



Problemática de la actualización salarial del personal fuera de convenio

Nota a fallo

Derechos Fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo

Carrera: Abogacía

Alumno: Sebastián Pereira

Legajo: VABG6456

DNI: 24681566

Fecha de entrega: 29/06/2022

Tutora: María Belén Gulli

2022

Autos: "DAVIS ALFREDO C/ TRANSPUNTANO S.A.P.E.M. S/ COBRO DE PESOS - LABORAL. DOC. N° 5,441."

Tribunal: Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y Laboral N° 2 de la Primera Circunscripción Judicial de San Luis.

Fecha de sentencia: 14 de mayo de 2018

Sumario: I. Introducción. II. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias.

I.- Introducción

Con relación a la presente nota a fallo, es necesario definir que es un convenio colectivo de trabajo, (en adelante, CCT) “es un acuerdo entre los representantes de las empresas y los representantes de los trabajadores, con el fin de establecer las condiciones laborales y obligaciones entre las partes” (Roldan, 2016).

En esta nota se hará hincapié en la problemática de la actualización salarial de los trabajadores que se encuentran fuera de convenio, debido a la indeterminación de la normativa específica para esos casos.

En muchas empresas se acostumbra a contratar determinadas personas colocándolas en una posición “fuera de convenio”, en general por su condición de empleados de mayor jerarquía. A estos trabajadores no se les aplican los beneficios del convenio, tampoco participan en la negociación colectiva salarial que comprende al resto del personal de la empresa debido a que perciben salarios superiores, por lo cual no están comprendidos en los aumentos de las escalas salariales.

Esta situación puede tornarse desfavorable teniendo en cuenta el proceso inflacionario por el que atraviesa el país, que afecta de forma constante el poder adquisitivo de los sueldos, y no hay en el ordenamiento jurídico vigente una norma específica que regule tal situación.

En el caso bajo análisis, el Sr. Davis se desempeñaba como gerente de una empresa de transporte público de pasajeros, la cual por la función dirigenal que cumplía no lo consideraba empleado dependiente. Al ser desvinculado, inició juicio donde invocó una relación laboral de carácter dependiente, por lo cual reclamó indemnización por despido y a su vez diferencias salariales devengadas en el entendimiento que su sueldo debió haber sido actualizado periódicamente en términos similares al de los demás trabajadores de la empresa. Ello así, por cuanto, como gerente, su ingreso mensual había permanecido fijo desde su ingreso, no encontrándose alcanzado por los aumentos contemplados en las escalas salariales previstas por el CCT que beneficiaban al resto de los trabajadores.

El problema jurídico que se plantea en este caso es de relevancia, ya que se vincula a la identificación de la norma aplicable al caso (Moreso y Vilajosana, 2004). En este fallo se le presenta al Tribunal una dificultad inicial para identificar cuál es la norma aplicable por el hecho de que, por un lado, si el trabajador está excluido del convenio colectivo, las normas de este no le son aplicables, entre ellas la de los acuerdos que determinen los aumentos salariales y, por otro lado, se encuentra la garantía que tienen todos los trabajadores a una “retribución justa” consagrada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, el art. 114 de la LCT que confiere la potestad a los jueces para determinar la remuneración del trabajador cuando no hubiese sueldo fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes y el art.56 de la LCT que faculta al juez en caso de controversia en el monto de las remuneraciones, fijarlas de acuerdo a las circunstancias del caso.

El análisis de este fallo es valioso y sienta precedente para los trabajadores que se encuentran en la misma situación, ya que el trabajador jerárquico, si no obtiene el aumento salarial progresivo por parte de su empleador, debe recurrir a los tribunales para que los jueces estimen si le corresponde la recomposición salarial.

En lo que sigue, haré un repaso sobre la plataforma fáctica del caso, la historia procesal atravesada, así, como también, la resolución que el Tribunal adopto junto a la ratio decidendi identificada en la sentencia. Luego formulare un contexto legislativo, doctrinario y jurisprudencial en el cual se encuentra anclada la temática del resolutorio, para finalmente dar cuenta de mi posición y derivar en una conclusión.

II.- Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El caso sujeto a análisis culmina con el fallo dictado por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y Laboral N° 2 de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia de San Luis en mayo de 2018.

