

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO



**DR. MARCELO
DI STEFANO**

www.marcelodistefano.com

ROL IGUALADOR DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

En las relaciones patrimoniales, las normas regulatorias son fundamentalmente **heterónomas** (legislativas) de carácter supletorio, y se complementan con las que surgen de la **autonomía individual** de las partes (contrato).

El fundamento de la autonomía es la existencia de una **relación de poder equivalente** entre las partes contratantes.

En el derecho individual del trabajo, por efecto del **Principio Protectorio** y de la rigurosidad del **Orden Público Laboral**, queda un margen muy pequeño para la autonomía de las partes (contrato individual).

...aunque el principio protectorio se ha extendido a los derechos civiles..."fallas estructurales del mercado".



RAZGO TIPICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

En el derecho colectivo del trabajo, la hiposuficiencia individual cede frente al poder gregario de la organización sindical que establece un plano equivalente entre trabajadores y empleadores.

La autonomía colectiva da lugar a la negociación colectiva y al convenio colectivo que constituyen una fuente propia del derecho del trabajo.

No existe en otra Rama del Derecho un Instituto como éste, en el cual las partes pueden acordar y sus acuerdos actúan como una ley.



“El derecho colectivo y, dentro de este, el Derecho de la Negociación Colectiva, constituye el signo de distinción actual del Derecho del Trabajo y lo ha convertido en una de las franjas jurídicas más audaces y revolucionarias del derecho todo” A. Supiot.



CONCEPTO DE NEGOCIACION COLECTIVA

- La Negociación Colectiva está configurada por la **actividad previa a la suscripción de un acuerdo.** Una Negociación clásica tendrá distintas etapas que comenzarán con la expresión de una de las partes que manifiesta su intención de negociar, y luego seguirá desarrollándose con la aceptación de la contraparte, el acuerdo sobre el temario, el intercambio de información, el debate de buena fe, el consenso sobre los puntos en debate, y la obtención del acuerdo.

A los efectos del presente Convenio, la expresión ***negociación colectiva*** comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.



Organización
Internacional
del Trabajo

DEFINICION DE NEGOCIACION COLECTIVA

Un proceso desarrollado entre dos partes que poseen capacidad jurídica para negociar – la parte empresaria y la parte sindical – que representan intereses propios de la relación conflictiva entre el capital y el trabajo, en la cual ambas partes interactúan y hacen concesiones en la procuración de un acuerdo que pueda ser mutuamente aceptado – el convenio colectivo de trabajo-, cuyo objeto es reglar con eficacia normativa, las condiciones de trabajo de la actividad, profesión, categoría de que se trate y eventualmente acordar materias que atañen a las relaciones entre las asociaciones pactantes.



LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO PROCESO

- La negociación colectiva se refiere al proceso mediante el cual los representantes de los trabajadores y los empleadores discuten, negocian y acuerdan condiciones laborales y otros términos que rigen la relación laboral.
- En tanto proceso, su resultado **puede terminar en un acuerdo o no.**
- El **fracaso** de la negociación colectiva deriva, la mayoría de las veces, en un **conflicto colectivo de trabajo.**
- “*La negociación colectiva y su producto más importante la convención colectiva...*”



MARCO NORMATIVO NACIONAL

Art. 14 bis CN: "Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo..."

Ley 14.250: Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (Sector Privado).



<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/4500-0-4999/46379/texact.htm>



Ley 23.546: Ley de Procedimiento de la Negociación Colectiva (Sector Privado)



<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/21112/texact.htm>

Ley 23.929: Ley de Negociaciones Colectivas de Trabajo Sector Docente.



<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/329/norma.htm>

Ley 24.185: Ley de Convenios Colectivos de Trabajadores del Estado.



<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/583/texact.htm>

Ley 24.447 (art 19): Negociación Colectiva en las Universidades Nacionales.



<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/790/norma.htm>



Dec 1007/95: Procedimiento de la Negociación Colectiva en las Universidades Nacionales.



