



**“La normativa aplicable a los trabajadores de la construcción en tiempos de
pandemia”.**

¿Ley N° 22.250 o D.N.U. 329/20?

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre: Juan Bautista González

Legajo: VABG62033

DNI: 28.064.329

Tutor: Dra. María Belén Gulli

Tema elegido: Nota a fallo

Año:2021

Selección del tema: Derechos del trabajo.

Autos: Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA – Medida autosatisfactiva – Cuerpo de apelación”, expediente n.º 9351909. Resolución: Auto 98.

Tribunal: Cámara de Apelaciones de Córdoba en lo Laboral

Fecha de sentencia: 21/8/2020

Sumario: I Introducción. II Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III La *ratio decidendi* de la sentencia de la Cámara de Apelaciones en lo laboral de Córdoba. IV Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V Postura del autor. VI Conclusión. VII. Listado de revisión bibliográfica inicial.

I Introducción

Durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio (en adelante, ASPO) -acaecido durante el año 2020- se produjeron despidos como consecuencia de la propagación del virus COVID-19 lo cual impactó significativamente (Mera, Karczmarczyk Petrone; 2020). En este contexto aparecieron decisiones judiciales que abordaron jurídicamente la cuestión. En el presente trabajo, el caso que opera como disparador para la reflexión, se expresa sobre la desvinculación laboral durante el periodo de confinamiento en el año 2020 en nuestro país. Corresponde resaltar que, en Argentina, el Poder Ejecutivo Nacional (en adelante PEN), dictó distintos Decretos de Necesidad y Urgencia (DNU), entre los que se destaca el DNU N° 329/2020. Dicho instrumento normativo tuvo por objetivo prohibir el despido de los trabajadores con distintos matices y particularidades.

En la causa “Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA – Medida autosatisfactiva – Cuerpo de apelación”, la jurisdicción se excitó ante el planteo formulado por un obrero de la construcción desvinculado de sus tareas durante el ASPO. Sin empleo, el obrero acudió a la justicia y solicitó su reincorporación. En su fundamento el actor entendió que se encontraba amparado por la tutela contenida en el DNU N° 329/2020. Esto motivó el dictado del Auto N° 98 de fecha 21 de agosto de 2020 por parte de la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Laboral de la ciudad de Córdoba.

La importancia del presente trabajo radica en analizar la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad en un caso concreto (Moreso y Vilajosana, 2004). Surge del fallo un problema jurídico en cuanto a los criterios seguidos para la aplicación de la norma (Martínez Zorrilla 2010). En materia laboral si bien, el DNU 329/2020 fue dictado por el PEN a los fines de evitar despidos masivos en el contexto de la emergencia sanitaria, algunas actividades se vieron excluidas. Se destaca el carácter tuitivo del Decreto el cual confronta con el régimen legal específico –Ley N° 22.250– aplicable a las relaciones laborales en ocasión de la actividad de la construcción.

Según la reglamentación específica, los trabajadores de la construcción, carecen de vocación de permanencia y estabilidad; están en constante proceso migratorio y su actividad resulta de tiempo limitado. Estas características emergen de la propia actividad o tarea la cual concluye cuando finaliza una obra. (Laura Castagnino “Tratado de Derecho del Trabajo”, Tomo V - A, p. 304, dirigido por Ackerman, Mario, *Rubinzal- Culzoni Editores, Santa Fe, 2014*). Independientemente del contexto –condiciones climáticas, épocas estacionales, fluctuaciones de la economía, entre otras– lo cual incluiría a la enfermedad viral provocada por el COVID 19 fundamento de la medida, de carácter tuitivo, emitida por el PEN.

Se evidencia así discrepancias entre los tribunales intervinientes al momento de discernir la normativa aplicable a este caso. En relación a ello, el tribunal de primera instancia sostiene que el trabajador de la construcción debe ser reincorporado a su puesto de trabajo deja, por tanto, sin efecto la extinción de la relación laboral comunicada por el empleador. Esto es así, porque el magistrado interviniente entiende que el obrero queda cesante durante la vigencia del DNU 329/ 2020 en el marco de la emergencia sanitaria, hace prevalecer el decreto presidencial prohibitivo de despidos laborales. A su tiempo, la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Córdoba, afirma que la norma que corresponde aplicar es la Ley 22.250, propia de la actividad desarrollada por el empleado.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

El caso fue iniciado por el trabajador de la construcción Alberto Mauricio Mainini, quien adujo despido sin justa causa de la empresa Boetto y Buttigliengo S.A en la cual desempeñaba sus labores como sereno. Dicho trabajador solicitó ser reincorporado a su

puesto de trabajo a través de una medida autosatisfactiva para lo cual invocó el Decreto 329/2020 (fue desvinculado durante su vigencia).

