

# “Reforma Laboral”

**Julián A. de Diego**

**Noviembre 2017**

**Julián A. de Diego: Fundador y Titular del Estudio de Diego & Asociados.** Profesor Titular Ordinario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las carreras de grado y posgrado de la Facultad de Derecho y de la Facultad de Ciencias Económicas de la Pontificia Universidad Católica Argentina. Director Posgrado en Conducción Estratégica de RRHH. UCA. Profesor Invitado en Universidades Nacionales e Internacionales en Carreras de Grado y Posgrado.

1

## Reforma Laboral

### NECESIDAD

ITEM	Brasil	México	Chile	Colombia	Argentina	Perú
Salario Medio Industrial Metalurgico *	u\$s 750	u\$s 420	u\$s 650	u\$s 450	u\$s 1450	u\$s 420
Cargas Sociales e Impuestos al trabajo **	43%	26%	29%	30%	67%	30%
Nivel de Productividad ***	5 / 10	7,5 / 10	8,5 / 10	7 / 10	4,5 / 10	4,5 / 10
Ausentismo promedio anual ****	6,20%	7,20%	5,20%	6%	12 / 20%	7%

Foro Económico Mundial	
Ranquing	País
33	Chile
51	México
66	Colombia
72	Perú
76	Uruguay
80	Brasil
92	Argentina
97	Ecuador

\* Incluye salario bruto y la incidencia de aguinaldo - licencias pagas y vacaciones.

\*\* Incluye cargas de la seguridad social e impuesto a las ganancias.

\*\*\* El nivel 10 (diez) es el óptimo, el 0 (cero) es el más bajo.

\*\*\*\* Ausentismo promedio industrial total medido en los 12 meses calendario.

2

## Reforma Laboral

### NECESIDAD

- **Nuestra legislación se elaboró entre 1929 y 1975, antes de la creación del fax, el celular, internet, la notebook y la P.C. y la generalización de la robótica.**
- **Las reformas realizadas entre 2004 y 2015 se fundaron en volver a los textos legales de 1975 cuando se aprobó la Ley de Contrato de Trabajo.**
- **En nuestros textos legales no existe ninguna referencia al teletrabajo, al home office, a la automatización, la robótica y a los sistemas informáticos.**
- **Toda nuestra legislación es ANACRÓNICA y no contempla las nuevas formas de organizar el trabajo humano.**

# REFORMULACIÓN DEL MODELO SINDICAL

CSJN

“ATE 1”  
“ATE 2”  
“ROSSI”

600/700 con  
personería gremial

Compromiso  
con la CGT

1800/2200 simplemente  
inscriptos

Criterio restrictivo  
en la creación de  
nuevos Sindicatos

+ 3000 sindicatos

Atomización

VS

Centralización

Temas críticos para  
el sector Empresario

Incógnitas

Coexistencia de  
ambos sindicatos

CTA CCC MST PST CTA Nuevo MAS PO PC y PCR

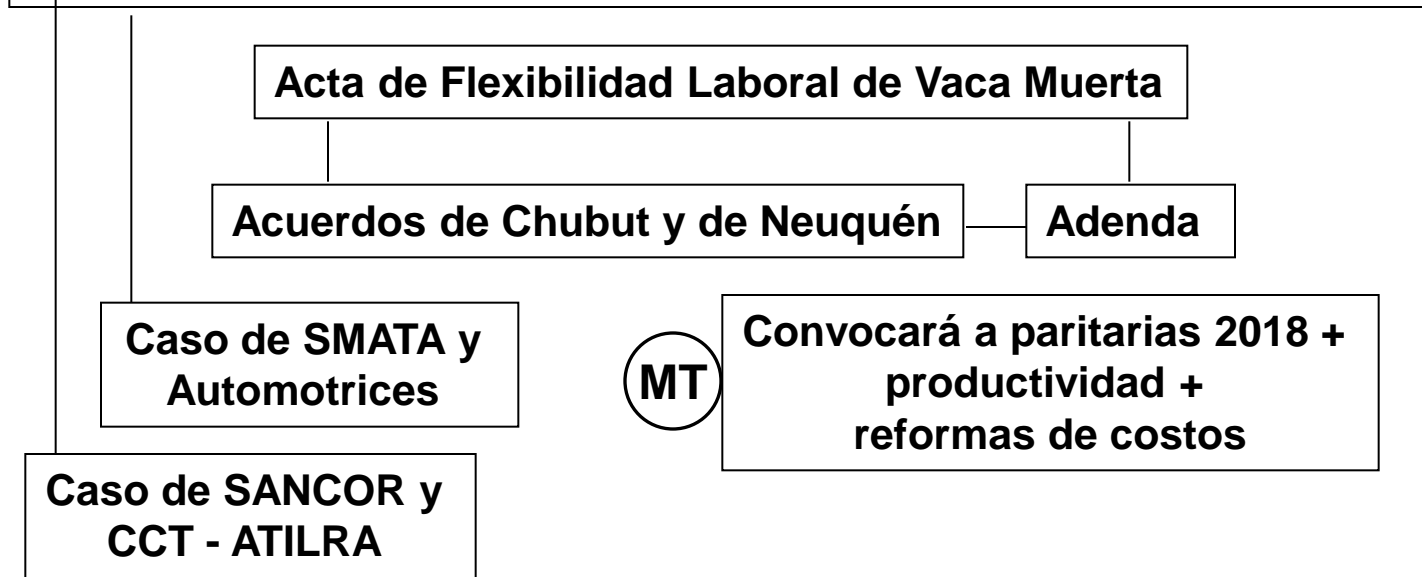
Atomización

ATE

QUEBRACHO

MOV TUPAC AMARU

## REFORMULACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS



**Fallo Plenario N° 325.  
"Fontanive, Mónica Liliana c/  
P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para  
Jubilados y Pensionados" 9/5/2011**

**"La entrada en vigencia del CCT 697/05 "E" obsta a seguir incrementando anualmente la bonificación por antigüedad establecida en la Resolución DNRT 5629/89 respecto del personal ingresado antes de la vigencia de dicho convenio colectivo"**