El actor – Alfredo Davis - desempeñaba tareas como gerente en la empresa de transporte urbano de pasajeros denominada Transpunto S.A.P.E.M. en la cual, por su condición de directivo, no había sido considerado empleado bajo relación de dependencia.

Al ser desvinculado, Davis inició acciones legales a los fines de obtener las indemnizaciones por despido injustificado. Reclamó, asimismo, diferencias salariales, ya que su salario, durante todo el desarrollo de la relación laboral, no había sido incrementado en ningún momento, lo que sí ocurría con el personal de menor jerarquía a quienes se les aplicaban los aumentos de las escalas salariales del convenio colectivo. Debido a esto, al finalizar la relación laboral su sueldo era menor que el de las categorías más bajas del convenio, lo que no se condecía con la responsabilidad e importancia de las tareas efectivamente realizadas por Davis y que no se encontraban contempladas en la convención colectiva.

La sentencia de primera instancia por aplicación de la figura del socio empleado del art. 27 de la LCT consideró que hubo relación laboral e hizo lugar parcialmente a la acción invocada por el accionante contra la empresa y la condenó a abonar indemnización por antigüedad, preaviso, integración y mes de despido, art. 2 de la ley 25.323, art. 80 de la LCT, pero rechazó el rubro diferencias.

Ante este pronunciamiento se alza la parte demandada cuestionando que se hubiera determinado que había existido relación laboral y se la condena al pago de la indemnización por despido.

Por su parte, el actor apeló el rechazo de las diferencias de salarios, aduciendo que no era razonable que el gerente de la empresa perciba un sueldo menor al de sus subordinados por la mayor responsabilidad y amplitud de la jornada laboral.

Alegó que ante la falta de norma legal mínima o la circunstancia de que las tareas no estuvieran incluidas por ninguna convención colectiva, el art. 114, LCT facultaba al juez para que proceda a fijar el salario debido, ya que ninguna prestación laboral se presume gratuita.

La Cámara rechazó la apelación de la empresa, mantuvo la condena de la indemnización por despido e hizo lugar al recurso deducido por el actor, admitiendo el reclamo por diferencias salariales.

III.-La *ratio decidendi* de la sentencia

El problema jurídico que presenta la situación puntual planteada es que, al contrario de lo que ocurre con los trabajadores cuyas categorías y salarios se encuentran contempladas en los CCT, el personal jerárquico o fuera de convenio no tiene una norma específica que les garantice la recomposición periódica de su salario acorde a las tareas desempeñadas.

En el presente, la Cámara resuelve la problemática partiendo del análisis de los recibos de sueldo acompañados en la demanda y el informe de UTA, en función de lo cual consideró que era evidente que al momento en que se extinguió la relación laboral, dada la índole, extensión y responsabilidad de las tareas a su cargo, la remuneración que percibía el actor resultaba desproporcionada con respecto al salario de un chofer de corta distancia.

Para la cámara resultaba ajustado a derecho que, al igual que el resto de los trabajadores de la empresa de transporte, el actor también pudiera gozar de una recomposición salarial en proporción al aumento que experimentaron los sueldos comprendidos en el convenio colectivo de la actividad, señalando que a tal efecto el juez debe hacer uso de las facultades que le brindan los arts. 56 Y 114, LCT “cuando la categoría profesional que le corresponde al trabajador no se encuentra prevista en el convenio colectivo de aplicación a la actividad, para lo cual debe tomar como punto de comparación la escala salarial correspondiente a dicho CCT, determinando así que la diferencia salarial que tiene derecho a percibir el actor resulte justa y apropiada de acuerdo a las circunstancias del caso.

IV.-Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

A los fines de tener una visión lo más objetiva posible que nos haga entender acabadamente el tema que nos ocupa, es necesario realizar un análisis detallado considerando las leyes, doctrinas y jurisprudencia relacionadas con el tema y la problemática aquí tratada.

En cuanto a la legislación que se encuentra directamente vinculada al problema jurídico de relevancia que aborda la presente nota a fallo, podemos comenzar por citar la garantía que tiene el trabajador a una “retribución justa” consagrada en el art.14 bis de la Constitución Nacional. Asimismo, el art. 58 inc 2° de la Constitución de la Provincia de San Luis establece un principio similar al fijar un derecho “a la retribución de su trabajo según la cantidad, naturaleza y calidad del mismo...”.