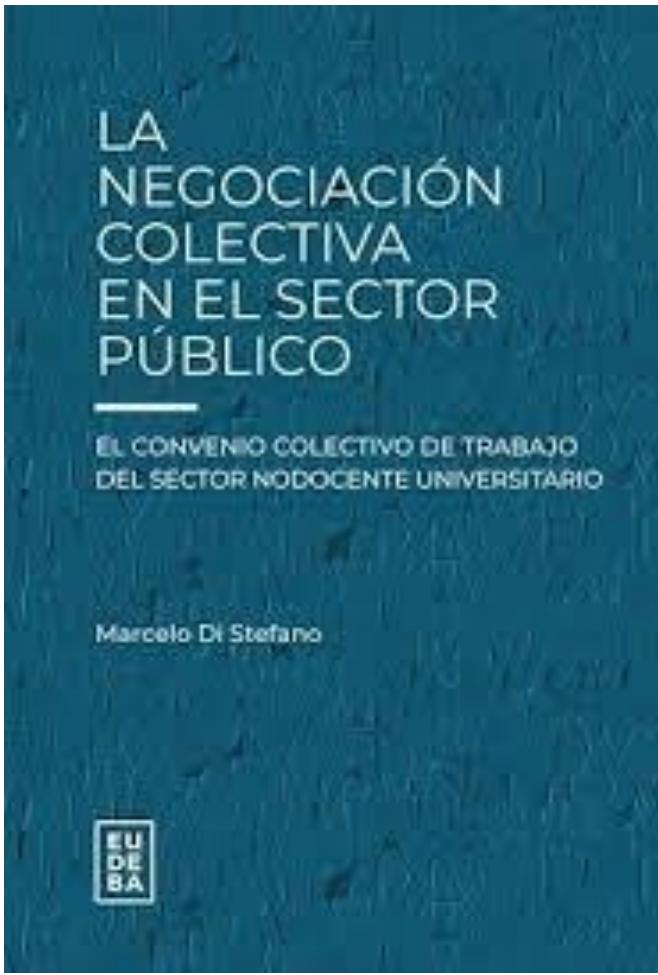
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/24310/norma.htm>



ESTELA

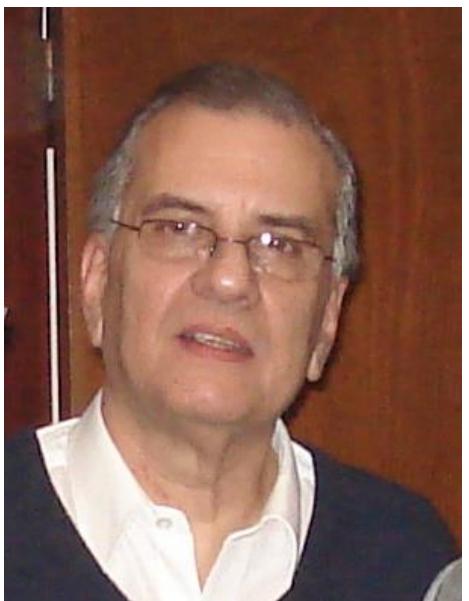
FERREIROS





www.marcelodistefano.com

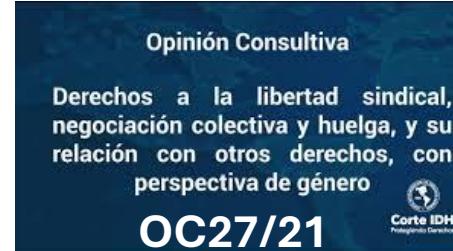
MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL



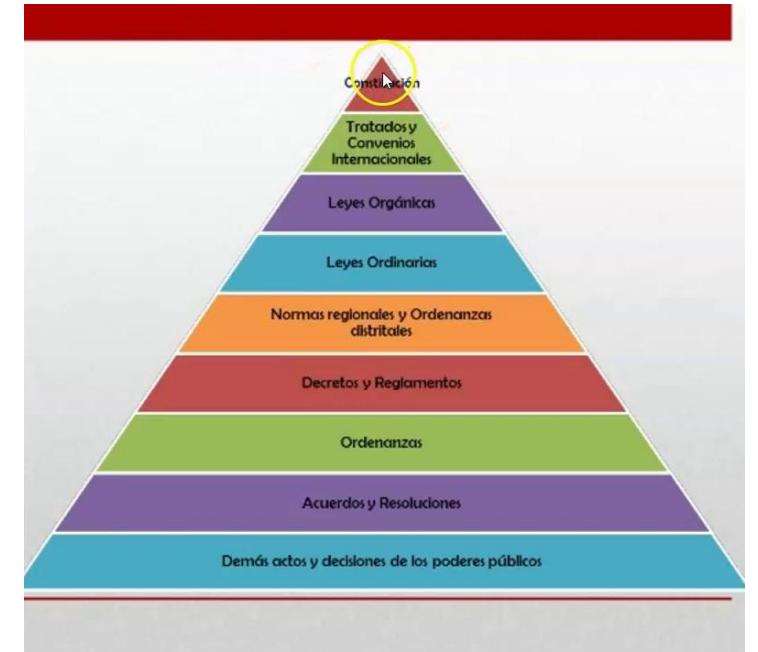
“El hecho de que esos derechos laborales que son derechos humanos estén supra ordenados en la Constitución y en las normas internacionales, los vuelven indisponibles para el legislador ordinario, para la Administración y para el operador jurídico en general”.

