



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN
ABOGACÍA

Nota a Fallo.

Derecho del Trabajo en tiempos de COVID-19.

Una sentencia que desprotege al trabajador ante un contexto de emergencia.

Análisis del fallo: “Salazar, Jesús Gabriel C/ 25 Horas S.A. y Otro S/Medida Cautelar”,
Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Buenos Aires, 16 de Junio
de 2020.

Alumno: Castiglia, Julian Gaston

Legajo VABG63966.

DNI: 38.359.231

Docente: Descalzo, Vanesa.

Abogacía

2021



Sumario: I. Introducción. El derecho en tiempos de pandemia COVID-19. II. “El Caso” Despido sin justa causa en tiempos de pandemia y DNU. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. Los fundamentos del tribunal. IV. Análisis y comentarios. IV.a. ¿La acción del empleador corresponde a un despido arbitral? IV.b, La omisión de previsión del periodo de prueba en el DNU 329/2020. IV.c. Detrimento al principio protectorio del trabajador.V. Conclusión. VI. Listado de referencias

I. Introducción. El derecho en tiempos de pandemia COVID-19

En la presente nota a fallo analizaremos la sentencia dictada por la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en autos caratulados “Salazar, Jesús Gabriel C/ 25 Horas S.A. y Otro S/Medida Cautelar”, el 16 de junio de 2020.

Dicha sentencia tuvo como objetivo resolver un litigio que se generó a causa de una situación epidemiológica, la cual provocó situaciones de emergencias en el país, que llevaron a la emisión de Decretos de Necesidad y Urgencia -en adelante, DNU-. Es decir, dicha normativa tuvo origen a causa de una pandemia que afecta, en la actualidad, a nuestro país y al mundo, no solo en un contexto de emergencia sanitaria, si no también económica y social.

Ante dicho escenario, el campo del derecho no se encuentra exento de esta situación, al contrario, el mismo está atravesado por un contexto de emergencia que afecta las situaciones cotidianas provocando el análisis de los litigios de una manera diferente y con una visión más amplia, teniendo en cuenta la crisis económica, social y sanitaria, ya que como manifiesta el Dr. Arce (2020) la magnitud de la situación actual, inesperada y gravosa que estamos atravesando a causa de la pandemia, impone que debemos analizar los litigios de una manera diferente, repensar figuras jurídicas del ordenamiento positivo, y elaborar nuevas defensas para disminuir el impacto de la crisis en el mundo del trabajo.

Por lo cual, y en razón de ello, el gobierno nacional dispuso de una serie de medidas para regular dichas situaciones a través de DNU. Éstos, se encuentran contemplados en el artículo 99, inciso 3, de la Constitución Nacional, el cual brinda facultades al poder ejecutivo para dictar decretos por razones de necesidad y urgencia, siempre y cuando circunstancias excepcionales hicieran imposible seguir los trámites ordinarios previstos por la Constitución para la sanción de leyes y, no se trate de normas que regulen en materia penal, tributaria, electoral o de régimen de los partidos políticos.

Ahora bien, en esta situación toma gran partida el derecho del trabajo, la crisis económica conlleva una reducción en los ingresos de las empresas, y en situaciones extremas, pérdidas extraordinarias que repercuten indudablemente en los empleados y su continuidad laboral. Por lo cual, tal como establece la Cámara, en la causa “Santos Bárbara Anabella c/ Maxsegur SRL”¹ es de suma importancia proteger a los trabajadores en un contexto de incertidumbre global que puede llevar a perder sus puestos trabajo y único ingreso, sumado a la dificultad de obtener un nuevo empleo en sustitución de aquel. Un claro ejemplo de protección de los trabajadores es el DNU 329/2020 dictado el 31 de marzo de 2020, que prohíbe los despidos y suspensiones del personal por 60 días, el cual fue prorrogado luego por el DNU 487/2020 dictado el 18 de mayo de 2020, con vigencia de 60 días contados a partir del vencimiento del plazo establecido por el DNU anterior.