**"Los CCT pueden acordar cláusulas "IN PEIUS" de convenios anteriores con plena validez"**

# BLANQUEO LABORAL

## Regularización del EMPLEO NO REGISTRADO

**Ratifican reconocimiento  
5 años de aporte**

### INCÓGNITAS

**Incremento sustentable?**

**Perspectivas de menores costos?**

**Reforma impositiva y previsional?**

**Regularización máxima  
al trabajador 60 meses**

**Plan de pagos  
para deudas no  
incluidas**

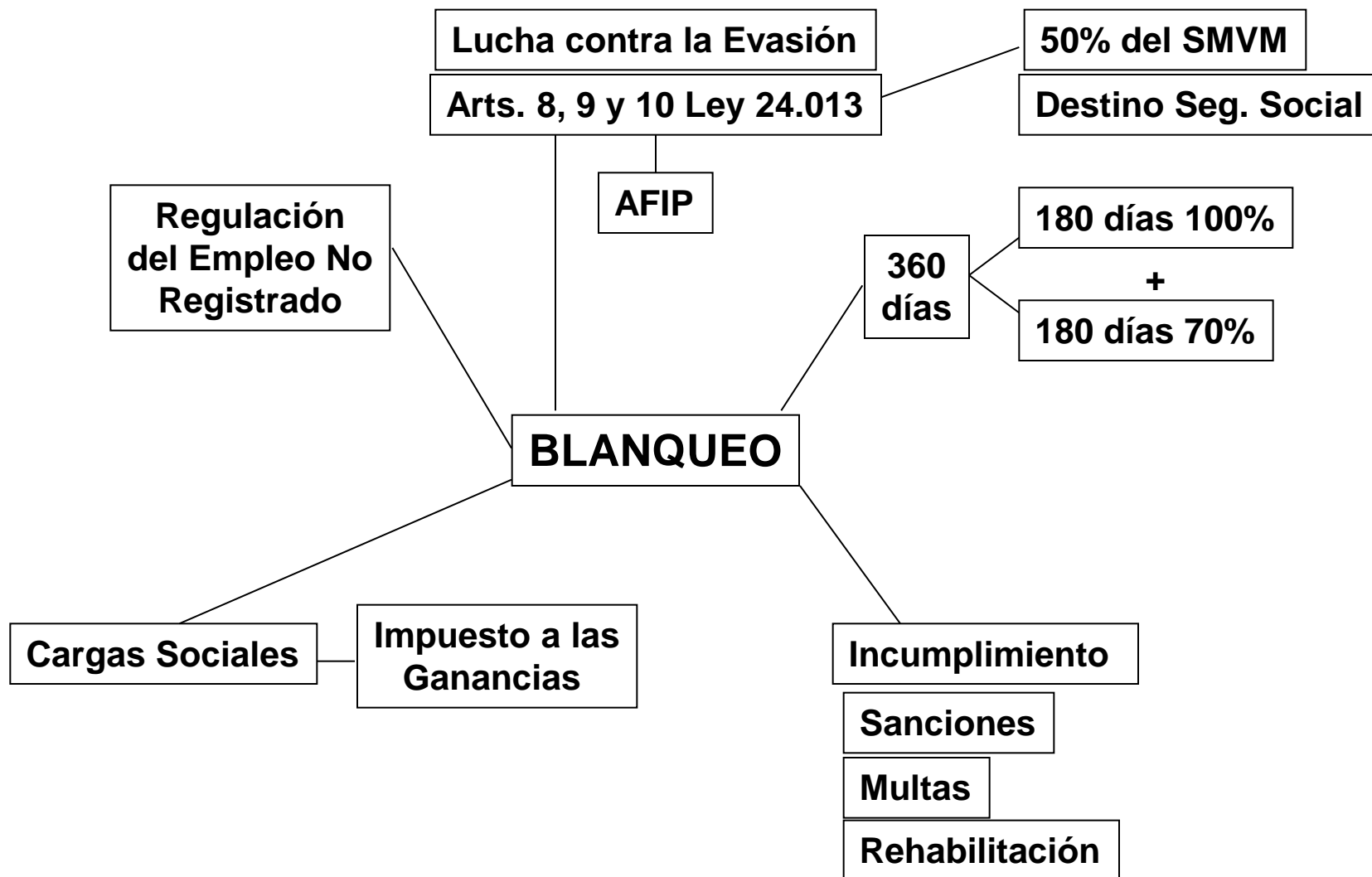
**2 períodos**

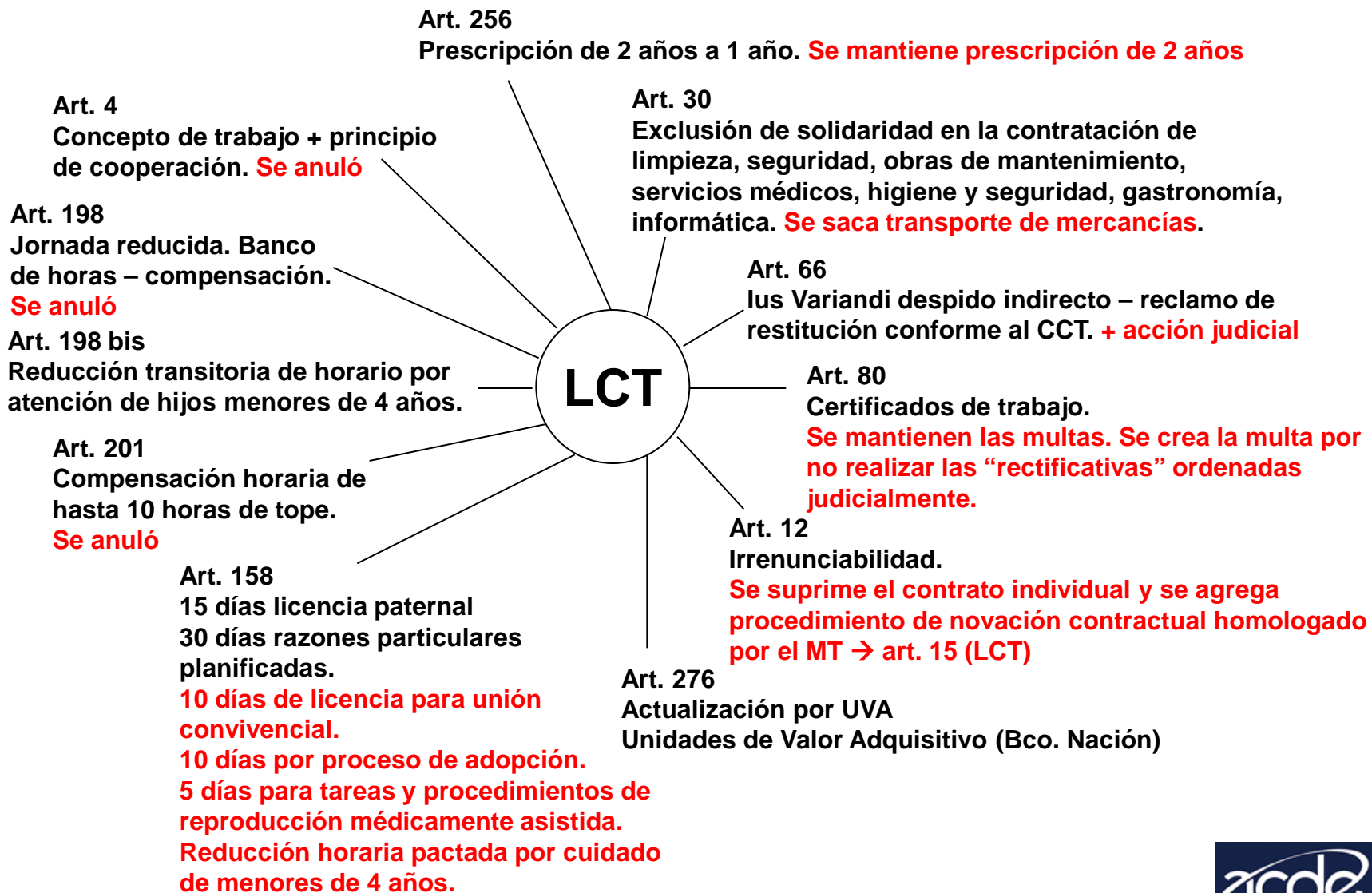
**6 meses 100%**

**6 meses más 70%**

**Condonación  
amplia**

**Faltan aportes especiales a las O.S.  
Cuotas de solidaridad. Otros aportes  
especiales. Sepelio. La Estrella. Aportes  
o contribuciones especiales.**







## INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

### Base de cálculo – Multas – Sanciones

Ley 24.013 / 25.323

- **Se reforma el art. 245 (LCT). Se quitan de la base sumas que no tienen periodicidad mensual.**
- **Las multas por salarios no registrados parcial o total se cambian por 50% del SMVM con destino a la Seguridad Social.**
- **Se derogan la duplicación de la indemnización por despido del art. 1º de la ley 24.013 y del art. 1 de la ley 25.323.**

**Horas extras y comisiones se computarán en la base de cálculo**

**“ARTÍCULO 245.- Indemnización por antigüedad o despido.**

**“En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.**

**Quedan excluidos de la base salarial prevista en el párrafo anterior, el sueldo anual complementario, los premios y/o bonificaciones, y toda compensación y/o reconocimientos de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador.**

**Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.**

**Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.**

**Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable, tomándose en consideración el promedio de las comisiones o remuneraciones variables devengadas durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.**

**El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.**

**La base salarial derivada de lo establecido en el tercer párrafo del presente artículo no podrá implicar, para el trabajador, una reducción de más del TREINTA Y TRES POR CIENTO (33%) de la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor”.**

# SOLIDARIDAD

• art. 29 / 29 bis / 30 / 31 LCT