Dr. Oscar Ermida Uriarte





Convención Americana de los Derechos Humanos



www.marcelodistefano.com



Organización
Internacional
del Trabajo

Co87 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

Co98 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:Co98

C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299



FUNCIONES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

- PREVENCION Y RESOLUCION DE CONFLICTOS
- GENERACION NORMATIVA Y PROTECCION
- ADMINISTRACION DE LAS RELACIONES LABORALES
- PLANIFICACION
- PARTICIPACION, COGESTIÓN Y DEMOCRATIZACION LABORAL
- INTEGRACION SUPRANACIONAL



CLASIFICACION
PROPIUESTA POR
CESAR ARESE

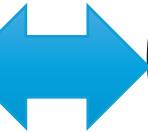
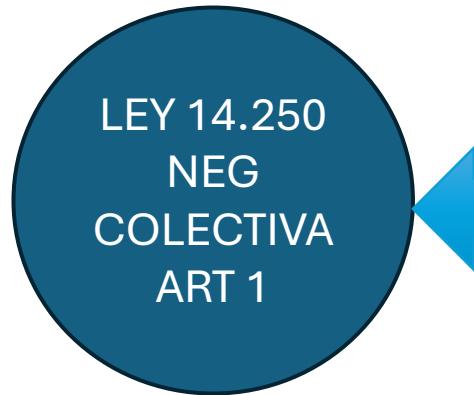




LAS PARTES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

- Los sujetos de la negociación colectiva son, por el **lado sindical**, el sindicato con personería gremial y, por el **lado empresario**, dependerá si es una Cámara Empresaria de alguna actividad o de algún oficio o profesión, un grupo de empresas o una empresa.
- **Todos los colectivos laborales tienen derecho a la negociación colectiva, aunque persisten restricciones en el sector público.**
- El único sector que en Argentina **no tiene derecho a la negociación colectiva son las fuerzas armadas y de seguridad** (ver art 1 Conv 154 de OIT).

LA PARTE SINDICAL



La parte sindical debe estar representada “por una asociación sindical de trabajadores **con personería gremial**”.

Negocia el sindicato más representativo. Es un **derecho exclusivo** de las asociaciones con personería gremial, aunque en el sector público pueden convivir más de un sindicato representativo y comparten la representación.

En la **negociación colectiva por empresa** el sindicato debe integrar en la negociación a los representantes de base (hasta un máx de 4).

Cuando no hubiere un sindicato con personería gremial, puede asumir la representación un sindicato simplemente inscripto.



LA PARTE EMPLEADORA

El sujeto empleador **puede actuar a título singular, en grupo o consorcio, y en forma de asociación representativa.**

El principio del sistema es el de “**legitimación histórica**” priorizando a la asociación de empleadores que ha firmado el convenio anterior. Solo existe un registro sin más reglamentación.

El Ministerio de Trabajo tiene mucha **discrecionalidad** para conformar la representación empleadora cuando existen superposición de representación entre más de una organización, o no hubiere ninguna.

En general se atiende a un **criterio cuantitativo** de representación.

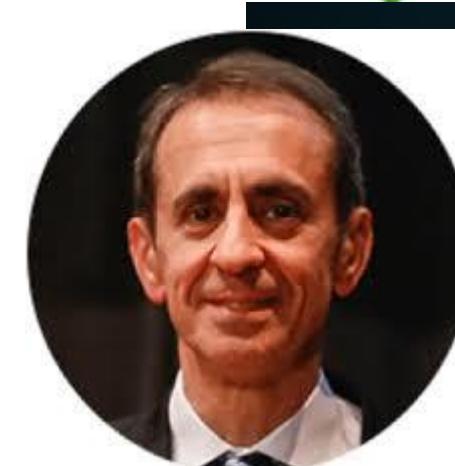


PROBLEMAS DE ENCUADRAMIENTO

www.marcelodistefano.com

El **encuadramiento sindical** se refiere a la determinación del sindicato que representa a los trabajadores en una empresa o sector específico, según la actividad principal de la empresa y las tareas que realizan los empleados. Este proceso establece qué sindicato tiene la legitimidad para actuar en defensa de los trabajadores, organizarse y negociar colectivamente en un ámbito determinado (ASOCIACIONAL/ADMINISTRATIVA/JUDICIAL).

El **encuadramiento convencional**, por su parte, define a qué convenio colectivo deben estar sujetos los trabajadores de una empresa. Se determina en función del convenio más adecuado a la actividad que desempeñan, estableciendo las normas y derechos aplicables en términos de condiciones laborales, salarios y beneficios, entre otros. (Ppio de Unidad Convencional, Actividad Principal, etc.)



La Apertura en el Sector Público
Res MTESS 255/2003

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/85000-89999/89603/norma.htm>



Dr. HECTOR OMAR GARCIA



Procedimiento de la negociación colectiva: Ley 23546

- En primer lugar debe existir **la voluntad de las partes** —de los representantes de los trabajadores y de los empleadores— de concertar, es decir, de negociar un convenio colectivo (nuevo o renegociar).
- La negociación se realiza en el marco de **las comisiones negociadoras**, que son aquellas que tienen por objeto discutir y acordar el convenio colectivo: se constituyen para pactar y lograr la firma del convenio.
- Están **integradas por un número igual de representantes** del sindicato (con personería gremial) y de los empleadores (paritarias).
- El **Ministerio de Trabajo, como autoridad de aplicación**, fiscaliza la negociación y homologa el convenio colectivo, es decir, el acuerdo al que llegaron las partes contratantes.