Dichas medidas, adoptadas por el Estado Nacional, se dieron en razón del Principio Protectorio, el cual, tal como determina el autor De Diego (2011), tiene como finalidad amparar al trabajador a causa del desequilibrio producido por la superioridad del empresario.

En conclusión, en la presente nota a fallo se analizarán los problemas jurídicos presentes en la causa, y sobre los cuales la Cámara Nacional de Apelaciones tuvo que expedir una resolución. Dichos problemas se dieron a causa de los DNU mencionados, en tanto que, primeramente, se dio un problema de relevancia motivado por la norma aplicable para el litigio, ya que en primera instancia el tribunal dicta sentencia tomando como válido el DNU 329/2020 y su prórroga 487/2020, mientras que la cámara de apelaciones revoca la resolución mencionando como válido el Art. 92 BIS de la Ley de Contrato de Trabajo. En segunda lugar, tuvo lugar un problema lingüístico de vaguedad, ya que los DNU mencionados no prevén el periodo de prueba, ni tampoco podemos conocer cuántas situaciones comprende al mencionar “despido sin justa causa” con lo cual desconocemos si se incluye o excluye dentro de la definición mencionada.

¹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, “Santos Bárbara Anabella c/ Maxsegur SRL”, Sentencia N° 11076/2020 (2020).

II. “El Caso”. Despido sin justa causa en tiempos de pandemia y DNU. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

Se trata de un fallo de la Justicia Nacional sobre un despido en periodo de prueba durante la pandemia de COVID-19, mientras se encontraba vigente el DNU 329/2020 publicado en el suplemento del boletín oficial el 31 de marzo del 2020 el cual prohíbe los despidos y suspensiones por 60 días y que posteriormente fue prorrogado por Decreto 487/2020 publicado en boletín oficial el 19 de mayo de 2020.

La parte actora ingreso a trabajar bajo las órdenes de la demandada el 18 de febrero de 2020 (según el apelante el 18/03/2020) y fue despedido el 23 de abril de 2020, sin justa causa, encontrándose en periodo de prueba. En base a lo informado y encontrándose los DNU vigentes, la parte actora promueve demanda solicitando la restitución en su puesto de trabajo, fundando la misma en lo mencionado anteriormente y en el carácter alimentario de la remuneración.

En primera instancia, con fecha 03/06/2020, se admitió la medida cautelar solicitada por la parte actora ordenándose a reinstalar al reclamante en su puesto de trabajo en el término de 24 horas de notificado bajo apercibimiento de astreintes.

El 16 de junio del 2020 la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala X (a través de Corach, Gregorio – Juez de Cámara, Ambesi Leonardo Jesús – Juez de Cámara y Scolni Martin Pablo – Secretario de Cámara) en el marco de una medida cautelar planteada por el demandado, decide revocar la resolución dictada.

III. Los fundamentos del tribunal

La Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo no adhiere a la sentencia de primera instancia y decide dejar sin efecto la resolución recurrida, considerando que en cualquier supuesto la finalización del contrato laboral fue durante el periodo de prueba. De esta manera se evidencia que la cámara resuelve el problema jurídico de relevancia en la aplicabilidad de la norma utilizando el artículo 92 Bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para determinar dicha solución al problema, el tribunal señala que el período de prueba constituye un tiempo establecido en el sistema jurídico laboral por el legislador, que debe transcurrir para hacerse efectiva, la indeterminación del plazo en el vínculo.

Menciona que, en otras palabras, se trata de un espacio temporal destinado a satisfacer las expectativas que las partes han puesto en su relación y así acceder el trabajador al estándar total de protección que el ordenamiento ha fijado para el empleo privado.

Ahora bien, el siguiente problema jurídico, que es el lingüístico de vaguedad se da causa de que, el DNU 329/2020 -prorrogado por el DNU 487/2020- no incluyó de manera expresa el periodo de prueba mencionado, como comprensivo de protección.

En razón de ello, la Cámara consideró que el DNU resulta taxativo en el texto del artículo 2º, al prohibir los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, sin incluir expresamente otros supuestos legales, tanto extintivos como de condición temporal. Es decir, el tribunal consideró que el periodo de prueba no se encontraba previsto en dicha normativa.