El tribunal de primera instancia resolvió hacer lugar a lo solicitado, condenó a la parte demandada, declaró la nulidad de la extinción de la relación laboral, ordenó la reincorporación del obrero a su puesto de trabajo y la liquidación de los salarios pendientes bajo apercibimiento de aplicar astreintes. Contra la sentencia del tribunal, la empresa demandada interpuso recurso de apelación con fecha 25/06/2020. La apelante se agravó con fundamento en el gravamen imposible de reparación ulterior ante la afectación de garantías constitucionales, esgrimió que el trabajador solicitó su reincorporación e invocó la aplicación errónea del decreto en pugna para justificar la declaración de nulidad y/o ineficacia jurídica de su cese; ratificó su postura respecto de la extinción del contrato regulado en el art. 17 de la Ley 22.250. La Cámara Sexta de Apelaciones en lo Laboral de Córdoba, revocó la sentencia del *a quo*, hizo lugar al recurso interpuesto por la demandada y declaró válida la comunicación de la empresa al trabajador de la construcción sobre su despido.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia de la Cámara de Apelaciones en lo laboral de Córdoba

La sentencia dictada por la Cámara de Apelaciones, compuesta por los magistrados Guillermo Otto Perlbach, Tomás Sueldo y Silvia Vitale, sostiene que los trabajadores de la construcción carecen de estabilidad debido a que este tipo de trabajo se encuentra condicionado a la ejecución de obras. Especifica que los trabajadores de la construcción se encuentran excluidos del DNU 329/2020. Explica que el despido no resulta irrazonable –sin ser arbitraria esa decisión, aún en estado de emergencia sanitaria– puesto que el empleo de la construcción posee como rasgo característico principal la transitoriedad. A su vez, el tribunal enfatizó en que la empresa cumplió con lo dispuesto en los art. 15¹ y 17² de la Ley 22.250, por tanto, la aplicación del decreto presidencial no alcanza las relaciones laborales regidas por la ley nacional.

IV. Antecedentes a) legislativos, b) doctrinarios y c) jurisprudenciales.

¹Art. 15 El Fondo de Cese Laboral vigente para el trabajador de la industria de la construcción de todo el país se integra con un aporte obligatorio a cargo del empleador, que deberá realizarlo mensualmente desde el comienzo de la relación laboral.

² Art. 17 El trabajador dispondrá del Fondo de Cese Laboral al cesar la relación laboral, debiendo la parte que resuelva rescindir el contrato, comunicar a la otra su decisión en forma fehaciente.

a) Legislativos: Interesan al problema tratado, las distintas disposiciones que conformar el plexo normativo regulatorio del Derecho del Trabajo (FERNÁNDEZ MADRID, 2007). En pretendido orden de prelación la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales que conforman el bloque de constitucionalidad, demarcan la interpretación de las demás fuentes. También rigen las relaciones laborales, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las distintas leyes internas nacionales con sus decretos reglamentarios y las resoluciones administrativas complementan el mentado plexo.

Dentro de la Constitución Nacional, el art. 14° y el 14° bis resultan de obligada lectura para el análisis propuesto en cuanto a los derechos de los trabajadores en nuestro país. También, respecto del Decreto de Necesidad y Urgencia, queda circunscripto al art. 99° inc. 3 el cual prevé las facultades del Poder Ejecutivo Nacional³. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 22) la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 23 inc. 4), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 16), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 6), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22), entre otros que hacen al derecho laboral pero no directamente vinculados al presente trabajo, completan la lectura normativa del bloque constitucional-convencional.

