



**Universidad Siglo 21**  
**Seminario final de abogacía**

**La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores  
incluso más allá de la vida de estos**

Modelo de caso

Tema: Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA)

- ✓ Alumno: Edgardo Adrián Arce
- ✓ D.N.I.: 31.645.940
- ✓ Legajo: VABG 35615
- ✓ Año: 2024

Modelo de caso

**Tema: Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA). Derecho del trabajo.**

**Fallo:** Suprema Corte de Justicia de Mendoza “P V A por si y por sus hijas menores en J° 158896 P V A y otros c/Prevención Art SA p/ Indemnización por muerte (158896) p/Recurso Extraordinario Provincial”, CUIJ: 13-04323071-3/1((010402-158896)), 07/12/2022.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. 3. Análisis de la *ratio decidendi*. 4. Análisis conceptual. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. 5. Postura del autor. 6. Conclusiones. 7. Referencias bibliográficas.

## 1. Introducción

Mediante la sanción de la Ley n° 23.313, Argentina procedería a ratificar el contenido dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (BO 13/05/1986). La norma resulta inclusiva de múltiples derechos que serán englobados dentro de esta línea, y el derecho del trabajo resultaría ser uno de ellos, por constituir un derecho social.

Tal reconocimiento implica el compromiso del Estado en pos de salvaguardar los derechos de los trabajadores. Ello se auna además al texto constitucional (Ley 24.430, 1994) que brega en igual sentido y cuyo art. 14 bis afirma que el trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes.

Uno de los conflictos más grandes que se vislumbra en el horizonte laboral, es el gran número de trabajadores que se encuentran laborando por fuera de los márgenes de la ley, o sea, se trata de trabajadores no registrados. La falta de registro no solo acarrea la violación de las normas laborales en general, sino además, una evidente dificultad para que el trabajador pueda ejercer sus derechos pues se convierte en un trabajador informal (Ponce Bertomeu & Badra, 2014).

En este escenario, es que se profundizará en el análisis de una sentencia sumamente interesante para el derecho; la misma fue emitida por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en “P V A por si y por sus hijas menores en j° 158896 P V A y otros c/Prevencion ART SA p/ indemnización por muerte (158896) p/recurso extraordinario provincial”, (07/12/2022). El mencionado decisorio se adentra en el estudio de un caso en el cual se debate la procedencia de una indemnización laboral a favor de los herederos legítimos de un trabajador no registrado (y escondido tras la figura del contrato de leasing) que desempeñándose como chofer de camiones perdió la vida mientras efectuaba una labor encomendada: el transporte de cargas pesadas, en un fatídico accidente en el que también perdió la vida uno de sus hijos que circunstancialmente lo acompañaba en ese viaje.

Lo relevante de este proceso, es que en el mismo, la justicia bregó por la fiel defensa de los derechos de un trabajador ya fallecido, e hizo foco en cómo muchas veces

la necesidad de fuente de empleo, y la evidente desigualdad que existe en el vínculo empleador-trabajador, culmina con la vulneración de derechos constitucionalmente consagrados, para evitar con ello la pérdida de sustento familiar. Este decisorio no solo exhibe la realidad laboral de un importante sector asalariado, y los riesgos de esta forma de empleo, también recrudece la realidad de muchos hogares. Pero más allá de todo eso, esta sentencia constituye un verdadero modelo de justicia laboral, pues afirma el reconocimiento de los derechos más fundamentales de los trabajadores, incluso después de su muerte, lo que indirectamente se traduce en la protección de los derechos de sus derechohabientes.

El caso evidencia la existencia de un problema jurídico de relevancia, en tanto que, como bien lo enseña Martínez Zorrilla (2010) existen evidentes dificultades para determinar cuál es la norma a partir de la que se debe juzgar el caso. Cabe expresar, que en tales casos no existe un desconocimiento de la norma, sino una discrepancia en cuanto a si cierta norma es o no aplicable a un caso en concreto (Moreso & Vilajosana, 2004).

