
LA BÚSQUEDA DE VACUNA EFICAZ CONTRA LA OTRA PANDEMIA

THE SEARCH FOR AN EFFECTIVE VACCINE AGAINST THE OTHER PANDEMIC

César ARESE

Doctor en derecho y Ciencias Sociales, postdoctorado y profesor de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

cesararese2009@hotmail.com

Fecha de envío: 28/05/2020

Fecha de aceptación: 01/06/2020

LA BÚSQUEDA DE VACUNA EFICAZ CONTRA LA OTRA PANDEMIA

César ARESE

Universidad Nacional de Córdoba (Argentina)

Resumen: El sistema de estabilidad laboral ha mutado fuertemente en las últimas décadas y la admisión sustancial y procesal de la causal de fuerza mayor como fundante de despidos, es restrictiva. La legislación de emergencia de la pandemia vino a fortalecer la retención de puestos de trabajo, inclusive con la nulidad de las desvinculaciones sin causa o por falta o disminución de trabajo. Sin embargo, el fantasma de la fuerza mayor como causal suspensiva o extintiva de obligaciones derivada del derecho civil, sobrevuela ominosamente sobre los puestos de trabajo. El Derecho del Trabajo posee su propia forma de verla, con valores y principios de protección de la parte más débil de la relación y haciendo centro en la persona, antes que la economía. Pero posee presencia innegable y hasta ubicua, como puede advertirse en la realidad, mediante formas travestidas de conclusión de la relación laboral. Entonces, aparece necesario el esfuerzo social, a través de la negociación colectiva y los programas legislativos estatales, para que esa fuerza mayor no haga estragos. No perder en rumbo ni aún en las peores circunstancias.

Palabras clave: Despidos - Prohibición - Fuerza mayor - Procedimiento

Sumario: 1. La mutación del sistema de estabilidad laboral. 2. Admisión restrictiva de la extinción del contrato por fuerza mayor. 3. Hipótesis imposibles o diferidas. 4. Conclusión hamletiana.

Abstract: The job stability system has mutated strongly in the last decades and the substantial and procedural admission of the force majeure cause as grounds for dismissals is restrictive. The pandemic's emergency legislation came to

strengthen job retention, including the nullity of dismissals without cause or due to lack or decrease of work. However, the ghost of force majeure as a suspensive or extinguishing cause of obligations derived from civil law, flies ominously over the jobs. Labor Law has its own way of looking at it, with values and principles of protection of the weakest part of the relationship and focusing on the person, before the economy. But it has an undeniable and even ubiquitous presence, as can be seen in reality, through transvestite forms of conclusion of the employment relationship. Then, social effort appears necessary, through collective bargaining and state legislative programs, so that this force majeure does not wreak havoc. Do not lose course or even in the worst circumstances.

Key words: Dismissals - Prohibition - Force majeure - Procedure

Summary: 1. The mutation of the job stability system. 2. Restrictive admission of the termination of the contract by force majeure. 3. Impossible or deferred hypotheses. 4. Hamletian conclusion.

1. La mutación del sistema de estabilidad laboral

A los fines de analizar el sistema de protección especial en relación a la estabilidad en el trabajo, es necesario remarcar que existe una fórmula abierta de garantía de “protección contra el despido arbitrario” para los trabajadores del ámbito privado establecida en el art. 14 bis de la Constitución Nacional de Argentina. Por el mismo artículo, en cambio, los empleados públicos y los representantes sindicales poseen estabilidad en sus empleos. Respeto del primer sector, existía aceptado un especie de “diseño tradicional” de protección contra el despido arbitrario entendido como que la estabilidad se traduce en un sistema de despido libre, forfatorio e inclusive espontáneo. Según el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), se lo admite “sin justa causa” aunque con la sanción indemnizatoria forfatoria (art. 245). La doctrina histórica de la Corte Suprema de Justicia lo convalidó sistemáticamente, desestimando la estabilidad establecida en estatutos y convenios colectivos¹.