Por otra parte, la Ley de Contrato de Trabajo regula el tema con más detalle. En dicho cuerpo normativo se encuentran las facultades que le brindan al juez el art.56 para que determine las remuneraciones en los casos en que se controvierta el monto de las mismas y la prueba rendida fuera insuficiente para acreditar lo pactado entre las partes. Del mismo modo, el art. 114 de la LCT confiere la potestad a los jueces para determinar la remuneración del trabajador cuando no hubiese sueldo fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes.

Sobre esta temática resulta útil seguir el comentario de Tosto (2005a) quien afirma:

La contracara de un conflicto por indeterminación salarial es el poder- deber del juez laboral para establecer el contenido económico, naturaleza y condiciones de la contraprestación por el trabajo del dependiente. Ello puede afirmarse, sin mayor dificultad, luego de un repaso por la legislación laboral y de una rápida lectura de la doctrina y jurisprudencia en circulación. Se puede concluir, como se ha dicho, en que no se discrepa en torno a la existencia de instrumentos normativos con los que el órgano de aplicación soluciona la incertidumbre; sin embargo, requerirán ser explicitados sistemáticamente para que ganen plausibilidad y utilidad. Citaré dos autores que resultan adecuados para mi presentación. . (p.102).

En reseña a las *fuentes del derecho* de la remuneración, la Dra. Litterio (2000) sostiene:

Según el art.14 de la LCT, cuando la cuantía del salario no hubiere sido fijada por el acuerdo de las partes –es decir, negociación privada entre el trabajador y el empleador-, convenios colectivos de trabajo o actos emanados de autoridad competente-o sea decisiones oficiales-, debe ser determinada por el juez, en consideración de la importancia de los servicios y demás condiciones en que se presten, del esfuerzo realizado y de los resultados obtenidos. Al respecto, los autores sostienen que la estimación del monto total del salario es excepcional y aplicable a los casos en que se discute la naturaleza misma de los servicios, es decir cuando el trabajador alegue su onerosidad y el empleador su gratuidad. Comúnmente la labor del juez se limitara a corregir los montos o formas de remuneración que no se ajustan a derecho. (Litterio, 2000, como se cito en Tosto, 2005b).

Por su parte, cuando indica los supuestos y utilización de *las facultades judiciales para la determinación salarial*, el Dr. Capon Filas 1998) expresa:

Los jueces pueden fijar la remuneración en tres supuestos: cuando no existiese norma que establezca el salario del caso; cuando no hubiese prueba suficiente respecto de la cuantía convenida; cuando la suma fijada estatal o sectorialmente a la luz de la constitución resultare insuficiente, injusta o discriminatoria.

Las normas sectoriales receptan las labores usuales. Ante un trabajo especial ceden debiendo las partes establecer la remuneración que recompense adecuadamente las labores realizadas. Si en el caso concreto no existiese norma respecto del salario, el juez puede fijarlo considerando “la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos” (RCT; art.114). Puede utilizar como referente un convenio que regule comportamientos similares (RCT, art. 16).

Si la prueba respecto del monto convenido por las partes fuese insuficiente (RCT, art. 56), para fundar la sentencia el principio protector se conjuga con el respeto a la realidad. Por decisión fundada, el juez establece el salario de acuerdo a las circunstancias del caso. La exigencia de fundar la decisión tiene como objetivo erradicar el subjetivismo judicial y discutir el resultado en la Alzada demostrando que ha existido una errónea interpretación de los hechos. Si la norma que fija salarios es declarada inconstitucional porque el contenido económico de aquellos altera las directivas de suficiencia, justicia, indiscriminación, el juez fija el monto adecuado utilizando analógicamente la facultad otorgada por el RCT, artículo 56.(Capon Filas,1998,como se cito en Tosto,2005c)

En cuanto a las circunstancias de la indeterminación de haberes, Tosto (2005d) señala que:

El problema de la indeterminación de haberes(indeterminación)se provoca, entonces, cuando en el contexto de verificación se muestran los siguientes casos: a) inexistencia de sueldo fijado por una autoridad jurídica competente ,heterónoma o autónoma (ausencia de fuente); b) la prueba respecto de la remuneración pactada no ha sido bastante(ausencia de prueba); c) el decisor judicial considere a la remuneración acreditada excesiva o insuficiente (ausencia de corrección); por exceso, cuando la cuantía remuneratoria solo surja de lo alegado por el actor y aparezca elevada y arbitraria; o por insuficiencia, por evidenciarse su monto menguado derivado de fraude, ejercicio abusivo del derecho o por no ajustarse al estándar de remuneración justa o integral, y d) falta de aquiescencia de la modalidad remuneratoria al Derecho aplicable(ausencia de ajuste).(p.105)

La citada doctrina de reconocidos autores de prestigio permite observar cómo el problema de la de falta o ausencia de norma que determine una remuneración puntual o justa para un caso determinado no puede quedar sin solución y debe ser abordado por

los magistrados de acuerdo al marco normativo y las características del caso en concreto.

Vinculado con lo anterior es interesante repasar cuáles han sido los distintos enfoques jurisprudenciales sobre la cuestión.

Algunos fallos judiciales beneficiaron a los empleados fuera de convenio, como en el fallo de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos “Pietsch Graciela Alicia c. Wal-Mart Argentina SRL”, que se pronunció sobre un reclamo de un trabajador “fuera de convenio” que petitionó a su empleador que se le brindara un aumento similar al otorgado al personal “convencionado”, beneficiado por un acuerdo paritario. El tribunal decidió que

Resulta razonable otorgar al personal fuera de convenio, al menos similares aumentos salariales que los dispensados a los trabajadores bajo tutela convencional...”.

En tal sentido, el fallo sostuvo que:

Los trabajadores jerarquizados sin convenio deben mantener una cierta relación en materia salarial con los trabajadores de menor jerarquía comprendidos en el convenio colectivo, porque la retribución justa de que habla el art. 14 bis de la Constitución Nacional no permite que se congele el salario de los trabajadores sin convenio, pues la relación con este principio y el del reconocimiento de condiciones dignas y equitativas de labor, vincula a las normas constitucionales con el art. 114 de la Ley de Contrato de Trabajo y permite determinar el monto justo de la remuneración en aquellos supuestos de salario inequitativo.(CNTrab, Pietsch Graciela Alicia c. Wal-Mart Argentina SRL,2012)

(íd, misma Sala, 29 de septiembre de 2017 en los autos “Pietronave Carlos Alberto c/ Jardín Del Pilar SA s/ despido”).

Sin embargo, no todos los tribunales tienen el mismo criterio a la hora de emitir sentencia, ya que existen fallos en sentido contrario a los antes mencionados, por ejemplo en el fallo, (Gaser, Alejandro Gabriel c/HLB Pharma Group SA s/Despido, 2016) la Cámara entendió que:

No existe norma alguna que imponga al empleador la obligación de trasladar las remuneraciones a los trabajadores fuera de convenio de modo automático, los aumentos alcanzados por la paritaria del sector, razón por la cual el requerimiento del reclamante, en este sentido, carece de sustento normativo. De vinculo ello se colige que la negativa del empleador a acceder a dicha pretensión no constituye una injuria que imposibilite, por si misma, la prosecución del y autorice a su extinción. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Alejandro Gabriel c/HLB Pharma Group SA s/Despido, 2016).

Para finalizar vale la pena destacar que en la mayoría en los casos en los cuales se presenta un problema jurídico de determinación de haberes, como el analizado en esta nota a fallo, los jueces a la hora de dictar sentencia suelen hacer lugar al reclamo, respaldándose principalmente en la C.N art.14 bis (retribución justa), en el art.114, LCT "(Determinación de la remuneración por los jueces)," y en art.56 de la L.C.T (Remuneraciones. Facultad de los jueces) entre otras normas.