En los hechos del caso puesto en consideración, este conflicto puede verse toda vez que la parte actora alega que el trabajador celebró un contrato de *leasing* (Ley 25.248, 2000) con su empleadora para no perder su fuente de empleo, pero que sin embargo, se trataba en realidad de un trabajador que se encontraba vinculado a su empleador en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1974). Consecuentemente, los herederos del trabajador, reclaman se les otorgue la correspondiente indemnización por el fallecimiento del mismo, por aplicación de los arts. 15 -Prestaciones por Incapacidad Permanente Total- y 18 -Muerte del damnificado- de la Ley de Riesgos de Trabajo (Ley 24.557, 1995). En resumen, el conflicto a dilucidar requiere determinar si el caso encuadra en la ley 25.248, o en la ley 24.557).

## **2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal**

En el período de tiempo comprendido entre los años 2001 a 2011, el señor LEF fue empleado en relación de dependencia de la firma Autotransportes Andesmar S.A., como chofer de camiones de larga distancia. Sin embargo, posteriormente, el mismo renunciaría a su puesto para celebrar un contrato de leasing con la firma Andesmar Cargas S.A., también perteneciente a sus ex empleadores, contexto laboral en el cual el trabajador perdió su vida en un accidente de tránsito.

Tras el fatídico hecho, la viuda del trabajador -junto a los demás hijos de éste- reclamarían a la firma contratante una indemnización acorde al fallecimiento del señor LEF. Y a pesar de que la firma le entregó un importe económico que ascendió a la suma de \$650.000,00, la mujer instaría una demanda contra la firma aseguradora de riesgos de trabajo en procura de un resarcimiento indemnizatorio acorde a la condición del trabajador, al cual asumió era alguien que en apariencias se había desempeñado como autónomo, cuando en realidad existía una relación laboral encubierta bajo la forma de un contrato de leasing.

El señor Juez laboral de grado emitió sentencia en rechazo de la demanda incoada luego de argumentar que el causante por haber fallecido, no adquirió el derecho a exigir la registración laboral, por no haber cuestionado en vida el carácter encubierto de la relación laboral. Desde la perspectiva del juzgador, solo los derechos y obligaciones de carácter patrimonial eran susceptibles de transmisión hereditaria, por lo que los herederos no se encontraban legitimados a los fines pretendidos.

No conforme con lo resuelto, la parte actora apeló el mencionado decisorio, pero la Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia de Mendoza resolvió el caso limitándose a confirmar la sentencia emitida por el juez de grado. Frente a ello, la actora dedujo un recurso extraordinario provincial en el que la parte relató que el trabajador durante la vigencia del contrato laboral había formado parte de huelgas colectivas llevadas a cabo por múltiples trabajadores en reclamo de la situación laboral precarizada en la que se encontraban.

Finalmente, y ante el escenario descrito, la Suprema Corte de Justicia de Mendoza resolvió revocar la sentencia que denegó la indemnización pretendida, y en su lugar reconoció que el señor LEF efectivamente fue un trabajador dependiente de la demandada. Consecuentemente, los jueces condenaron a la demandada al pago de la suma total de \$ 14.272.408,61.

### **3. Análisis de la *ratio decidendi***

La sentencia emitida por los miembros de la Corte provincial tuvo como eje el debate en torno al adecuado encuadre normativo que debía dársele al caso. Tal y como resulta de la lectura del mismo, la situación del trabajador recibió juzgamiento mediante la aplicación al caso de los términos de la Ley de Contrato de Trabajo, así como de los arts. 15 y 18 de la Ley de Riesgos de Trabajo (Ley 24.557, 1995), siendo

consecuentemente descartada toda posibilidad que la cuestión quedara supeditada a lo previsto en la ley 25.248 (Contrato de leasing).

Sentado ello, al momento de argumentar los motivos por los cuales los jueces adoptaron esta postura, interesa destacar que estos hicieron foco en que en el caso no se había efectuado un adecuado abordaje normativo del caso, pues no se tuvo en cuenta la realidad de un importante colectivo de trabajadores precarizados e imposibilitados de hacer valer sus derechos por temor a perder su fuente de empleo. Bajo esta perspectiva, los juzgadores resaltaron la importancia de profundizar en lo establecido por el art. 28 inc. 2 de la ley 24.557, por cuanto el mencionado artículo procura dotar de protección a los trabajadores no registrados que pudieran llegar a demostrar la existencia del vínculo laboral entre las partes.