Durante las últimas décadas, sin embargo, la centralidad del art. 245 como recurso jurídico de resolución de contratos de trabajo, sufrió limitaciones: 1) La “suspensión de los despidos” que implantó durante más de un lustro la Ley 25.561 (2002/7), así como el reagravamiento indemnizatorio y la prohibición de despidos por –por ahora–120 días—dispuesta por Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU), Nro. 329 del 31 de marzo de 2020, prorrogado por el 487/2020 del 18/5/20, sobre lo que se volverá más adelante. 2) La procesalización de los despidos y suspensiones por razones económicas o tecnológicas mediante el Procedimiento Preventivo de Crisis (arts. 98 a 104 Ley 24.013 y el Dec. 328/88)²

¹ La CS desestimó la estabilidad propia o absoluta en "Nazar, Luis c/ATILRA", 22/4/80; "Castro, Mirta c/ATE", 4/12/80; "Colomer Miguel Ángel c/Colegio Médico de Ciudad de Buenos Aires", 24/2/81 y "Tejeda, Francisco c/Asociación Colonia de Vacaciones Personal Banco Pcia. de Buenos Aires", 16/3/82, para declarar la inconstitucionalidad del CCT Nro. 160/75 de trabajadores de entidades deportivas y civiles representados por UTEDyC; "Figueroa Oscar c/Loma Negra", CSJN 4/9/84, sobre el convenio de empresa; "Pelaia, Aurelio Pascual c/SADAYC", 30/6/92, sobre el CCT de la Sociedad Argentina de Autores y Compositores (SADAYC) y "De Luca c/Banco Francés" de 1969, sobre la estabilidad del estatuto bancario.

² "A partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical. La violación de esta norma por parte del empleador determinará que los trabajadores afectados *mantengan su relación de trabajo* y deba pagárseles

generalizado por Dec. 265/02, con la posibilidad de intimación administrativa a la readmisión (art. 4, 6 y 7). 3) Los alcances ampliados de la estabilidad sindical más allá de la específica indicada en los arts. 48 y 52 de la Ley 23.551 a través de la jurisprudencia de la ley antidiscriminatoria Nro. 23.592, el art. 47 de Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) y las normas supranacionales. 4) La ratificación del Convenio 135 de OIT que amplió el concepto de representantes sindicales protegidos³. 5) Por disposición de la medida de retrotraer el conflicto colectivo según el art. 10 de la Ley sobre procedimiento de composición de conflictos colectivos 14.786⁴ y su aplicación mucho más fluida y extendida por la administración central y las provincias. 6) El establecimiento de la estabilidad laboral por convenio colectivo de trabajo tanto de crisis por empresa.

Además, en “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.”, fallado por la Corte Suprema el 7/12/10 al admitir la reincorporación de un trabajador víctima de un despido discriminatorio⁵, se revisó completamente y a texto expreso la doctrina anterior respecto de la estabilidad relativa absoluta.

En ese fallo se estableció la operatividad de la Ley antidiscriminatorio Nro. 23.592 a las relaciones laborales, la Observación General Nro. 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (CDESC) de la ONU del 24/11/05 sobre el art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) y los arts. 6 y 7 del Protocolo en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Adicional a la Convención Americana sobre

los salarios caídos. Si los trabajadores ejercieren la huelga u otras medidas de acción sindical, se aplicará lo previsto en la ley 14.786”.

³ ARESE, César, *La protección de representantes de trabajadores ampliada por el Convenio 135*, Revista Doctrina Laboral, Normas internacionales y derecho interno, 2010, 2, p. 195.

⁴ Art. 10. “La autoridad de aplicación estará facultada para disponer, al tomar conocimiento del diferendo, que el estado de cosas se retrotraiga al existente con anterioridad al acto o hecho que hubiere determinado el conflicto. Esta disposición tendrá vigencia durante el término a que se refiere el artículo 11 de la presente ley2.