Interposición / Contratistas

Empresas de Servicios Eventuales / Conjunto Económico

**Controlados**  
**Controlantes**  
**Incluidos**  
**Excluidos**

**Art. 30**

**Contratación o subcontratación**

**Exigencia de registración controles**

**Verificación de cumplimiento de leyes laborales y de la Seguridad Social**

- Limpieza
- Seguridad
- Mantenimiento
- Servicios médicos
- Higiene y seguridad en el trabajo
- Gastronomía
- Informática
- (se sacó transporte de mercaderías)
- (Se mantiene transporte de personas desde y hasta el establecimiento).

## **“ARTÍCULO 30.- Subcontratación y delegación. Solidaridad. (Proyecto en el Senado)**

**Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.**

**Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, las que deberán respetar la convención colectiva de trabajo aplicable, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán informar a la asociación sindical representativa de los trabajadores que actúe en su ámbito, y a la asociación sindical representativa de los trabajadores que actúe en el ámbito de los cesionarios o subcontratistas, cada una de estas contrataciones de personal, con las modalidades y alcances que fije la autoridad de aplicación.**

**Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa, dentro del plazo de treinta (30) días corridos de efectuado el requerimiento. El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.**

**Los cedentes, contratistas o subcontratistas que cumplan con las obligaciones de control establecidas en este artículo y así lo acrediten ante las autoridades administrativas y/o judiciales competentes, quedarán eximidos de la responsabilidad solidaria prevista en el párrafo anterior.**

**Las disposiciones de este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250 y sus modificatorias.**

**El presente régimen de responsabilidad solidaria no será aplicable a los trabajos o servicios que se contraten o subcontraten para realizar actividades complementarias de limpieza, seguridad, montaje de instalaciones o maquinarias, servicios médicos de emergencia y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía y/o informática, que se efectúen en el establecimiento o explotación. Tampoco será aplicable a los servicios de transporte de personas, desde y hacia el establecimiento o explotación”.**