DENUNCIA DEL CONVENIO: APERTURA DE PARITARIA PARA MODIFICAR O NEGOCIAR UN NUEVO CONVENIO.

www.marcelodistefano.com

PROPIUESTA DE NEGOCIAR A CONTRAPARTE CC A MINTRAB

La parte que promueve la negociación, representación de los trabajadores o empleadores, notifica a la autoridad administrativa del trabajo, indicándole la representación que inviste (ámbito personal y territorial), la materia a negociar y el alcance personal y territorial del convenio pretendido.

ACREDITAN PERSONERIA DESIGNAN PARITARIOS

Dentro del quinto día hábil administrativo de remitida o recibida la comunicación las partes deben acompañar al MINTRAB los instrumentos idóneos que acrediten la representación invocada, y nominar a quienes las representarán en la comisión negociadora.

CONTRAPARTE DEBE RESPONDER Y DESIGNAR PARITARIOS.

La parte que recibe la notificación está obligada a responder, acreditar personería y designar representantes; ambas partes están obligadas a negociar de buena fe. Puede proponer su propio temario.

CONSTITUCION DE COMISION NEGOCIADORA

En el plazo de 15 días de recibida la contestación se constituye la comisión negociadora con representantes de los empleadores y del sindicato. Cada parte puede concurrir con asesores con voz, pero sin voto.

EN LA AUDIENCIA SE PRESENTA PROYECTO DE TEXTO

En dicha audiencia las partes presentan el texto del proyecto de acuerdo con el que esperan arribar, y resuelven si llevarán a cabo las negociaciones en forma directa o bajo la coordinación de un funcionario designado a tal efecto por la autoridad de aplicación.

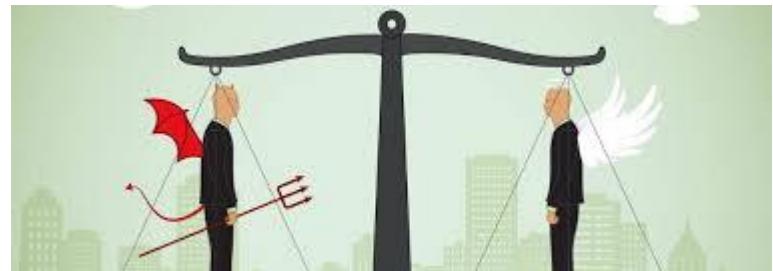
EL MINTRAB DA TRASLADO A LA CONTRAPARTE

NEGOCIACION PUBLICA (autonomía ritual)
NEGOCIACION PRIVADA (AD SOLEMNITATEM)

Deber de negociar de buena fe

La obligación de negociar de buena fe constituye un imperativo de conducta al cual deben sujetarse las partes. Es un estándar jurídico, que engloba tanto la buena fe objetiva como la subjetiva, lo que importa el deber de comportarse con lealtad (objetiva), pero con la creencia de que se está actuando en miras de arribar a un fin social y jurídicamente útil.

www.marcelodistefano.com



VIOLACION: Inasistencia/Mandato insuficiente/incumplimiento en intercambio de información/Falta de esfuerzos conducentes/Guardar Secreto → **TUTELA: ACCION SUMARISIMA**

El derecho a la información

Este derecho, constituye una herramienta trascendente a la hora de negociar colectivamente, ya que el conocimiento de la evolución de la empresa, innovaciones tecnológicas y organizativas, su situación económico-financiera y todo otro dato de interés es importante cuando la asociación sindical formule peticiones.



Balance Social

Es un análisis del estado de situación de una empresa en aspectos claramente laborales o referidos al personal. Obligatorio para empresas de más de 300 trabajadores.



LA NEGOCIACION COMIENZA NEGOCIANDO QUE ES LO QUE SE NEGOCIA



REQUISITOS FORMALES:



Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:



- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.



- d) La zona de aplicación.

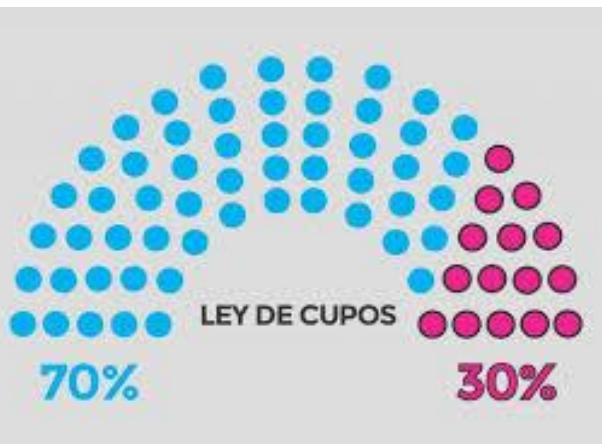


- a) Lugar y fecha de su celebración.