⁵ Confirmó el fallo de la Sala II de la CNAT que sobre la base del art. 1 de la Ley 23.592 hizo lugar a una acción de amparo ordenando la reinstalación de seis actores despedidos sin expresión de causa luego de haber creado el Sindicato de Empleados Jerárquicos de Comercio (simplemente inscripto), integrar su comisión directiva y haber realizado un reclamo por diferencias salariales. Luego le siguieron la Suprema Corte de Buenos Aires en “Villalba, Franco Rodrigo c/The Value Brands Company de Argentina”, 22/12/10⁵ y fue sostenida luego en “Arecco, Maximiliano c/ Praxair Argentina”, 23/6/11, “Parra Vera Máxima c/ San Timoteo S.A.”, 23/8/11 y “Cejas, Adrián E. c/FATE SA”, 26/3/13.

Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador), han venido a incorporar nuevas perspectivas sobre la cuestión.

En el caso de los empleados públicos, la CS estableció en el precedente “Madorrán” de 2007 que la inamovilidad del empleado público se establece en defensa del propio estado, aparte del trabajador, por supuesto: “Dicha estabilidad, a su turno, concuerda con el art. 16 de la Constitución Nacional, dado que, si ha sido respetada, como es debido, la condición de idoneidad que exige esta cláusula para la admisibilidad en los empleos, es razonable pensar que el propio Estado estará interesado en continuar teniendo a su disposición un agente salvo que, si de su conducta se trata, medien razones justificadas de cese”⁶.

2. Admisión restrictiva de la extinción del contrato por fuerza mayor

En el derecho argentino, la definición de “caso fortuito” y “fuerza mayor” según la clásica fórmula de “hecho que no ha podido ser previsto o que, habiendo sido previsto, no ha podido ser evitado” se encuentra explícita en el Código Civil y Comercial (CCC) en su art. 1730 y resulta una causa de extinción definitiva o temporal de una obligación según los arts. 955 y 956⁷ y es causal de incumplimiento de obligaciones bajo las reglas de buena fe y no ejercicio de abuso del derecho a estar de lo previsto en el art. 1732⁸.

Por supuesto que estas categorías no son trasladables automáticamente a las relaciones de trabajo porque el contrato de trabajo se rige por valores y

⁶ Esta apreciación es remarcada igualmente por la Dra. Argibay quién sostiene, con mención del precedente “Enrique” (1965) y “Romero de Martino” (1985) que la estabilidad no puede ser alterada por las reglamentaciones “que pueden atender al origen y regularidad de las designaciones, períodos razonables de prueba, causas justificadas de cesantía y otras disposiciones que sistematicen la carrera administrativa”.

⁷ Art. 955. “Definición. La imposibilidad sobrevenida, objetiva, absoluta y definitiva de la prestación, producida por caso fortuito o fuerza mayor, extingue la obligación, sin responsabilidad. Si la imposibilidad sobreviene debido a causas imputables al deudor, la obligación modifica su objeto y se convierte en la de pagar una indemnización de los daños causados”. Art. 956. “Imposibilidad temporaria. La imposibilidad sobrevenida, objetiva, absoluta y temporaria de la prestación tiene efecto extintivo cuando el plazo es esencial, o cuando su duración frustra el interés del acreedor de modo irreversible”.

⁸ Art. 1732. “Imposibilidad de cumplimiento. El deudor de una obligación queda eximido del cumplimiento, y no es responsable, si la obligación se ha extinguido por imposibilidad de cumplimiento objetiva y absoluta no imputable al obligado. La existencia de esa imposibilidad debe apreciarse teniendo en cuenta las exigencias de la buena fe y la prohibición del ejercicio abusivo de los derechos.

principios propios, entre otros, los de protección de la parte más débil, pro persona y, en especial, de estabilidad de las relaciones de trabajo. Pero esas disposiciones del CCC son un obvio marco referencial y en tiempos de crisis, lectura obligatoria. Hasta podría decirse, que se convertirán en un clásico del tema. No de laboratorio, sino de la vida real.

En lo laboral, específicamente, se admite en la LCT la posibilidad de la suspensión sin obligación de pago de salarios del contrato de trabajo por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor (218 a 223) o pactándose el pago de “no remunerativos” (art. 223 bis) e inclusive la extinción del contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización reducida la mitad respecto del distracto sin justa causa (art. 247).

