

MARIO E. ACKERMAN

LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

EL DESPIDO Y LOS OTROS
MODOS DE TERMINACIÓN
DE LA RELACIÓN LABORAL

Tomo I



**RUBINZAL - CULZONI
EDITORES**

ÍNDICE SUMARIO

PRESENTACIÓN	11
INTRODUCCIÓN	17

PARTE I

CONCEPTOS Y REGLAS GENERALES Y COMUNES A LAS DIFERENTES HIPÓTESIS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

CAPÍTULO I

EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA ESTABILIDAD EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

.....	23
I. Sobre el derecho a la estabilidad en la relación de trabajo	26
II. Tipología	31
A. Los diferentes criterios en la doctrina	31
a) De De la Cueva a De la Fuente	31
b) La clasificación de De la Fuente	35
B. Mi clasificación	37
a) Mis objeciones e interrogantes a la clasificación de De la Fuente	37
b) Mi clasificación y su fundamento	41

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES DE LAS PARTES COMO CONSECUENCIA DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

I. La <i>buena fe</i> y las obligaciones comunes a ambas partes	47
A. Intimar a la otra parte la rectificación de la conducta que le reproche y en la que luego pretenda fundar la terminación de la relación por “injuria grave”	49
B. Comunicar con claridad la causa de la terminación de la relación	51
C. Recepción de las comunicaciones remitidas por la otra parte	51
D. Dar respuesta oportuna, clara y sin ambigüedades a las exigencias de la otra parte	53
II. Obligaciones del empleador	54
A. Obligaciones de “dar dinero”	54
a) Prestaciones salariales	54
1) Remuneraciones ordinarias pendientes de pago	55
2) Parte proporcional del “sueldo anual complementario (SAC)”	56
3) Parte proporcional de premios, gratificaciones, participación en las ganancias, etcétera	57
4) Los “salarios” del artículo 213 de la LCT (Remisión)	58
b) Prestaciones indemnizatorias	59
1) Indemnización por la licencia anual no gozada	59
1.1) Sobre el cálculo de la indemnización	60
1.2) Sobre los derechohabientes	61
2) Indemnizaciones “ordinarias” y “especiales” (Remisión)	63
B. Obligaciones de “hacer” y de “dar cosas”	64
a) Entrega de “certificado de trabajo” y de “constancias documentadas” de aportes y contribuciones	64
1) Marco normativo	65
1.1) Evolución normativa y reglamentaria del artículo 80 de la LCT	65
1.1.1) De la ley 20.744 a la ley 24.576	65

1.1.2) El párrafo agregado por el artículo 45 de la ley 25.345	66
1.1.3) Normas reglamentarias y complementarias	67
1.2) El texto actual del artículo 80 de la LCT	68
2) Las obligaciones del artículo 80 de la LCT	69
2.1) Las dos obligaciones propias del artículo 80	69
2.1.1) Constancia documentada del pago de cotizaciones	69
2.1.2) Certificado de trabajo	70
2.2) Diferencias entre las “constancias documentadas” y las “constancias” del “certificado de trabajo”	71
2.3) Tipo y jerarquía de las obligaciones	72
2.4) Nacimiento de la obligación	73
2.5) Obligado. Extensión de la obligación a los deudores solidarios	74
2.6) Acreedor	76
2.7) Limitada eficacia extintiva del “formulario F.984” de la AFIP	77
b) Restitución de bienes, instrumentos y documentos del trabajador	77
III. Obligaciones del trabajador	79
A. Obligaciones contemporáneas a la terminación de la relación de trabajo	79
a) Otorgamiento de recibo	79
b) Recepción de la documentación que le entregue el empleador	80
c) Devolución de instrumentos de trabajo y otros bienes de propiedad del empleador y rendición de cuentas	80
d) Desocupación de la vivienda	82
B. Obligaciones poscontractuales	85
a) Deber de “confidencialidad”	86
b) Deber de no concurrencia	87