En el orden local, la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) regula las relaciones laborales de los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia, excluyendo a los empleados de la Administración Pública. La Ley Nacional N° 22.250 (1980), prevé el Régimen Legal del Trabajo para el Personal de la Industria de la Construcción. El DNU N° 329/20 del PEN y completa la lectura normativa la Convención Colectiva del Trabajo N° 76/75 celebrada entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), y, la “Cámara Argentina de la Construcción”, la Federación Argentina de Entidades de la Construcción y el Centro de Arquitectos y Constructores.

b) Doctrinarios: Levaggi (2004) en relación al significado del trabajo toma lo conceptualizado por el tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante

³ Art. 99°, inc. 3: Solamente cuando circunstancias excepcionales hicieran imposible seguir los trámites ordinarios previstos por esta Constitución para la sanción de las leyes, y no se trate de normas que regulen materia penal, tributaria, electoral o el régimen de los partidos políticos, podrá dictar decretos por razones de necesidad y urgencia, los que serán decididos en acuerdo general de ministros que deberán refrendarlos conjuntamente con el jefe de gabinete de ministros

OIT) que lo define como un conjunto de actividades humanas, estén o no remuneradas, que producen bienes o servicios en una economía, los cuales tienden a satisfacer necesidades de una comunidad o suministrar los medios de sustento necesarios para los individuos. A entender de Fernández Madrid (1989), desde el punto de vista jurídico, el trabajo es un conjunto organizado de leyes que regulan normas especiales que versan sobre un tipo determinado de relaciones que tienen su centro en un trabajo personal, no fungible que está definido por la libertad, ajenidad y dependencia.

El derecho del trabajo se sustenta en un conjunto de normas y principios. En lo que a la cuestión material refiere, doctrina especializada los clasifica en: a) principio nuclear; b) principio básico protectorio y; c) principio básico de actuación colectiva (Podetti, 2015). En relación al segundo principio mencionado –principio básico protectorio– se derivan cinco principios: 1) de restricción dispositiva individual; 2) de jerarquía normativa; 3) de incorporación en el tiempo; 4) de aplicación entre los trabajadores y 5) de interpretación (Podetti, 2015; 144-145). Interesa, a los efectos del presente, centrar la observación sobre el último de los principios mencionados: el de interpretación. Derivado del principio de interpretación se encuentran el principio del favor de la duda, principio de primacía de la realidad y principio de conservación del contrato.

El trabajo como consecuencia de su evolución y tratamiento dentro del derecho exigió el reconocimiento internacional y sus lógicas derivaciones convencionales (Bozá Pro, 2014). En este marco, respecto del principio del favor de la duda, el prisma que se impone es el que marca el principio *in dubio pro operario*, según el cual, en caso de duda respecto de la prevalencia en la aplicación normativa, se debe decantar por la norma más favorable a la parte más débil (Casas Baamonde, s/f). En consonancia con el principio de primacía de la realidad, la prevalencia opera en favor del acontecimiento fáctico –lo que *realmente* ocurre– ante la diferencia entre lo acontecido en la práctica y lo que se manifiesta en documentos (Plá Rodríguez, 1978). Respecto del principio de conservación del contrato o principio de continuidad laboral, en caso de alguna eventualidad, debe resolverse de forma que persista, en lo posible la continuidad o subsistencia del contrato (Bertani & Sánchez, 2013).

La postura doctrinaria de Munita Luco (2014) se vale de su interpretación del “*principio di favore*” de la normativa italiana al entender que corresponde la aplicación

de la norma más beneficiosa aun cuando sea de menor jerarquía. Lectura similar impera en la inteligencia de nuestra Ley de Contrato de Trabajo (Díaz, 2015).

En materia contractual, el contrato por tiempo determinado queda formalizado “...cuando, por la naturaleza de la actividad, demande resultados concretos vinculados a servicios extraordinarios y transitorios de la empresa determinados con antelación y se considera que su existencia dura desde que comienza la relación hasta la finalización de la obra...” (Schiel & Orozco, 2019).