En conclusión, observamos claramente que, la decisión del tribunal para resolver el problema jurídico de relevancia, fue aplicando el artículo 92 Bis de la Ley del contrato de Trabajo, considerando que los DNU emitidos, para la protección del trabajador, no manifiestan ninguna aclaración expresa sobre el periodo de prueba.

IV. Análisis y comentarios

El caso analizado genera una gran incógnita dentro del campo del derecho del trabajo, ¿estamos ante una sentencia que desprotege a los trabajadores? Para lograr responder a dicha pregunta, se comenzará analizando los problemas jurídicos que se evidencian en el caso. Así, en primer término, uno de los problemas allí presente es el de relevancia en cuanto a la norma aplicable, ya que el litigio se dio a causa de la contradicción entre el texto normativo del DNU 329/2020 -prorrogado por el 487/2020- y el art. 92 Bis de la Ley de Contrato del trabajo.

En segundo lugar, el fallo presenta un problema lingüístico de vaguedad en los DNU mencionados, ya que los mismos no prevén el periodo de prueba y, adicionalmente, se desconoce a cuántas situaciones comprende al mencionar “despido sin justa causa”.

Ahora bien, para determinar si la decisión arribada por dicho tribunal, para resolver dichos problemas fue correcta, analizaremos diversas figuras que fueron ejes centrales del fallo.

IV.a. ¿La acción del empleador corresponde a un despido arbitral?

Primeramente, analizaremos si en el caso se produjo un despido arbitral, ya que, si bien, aquel se generó dentro del periodo de prueba, el mismo va en sentido contrario al DNU dictado ante una situación epidemiológica. Al respecto, la autora Ciavelli (2020) considera que el despido es arbitral ya que ignora la jerarquía de las normas y el principio “*lex posterior derogat priori*”. El mismo significa, literalmente, que “la ley posterior deroga a la anterior”, lo cual implica uno de los tres principios legislativos, que la tradición jurídica y la jurisprudencia han empleado para determinar la norma aplicable.

Por otra parte, también, cabe destacar que los trabajadores se encuentran protegidos ante los despidos arbitrarios, ya que el art. 14 Bis de la constitución Nacional, como menciona García (2021), asegura a los trabajadores como “Sujetos de preferente tutela”. Es decir, dicho artículo contempla que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, entre ellos: “condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo, vital y móvil, (...); protección contra el despido arbitrario (...)”.

Es dable destacar el fallo de la Sala IX, de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en autos caratulados “Chavez, Bianca Magali c/ 25 Horas S.A. s/ medida cautelar” la cual resuelve el problema de relevancia en la aplicabilidad de la norma inclinándose por una postura favorable hacia el trabajador. Lo interesante de la sentencia es que el demandado es el mismo del caso analizado y el litigio que se resuelve es similar. La sala IX manifiesta entre sus considerandos que la crisis actual provoca “*la necesidad de adoptar medidas de idéntica índole asegurando a los trabajadores y a las trabajadoras que esta situación de emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo, ya que el desempleo conlleva a la marginalidad de la población*”².

También, dicho Tribunal en la causa mencionada, hace referencia al art. 14 Bis de la Constitución Nacional, indicando que el mismo “*impone una protección específica al trabajo en sus diversas formas y en la coyuntura, deviene indispensable la preservación de los puestos de trabajo*”³. Por último, la sala mencionada considera que:

² Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, “Chavez Bianca Magali c/ 25 Horas S.A. s/ Medida Cautelar”. Sentencia N° 10206/2020 (2020).

³ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, “Chavez Bianca Magali c/ 25 Horas S.A. s/ Medida Cautelar”. Sentencia N° 10206/2020 (2020).

de no admitirse el planteo de la parte actora se podría generar un impacto de magnitud que no podría ser conjurado con la eventual restauración posterior, no sólo en orden a las penurias y el tránsito por situaciones aflictivas económicas, sino también con relación al objeto de los derechos constitucionales tutelados.⁴

IV.b. La omisión de previsión del periodo de prueba en el DNU 329/2020

Como hemos visto a lo largo de la nota a fallo, el DNU 329/2020 y su posterior prorroga el 487/2020, presentan un problema jurídico lingüístico, específicamente de vaguedad, al no hacer referencia alguna a las desvinculaciones en periodo de prueba. Respecto a ello, el autor Arce (2020) considera que el periodo de prueba es una norma excepcional, ya que el principio general es la protección contra el despido arbitrario, que se encuentra representada por la indemnización que lo repara. En tal sentido el autor continúa e indica que lo realmente destacable del instituto, no es que el empleador pueda despedir sin causa, porque esto puede realizarlo en cualquier momento del vínculo, sino que dicho despido no represente para el empleador consecuencias indemnizatorias.

Entonces, al evaluarse dicho periodo, bajo una norma de excepción, no como un beneficio de despido sin justa causa, sino como una herramienta para evitar consecuencias indemnizatorias, es que el mismo no debería afectar la protección del trabajador, sujeto de preferente tutela, ante una situación de emergencia (Arce, 2020).

Por lo cual, el autor Arce (2020) considera que frente a la situación de emergencia que estamos atravesando en virtud del Covid-19 (Coronavirus), es importante garantizar a todo trabajador que la protección que otorga el DNU 329/2020 no sea evitada por los empleadores, mediante el uso del beneficio de excepción mencionado anteriormente.

Continuando con el análisis del problema de vaguedad, otro de los temas que fue eje central en el fallo, refiere al principio protectorio “*in dubio pro operario*”, el cual se encuentra contemplado en el art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo. Dicha normativa menciona que “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador”.

⁴ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, “Chavez Bianca Magali c/ 25 Horas S.A. s/ Medida Cautelar”. Sentencia N° 10206/2020 (2020).

Luego, el artículo aludido, continúa diciendo “Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”. Por lo tanto, este inconveniente jurídico de vaguedad en los decretos emitidos debería suplirse en base a la interpretación más favorable para el trabajador, entendiendo que la definición “despido sin justa causa” incluye el periodo estipulado en el art. 92 Bis de la LCT. Al respecto, el autor Arce (2020) acompaña este pensamiento indicando que, si el DNU 329/2020 no hace distinción alguna respecto del despido en período de prueba, la interpretación de los juristas debe ser a favor del trabajador, declarando la nulidad de la solicitud del empleador en tal supuesto.

Esta última postura han tomado distintas salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ante litigios similares, destacando el fallo de la Sala I, en la causa “Acosta Luciana Yanet c/M & L Servicios S.A.”, en el cual, el tribunal menciona entre sus considerandos que el decreto “*revela que se dirige a impedir la consumación de despidos durante el transcurso del aislamiento social preventivo y obligatorio en aras de salvaguardar los puestos de trabajo, sin que pueda advertirse a priori que la norma hubiera introducido distinciones*”⁵.

Por último, se destaca lo establecido en la causa mencionada, en tanto que determina que:

Frente a la literalidad del texto legal que sustenta la petición, el derecho invocado por la trabajadora se aprecia verosímil al igual que el peligro en la demora, en tanto la restricción a la facultad de despedir se ciñe a la situación excepcional de pandemia, que exige la adopción de medidas de corte también excepcional que aseguren a las personas que trabajan que, en principio, esta situación de emergencia no les hará perder sus empleos⁶.

⁵ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, “Acosta Luciana Yanet c/ M & L Servicios S.A. s/Medida Cautelar”. Sentencia N° 10380/2020 (2020).

⁶ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, “Acosta Luciana Yanet c/ M & L Servicios S.A. s/Medida Cautelar”. Sentencia N° 10380/2020 (2020).

IV.c. Detrimento al principio protectorio del trabajador.