CAPÍTULO III

EL PREAVISO*

I. Concepto	91
II. Fundamento	95
III. Preaviso de extinción y preaviso de cumplimiento	97
A. Preaviso en las contrataciones "a plazo"	97
B. El preaviso en la extinción del contrato por jubilación del trabajador (Remisión)	98
IV. Evolución del tratamiento normativo del preaviso en Argentina	99
V. Marco normativo vigente	105
A. Preaviso de despido en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado	106
a) Supuestos en los que corresponde otorgarlo	106
1) Despido "sin justa causa"	106
2) Despido por falta o disminución de trabajo	108
3) Extinción por incapacidad parcial inculpable del trabajador	109
b) Supuestos en los que no corresponde otorgarlo	110
1) Despido con justa causa	110
2) Despido por fuerza mayor	111
3) Extinción por muerte del trabajador	111
4) Extinción por muerte del empleador	111
5) Extinción por incapacidad inculpable parcial del trabajador	112
6) Extinción por incapacidad absoluta o inhabilidad del trabajador	113
7) Extinción por quiebra del empleador	113
c) Forma y prueba	114
d) Eficacia temporal	115
e) Ley aplicable	115
f) Retracción	116

g) Preaviso y suspensión en la relación de trabajo. El caso del trabajador en situación de incapacidad laboral inculpable temporaria	118
1) Despido durante la etapa remunerada	118
1.1) Despido sin preaviso	118
1.2) Notificación del preaviso al trabajador incapacitado	120
1.3) Incapacitación sobreviniente al preaviso ya notificado	120
2) Despido durante la etapa no remunerada	121
2.1) Despido sin preaviso	121
2.2) Notificación del preaviso al trabajador incapacitado	122
2.3) Incapacitación sobreviniente al preaviso ya otorgado	122
h) Plazos	123
i) Derechos y deberes de las partes	125
1) Regla general	125
2) Licencia diaria	126
3) Eximición de prestar servicios	127
4) Renuncia al plazo faltante	128
j) Omisión de otorgamiento	128
1) Omisión u otorgamiento insuficiente del preaviso	128
2) Indemnización sustitutiva	130
B. Preaviso de renuncia en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado	133
a) Reglas comunes al preaviso de despido	133
b) Reglas propias	134
c) Retracción	135

CAPÍTULO IV

SISTEMATIZACIÓN DE LAS DISTINTAS HIPÓTESIS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

.....	137
-------	-----

PARTE II

**TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN
DE TRABAJO POR DECISIÓN
DE UNA DE LAS PARTES**

CAPÍTULO I

DECISIÓN INFUNDADA

I. Despido sin justa causa	147
A. Concepto y denominación	147
B. Derecho del empleador o “ilícito” contractual	151
C. Forma y prueba	157
D. Eficacia, consecuencias y retractación	158
II. Renuncia del trabajador	162
A. Denominación y concepto	163
a) Denominación	163
b) Concepto	165
B. Marco normativo	165
C. Caracterización	167
a) Unilateral	167
b) Personal	169
c) Inmotivado	170
d) Gratuito	170
1) Regla general	170
2) Plazo, condición y precio	171
e) Recepticio	173
f) Formal	174
D. Fundamento constitucional	174
E. La forma en la renuncia	177
a) Formalidades especiales exigidas por la ley	178
b) Carácter <i>ad solemnitatem</i> o <i>ad probationem</i> de la forma y admisibilidad de la “renuncia tácita”	179
c) Preaviso (Remisión)	186
F. Renuncia “negociada”	186
G. Retracción	189

CAPÍTULO II

DECISIÓN FUNDADA EN “JUSTA CAUSA”