- e) El período de vigencia.

- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.

- f) Las materias objeto de la negociación.



La Ley 25.674 introdujo el **cupo femenino** en la representación sindical y en la constitución de las mesas negociadoras. En proporción a su participación en la actividad.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/80046/norma.htm>



ACUERDO:
Si no hay
UNANIMIDAD
las decisiones se adoptarán por mayoría.
Teoría del Consenso.

RESERVA DE APROBACION POR ASAMBLEA/CONGRESO

HOMOLOGACION

La homologación es un acto administrativo por el cual el Estado —por medio del Ministerio de Trabajo— aprueba o presta conformidad al CCT. Esto lo torna obligatorio para terceros no firmantes —empleadores y trabajadores— aunque comprendidos en su ámbito de aplicación:

efecto erga omnes.

La homologación supone la verificación del Estado de la **legalidad (observar que el convenio no viole normas de orden público o garantías constitucionales)**, pero muchas veces por razones políticas se extiende al análisis directo o indirecto de la oportunidad y conveniencia del convenio (apunta a evitar que afecte el bien común).

Si no se homologa, el convenio solo produce efectos jurídicos respecto a los trabajadores afiliados al sindicato y a las empresas adheridas a la Cámara.
El plazo de homologación es de 30 días.



Dra. Paula Sardegna
“Efecto derogatorio”

www.marcelodistefano.com

Registro y Publicación

- El convenio homologado **debe ser registrado por el Ministerio de Trabajo**, que lleva un registro en el cual debe inscribirlo mediante un número. Se le asigna el número de convenio coincidente con el número de orden de registro, seguido del año de la homologación.
- **El texto de los convenios colectivos debe ser publicado** por el Ministerio de Trabajo dentro de los 10 días de registrados u homologados, según los casos. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes, en la forma que fije la reglamentación, surte los mismos efectos que la publicación oficial.
- Los CCT **de empresa o grupo de empresas no requieren homologación** salvo que las partes lo requieran. Sí Registro y Depósito (E).



VIGENCIA

AMBITO DE APLICACION TEMPORAL

- El período de vigencia es el ámbito temporal de aplicación de las cláusulas del CCT y **debe ser fijado por las partes.**
- En general se establece un plazo de vigencia de 2/3 años.
- Entran en vigor desde la fecha de homologación o registro.

Los convenios son **ultractivos**, es decir, que, a pesar de contar con un plazo de vigencia, al vencer éste, continuarán vigentes hasta tanto sean reemplazados por otro convenio. Este principio regirá salvo pacto en contrario acordado en forma expresa dentro de la convención. En tal caso, las partes podrán establecer distintos plazos de vigencia de sus cláusulas.

PRINCIPIO DE CONSERVACION DEL CCT



La ultractividad legal es automática, salvo que en el convenio de que se trate se haya pactado expresamente que una o más cláusulas de él o la totalidad tienen un plazo inexorable de vigencia; podría tener un plazo perentorio para su renegociación, o eventualmente, podrían fijarse distintos plazos de vigencia.

RETROACTIVIDAD

En general las normas convencionales no son retroactivas, salvo disposición expresa en contrario (suele ser una herramienta de actualización salarial).



EXTENSION

Con carácter restrictivo se puede extender la cobertura de los CCT a zonas no comprendidas. Debe participar el MINTRAB.



FUERA DE CONVENIO

Si se trata de trabajadores no convencionales (fuera de convenio), se extiende la aplicación del convenio de actividad que corresponde al establecimiento en donde desarrollan tareas (si existe más de uno se aplica el más favorable). Si no existe convenio aplicable, es discutible si se le debe pagar la indemnización sin tope o no.



CONCEPTO DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PACTO COLECTIVO/CONVENCION COLECTIVA

- ...todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.” KROTOSCHIN.

El convenio colectivo puede definirse como el acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo —y a las remuneraciones— celebrado entre una asociación profesional de trabajadores con personería gremial y un empleador, un grupo de empleadores o una asociación profesional de empleadores, que una vez homologado por el Ministerio de Trabajo adquiere efecto erga omnes, es decir, resulta obligatorio respecto de todos los trabajadores y empleadores que se incluyen en su ámbito de aplicación.



Organización
Internacional
del Trabajo



NATURALEZA JURÍDICA

Se puede decir que **actúa como una ley en sentido material** de origen privado. Pero, en realidad, **es un contrato de derecho público: nace como contrato y actúa como una ley.** Julio Grisolía.



Por la forma de celebración, **aparece como un contrato** (acuerdo de voluntades), **pero en virtud de la homologación** de la autoridad administrativa, **extiende su alcance** obligatorio a terceros y adquiere carácter de ley en sentido material.