Sin embargo, estas instituciones se encuentran fuertemente intervenidas mediante **condicionamientos sustanciales** como la ajenidad o falta de imputabilidad al empleador su gestación o prevención y en aspectos procesales administrativos previos que explican más adelante. Inclusive, no existe en la jurisprudencia una significativa cantidad de casos anteriores a la pandemia de coronavirus de 2020 en que se admita esta causal.

Respecto del condicionante de fondo, no sólo basta su invocación certera, completa y detallada ya que no es suficiente una invocación de la existencia de la pandemia-fuerza mayor, sino que además debe explicitarse la afectación especial concreta y fundada para invocarse. Asimismo, debe afirmarse la ajenidad o inimputabilidad del empleador respecto de la falta o disminución del trabajo o la fuerza mayor, la excesiva onerosidad aplicada en inclusive en la teoría de la imprevisión civil⁹, la prolongación en el tiempo, la proporcionalidad y racionalidad entre la causa material y la medida adoptada y el agotamiento de otras medidas destinadas a evitar la suspensión o extinción del contrato de trabajo.

⁹ ARTICULO 1091.- “Imprevisión. Si en un contrato conmutativo de ejecución diferida o permanente, la prestación a cargo de una de las partes se torna excesivamente onerosa, por una alteración extraordinaria de las circunstancias existentes al tiempo de su celebración, sobrevenida por causas ajenas a las partes y al riesgo asumido por la que es afectada, ésta tiene derecho a plantear extrajudicialmente, o pedir ante un juez, por acción o como excepción, la resolución total o parcial del contrato, o su adecuación. Igual regla se aplica al tercero a quien le han sido conferidos derechos, o asignadas obligaciones, resultantes del contrato; y al contrato aleatorio si la prestación se torna excesivamente onerosa por causas extrañas a su álea propia”.

Pero además, existe un fuerte **condicionante procesal**. A los fines de proceder a la suspensión o despidos por razones económicas, se debe concretar el Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC) de carácter colectivo según lo dispuesto por el 98 y siguientes de la Ley Nacional del Empleo (LNE) Nro. 24013. Conforme el art. 98 de la LNE y las disposiciones de los decretos 328/88, 264/02 y 265/02, el PPC es prácticamente obligatorio en forma general. Eventualmente, la autoridad de aplicación está autorizada a actuar de oficio o a requerimiento de la parte sindical. La hipótesis son variadas pero en términos generales, el decreto 328/88 abre el procedimiento cuando se verifican “suspensiones, reducciones de la jornada laboral o despidos por causas económicas o falta o disminución de trabajo a la totalidad o parte de su personal” (art. 1). El art. 98 de la LNE restringe las medidas proyectadas pero amplía las causas del PPC a “despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas”.

En caso de incumplirse con el procedimiento se puede producir el dictado por parte de la autoridad administrativa de la resolución declarando nulas las medidas y restableciendo los nexos laborales según lo previsto en el art. 104 LNE. Esas medidas son frecuentes en el ámbito administrativo aunque no en todas las jurisdicciones porque dependen de decisiones políticas. También se han dictado varios fallos judiciales ordenando reinstalaciones de trabajadores despedidos sin respetarse el cumplimiento de estos procedimientos.

Puede concluirse provisoriamente, que la fuerza mayor como fundamento para despidos y suspensiones no es un expediente fácil de utilizar por parte de las empresas. Pero claro, nunca se vivió una situación como la pandemia y sus consecuencias económicas. Y no resulta imaginable que se la haya representado el legislador de la LCT de 1974. Por tanto, este panorama es provisorio.

3. Hipótesis imposibles o diferidas

La crisis sanitaria-económica que en Argentina se agrega como capa geológica a la crisis económica preexistente desde 2019 (devaluación del peso, recesión, imposibilidad de cumplir con compromisos externos), lleva a repensar

en la invocación de la fuerza mayor como causa eximente de obligaciones empresarias como pago de salarios y extinción justificada los contratos de trabajo. Sin embargo, esta discusión se encuentra, por ahora, diferida en el tiempo.