I. Injuria laboral y justa causa	193
A. ¿Por qué “injuria”?	193
B. ¿Es necesario mantener el uso del sustantivo “injuria”?	198
C. ¿Qué es entonces la “injuria laboral”?	202
II. La <i>reacción</i> frente a la <i>injuria laboral</i>	203
A. Justa causa y reacción	203
a) Causalidad	204
1) Nexo causal y relación de causalidad	204
2) Inmediatez	206
3) Concepto de “causalidad” como presupuesto de validez de la reacción	207
4) Claridad e invariabilidad de la causa	208
b) Proporcionalidad	209
1) Concepto	209
2) Hecho desencadenante y proporcionalidad: gravedad “cualitativa” y “cuantitativa”	210
3) Conducta previa del empleador frente a anteriores incumplimientos. Antecedentes personales y jerarquía del dependiente	212
c) Contemporaneidad u oportunidad	214
1) Concepto	214
2) Necesidad de investigación. Sumarios internos	216
d) <i>Non bis in idem</i> (No duplicación de sanciones)	217
B. Notas comunes y diferencias entre la reacción del empleador y la del trabajador	220
a) Notas y reglas comunes	220
b) Diferencias más relevantes	221
C. Comunicación de la injuria y de la reacción	224
a) La “forma escrita”	226
1) Forma escrita	227
2) ¿Es necesario hacer una intimación previa?	230
b) Contenido	232

c) Claridad suficiente e invariabilidad de la causa invocada	235
1) Claridad suficiente	235
2) Invariabilidad de la causa invocada	239
D. Valoración judicial de la injuria y de la reacción.....	241
a) Valoración de la configuración de la injuria	241
b) Valoración de los aspectos subjetivos en los requisitos de la reacción: “oportunidad” y “proporcionalidad”	242
c) El criterio de valoración de la “gravedad” de la injuria frente a la posibilidad de “graduar” la reacción. La “guía” para los jueces del artículo 242 de la LCT	245
III. Terminación de la relación de trabajo por <i>justa causa</i> : despido <i>disciplinario</i> y despido <i>indirecto</i>	248
A. Despido disciplinario	248
a) Fundamento y funcionalidad del “poder disciplinario”	249
b) El despido con justa causa es una manifestación del poder disciplinario del empleador	254
c) El abandono “de trabajo” como “injuria grave”	260
1) El abandono de “la relación de trabajo” como injuria grave con reglas constitutivas propias	262
2) La intimación y el plazo para la respuesta.....	264
3) El silencio o la respuesta del trabajador y la reacción del empleador.....	267
d) Concepto	268
B. Despido “indirecto”	269
a) Origen y denominación	269
b) Fundamento.....	272
c) El modelo mixto argentino: hipótesis genérica y casos especiales	273
d) Valoración judicial –de “la injuria” y “la reacción”– contraria a la pretensión del trabajador	274

PARTE III

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR VOLUNTAD CONCURRENTES DE LAS PARTES

INTRODUCCIÓN

.....	281
-------	-----

CAPÍTULO I

VOLUNTAD CONCURRENTES EXPRESA

I. Denominación, concepto y caracteres.....	283
A. Denominación. ¿Por qué “mutuo acuerdo”?	283
B. Concepto.....	287
C. Caracteres	287
II. Marco normativo	290
A. Antecedentes.....	290
B. Marco normativo vigente	292
III. Requisitos formales	293
A. Los requisitos legales. Propósito y carácter. Ausencia de homologación	293
B. Presencia personal del trabajador	297
C. Escritura pública.....	298
D. Acuerdo ante una autoridad judicial o administrativa del trabajo.....	302
E. Consecuencias del incumplimiento de los requisitos formales	303
IV. Condición, plazo y precio	305
A. Condición	306
B. Plazo	307
C. Precio. Los acuerdos extintivos “onerosos”.....	310
a) Regla general	310
b) Los “retiros voluntarios”	312

c) Inclusión de cláusulas “liberatorias” en los acuerdos onerosos.....	317
1) Imputación de lo abonado a cuenta de eventuales acreencias del trabajador. La doctrina del caso “Gatarri”.....	318
2) Renuncia genérica y abstracta a futuros reclamos.....	325
V. Nulidad del acuerdo. Remisión.....	331

CAPÍTULO II

VOLUNTAD CONCURRENTE TÁCITA

I. Una hipótesis extintiva contradictoria, innecesaria y riesgosa	333
II. Concepto, designación y marco normativo	335
III. Presupuestos de hecho.....	337
IV. Fecha de terminación de la relación de trabajo.....	342

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN LABORAL A PLAZO CIERTO O INCIERTO