Respecto al DNU emitido por el PEN, se destacan algunos conceptos a tener en cuenta: (Pinése, 2005) describe que la doctrina denominada “derecho de emergencia” se cimienta en cuatro elementos. Por un lado, debe haber una situación que exija una respuesta estatal inmediata, un acto necesario para enfrentar aquella situación, un sujeto desprovisto – estado y, por último, un derecho de necesidad que atienda la problemática de la situación descripta. En relación a el DNU 329/2020, Lalanne (2020) quien realiza un minucioso análisis, define al instrumento como la “mayor restricción de las facultades empresarias dispuesta en las últimas décadas”. A su tiempo Llastar (2020) incorpora la reflexión sobre su impacto en la actividad económica del país y la necesidad de que existan medidas para atenderla puesto que, de no tomarse, podría colocar a los trabajadores en la marginalidad ante la pérdida del empleo.

Orsini (2020), aduce que el decreto no define expresamente al tipo de relaciones laborales que contempla; tampoco excluye explícitamente a algún colectivo de trabajadores. En lo que concierne al Rubro de los Trabajadores de la Industria de la Construcción, Ferdman (2016) manifiesta que la particularidad específica de la actividad de quienes se desempeñan en el rubro encontró sus raíces en sus peculiaridades intrínsecas, por su aspecto cíclico, de alta movilidad y temporal. Se distingue de las modalidades de contrato de trabajo reguladas bajo la LCT que se caracterizan por tener una vocación de permanencia en el tiempo. Sin embargo, coexisten respecto de los trabajadores de la construcción la LCT y la Ley 22.250. Se pretende que la tutela sea amplia a través de un análisis integral de las normas laborales aplicables, en tanto sean compatibles y favorables al trabajador.

c) Jurisprudenciales: En el fallo “Grasso”, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, consideró que correspondía reincorporar a la actora, aun mientras estaba en su

etapa de prueba. Priorizó el sustento de ésta ante la emergencia social. Sin embargo, y contrariamente al laudo anteriormente descripto, en el fallo “Zalazar”, la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones sostuvo que la prohibición de despidos que establecía el DNU 329/2020 no incluye al trabajador en su periodo de prueba.

El fallo “Monzón Carlos Daniel c/ Innokonts S.A. s/ medida autosatisfactiva” el criterio de la Sala Uno de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería, Santa Rosa, La Pampa del 14 de agosto 2020 (Expte. N.º 143144) – 21492 resolvió hacer lugar al recurso de apelación del actor, revocó el rechazo in limine de la medida autosatisfactiva decidida en la anterior instancia y, decretó la nulidad del despido comunicado por Innokost S.A. lo que determinó la reincorporación del obrero de la construcción.

En “García, Gustavo Emanuel c/ Ingeniería S.R.L. e ing. Roberto y Carlos Trujillo S.R.L”. mediante Auto Número 149 dictado por la Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala Uno, se rechazó el recurso de apelación deducido por la demandada contra de la Sentencia dictada por la Jueza de Conciliación de Octava Nominación quien hizo lugar a la actora respecto de la autosatisfactiva solicitada, y declaró la nulidad del despido, lo que se tradujo en la reincorporación del trabajador en las mismas condiciones en las que se encontraba con más la obligación de abonar los salarios caídos.

V. Postura del autor

Existe en el caso en cuestión una evidente problemática en relación a la norma aplicable. Los jueces debieron darse a la tarea de determinar si, ante la desvinculación de Mainini, se aplicaba la Ley N° 22.250 o el DNU 329/20. En la delimitación del comentario propugnado en este trabajo, se propone tener presente tanto la faz normativa como la fáctica en el caso concreto.

El régimen legal de trabajo para el personal de la industria de la construcción establece que las obras que ejecuten quienes se encuentran a su amparo son de carácter transitorio (art. 1º, inc. a, Ley Nac. N° 22.250). Sin embargo, durante el año 2020, la pandemia de COVID-19 irrumpió de tal forma que difícilmente el legislador hubiera podido, en el momento de confeccionar este cuerpo normativo, siquiera entrever que una emergencia sanitaria tal pudiese emerger.

El Poder Ejecutivo Nacional en su decreto presidencial prohíbe los despidos, pero sin ser taxativo en relación a los rubros que están comprendidos (ORSINI, 2020) lo que ha llevado a grandes fluctuaciones respecto del criterio a seguir (fallos “Salazar” y “Grasso Viola”; “Monzón Carlos Daniel c/ Innokonts S.A. s/ medida autosatisfactiva”; “García, Gustavo Emanuel c/ ingeniería S.R.L. e ing. Roberto y Carlos Trujillo S.R.L.”).