**ALMA DE LEY Y CUERPO
DE CONTRATO**

Francesco Cornelutti



www.marcelodistefano.com

CLAUSULAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Las cláusulas del CCT constituyen su contenido. Estas pueden ser **NORMATIVAS, OBLIGACIONALES Y DE SOLIDARIDAD.**

Las **NORMATIVAS** son las que disponen sobre **condiciones de trabajo, categorías y salarios, jornada y descansos.**

Son obligatorias para todos los trabajadores y empleadores de la actividad, oficio o profesión.

Las **OBLIGACIONALES** solo producen efectos entre **las partes contratantes.** Las más usuales son las cláusulas de paz social, políticas de FP.

Las **DE SOLIDARIDAD** establecen aportes de trabajadores no afiliados al sindicato con personería gremial que suscribe el convenio (se requiere una limitación en el tiempo).

Se justifican en la **necesidad de sostener y reforzar la propia actividad negocial** y al sujeto sindical, así como las obras sociales o culturales generadas autónomamente. **No son legales para empresarios.**



CONTENIDOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

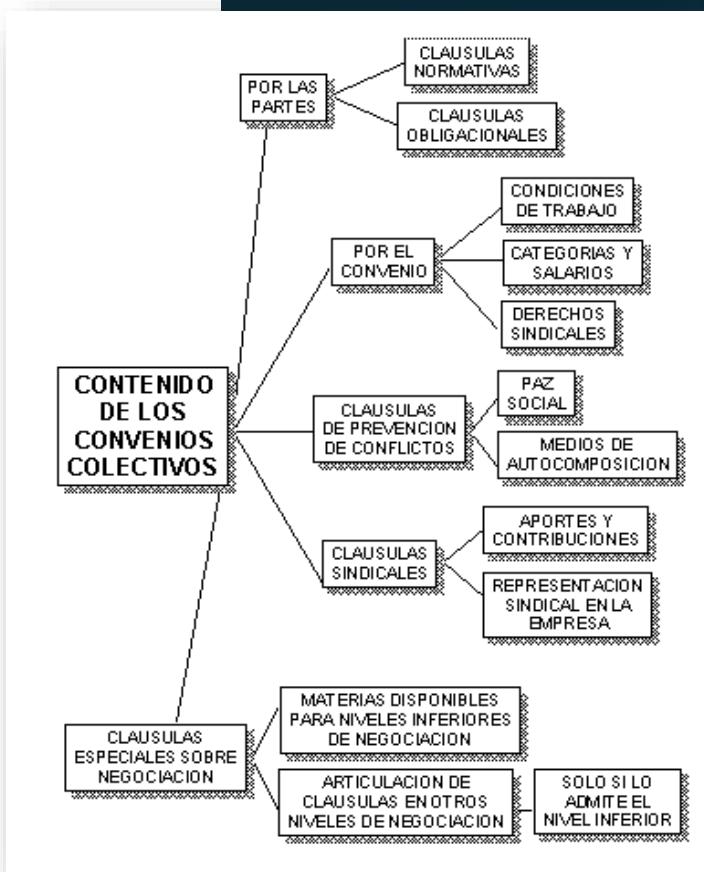
PRINCIPIO DE LIBERTAD DE CONTENIDOS

CONTENIDOS DELIMITADORES: Fecha de celebración, Identificación de las partes, Ámbito Personal (actividad/categoría), Ámbito territorial, Vigencia, Delimitaciones de vigencia, aspectos procesales.

CONTENIDOS DECLARATIVOS E INTERPRETATIVOS:
Principios, derechos, obligaciones.

CONTENIDOS NORMATIVOS: Condiciones de Trabajo, Garantías Sindicales, Promociones y Concursos, Medio ambiente de trabajo, Empleo y Estabilidad, Formación Profesional.

CONTENIDOS OBLIGACIONALES: Cláusulas de Paz Social, Resolución de Conflictos, Paritarias, Políticas de Formación, etc.





COMISIONES PARITARIAS

- Son **cuerpos colegiados** con igual número de representantes sindicales y patronales con competencia específica determinada en la ley o en el mismo CCT.
- Se destacan las comisiones negociadoras del convenio y las que establecen acuerdos dinámicos.

FUNCIONES INTERPRETATIVAS
FUNCIONES CONCILIATORIAS
FUNCIONES NORMATIVAS
FUNCIONES COMPLEMENTARIAS

NIVEL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Es el **punto de convergencia** de la valoración que hacen las partes de la negociación colectiva sobre el espacio personal y territorial en el cual acuerdan negociar.