## Sumas NO Remunerativas

### Art. 7 Ley 14.250

**Prohibido acordar sumas no remunerativas en los acuerdos salariales de los CCT.  
Se establece excepción.**

**“Gimenez, Patricia D c/ Blockbuster Argentina”  
CNAyTr Sala X 26-06-2009**

Declaró remunerativas las prestaciones no remunerativas del Acuerdo entra la Fed. de Emp. de Comercio y la Cámara Argentina de Comercio, homologadas por el Ministerio de Trabajo, a los fines del cálculo de horas extras – SAC – vacaciones – preaviso – ind. por antigüedad (art. 245 LCT)

**“Perez, Anibal c/ Disco”  
CSJN 01-09-2009**

Aplica conv. 95 OIT a los mismos efectos que “Gimenez” por los vales almuerzo y alimentarios. Son base de cálculo de SAC – vacaciones – preaviso – ind. por antigüedad (art. 245 LCT)

**“González, Batista c/ Polimat SA”  
CSJN – 19-05-2010**

Declaró inconstitucionales los decretos 1273/02, 2641/02 y 905/03 del poder Ejecutivo que deben incluirse en el cómputo del SAC – preaviso – y la indemnización por antigüedad (art. 245 LCT)

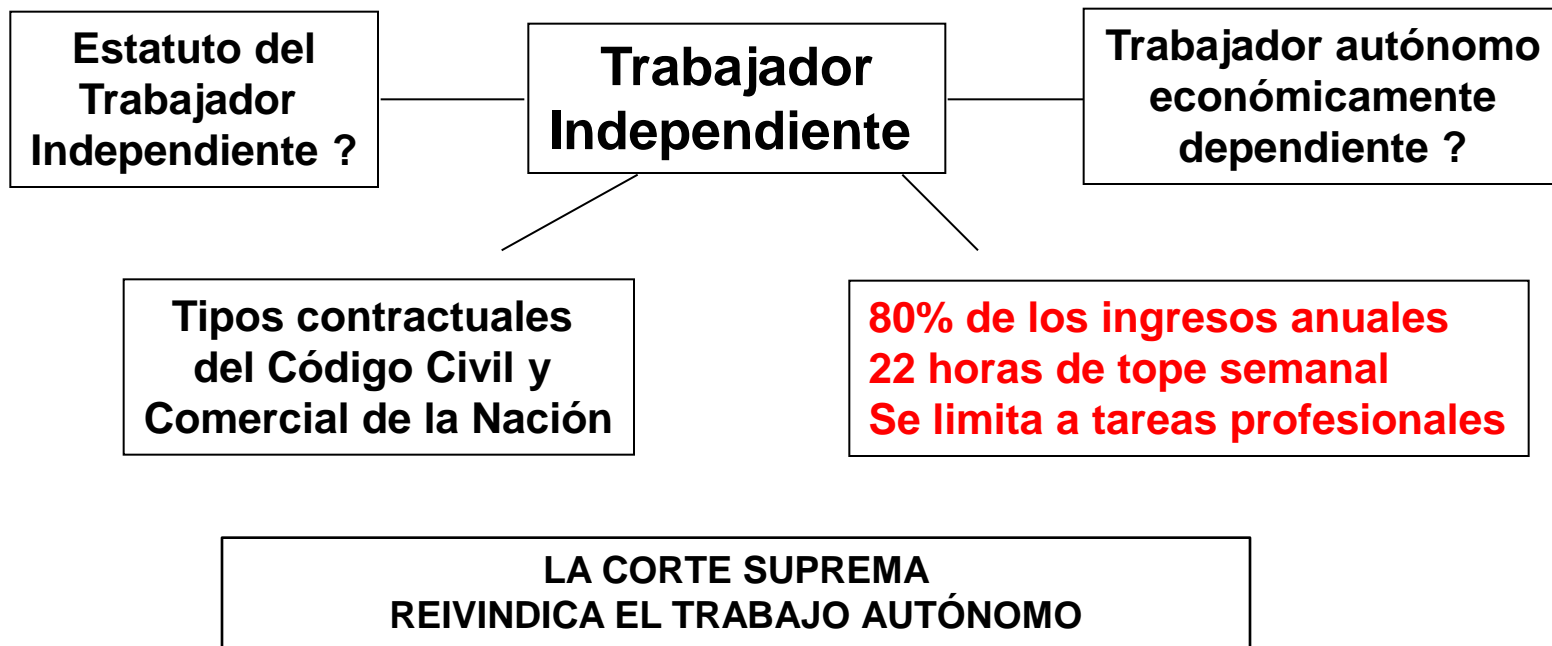
**“Díaz P.V. c/ Cervecería y Maltería Quilmes”  
CSJN 04-06-2013**

Las prestaciones no remunerativas, aún las homologadas por el MT, son inconstitucionales y en fraude de la LCT

**“Artículo 7° bis.- Queda prohibido a las partes el establecimiento de normas convencionales por las cuales se otorgue carácter no remunerativo a conceptos, rubros y/o sumas de naturaleza salarial.**

**Dicha prohibición no alcanza a los supuestos expresamente habilitados para la disponibilidad colectiva por el ordenamiento legal.**

**EI MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL podrá autorizar la negociación de tales conceptos excepcionalmente y siempre que se contemple por las partes la transformación de tales rubros en sumas de carácter remunerativo en un plazo razonable”.**



“CAIRONE, Mirta Griselda c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Bs. As., Hospital Italiano” CSJN 19-2-2015  
- La Ley 16/3/2015,12 (anestésista profesional – honorarios).  
“PASTORE, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Bs. As., Hospital Italiano”, CSJN 19-2-2015  
- La Ley AR JUR 143 2015.  
“BERTOLA, Rodolfo c/ Hospital Británico de Buenos Aires”. La Ley DT 2003, 34 (jefe de servicio de obstetricia)

- Autonomía: no recibe órdenes, no tiene horario, no tiene régimen de descanso ni vacaciones, no tiene obligación de aceptar las asignaciones.
- Riesgo de la operaciones a cargo del profesional autónomo, tanto al facturar como para percibir.
- La actividad es aleatoria, libre y depende de las oportunidades.