En esta senda, los miembros del tribunal explicitaron la necesidad de tener en cuenta el escenario quizás más grave de una relación laboral, el de la muerte del trabajador. Atento a ello, la justicia subrayó que en este extremo era imprescindible un actuar en consonancia con la jurisprudencia internacional aplicada al caso “Spoltore”, en el que los miembros de la Corte Interamericana de Derechos Humanos destacaron que el art. 45, inciso b) de la Carta de la Organización de Estados Americanos reconoce que el trabajo debe ser ejercido en condiciones que aseguren la vida y la salud del trabajador, y que además, el art. 7 del Protocolo de San Salvador establece que los Estados Parte deben actuar en procura de asegurar la seguridad e higiene en el trabajo; e incluso que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales exige el reconocimiento del derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Corte IDH, “Spoltore vs. Argentina”, el 09/06/2020).

Reforzando aun más estas nociones, los magistrados también destacaron que la Corte Suprema de Justicia de la Nación tenía dicho que era condición inexcusable que el empleo se prestara en condiciones que garantizaran el estricto cumplimiento de las normas de seguridad, de la protección de la salud y de la integridad física del trabajador (CSJN, “Trejo Jorge Elias C/ Stema S.A. Y Otros S/Accidente y despido”, Fallos: 332:2633, 2009).

En resumen, los jueces expresaron que el único modo posible de frustrar la pretensión de la actora, era que la demandada hubiera podido desvirtuar la presunción del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, algo que no había sucedido. La postura del tribunal también contó con el respaldo de lo normado por la “Recomendación sobre la relación de trabajo n° 198” elaborada en 2006 por la Organización Internacional del

Trabajo (párr. 4.b y 11.b) cuyo contenido opera incluso cuando se utilizan formas no laborales para caracterizar al contrato.

En suma, la justicia determinó que todos los elementos reseñados formaban plena convicción de la necesidad de que la situación del trabajador fallecido fuera resuelta desde la perspectiva de la realidad de los hechos, y esto era que se trató de un trabajador encubierto bajo una figura de leasing ficticia que solo pretendió restringir los derechos de un trabajador y colocarlo en un lugar precarizado para evitar con ello, el real disfrute de sus derechos constitucionalmente garantizados. Cabe destacar, que los jueces fueron claros al manifestar que atento al acuerdo de pago celebrado entre la empleadora y la actora, correspondía admitir la excepción de pago opuesta por Andesmar Cargas S.A.

#### **4. Análisis conceptual. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales**

Tal y como se adelantó, el derecho al trabajo conjuntamente con las condiciones dignas de labor, constituyen temas de marcada protección atento a que se trata de derechos reconocidos como “DESCA”. Como bien lo explica Tello Moreno (2011), por medio del reconocimiento de estos derechos el Estado se convirtió en sujeto garante y encargado de garantizar a las personas, la posibilidad de satisfacer un conjunto de necesidades a las que se las cataloga como básicas, para con ello lograr asegurar el acceso igualitario a los derechos de primera generación, y a la vez compensar las posibles desigualdades.

En materia legislativa es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ley 23.313, 1986) el que recepta el derecho del trabajo. Pero además, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales —Protocolo de San Salvador— (ratificado por Ley 24.658, 1996), en sus arts. 6 y 7 efectúa un desglose concreto en cuanto a los deberes asumidos por los Estados ratificantes, entre los cuales la norma destaca:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, y a que el mismo le permita obtener los medios para llevar una vida digna.
- Los Estados se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo.
- Los Estados Partes reconocen que el derecho al trabajo supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias; para lo cual, los Estados garantizarán en sus legislaciones una

remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna; la estabilidad en sus empleos; seguridad e higiene en el trabajo; etc.

Es interesante advertir, que al respecto de estas cuestiones, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en “Opario Lemoth Morris y otros (Buzos miskitos) contra Honduras”, Caso 12.378, (8/5/2018) destacó que el trabajo es un derecho y un deber social. El mismo debe prestarse de modo tal que se le asegure al trabajador un salario justo, la vida y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en cualquier circunstancia que lo prive de la posibilidad de trabajar.

Bajo esta perspectiva, resulta importante subrayar que los derechos que se debatieron en este proceso, forman parte del acervo de un trabajador que perdió su vida en un accidente fatídico, mientras llevaba a cabo su labor de chofer de camión de carga. Sin embargo, este es el punto en el cual se forjó el debate ¿Se trata de un trabajador en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo incluso a pesar de no estar registrado? ¿O en realidad el proceso instado no resulta procedente por ser un prestador de servicios que trabajaba bajo la figura del contrato de *Leasing*?