V.-Postura del autor

El presente fallo, tal como indicamos al comienzo de esta nota, muestra un problema jurídico de relevancia ya que se le presenta al Tribunal una dificultad inicial para identificar cuál es la norma aplicable debido a que en el caso bajo análisis nos encontramos ante un trabajador jerárquico que se encuentra excluido del convenio colectivo y las normas de éste no le son aplicables, por ende no se le aplican los aumentos de las escalas salariales. Por otra parte se encuentra la garantía que tienen todos los trabajadores a una "retribución justa" consagrada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, así como el art. 114 de la LCT que confiere la potestad a los jueces para determinar la remuneración del trabajador cuando no hubiese sueldo fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes y el art.56 de la LCT que faculta al juez en caso de controversia en el monto de las remuneraciones, fijarlas de acuerdo a las circunstancias del caso.

En el presente caso en primera instancia le fueron rechazadas las diferencias salariales, por lo que ante la apelación del actor la Cámara resuelve a favor, alegando que al igual que el resto de los trabajadores de la empresa, el trabajador también puede gozar de una recomposición salarial en proporción al aumento que experimentaron los sueldos comprendidos en el convenio colectivo de la actividad.

Para hacer lugar al reclamo, la Cámara expresó que el juez debe hacer uso de las facultades que le brindan los arts. 56 y 114 LCT cuando la categoría profesional que le corresponde al trabajador no se encuentra prevista en el convenio colectivo de aplicación a la actividad, para lo cual debe tomar como punto de comparación la escala salarial correspondiente a dicho CCT, determinando así la diferencia salarial que tiene derecho a percibir el actor que resulte justa y apropiada de acuerdo a las circunstancias del caso.

En mi opinión, la decisión arribada en el fallo por la Cámara ha sido correcta, ya que uno de los motivos que hay que tener particularmente en cuenta sin lugar a dudas es el agudo proceso inflacionario por el que atraviesa el país, que afecta de forma constante el poder adquisitivo de los sueldos.

Al no haber en el ordenamiento jurídico vigente una norma específica que regule esta particular situación de los trabajadores fuera de convenio, resulta indudable que en caso de falta de acuerdo individual con la patronal, el juez tiene a mano los recursos para buscar una razonable recomposición salarial del trabajador jerárquico, ya que dejar fijo un salario en tal contexto inflacionario – donde todos los bienes y servicios del mercado aumentan progresivamente mes a mes - consagraría una injusticia palmaria que no se compadece con los principios constitucionales que protegen a todos los trabajadores.

La solución al problema que se presenta ha sido acertada, ya que resulta absurdo que los trabajadores amparados por los convenios colectivos de trabajo obtengan incrementos salariales generados por el proceso inflacionario y los empleados jerárquicos mantengan sus ingresos inalterados.

Ello además de generar una situación de notoria injusticia que no se compadece con la realidad de la economía vigente, podría incluso a dar lugar en otros supuestos a maniobras fraudulentas por parte del sector patronal consistentes en categorizar en forma ficticia a determinados empleados como fuera de convenio (aunque sus tareas no se compadezcan con funciones de alta jerarquía) al solo efecto de no ver incrementada la masa salarial al ritmo que marcan las negociaciones colectivas.

Para evitar distorsiones de esta naturaleza y a su vez garantizar que el salario de los trabajadores que tienen las mayores responsabilidades en el seno de una empresa o unidad de negocios no vean mermados sus ingresos en comparación con el personal que se encuentra dentro de convenio, sería conveniente la sanción de una norma específica en tal sentido que cierre el debate al respecto.

En el ámbito legislativo ya se han presentado proyectos en esa dirección. En mayo de 2012 por ejemplo, uno de ellos establecía: "Artículo 1º.- La remuneración mensual y habitual de los trabajadores no encuadrados en Convenio Colectivo de Trabajo, deberá ser superior en al menos un 20% a la remuneración mensual y habitual que por todo concepto perciba el trabajador mejor remunerado encuadrado en convenio

colectivo de trabajo¹". O bien podría implementarse una especie de "cláusula gatillo" que implique que los incrementos del salario habitual en forma automática deberán incrementarse en el mismo porcentaje que el fijado por paritarias.

VI.-Conclusión

La presente nota giro en torno al fallo DAVIS ALFREDO C/ TRANSPUNTANO S.A.P.E.M. S/ COBRO DE PESOS - LABORAL. DOC. N° 5,441." Dictado por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y Laboral N° 2 de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia de San Luis.