**“Artículo 2°.- Ámbito de aplicación.**

**La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.**

**Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:**

- a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.**
- b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.**
- c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario.**
- d) A los trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados, entendidos éstos como aquellas personas que presten servicios especializados, realizando una actividad a título oneroso, de manera habitual, personal y directa, para una persona física o jurídica, de la que resulte económicamente hasta el OCHENTA POR CIENTO (80%) de sus ingresos anuales y/o no se superen las VEINTIDÓS (22) horas semanales de dedicación, quienes se registrarán por una regulación estatutaria especial”.**



## Irrenunciabilidad

**“Artículo 12.- Irrenunciabilidad.**

**Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.**

**Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato individual de trabajo, las partes deberán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente ley, debiendo el trabajador concurrir al trámite con asistencia de la asociación sindical que lo represente o contar con patrocinio letrado”.**

- **Se quita el contrato individual del 1º párrafo.**
- **Se agrega procedimiento de excepción en el 2º párrafo.**

## Ius Variandi

**“Artículo 66.- Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.**

**El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.**

**Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa, o reclamar el restablecimiento de las condiciones alteradas ante la instancia que se contemple para ello en la convención colectiva de trabajo aplicable o directamente ante la instancia judicial competente”.**

- **Se mantiene la opción del despido indirecto.**
- **Se fija una instancia fijada por el CCT.**
- **Se mantiene la opción por recurrir a la justicia.**
- **No se prevee la “medida de no innovar” previa ni otras medidas cautelares.**

## Certificados de Trabajo

### “Artículo 80. Certificado de servicios y remuneraciones.

La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social, detallados desde la registración ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS del alta temprana o contemporánea del dependiente, según corresponda, hasta el momento de finalización del vínculo.

**Se entenderá que se han cumplido con las obligaciones impuestas en los párrafos anteriores cuando el empleador genere el certificado de acuerdo a los procedimientos previstos en la Resolución General de la AFIP N° 2316 y la Resolución General AFIP 3669 y Resolución del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social N° 941/2014. A tal fin la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS deberá establecer un procedimiento a través del cual una vez que el empleador, con su Clave Fiscal, haya completado el Certificado de Servicios y Remuneraciones, dicho documento pueda ser redireccionado al CUIT/CUIL del empleado a los fines de que pueda acceder al mismo, o ser retirado desde cualquier oficina del citado ente con la constatación de su CUIT/CUIL.**

**Los empleadores tendrán la oportunidad de llevar a cabo una rectificatoria, en caso que la autoridad judicial competente así lo requiera, en razón de haberse determinado parámetros laborales distintos a los declarados en el certificado anterior”.**

**Si el empleador no generase el certificado de acuerdo a los procedimientos previstos en el presente artículo ni llevar a cabo la rectificatoria ordenada por la autoridad judicial competente, dentro de los DOS (2) días hábiles computados a partir del día siguiente en que hubiere recepcionado el requerimiento que le fuera formulado por el trabajador o la autoridad judicial de manera fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor del trabajador que será equivalente a TRES (3) veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esa indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente”.**

- **Se mantiene la multa de 3 salarios**
- **Se agrega la multa por falta de entrega o acreditación de las “rectificativas”**

## Contrato de Tiempo Parcial

“Artículo 92 ter.- Contrato a tiempo parcial.

- 1.- El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores **a las dos terceras (2/3) partes del horario semanal** de labor fijado en la convención colectiva aplicable. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.
  2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.
  3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.
  4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.
  5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa”.
- Se mantiene el mismo texto que el vigente en la LCT

## Licencias Especiales

“ARTÍCULO 158.- Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

**Por nacimiento o adopción de hijo: QUINCE (15) días corridos.**

**Por matrimonio o unión convivencial: DIEZ (10) días corridos.**

**Por fallecimiento del cónyuge o conviviente; de hijos o de padres: TRES (3) días corridos.**

**Por fallecimiento de un hermano: UN (1) día.**

**Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: DOS (2) días corridos con un máximo de DIEZ (10) días por año. En este último supuesto, el trabajador deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854.**

**Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: CINCO (5) días por año.**

**Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: DOS (2) días corridos por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario.**

**Por razones particulares planificadas: TREINTA (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. No computándose dicho plazo de licencia a los fines de la antigüedad en el empleo”.**

“ARTÍCULO 198 bis.- Jornada reducida para cuidado de menores.