I. Contrato a plazo fijo	345
A. Lineamientos generales	345
B. Régimen indemnizatorio especial (Remisión)	348
II. Contrato de trabajo eventual.....	348
III. Balance: dos hipótesis de terminación de la relación de trabajo por voluntad concurrente de las partes excluidas de las reglas del artículo 241 de la LCT	350

PARTE IV

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

INTRODUCCIÓN

.....	357
-------	-----

SECCIÓN PRIMERA

CAUSAS QUE AFECTAN AL TRABAJADOR

CAPÍTULO I

INCAPACITACIÓN TEMPORARIA DEL TRABAJADOR

I. Las dos etapas en la afectación de la relación de trabajo por la <i>incapacitación inculpable temporaria</i> del trabajador.....	359
II. Antecedentes legislativos y jurisprudenciales del llamado <i>período de conservación del empleo</i>	362
III. El artículo 211 de la LCT.....	365
A. La reforma introducida por la ley 21.297	365
B. Breve análisis del artículo 211 de la LCT.....	366
a) Eximición del deber de prestación por un período adicional de un año.....	368
b) El trabajador no devenga remuneración.....	369
c) Al igual que en la primera etapa el plazo se refiere a “cada enfermedad o accidente” y no debe ser necesariamente continuado	369
d) El despido “sin justa causa” dispuesto antes del vencimiento del plazo establecido en el artículo 211 obliga al pago de las indemnizaciones legales	370
e) El deber de preavisar subsiste sólo hasta el vencimiento del plazo	370
IV. Extinción de la relación de trabajo luego de vencido el plazo del artículo 211 de la LCT.....	371

CAPÍTULO II

INCAPACITACIÓN PERMANENTE DEL TRABAJADOR

I. Introducción	377
II. La incapacidad inculpable y permanente del trabajador.....	379
A. Permanencia de la situación de incapacidad inculpable	379
B. Oportunidad y conocimiento de la incapacidad	380

C. La singularidad de la normativa argentina en el tratamiento de la incapacidad permanente del trabajador ...	382
III. Antecedentes normativos y jurisprudenciales y régimen legal vigente	384
A. Antecedentes normativos y jurisprudenciales del actual artículo 212 de la LCT	385
a) Construcción jurisprudencial anterior a la ley 20.744.	386
1) Incapacidad absoluta.	387
2) Incapacidad parcial.	389
b) Los artículos 229 y 275 del texto originario de la Ley de Contrato de Trabajo aprobada por la ley 20.744	395
B. El artículo 212 de la LCT.	398
IV. La obligación principal del empleador: reasignación de funciones sin disminución de la remuneración.	401
A. El “presupuesto de hecho complejo” y la “obligación principal” del empleador en el artículo 212 de la LCT.	401
B. La obligación cuyo incumplimiento o imposibilidad de cumplimiento da lugar al pago de las indemnizaciones subsidiarias	403
V. Extinción de la relación de trabajo por imposibilidad de cumplimiento por causa no imputable al empleador.	405
A. El segundo párrafo del artículo 212 de la LCT	406
B. Configuración de la situación de hecho.	408
a) La imposibilidad de cumplimiento no imputable al empleador	408
1) Real imposibilidad de reubicación dentro de la empresa	409
2) Inexistencia de funcionalidad con los objetivos productivos de la empresa.	410
3) La imposibilidad no debe ser una mera inconveniencia económica	410
4) Esfuerzo razonable del empleador por cumplir. Ejercicio del <i>ius variandi</i> sobre otros dependientes de la empresa	411
5) En síntesis.	411
b) Prueba de la imposibilidad no imputable.	411