El hecho de que un trabajador sea encubierto bajo otra figura ajena al derecho laboral, es un tema que fue puesto en estudio por parte de la doctrina. Así por ejemplo, la OIT (2016) afirma que el empleo encubierto –como llama a esta práctica- lleva implícita la intención de anular o atenuar la protección que la ley brinda a los trabajadores, dando al vínculo laboral una apariencia distinta a la realidad subyacente.

Desde la perspectiva de la OIT (2016), estas formas simuladas de empleo generan en los trabajadores una gran falta de protección a sus derechos, lo cual incluye la falta de cobertura de seguridad social, e incluso el permiso remunerado por enfermedad, lo cual expone al trabajador al riesgo de resultar privado del ejercicio de sus derechos fundamentales como ser la libertad sindical o el derecho a la negociación colectiva. Dicha situación es la que se condice con la postura de la parte actora que se presentó a la justicia en reclamo de los derechos del trabajador fallecido en ocasión de su empleo.

Añez (2014) asocia esta realidad con el marco de la globalización, y advierte que es una consecuencia de la desregulación de la mayoría de los aspectos básicos que se dan dentro de una relación laboral. La citada autora señala que el hecho de que hoy en día muchas relaciones laborales sean encubiertas, esconde dos motivos fundamentales: la

discontinuidad cronológica de la jornada laboral y la pérdida de la estabilidad del trabajador (Añez, 2014).

En torno a estas cuestiones también se expidió la justicia en un caso en el cual una médica psiquiatra accionó contra una empresa de medicina prepaga a la cual consideró su empleadora a pesar de existir de por medio un contrato de locación servicios. En dicho caso, la justicia determinó que entre las partes existía una relación de dependencia, postura que sostuvo sobre la base de que en estos casos debía hacerse prevalecer el principio de primacía de la realidad, ya que este modo de obrar constituía un verdadero acto de fraude ejecutado con el objeto de burlar la justicia laboral, y que además, el ejercicio de una profesión no era obstáculo para que se perfeccione un contrato de trabajo (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Harlap, Ana Maria c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido”, Causa N° 26.043, 9/8/2017).

Otro ejemplo viene dado por una causa instada por un árbitro de fútbol en contra de la Asociación del Fútbol Argentino, a la cual demandó en reclamo de una indemnización que fundó en el hecho de que si bien entre las partes existía un contrato de locación de servicio, lo que lo unía a la demandada, era un contrato de trabajo. La justicia finalmente falló a favor del actor, e hizo lugar al reclamo laboral luego de manifestarse a favor de la aplicación de la presunción "iuris tantum" del artículo 23 de la LCT. Para así resolver, los jueces asumieron que el contrato de trabajo era un "contrato realidad" donde interesaban más los hechos que la simple formalidad documental, y dando absoluta primacía al principio de "primacía de la realidad" (C.N.A.T., “Zdonek, José Manuel c. Asociación del Fútbol Argentino (AFA)”, 2015).

Por otro lado, interesa destacar el antecedente del caso “Pacchiani”, en los hechos un trabajador accionó contra la empresa para la cual inicialmente se desempeñaba como dependiente mediando contrato de transporte, pero luego ello fue reemplazado por la figura de un monotributista, fletero independiente. Tras haberse dado trámite al proceso, los jueces procedieron a confirmar la sentencia dictada en primera instancia luego de asumir que entre las partes efectivamente mediaba un contrato de trabajo, por lo que la indemnización pretendida por el actor era procedente. Cabe destacar que este decisorio contó con un voto en disidencia por parte de un magistrado que asumió que sí se trataba de un prestador de servicios independiente, pues no estaba sujeto al cumplimiento de jornada laboral ni a poder disciplinario alguno (C.N.A.T., Sala II, “Pacchiani, Osvaldo c/ Organización Coordinadora Argentina S.R.L.”, 2010).

Otra postura fue en cambio la que adoptó la C.S.J.N. en el caso “Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano”, Fallos: 338:53, (2015). Allí los magistrados intervinientes se expidieron en contra de los herederos de un médico anestesiólogo que prestó servicios profesionales en un hospital.