www.marcelodistefano.com

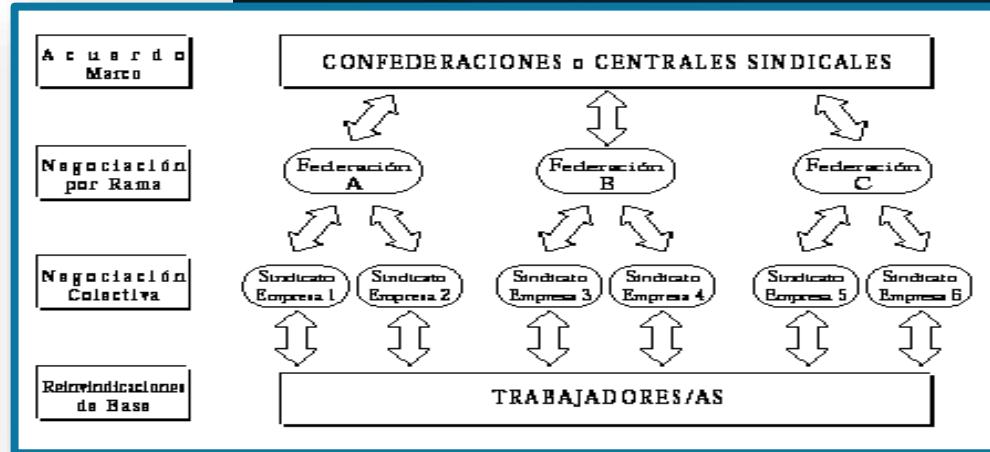
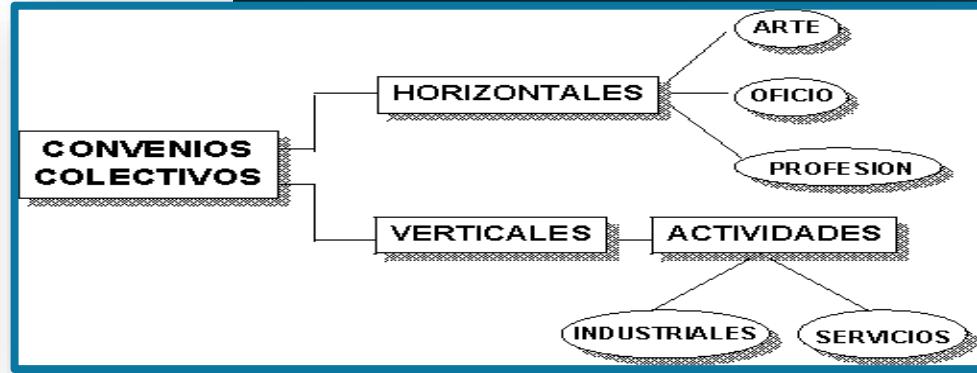


CLASIFICACION DE LOS CCT

Una primera clasificación de los Convenios se refiere al **TIPO** de sindicato que negocia, entonces tendremos:

- **De actividad o verticales;**
- **Oficios o profesión u horizontales;**
- **De empresa o grupos de empresa.**

El ámbito de aplicación personal de la necol se refiere a las personas que están sujetas a los acuerdos alcanzados entre las partes negociadoras, sindicatos y empleadores o asociaciones empresariales. Este ámbito incluye a los trabajadores que están representados por las organizaciones sindicales que participan en la negociación, así como a aquellos que, sin ser miembros del sindicato, se benefician de las condiciones pactadas si el convenio tiene una aplicación general o erga omnes.



CLASIFICACION DE LOS CCT

- **Convenio Nacional.**
- **Convenio Regional.**
- **Convenio de otro ámbito territorial.**
- **Convenio Internacional?**

El **ámbito de aplicación territorial** de la negociación colectiva se refiere a la delimitación geográfica en la que el convenio colectivo tiene efectos. Esto puede abarcar desde un área local o regional hasta el nivel nacional, dependiendo de cómo se haya acordado. Por ejemplo, un convenio colectivo puede aplicarse exclusivamente a los trabajadores de una empresa o sector en una determinada provincia o región, o puede tener alcance nacional si se negocia para todo el país. La extensión territorial del convenio se establece en el propio acuerdo y determina a qué zonas geográficas se aplica.



CLASIFICACION DE LOS CCT

- Convenio Intersectorial
- Convenio Marco Nacional articulado con Convenios Sectoriales/Empresas.
- Convenio Nacional con Articulación en Paritarias Particulares.