En primer lugar porque al instalarse el ASPO se dispuso además el principio de intangibilidad de ingresos mediante el art. 8 del DNU 297 del 19/3/20. En segundo lugar, porque los conceptos de fuerza mayor y caso fortuito enunciados más arriba con fuente en el CCC, aparecen en la propia legislación de emergencia coronavirus, los mencionados DNU Nro. 329 y 487, de prohibición de despidos y suspensiones sin justa causa o por falta o disminución de trabajo o fuerza mayor.

De las suspensiones, quedaron exceptuadas las pactadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley (art. 2 y 3). Aquellas medidas, traen consigo la sanción de nulidad ya que “no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales”. Este DNU se superpuso al DNU 34 del 13/12/19 que, en su art. 2, había establecido por 180 días que, “en caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente”.

Si bien se alzan voces proclamando la inconstitucionalidad de esas normas, no se conocen pronunciamientos y, según la doctrina de la CS, reúne los parámetros de existencia real y manifiesta de emergencia, fin público, transitoriedad y razonabilidad de los instrumentos empleados (“Peralta Luis y otros c/Estado Nacional” (CS 27/12/90). El mismo tribunal declaró la constitucionalidad de la legislación que estableció la prórroga de la mencionada ley 25561 sobre suspensión de despidos de 2002 (“Aceval Pollacchi, Julio César c. Compañía de Radiocomunicaciones Móviles S.A. s/despido”, 28/06/2011)¹⁰.

A partir de la vigencia del decreto y la posibilidad de pactar los “no remunerativos” del art. 223 bis de la LCT, se generó un gigantesco movimiento de acuerdos individuales y colectivos destinados a pactar los salarios del

¹⁰ Dijo que el recaudo “de “razonabilidad”, reposa en inexcusables principios de justicia social y en la ponderada estimación de las exigencias éticas y condiciones económico-sociales propias de la situación a la que se aplicó”.

personal suspendido o en dificultades, incluyendo la firma de un acuerdo marco entre la Confederación General del Trabajo y la Unión Industrial Argentina del 27/4/20 visado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación. En ese acuerdo se estableció una pauta de pago de un mínimo del 75 % de los salarios de bolsillo a los trabajadores suspendidos, lo que debe ser ratificado por las empresas y trabajadores ante la autoridad de aplicación que puede homologarles. A cambio, sintéticamente, se garantiza la estabilidad o la no producción de despidos.

Ciertamente, esos acuerdos ponen en cuestión la pérdida de parte del salario de los trabajadores que permanecían en su hogar, lo que se encuentra vedado por el principio de irrenunciabilidad (art. 7, 12, 14 de la LCT), pero la decisión aceptada por la amplia mayoría de los actores sociales y, puede asegurarse, de los trabajadores afectados, fue recurrir a la negociación colectiva y pactar acuerdos homologados administrativamente. Los pactos fueron variados ya que algunos sostuvieron la intangibilidad salarial, otros una reducción de un porcentaje mayor al establecido por CGT-UIA y otros, por debajo, siempre con cláusula de estabilidad y aceptación de la ayuda estatal.

4. Conclusión hamletiana

El interrogante surge si la falta o disminución de trabajo o la fuerza mayor pueden ser invocadas por los empleadores para suspender o despedir causa y justificadamente. Durante la vigencia de la legislación “estabilizadora” de emergencia, esto no es procedente. Es de memorar que, en la otra gran crisis económica de Argentina de 2002, la ley 25561 suspendiendo los despidos sin causa fue inicialmente por seis meses y luego se prolongó por cinco años; Pero además, en los considerandos de los mencionados DNU 329 y 487 de prohibición de despidos y suspensiones se indica que “el artículo 1733 del Código Civil y Comercial de la Nación en su inciso b) establece expresamente la posibilidad que la “fuerza mayor” no exima de consecuencias o pueda ser neutralizada en sus efectos cuando una disposición legal así lo prevea”. Esta leyenda, partiría del supuesto aceptado de la existencia de esa fuerza mayor por

lo que la ley antidespidos y antisuspensiones viene a actuar la ley para continuar con la obligación de cumplir, en este caso, con salarios y preservación de puestos de trabajo.