C. Comparación con otros supuestos extintivos.	413
a) El supuesto del cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT	413
b) El despido por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador.	415
c) El despido por fuerza mayor.	416
D. Extinción del contrato de trabajo y obligación indemnizatoria (remisión).	417
VI. Incumplimiento del empleador	418
A. El tercer párrafo del artículo 212 de la LCT. ¿Extinción de la relación de trabajo?	419
B. Configuración del presupuesto legal.	420
a) ¿Cuándo se considera que el empleador está “en condiciones de cumplir”?	420
b) Configuración del incumplimiento	422
c) Carga de la prueba.	423
1) Sobre la posibilidad de reasignar funciones.	423
2) Sobre el incumplimiento de la obligación de reasignar funciones.	424
C. Encuadramiento jurídico de la situación reglada.	424
a) Despido indirecto	425
b) Despido agravado.	425
c) Injuria sin extinción de la relación laboral	427
D. Extinción del contrato de trabajo, preaviso y obligación indemnizatoria (remisión)	428
VII. Extinción de la relación de trabajo por incapacidad absoluta del trabajador	429
A. El cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT	429
B. Concepto de incapacidad absoluta	431
a) Aplicación de la legislación sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	432
1) Marco normativo y criterios jurisprudenciales.	432
1.1) Las leyes 9688 y 24.028.	432
1.2) La ley 24.557 (LRT).	434

2) Aptitud y limitaciones de los conceptos de la legislación sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para describir el supuesto de hecho del cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT.....	436	3) Independencia de cada párrafo	475
b) La incapacidad en el régimen de jubilaciones y pensiones.....	440	4) Indemnización por extinción del contrato de trabajo	477
1) Marco normativo y criterios jurisprudenciales.....	440	5) Indemnizaciones autónomas.....	479
2) Aptitud y limitaciones de las normas y criterios del régimen de jubilaciones y pensiones para describir el supuesto de hecho del cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT.....	447	C. La posición prevaleciente y sus consecuencias.....	483
c) Criterios autónomos.....	451	D. Requisitos.....	484
1) Concepto restringido al ámbito de la organización empresarial.....	451	E. Exigibilidad	486
2) Concepto amplio y personalizado.....	453	a) Consecuencias de la extinción de la relación de trabajo	486
3) Criterios genéricos y respuestas casuísticas.....	456	b) Remuneración a considerar a los efectos indemnizatorios	487
d) Una propuesta de definición	457	c) Curso de los intereses y del plazo de prescripción.....	488
C. Prueba de la incapacidad absoluta	459	F. Constitucionalidad	488
a) Carga de la prueba.....	459	IX. Ámbito de aplicación del artículo 212 de la LCT	490
b) Materia y medios de prueba	460	A. Ámbito personal de aplicación del artículo 212 de la LCT. Los “estatutos especiales”	491
1) La “jubilación” o el “retiro” por invalidez y la “presunción”.....	460	a) Actividades excluidas de la LCT (empleo público)	492
2) En suma: la cuestión debatida y los medios de prueba	465	b) Inaplicabilidad de la LCT por expresa previsión del estatuto especial. El caso del régimen laboral para los obreros de la industria de la construcción.....	493
D. Extinción, preaviso e indemnización (remisión)	465	1) Las dos posiciones y sus fundamentos.....	494
VIII. Indemnizaciones.....	466	1.1) Posiciones admitentes	494
A. Notas comunes y diferencias en las situaciones regladas por los párrafos 2º, 3º y 4º del artículo 212 de la LCT	467	1.2) Posiciones negantes	496
a) Notas comunes.....	467	c) Remisión expresa al artículo 212 de la LCT. El caso del régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.....	498
b) Diferencias	467	d) Concurrencia de normas: juicio de compatibilidad y norma más favorable. El quinto párrafo del artículo 212 de la LCT	499
B. ¿Qué indemnizan estas “indemnizaciones”?	468	1) El quinto párrafo del artículo 212 de la LCT	499
a) ¿Son “indemnizaciones”?.....	468	2) Los estatutos profesionales para conductores particulares, encargados de casa de renta, periodistas profesionales y trabajadores marítimos	500
b) Son indemnizaciones, pero ¿qué indemnizan?.....	470	2.1) Conductores particulares	500
1) Prestación de la seguridad social	471	2.2) Encargados de casa de renta.....	500
2) Patrimonialización de la antigüedad.....	474	2.3) Periodistas profesionales	501
		2.4) Trabajadores marítimos	502