ARTICULACION DE CONVENIOS

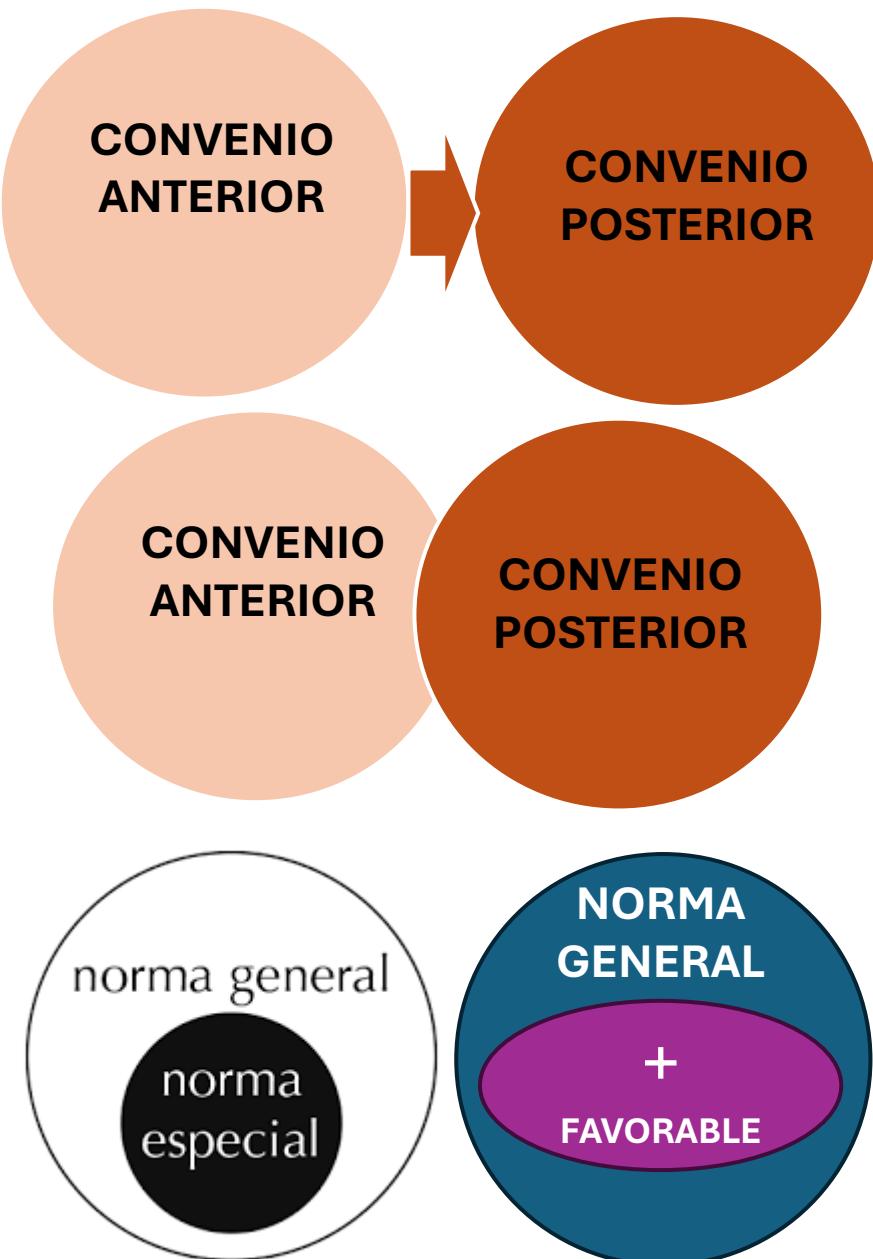
UN SOLO CONVENIO DE NIVEL NACIONAL QUE ADMITE LA NEGOCIACION COLECTIVA ARTICULADA EN AMBITOS MENORES:

- MATERIAS DELEGADAS
- MATERIAS NO REGULADAS
- MATERIAS PROPIAS.
- MATERIAS MAS FAVORABLES

Las normas del Convenio Nacional condicionan la negociación del ámbito menor. Resultan indisponibles y Habilitan el temario posible.



SUCESION Y PRELACION DE CCT



JERARQUIA NORMATIVA DE LAS CLAUSULAS CONVENCIONALES

Los Contratos Individuales no pueden disponer sobre las cláusulas convencionales.
Siempre aplican las normas más favorables.



CONTRATO INDIVIDUAL O PLURINDIVIDUAL



**MAS
FAVORABLE**

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

VACACIONES
SALARIOS

LICENCIAS
CAPACITACION

JORNADA
CARRERA



**MAS
FAVORABLE**

ORDEN PUBLICO LABORAL

LEY DE CONTRATO DE
TRABAJO

ESTATUTOS ESPECIALES

LEY MARCO REG DEL
EMPLEO PUBLICO

marcelodistefano.com

Mis sitios Lector

Escribir

f t i y Escritor



MARCELO DI STEFANO

Sitio especializado en derecho del trabajo y relaciones laborales.

INFORMACIÓN PERSONAL NOTAS DE OPINIÓN DISCURSOS POLÍTICAS UNIVERSITARIAS CCT 366/2006

CÁT. CBC UBA CLASES VIRTUALES CÁT. CBC UBA LECTURAS CÁT. CBC UBA PODCAST FCE UBA CLASES VIRTUALES

CÁT. CBC UBA PRESENTACIONES FCE UBA LECTURAS FCE UBA PODCAST FCE UBA PRESENTACIONES

AJU DERECHO UBA MATERIALES DE CURSOS Y CONFERENCIAS



Marcelodistefano.com



@marcelodis



Marcelodis



Marcelo Di
Stefano



Marcelo Di
Stefano



Fallos y Curiosidades
del Derecho