Se tiene presente que, para la persona estar sin sustento resulta un menoscabo a su dignidad con repercusiones potenciales en su salud psicofísica, más aún en épocas de pandemia. También que, no pueden obviarse las medidas adoptadas a los fines de evitar la propagación del virus covid-19 (ASPO), que implicaban la imposibilidad de continuar con el curso normal de las tareas inherentes al trabajo. La vida cotidiana se vio afectada en todo el mundo dadas las conductas que debieron ser asimiladas por la comunidad tales como confinamiento, distanciamiento, ausencia de transporte público, cese de actividades no esenciales, prohibición de circular, entre otras. Lo que evidentemente trae aparejado numerosas dificultades, controversias e intereses opuestos en todos los aspectos posibles, llegando incluso a verse reflejada dicha problemática en el ámbito jurídico. Las disyuntivas tanto de empleados como de empleadores, debieron debatirse en las sedes judiciales.

Cada juez debe encontrar su fundamento en la normativa aplicable al caso, pero también debe considerar el contexto circundante (González Castillo, 2006). El fin perseguido, en síntesis, debe ser la persona humana y su dignidad. Desde esta perspectiva, en este caso, la decisión no aparece coherente con tal fin. En el aspecto social, la comunidad atraviesa una situación particular, dotada de incertidumbres, que difícilmente pudieran preverse al momento de confeccionar el ordenamiento jurídico.

Por lo que, si el camino hacia el que nos dirigimos como sociedad tiene como meta la justicia y la paz social se deben adecuar los razonamientos al contexto actual. Un ejemplo sería plantearse la posibilidad de incluir –dada la emergencia sanitaria– en las discusiones paritarias en curso al sector de la Construcción en el régimen de subsidios (REPRO) en los sectores que se vean más afectados, para evitar pérdida de empleos (Gómez del Águila; 2020).

Habida cuenta de lo expuesto anteriormente si bien se comprende el razonamiento lógico emitido la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de la ciudad de Córdoba, surge la

necesidad de observar detenidamente ciertas cuestiones relativas a principios fundamentales del derecho en relación a las personas. En particular los derechos de los trabajadores, consagrados en nuestra Carta Magna y en tratados internacionales de indiscutible jerarquía a los fines de ser utilizados como faro ante una situación como la presentada sin limitarse solo a lo expuesto taxativamente en una norma. Interpretar de manera integral todo el ordenamiento jurídico.

En opinión respecto de lo puesto en evidencia e investigado a los fines del presente trabajo, surge una postura dinámica. Entendiéndose que debe primar la decisión adecuada en cada caso en particular, manteniendo dentro del marco jurídico un balance de justicia social. Y no solo estandarizar un criterio, si no profundizar sobre el verdadero espíritu del ordenamiento jurídico, procurando proteger los derechos vulnerados.

VI. Conclusión

Ante la convergencia, en el caso concreto, de dos normas relativas al empleo (una específica y otra general) produce en los tribunales distintas interpretaciones. La Cámara de Apelaciones de Córdoba en lo Laboral, resolvió considerar adecuada la aplicación de la ley específica del rubro al que pertenece el actor, (régimen legal de trabajo para el personal de la industria de la construcción), por considerar que los trabajadores de este rubro tienen una actividad, por su naturaleza, transitoria.

En el fallo analizado la prohibición de despidos ordenada mediante el DNU no desplaza ni importa la inaplicabilidad del régimen específico en el caso de los obreros de la construcción. La resolución tensiona con el principio tuitivo del ordenamiento jurídico en el Derecho Laboral. Resulta dificultosa identificar la unidad de sentido entre el ordenamiento jurídico y la respuesta brindada al problema planteado por el actor. Las materializaciones de principios en la realidad vivida por el obrero desde las decisiones judiciales no aparecen en el caso analizado. La correspondencia de las fuentes formales para con las fuentes materiales del derecho desde el prisma que imponen los principios en la materia exige una reflexión atenta al cumplimiento de la función estatal a través de sus tres poderes.