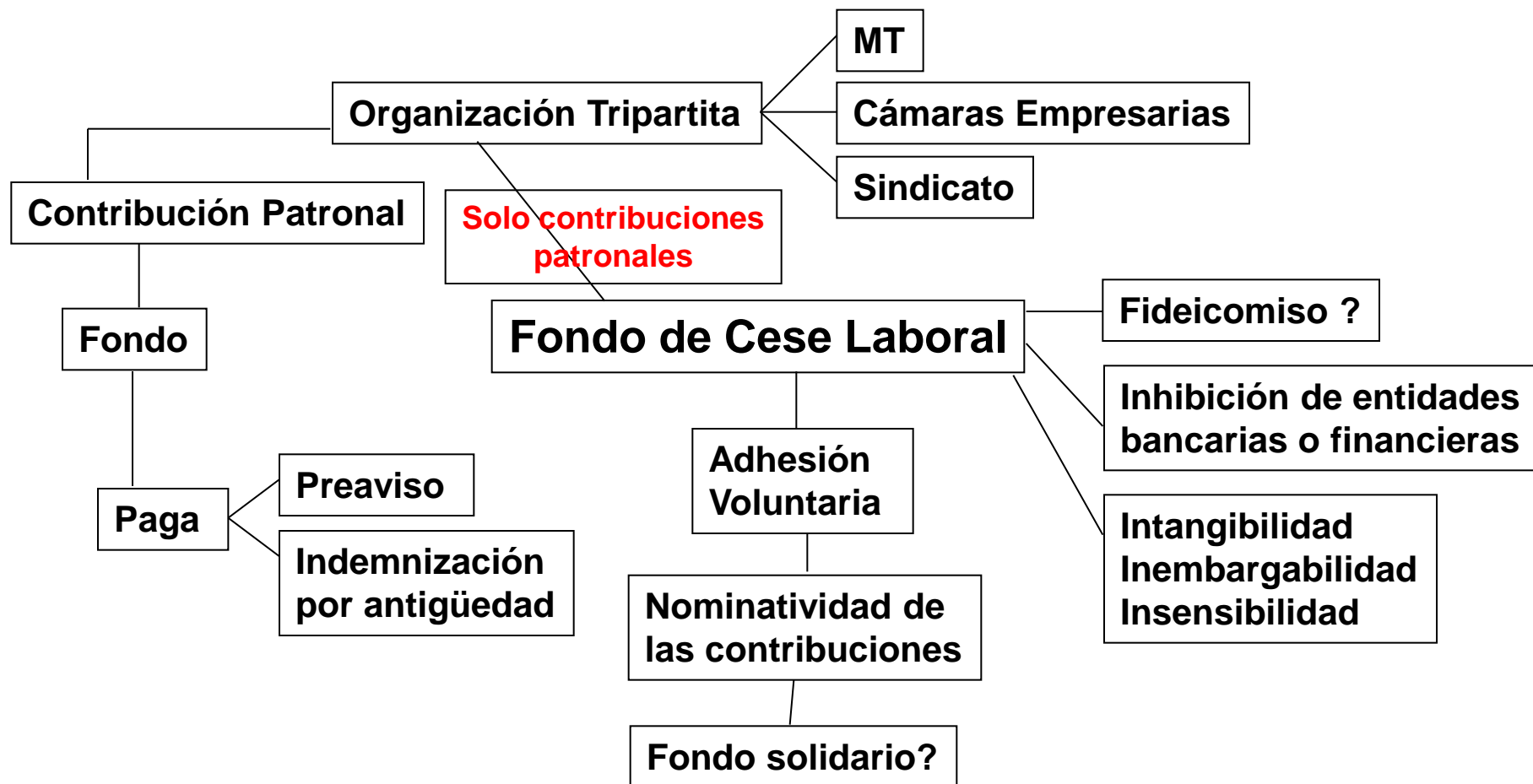
**Los trabajadores que tengan a su cargo menores de hasta CUATRO (4) años de edad podrán programar y acordar con el empleador una reducción transitoria de su jornada laboral para el cuidado de los mismos, percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo”.**

## Actualización de los Créditos Laborales

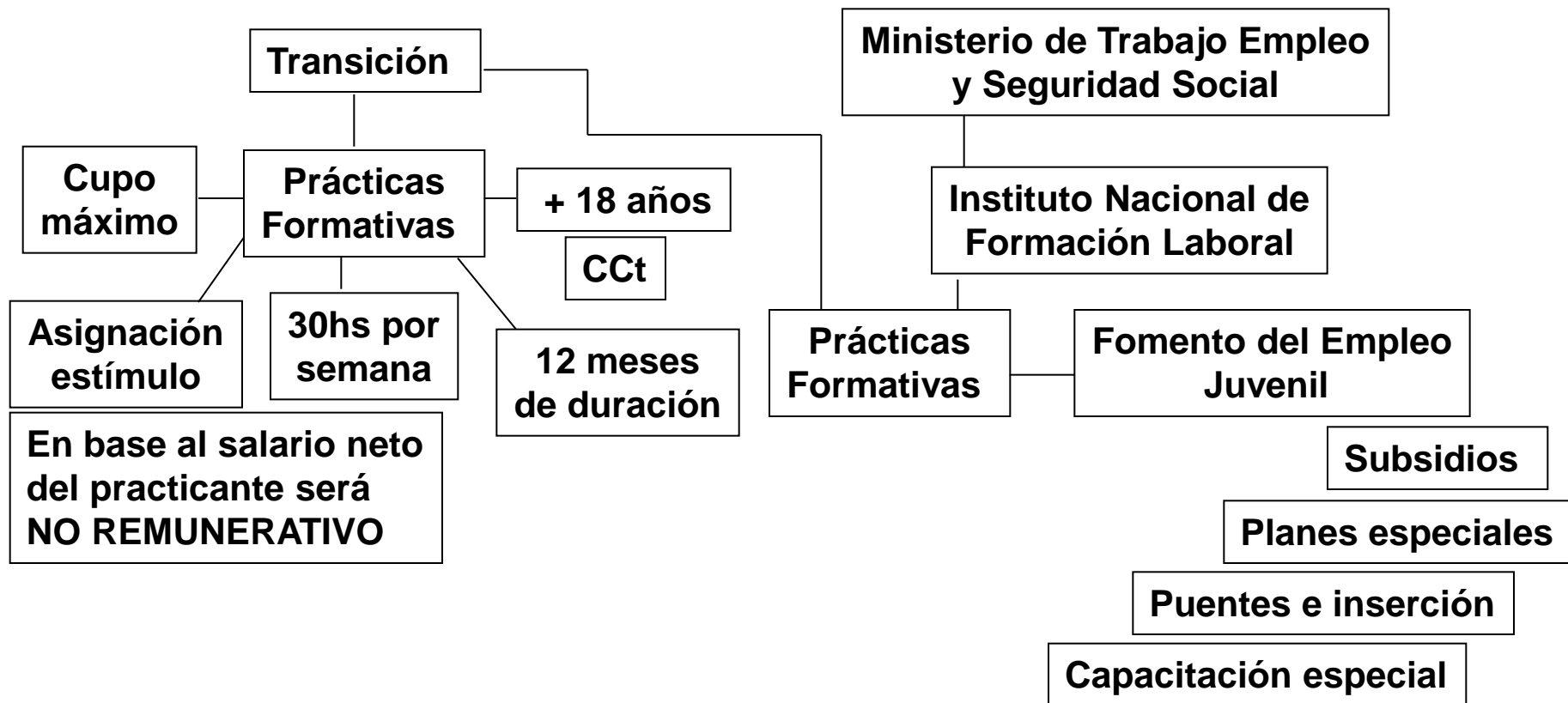
**“Artículo 276.- Actualización de créditos laborales.**