Sin bien la familia reclamó el cobro de una indemnización por despido correspondiente al causante, al que consideraron un dependiente de la firma, y por lo tanto enmarcado en un contrato de trabajo, la CSJN se negó a tal pretensión. Uno de los principales argumentos utilizados para resolver de este modo, fue que el trabajador en cuestión estaba a cargo del intercambio económico de la relación, lo cual desde la óptica de la Corte, desdibujaba la figura de trabajador en los términos del art. 25 LCT. En líneas generales la Corte asumió que el hecho de que el trabajador gestionara cobros ante diversas obras sociales, era un claro indicador de que no se trataba de un trabajador en los términos de la LCT.

## **5. Postura del autor**

Dada la necesidad de formular una crítica personal en cuanto al modo en que se resolvió el caso, se asume apropiado partir por señalar que frente a contextos jurídicos en los cuales se dirime la existencia de un vínculo laboral, o en cambio un contrato de leasing, cobra valor el señalar que los trabajadores en general cuentan con una protección especial dado que el derecho al trabajo conforma un sólido bloque que involucra a los denominados derechos DESCAs. Este reconocimiento tiene respaldo legislativo, el cual viene dado por los términos del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ley 23.313, 1986), pero a la vez por los términos del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales —Protocolo de San Salvador— (ratificado por Ley 24.658, 1996).

Retomando los hechos bajo estudio, puede verse que el análisis se centró en la situación de un trabajador que inicialmente fue dependiente de la firma demandada, pero más tarde ello fue reemplazado por la figura de leasing, y en tales circunstancias fue que el mismo perdió trágicamente la vida en un accidente. Cabe entonces cuestionarse si es acertada la postura de la actora al reclamar una indemnización aduciendo que el trabajador en cuestión en realidad se vio obligado a adoptar una forma laboral impropia para evitar perder su fuente de empleo.

En este punto, es de suma relevancia atender a la doctrina expuesta por la OIT (2016), quien en tal sentido explica que el empleo encubierto en realidad es una práctica que tiene el objeto de anular o atenuar la protección que la ley brinda a los trabajadores. Tal y como lo argumentaran Ponce Bertomeu y Badra (2014), la falta de registro no solo acarrea la violación de las normas laborales en general, también genera una notoria dificultad para que el trabajador pueda ejercer sus derechos. Ello ciertamente concuerda con la situación del trabajador que al margen de haber perdido su vida mientras efectuaba una labor, también repercutió más tarde en una afectación a sus derechohabientes, en tanto estos resultaron privados de cualquier indemnización laboral; circunstancia que fue determinante para el inicio del proceso.

Sin lugar a dudas, el plano de las relaciones laborales presenta series dificultades cuando quienes tienen la facultad de dirigirlas disfrazan estas realidades en otros tipos de vínculos que indefectiblemente actúan en detrimento de los derechos de los trabajadores. Frente a esta realidad, los jueces cuentan con herramientas eficaces para hacer prevalecer la realidad por sobre aquellas figuras que como el monotributo, o el contrato de leasing desdibujan ineficazmente la realidad de un vínculo laboral.

Así las cosas, es también relevante destacar el rol que juega la aplicación de la presunción "iuris tantum" del artículo 23 de la LCT. Nótese que esta presunción opera igualmente aun cuando como en este caso, se utilizan figuras no laborales para caracterizar el contrato. Además, respecto de la falta de una relación laboral declarada como tal, cabe siempre estarse a la realidad y no así al hecho que el trabajador en vida, suscribió un tipo de contrato que califica el vínculo como un contrato de leasing.

Todas estas cuestiones, sumada a la jurisprudencia de causas como "Zdonek", no hacen más que consolidar la existencia de una marcada postura a favor de hacer primar la realidad. Todo ello conduce sin más a hacerse eco de los términos del Protocolo San Salvador por cuanto el mismo impone a los Estados el compromiso de adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, algo que sin duda alguna se logró en esta sentencia. Lo que en términos fácticos implica tomar clara dimensión de que el trabajador fallecido, sin bien celebró un contrato de *leasing* en los términos de la Ley 25.248 (2000), prestaba labores en calidad de trabajador, lo cual lo hace merecedor de la protección que surge de los términos de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1974), tornando de este modo plenamente viable la indemnización en cuestión.