VII. Listado de revisión bibliográfica inicial

Legislación

Constitución Nacional

Decreto dictado por el Poder Ejecutivo Nacional (DNU 329/2020)

Régimen legal del Trabajo para el personal de la construcción Ley N° 22.250 (1980)

Ley de Contrato de Trabajo Ley N° 20.744 (1976)

Ley N° 27.451 Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el marco de emergencia pública.

Doctrina

Bertani, L. E., & Sánchez, D. E. (2013). Extinción del contrato de trabajo: sus causas y liquidación. Obtenido de Universidad Nacional de Cuyo: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/7065/20-sanchezbertani-tesisfce.pdf

Boza Pró, Guillermo, “Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo”, *Thémis: Revista de Derecho*, n.º 65, 2014, págs. 13–26

Casas Baamonde, M. E. (s/f). La Trascendencia Constitucional de los Principios de Ordenación de las Fuentes Jurídico-Laborales. Obtenido de shorturl.at/oqyQY

Castagnino L. “Tratado de Derecho del Trabajo”, *Tomo V - A, p. 304*, dirigido por Ackerman, Mario, *Rubinzal- Culzoni Editores, Santa Fe, (2014)*

De Carlo, I. L. (1 de octubre de 2014). Industria de la Construcción. ¿El gen de la desprotección? Obtenido de SAIJ: shorturl.at/advLV

Díaz, H. A. (22 de mayo de 2015). Contrato de trabajo. El principio protectorio. Obtenido de shorturl.at/jDI12

Ferdman, B. E. (15 de septiembre de 2016). Las multas laborales en la actividad de la construcción. Obtenido de shorturl.at/mtADH

Fernández Madrid, J. C. (1989). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: La Ley.

Gómez; Del Águila (2020) Sector construcción y la situación respecto de la pandemia de COVID-19 Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) Conicet Argentina disponible en shorturl.at/hnqrO

González Castillo, J. (2006). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. *Revista Chilena de Derecho*, 93-107.

Lalanne, J. E. (2020). Prohibición de despedir: análisis jurídico del DNU 329/2020. *La Ley*, 1-6.

Llatser, N. (2020). Algunas reflexiones en torno a la prohibición de despidos DNU 329/2020: análisis sobre su constitucionalidad. IDEIDES.

Levaggi, V. (09 de agosto de 2004). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido de ¿Qué es el trabajo decente?: shorturl.at/dmAF5

Martínez Zorrilla, D. (2010) *Metodología jurídica y argumentación*: Marcial Pons.

Munita Luco, E. (2014). El principio protector y la regla in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral. *Revista chilena del derecho del trabajo y de la seguridad social*, 85-94.

Orsini, J. I. (2020). El despido en los tiempos del coronavirus. Análisis del régimen de estabilidad absoluta regulado en el decreto 329/2020. *Errepar*, 1-8.

Pinése, G. G. (2005). El derecho de emergencia o el derecho en emergencia. Obtenido de SAIJ: shorturl.at/cfyR4

Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

Podetti, H. A. (2015). *Los principios del derecho del trabajo*. Obtenido de shorturl.at/DBDG3

Schiel, E., & Orozco, N. (09 de 07 de 2019). Los contratos de trabajo por tiempo determinado. Obtenido de *Cronista Fiscal*: shorturl.at/yJT68

Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo “Grasso Viola Melisa Daniela c/ Chevron Bussines Support Center S.R.L. s/ Acción de amparo” 13 de mayo de 2020

Cámara Nacional de Apelaciones Sala X “Salazar Jesús Gabriel c/ 25 Horas S.A. y otros/ medida cautelar” 16 de junio de 2020

Cámara de Apelaciones de Córdoba. “Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA – Medida autosatisfactiva – Cuerpo de apelación”, expediente n.º 9351909. Resolución: Auto 98”. 21 de agosto de 2020

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería sala uno, Santa Rosa, La Pampa “Monzón Carlos Daniel c/ Innokonts S.A. s/ medida autosatisfactiva” 14 de agosto 2020

Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala Uno “García, Gustavo Emanuel c/ Ingeniería S.R.L. e ing. Roberto y Carlos Trujillo S.R.L.”.