**Los créditos laborales provenientes de relaciones individuales de trabajo serán actualizados conforme la tasa fijada por el Banco de la Nación Argentina para las Unidades de Valor Adquisitivo (UVA) correspondiente a sus operaciones de crédito hipotecario, desde la fecha en que debieron abonarse hasta la fecha de su efectivo pago. Dicha actualización será aplicada por los jueces o por la autoridad de aplicación, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor así como también con posterioridad a la declaración de quiebra, no debiendo calcularse otros intereses sobre las sumas ajustadas”.**

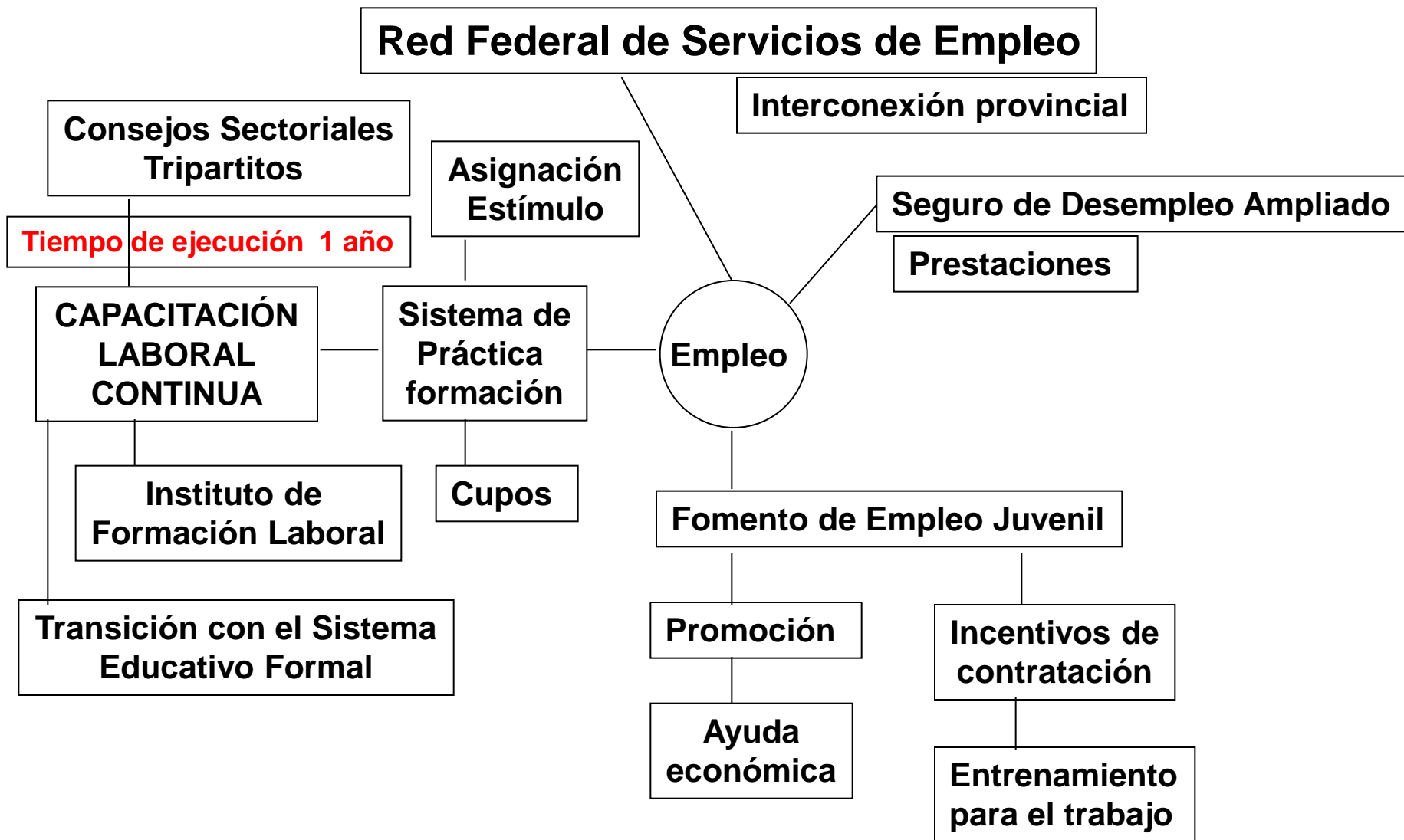
- **Se reemplazarían los intereses resarcitorios y punitivos por el UVA del Banco Nación**