## 6. Conclusiones

En línea con la sentencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en “P V A por si y por sus hijas menores en j° 158896 P V A y otros c/Prevencion ART SA p/ indemnización por muerte (158896) p/recurso extraordinario provincial”, (07/12/2022), queda en evidencia que el problema jurídico de relevancia señalado oportunamente fue resuelto por el tribunal mediante un encuadre jurídico de los hechos en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1974). Ello desechó toda posibilidad de que se pudiera aceptar la idea de que entre las partes solo existía un vínculo constituido mediante un contrato de *leasing*.

Así las cosas, es necesario destacar la importancia que adquiere la línea legislativa desarrollada en torno a los derechos DESCAs, y el modo en que ello se antepone frente a la posible vulneración de derechos consagrados como lo es el derecho al trabajo. Este análisis deja al mismo tiempo expuesto la real dimensión que en el derecho actual tomó la protección de los derechos de los trabajadores en general, concebidos como sujetos de necesaria tutela por parte del Estado.

Entre las líneas más destacables de este decisorio, se encuentra por un lado lo relativo a la máxima jerarquía de los derechos puestos en tela de juicio, y por otro, lo que hace concretamente a la importancia del rol de los jueces que atienden este tipo de procesos y que tienen a su cargo lograr desenmascarar aquellas artimañas fraudulentas en las que se ven inmersos los trabajadores. Ciertamente ello denota una realidad en la que los trabajadores históricamente han ocupado un lugar desventajado en relación a sus empleadores.

Esto denota la importancia de tutelar enfáticamente los derechos de los trabajadores, lo cual coloca a este decisorio en la máxima órbita de la protección de los derechos de un sector cuyos derechos tienen una gran propensión a resultar vulnerados. Al mismo tiempo, este decisorio abre las puertas a un derecho más enfáticamente comprometido con la protección de los trabajadores y de sus derechos, incluso después de la muerte de estos, lo cual sin duda deja expuesta la importancia jurídica que posee este antecedente.

## 7. Referencias bibliográficas

### *Doctrina*

- Añez, C. (. (2014). Las relaciones encubiertas: despido laboral y condiciones del trabajador despedido. *Formación Gerencial*, 13 (1), pp. 111-131. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7178381.pdf>
- Martínez Zorrilla, D. (2010). *Metodología jurídica y argumentación*. Buenos Aires: Marcial Pons.
- Moreso, J. J., & Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: Marcial Pons.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (11 de noviembre de 2016). *Empleo encubierto/Empleo por cuenta propia económicamente dependiente*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/resource/empleo-encubiertoempleo-por-cuenta-propia-economicamente-dependiente>
- Ponce Bertomeu, S., & Badra, E. (2014). Libertad sindical e igualdad a los clandestinos (Aspectos colectivos del trabajo no registrado). *Revista de Derecho Laboral N°2*, pp. 295-318.
- Tello Moreno, L. (2011). *Panorama general de los DESCAs en el derecho internacional de los derechos humanos*. Colección CNDH. México: Dirección de Publicaciones de esta Comisión Nacional.

### *Jurisprudencia*

- CNAT, “Harlap, Ana Maria c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido”, Causa N° 26.043 (9/8/2017).
- CNAT, “Pachiani, Osvaldo c/ Organización Coordinadora Argentina S.R.L.” (2010).
- CNAT, “Zdonek, José Manuel c. Asociación del Fútbol Argentino (AFA)” (2015).
- Corte IDH, “Spoltore vs. Argentina” (09/06/2020).
- CSJN, “Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido”, Fallos: 338:53 (19/02/2015).
- CSJN, “Trejo Jorge Elias C/ Stema S.A. Y Otros S/Accidente y despido”, Fallos: 332:2633 (2009).
- SCJ de Mendoza, “P V A por si y por sus hijas menores en J° 158896 P V A y otros c/Prevención Art SA p/ Indemnización por muerte (158896) p/Recurso Extraordinario Provincial”, CUIJ: 13-04323071-3/1((010402-158896)) (07/12/2022).

*Legislación*

Ley n° 20.744, (11/09/1974). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 27/09/1974). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 23.313, (17/04/1986). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales . (BO 13/05/1986). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 24.430, (15/12/1994). Constitución Nacional Argentina. (10/01/1995). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 24.658, (19/6/1996). Convenciones. Apruébase el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales —Protocolo de San Salvador—. (BO 15/07/1996). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 25.248, (10/05/2000). Contrato de leasing. (BO 08/06/2000). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*