Como hemos visto, los problemas jurídicos mencionados a lo largo de la nota a fallo provocaron que se generen dos claras posturas con fines de resolver este dilema. Por un lado, nos encontramos con una que afirma que prevalece el art. 92 Bis sobre el DNU 329/2020 y su posterior prorroga, el DNU 487/2020. Dicha postura es la que aplica la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en autos caratulados “Salazar, Jesús Gabriel C/ 25 Horas S.A. y Otro S/Medida Cautelar”. Tal como menciona el autor Rodríguez (2020) esta postura:

Aplica un orden de prelación directo, en tanto entiende a la ley general, la LCT, como superior frente a un decreto contingencial y de carácter temporal. Sin embargo, esa es su principal falencia, ya que en el derecho del trabajo la prelación de normas se aplica por las reglas protectorias de aplicabilidad, y bajo criterio tuitivo es claramente rebatible.

En sentido contrario, se encuentra la postura que sostiene la prevalencia del DNU 329/2020 y su posterior prorroga, por sobre el art. 92 Bis de la Ley de Contrato de Trabajo, a la cual por todo lo expuesto durante la nota, adherimos en su totalidad, siendo contraria nuestra postura hacia la sentencia dictada por la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo en autos caratulados “Salazar, Jesús Gabriel C/ 25 Horas S.A. y Otro S/Medida Cautelar”.

Dicha postura surge, por la coincidencia en lo dicho en el apartado anterior, en tanto que, se considera que el trabajador es un sujeto de preferente tutela, consagrado por el art. 14 Bis de la Constitución nacional, el cual dispone que el trabajador en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes. Esto es así por que como menciona Grisolia (2016):

El Derecho del Trabajo es tuitivo; al no existir igualdad entre las partes, protege al trabajador, que es la parte más débil en la relación de trabajo. Es decir que mientras los empleadores tienen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores sólo cuentan con su fuerza (capacidad) de trabajo.

Por lo tanto, podemos manifestar que la sentencia dictada por la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en autos caratulados “Salazar, Jesús Gabriel C/ 25 Horas S.A. y Otro S/Medida Cautelar” ignoró el principio protectorio del trabajador y lo consagrado en el art. 14 Bis de la Constitución Nacional, optando por una interpretación del DNU favorable hacia el empleador. Adicionalmente, no tiene en cuenta el contexto social, que implica dificultades para el trabajador, tal como resalta el autor Grisolia (2016) cuando un trabajador es despedido, por las circunstancias de la situación social y la emergencia sanitaria y económica, su reinserción en el sector formal de la economía es se dificulta gravemente.

Todo lo expuesto se evidencia en el fallo dictado por la Sala I de la misma Cámara, en autos caratulados “Acosta, Luciana Yanet c/ M & L Servicios S.A. s/ Medida Cautelar”⁷ al considerar que por el despido arbitrario “se enfrentarían con la consecuente privación del ingreso económico -de subsistencia- en el marco de las medidas de aislamiento impuestas por el Estado, ante una coyuntura que evidencia la escasa probabilidad de que obtengan un nuevo empleo en sustitución del puesto del que la accionada pretende desplazarlo.”

V. Conclusión

En conclusión, los ejes centrales del fallo en análisis fueron los siguientes:

- A lo largo de la nota a fallo hemos observado dos problemas jurídicos claros que provocaron que el fallo analizado tome gran relevancia en materia de Derecho del Trabajo, no solo por la decisión del tribunal, sino que también por el contexto gravoso social, sanitario y económico que estamos atravesando. En primera instancia se observó un problema jurídico de relevancia en cuanto a la norma aplicable y en segunda uno de vaguedad en el DNU 329/2020 -prorrogado por el DNU 487/2020-.
- La Sala X, de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos caratulados “Salazar, Jesús Gabriel C/ 25 Horas S.A. y Otro S/Medida Cautelar” optó por resolver los problemas mencionados aplicando el Art. 92 BIS de la Ley de Contrato de Trabajo, no adhiriendo a la sentencia de primera instancia y dejando sin efecto la resolución recurrida que ordenaba la restitución del trabajador.

⁷ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, “Acosta Luciana Yanet c/ M & L Servicios S.A. s/Medida Cautelar”. Sentencia N° 10380/2020 (2020).