e) Omisión de tratamiento del instituto en el régimen especial: juicio de compatibilidad	504
1) Aplicación compatible	505
2) Aplicación incompatible	505
B. Compatibilidad funcional	506
a) Contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Período de prueba	507
b) Contrato de trabajo a plazo fijo	508
c) Contrato de trabajo eventual	509
d) Contratos de trabajo de temporada y a tiempo parcial	510
X. Compatibilidad del artículo 212 de la LCT con otros institutos y prestaciones laborales y de la seguridad social	511
A. Incapacitación inculpable temporaria	512
B. Otras causas de terminación de la relación de trabajo	513
a) Despido sin causa	514
b) Prescindibilidad y régimen de apartado de servicio	515
c) Fallecimiento del trabajador	516
C. Accidentes y enfermedades del trabajo	517
a) Indemnizaciones tarifadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales	518
b) Responsabilidad civil del empleador	519
D. Beneficios del sistema previsional	520

CAPÍTULO III

INHABILITACIÓN DEL TRABAJADOR

.....	523
I. El segundo párrafo del artículo 254 de la LCT	524
II. Presupuesto de hecho y extinción de la relación	525
A. Los presupuestos de hecho	525
a) Inhabilitación	525
b) Carácter “sobreviniente” a la iniciación de la relación de trabajo	526
c) Permanencia de la inhabilitación	529
d) Inimputabilidad (remisión)	529

B. Extinción de la relación de trabajo	529
a) Necesidad de notificación. Posibilidad de <i>ius variandi</i> . ¿Preaviso?	529
b) Indemnización (remisión)	531
III. Excepción: pérdida de la habilitación por dolo o culpa grave	532

CAPÍTULO IV

JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

I. Extinción de la relación de trabajo cuando el trabajador está en condiciones de jubilarse	537
A. Marco normativo	539
a) Antecedentes del artículo 252 de la LCT	539
b) El actual artículo 252 de la LCT	544
B. Ámbito personal de aplicación del artículo 252 de la LCT. Los casos del “sector público” y de los trabajadores con tutela sindical	545
a) Ámbito de aplicación de acuerdo con las reglas de los artículos 2º y 252 de la LCT modificado por el artículo 1º de la ley 27.426	545
b) La regla de excepción para los “trabajadores del sector público”	548
c) Trabajador con tutela sindical	552
C. Presupuestos de hecho y cargas del empleador que legitiman su decisión extintiva	560
a) Los presupuestos de hecho del trabajador	560
b) Las “cargas” del empleador	562
1) Intimación. Forma y relación con el preaviso	563
2) Entrega del certificado de trabajo	566
3) Mantenimiento de la relación	568
D. Extinción de la relación de trabajo	569
II. Extinción de la relación de trabajo del trabajador jubilado	571
A. Marco normativo	572
a) Antecedentes del artículo 253 de la LCT	572
b) El artículo 253 de la LCT	577

B. Ámbito de aplicación personal	578
C. Las reglas del artículo 253	579
a) Identificación de los presupuestos de hecho a los que se refiere la hipótesis extintiva.....	579
b) Extinción de la relación de trabajo.....	583
c) Cómputo de la antigüedad.....	585

CAPÍTULO V

MUERTE DEL TRABAJADOR

.....	589
I. Marco normativo	590
A. Antecedentes del artículo 248 de la LCT y de las normas previsionales.....	590
B. Marco normativo que debe ser considerado	594
II. El artículo 248 de la LCT, las normas de los estatutos especiales y el debate sobre los acreedores a la indemnización	595
A. Las normas vigentes	595
B. El debate sobre los “beneficiarios” a los que debe entenderse la remisión al artículo 38 de la llamada “ley” 18.037 en el artículo 248 de la LCT.....	599
C. El requisito de antigüedad en la convivencia que se exige a la concubina	603
D. La muerte del trabajador como presupuesto de hecho material y los requisitos para el nacimiento del crédito indemnizatorio y su percepción.....	604
III. La relación del artículo 248 de la LCT con el régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo	606
IV. Balance	608

LA COMPOSICIÓN Y DIAGRAMACIÓN SE REALIZÓ EN
RUBINZAL - CULZONI EDITORES Y SE TERMINÓ DE IMPRIMIR
EL 31 DE ENERO DE 2023 EN LOS TALLERES GRÁFICOS DE
IMPRENTA LUX S. A., H. YRIGOYEN 2463, SANTA FE