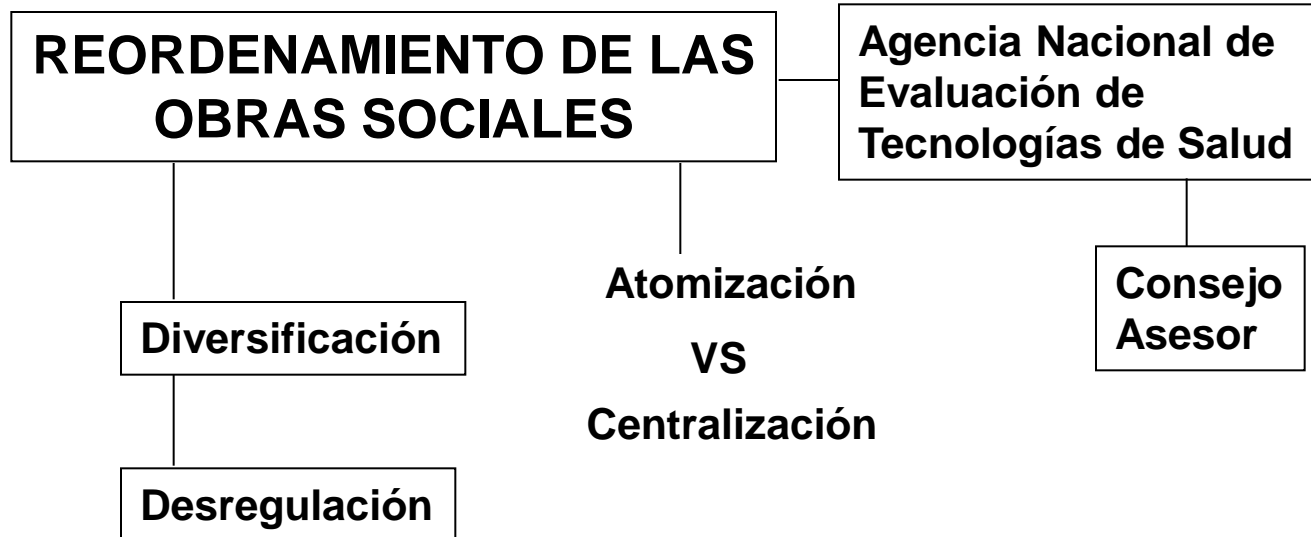


# Sistema Educativo Formal y el trabajo





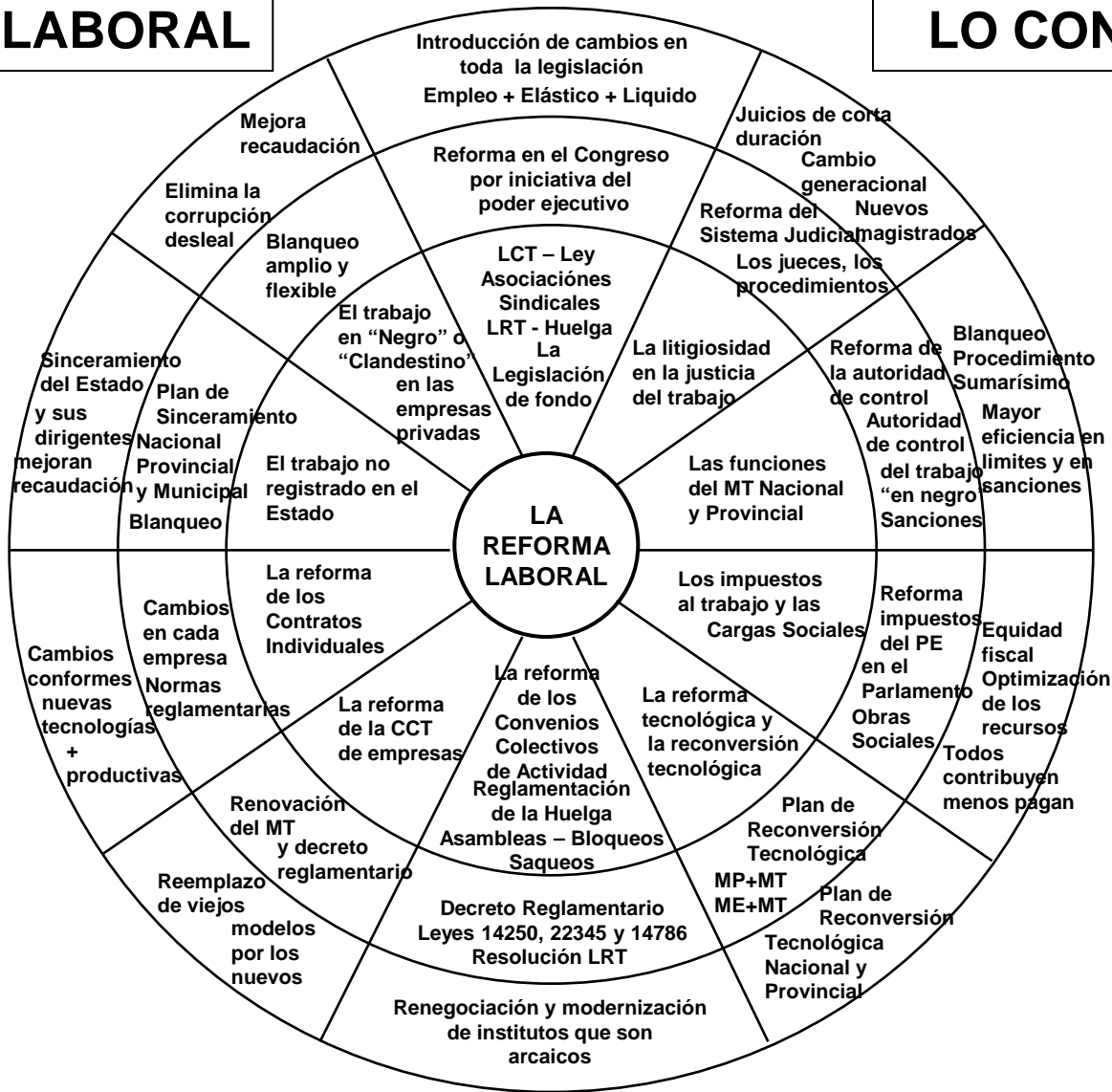




- **Obras Sociales**
- **Sustentables**
- **Servicios Razonables**
- **Prestaciones del PMO**
- **Cantidad mínima e ingresos p/capitas por entidad (mínimo y medio)**
- **Obras Sociales en manos de OS de Personal de Dirección y Régimen de adherentes**

# PROPUESTA INTEGRAL DE REFORMA LABORAL

# CONSTRUIR SOBRE LO CONSTRUIDO



## Manual de Derecho Laboral para Empresas

Ed. 2015  
Julián A. de Diego

### Manual de Derecho Laboral para Empresas

Julián A. de Diego

5ª edición  
Ampliada y actualizada

ERREIUS


Atención al cliente: 4370-2002.  
Email: [clientes@errepar.com](mailto:clientes@errepar.com)



**Julián A. de Diego**

8va. edición actualizada  
y ampliada

Una obra que te permite  
contar con un análisis  
completo y sistemático  
de la materia.

 (54-11) 4121-1100

 @jdediego

 /deDiegoyAsociados

 [ar.linkedin.com/in/juliandediego](https://www.linkedin.com/in/juliandediego)

 [dediego.com.ar](http://dediego.com.ar)