- Esta decisión provocó que gran parte de la doctrina se manifieste en contra, ya que la misma desprotege al trabajador en un contexto de emergencia e incertidumbre. El tribunal basa su decisión en una norma, la cual es de aplicación en un contexto de normalidad, como la situación que vivimos está lejos de esta normalidad es que se emitieron los DNU mencionados para garantizar la protección de los trabajadores, protección que se encuentra amparada por la LCT, los principios protectorios y nuestra Constitución Nacional al definir al trabajador como sujeto de preferente tutela.

- El fallo analizado y las diferentes posiciones que se fueron generando en base al mismo dictaron un precedente para los futuros litigios en la rama del derecho del trabajo, no solo por los DNU emitidos, los cuales provocaron inconvenientes jurídicos, sino también porque se logra comprender que el contexto puede afectar en gran medida el análisis de los litigios, debiendo tener en cuenta la situación económica, sanitaria y social que se atraviesa al momento de resolver un caso, procurando aplicar el derecho en base a los principios que protegen a los trabajadores.

VI. Listado de Referencias

VI.a. Doctrina

Arce S. A. (2020). Coronavirus y Relaciones Laborales. Recuperado de <https://bit.ly/3AqNgJ6>

Ciavelli S. B. (2020) Polémico fallo de la Justicia Laboral que desprotege a los trabajadores en pandemia Covid-19. Recuperado de <https://n9.cl/2eauy>

Ciavelli S. B. (2020). Doble Vara en la Justicia Nacional del Trabajo. Recuperado de <https://n9.cl/r9b17>

De Diego, J. A. (2011). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 8ª ed. Buenos Aires: La Ley

García J. A. (2021). Prohibición de Despidos en el Marco de la Emergencia Pública en Argentina. Respuesta Jurisprudencial. Recuperado de <http://revista-ideides.com/prohibicion-de-despidos-en-el-marco-de-la-emergencia-publica-en-argentina-respuesta-jurisprudencial/>

Grisolia J. A. (2011). Derecho Laboral y Justicia. La Ley Online. Cita Online: AR/DOC/3493/2017

Grisolia J. A. (2016). El Derecho Laboral y el Código Civil y Comercial. La Ley Online: AR/DOC/1591/2016

Organización Internacional del Trabajo. (29/05/2020) Las normas de la OIT y el COVID-19. Recomendación 166. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_ILO_CODE:R166

Rodríguez S. O. (2020). Las Dos Posiciones Frente a los Despidos en el Período de Prueba (Art. 92 BIS, LCT), en Plena Vigencia del Decreto 329/2020 que Prohíbe los Despidos. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/DACF200090>

VI.b. Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala X. (16/06/2020). Expte. 10819/2020 Sentencia “Salazar, Jesús Gabriel c/ 25 Horas S.A y otros s/ medida cautelar”. [Corach Gregorio, Scolni Martin Pablo y Ambesi Leonardo Jesús]

Cámara Nacional de Apelaciones. Sala IX. (18/06/2020) Causa N° 10206/2020. Sentencia “Chavez, Bianca Magali c/ 25 Horas S.A. s/ medida cautelar”. [Vázquez Gabriela Alejandra, Hockl María Cecilia y Rodríguez Leonardo D.]

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala III. (22/06/2020) Causa N° 11076/2020. Sentencia “Santos Bárbara Anabella c/ Maxsegur SRL s/ medida cautelar”. [Perugini Alejandro H., Cañal Diana R. y Garay María Lujan]

Camara Nacional de Apelaciones. Sala I. (13/07/2020) Causa N° 10380/2020. Sentencia “Acost Luciana Yanet c/ M & L Servicios S.A. s/Medida Cautelar”. [Vázquez Gabriela Alejandra, Hockl María Cecilia y Rodríguez Leonard D.]

VI.c. Legislación

Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación. 15/12/1994.

Ley de Contrato de Trabajo. Modificación. Ley 26.428. Honorable Congreso de la Nación. 26/11/2008.

Ley de Contrato de Trabajo. Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación. 13/05/1976.

Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020. Poder Ejecutivo de la Nación.
31/03/2020.

Decreto de Necesidad y Urgencia 487/2020. Poder Ejecutivo de la Nación. 18/05/2020