Si se diera la hipótesis de que no existiera una legislación especial sobre suspensiones o despido por la causal que trata este ensayo más arriba y las partes quedaran “libradas” a la vigencia plena de la LCT según el sistema que se describió, es esperable que muchos empleadores la invoquen. Pero para eximirse en definitiva de parte del pago de las indemnizaciones de ley debería sortear primero las condiciones de fondo de la LCT ya descriptas, cumplir los pasos procesales de la LNE y sus reglamentaciones de la LNE y sus reglamentaciones.

Una vez agotados los pasos procesales administrativos, devendría un proceso judicial. En este el empleador carga con la prueba del impacto de la pandemia, pero no en la economía general, sino en su empresa y en cada caso concreto, según las pautas ya enunciadas. Pero además, que no se verifiquen atisbos de un tratamiento discriminatorio por cualquiera de las razones que se pudieran encontrar en el derecho supranacional y nacional y en el marco de la postpandemia. Despedir o suspender en forma vinculada con la pandemia puede interpretarse como acto discriminatorio en sí mismo, por el maco en que se podría ejecutar así como eventuales vinculaciones con la enfermedad.

Pero, de otro lado, paralelamente a estos procedimientos y durante las repetidas crisis económicas se producen acuerdos individuales de desvinculación en los que aparece el ominoso fantasma de la fuerza mayor o, lo que es peor, la amenaza o realidad cierta de cierre de empresas que fuerzan recortes en los montos indemnizatorio, la jornada o las remuneraciones. Se ha visto muchas veces, la aplicación de esas medidas por “goteo” o, en el peor de los casos, argumentándose causas falsas de despido al solo efecto de evadir el procedimiento y producir un despido “causado”. Como en Argentina los procesos judiciales presentan una gran morosidad, se difiere para más adelante la resolución del pago de indemnizaciones especulándose con la debilidad procesal del trabajador en el transcurso del tiempo. Es evidente que habrá una larga zaga judicial destinada a dar respuestas a los casos en que se argumente

la falta o disminución de trabajo o la fuerza mayor para fundar despidos o acuerdos de diversa índole que afecten derechos laborales no disponibles. Esta podría convertirse en otra pandemia de pérdida de puestos de trabajo, sin vacunas legales conocidas eficaces para preservar incólume la subsistencia de gruesas capas de trabajadores. Quedarían para engrosar la informalidad o la desocupación y la pérdida de ciudadanía laboral.

En cualquier caso, no debe perderse el rumbo del Derecho del Trabajo. Como lo indicó OIT en la Recomendación 166 sobre terminación de la relación de trabajo (relativa al convenio 158) es urgente “la necesidad de que los gobiernos implementen medidas dirigidas a paliar los efectos nocivos en el mundo del trabajo, en particular en lo referido a la conservación de los puestos de labor”¹¹. Porque, como se dijo en los considerandos del DNU 329/20 de prohibición de despidos, en la post crisis de 2002, la CS considera al trabajador como sujeto de “preferente tutela” (caso “Aquino” de 2004)¹², más aún en situaciones de crisis extrema.

¹¹ “Las normas de la OIT y el Covid 19 (Coronavirus)” de la OIT, 23/3/20. La Recomendación 166 subraya “que todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos, para el trabajador o trabajadores interesados.”

¹² Un fallo conocido en la post-crisis de 2002 y que inauguró una importante principiología laboral de la CS (Arese, César, *Derechos Humanos Laborales*, Ed. Rubinzal Culzoni, Bs. As. 2014, cap. II, “Principiología laboral de la Corte Suprema de Justicia”).

Bibliografía

ARESE, C. (2014). *Derechos Humanos Laborales*, Ed. Rubinzal Culzoni, Bs. As.

ARESE, C. (2010). “La protección de representantes de trabajadores ampliada por el Convenio 135”, *Revista Doctrina Laboral, Normas internacionales y derecho interno*, 2.