A lo largo del desarrollo del presente análisis se destacó que los magistrados se encontraron ante un problema jurídico de relevancia por lo que debió dilucidar si la parte empleadora debía pagar las diferencias salariales reclamadas por el actor por su desempeño como gerente y empleado fuera de convenio porque percibía un ingreso desproporcionado en relación a las categorías más bajas del convenio colectivo de trabajo.

En su contestación de demanda la empresa había alegado la inexistencia de relación laboral argumentando que el actor había sido director de la empresa, solicitando asimismo el rechazo de las diferencias salariales.

En primera instancia se entendió que había mediado una relación laboral por aplicación de la figura del socio empleado del art. 27 de la LCT, pero fueron rechazadas las diferencias salariales bajo el argumento que no había norma convencional que dispusiera tal cosa.

Apelada esta decisión por el actor, finalmente la Alzada hizo lugar al recurso, admite lo peticionado e incluye en la condena el pago de las diferencias de salarios.

Con acertado criterio entendió que el actor también podía gozar de una recomposición salarial en proporción al aumento que experimentaron los sueldos comprendidos en el convenio colectivo de la actividad.

La Cámara basó su argumento entendiendo que el juez debe hacer uso de las facultades que le brindan los arts. 56 y 114, LCT cuando la categoría profesional que le

¹ "Las remuneraciones del personal fuera de convenio y su necesaria regulación legislativa", Revista de Derecho Laboral, Ed. Abeledo Perrot, Dr. Fernando Raúl Pérez.

corresponde al trabajador no se encuentra prevista en el convenio colectivo de aplicación a la actividad.

Sin lugar a dudas, la resolución emitida por el tribunal, continúa con una tendencia favorable para aquellas causas que involucran a los trabajadores que se encuentran fuera de convenio, como se puede observar tanto en la doctrina como así también en la jurisprudencia.

Soy de la opinión que pronunciamientos como el comentado representan un valioso aporte, que exhibe un enfoque integral de la normas constitucionales y laborales en juego (art. 14 bis CN, art. 56 y 114 LCT) que contempla en forma realista la depreciación continua del valor de los salarios, y que contribuyen a que tal criterio jurisprudencial finalmente sea acogido por una norma concreta del derecho positivo que evite la generación de tal tipo de conflictos.

VII.-Referencias

Doctrina

Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid. Es: Marcial Pons.

Tosto, G (2005a) “*La indeterminación salarial y la determinación judicial*” en *Revista de Derecho Laboral-Remuneraciones II*. (1ra ed.). Santa Fe, Ar: Rubinzal-Culzoni

Tosto, G (2005b) “*fuentes del derecho de la remuneración*” en *Revista de Derecho Laboral-Remuneraciones II*. (1ra ed.). Santa Fe, Ar: Rubinzal-Culzoni

Tosto, G (2005c) “*facultades judiciales para la determinación salarial*” en *Revista de Derecho Laboral-Remuneraciones II*. (1ra ed.). Santa Fe, Ar: Rubinzal-Culzoni

Tosto, G (2005d) “*Circunstancias de indeterminación de haberes*” en *Revista de Derecho Laboral-Remuneraciones II*. (1ra ed.). Santa Fe, Ar: Rubinzal-Culzoni

Legislación

Constitución de la Nación Argentina. (15 de Diciembre de 1994). Recuperado el 25 de Mayo de 2022, de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/04999/804/norma.htm>

Congreso de la Nación Argentina. (1974,11 de septiembre). Ley de contrato de trabajo (Num. 20.774). https://leyes-ar.com/ley_de_contrato_de_trabajo/27.htm.

Jurisprudencia

CNAT, sala IX, 30-6-2016, “Gaser, Alejandro Gabriel c/HLB Pharma Group SA s/Despido”

CNTRAB – SALA VIII, “Pietsch Graciela Alicia c. Wal-Mart Argentina SRL”. Sentencia 39047 (2012)

Otros

Roldan, P. n. (6 de junio de 2016). *Convenio colectivo de trabajo*. Recuperado el 12 de mayo de 2022, de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/contrato-convenio-colectivo-de-trabajo.html>