



UNIVERSIDAD SIGLO XXI

Modelo de Caso:

El Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020, es aplicable al régimen de la Construcción?

Fallo: Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA s/ Medida Autosatisfactiva -

Cuerpo de Apelación. Sentencia del 21 de agosto 2020. Cámara de Apelaciones en lo

Laboral. Córdoba, Córdoba. Sala 06

Alumna: Paula M. I. Pastor

Legajo: VABG91623

DNI: 28.343.734

Abogacía

Profesora: Mirna Lozano Bosch

Fecha de entrega: 15 de enero 2022

Sumario: I. Introducción. - II. Breve Descripción del Problema Jurídico del Caso. - III. Reconstrucción de la Premisa Fáctica, Historia Procesal y Descripción de la Decisión del Tribunal. - IV. Análisis de la Ratio Decidendi de la Sentencia. - V. Descripción del Análisis Conceptual, Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales - VI. Análisis de la Autora. – VII. Conclusión - VIII. Referencias.

I. Introducción

La irrupción del COVID-19 a fines de 2019 y su rápida propagación mundial, llevó a que el 11 de marzo de 2020 fuera caracterizado como pandemia en un anuncio realizado por el director general de la Organización Mundial de la Salud (OPS, 2020); y luego, en nuestro país, a través de un Decreto de Necesidad y Urgencia (en adelante decreto o DNU) del 20 de marzo de 2020, se estableciera el “Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio” (DNU 297/2020, 2020) como medida de emergencia sanitaria. Lo que trajo importantes consecuencias en la economía y en el ámbito laboral. Planteando, en el espacio del derecho, interrogantes para la legislación, la jurisprudencia y la doctrina.

En este contexto, el Poder Ejecutivo haciendo uso de su facultad emitió el DNU 329/2020 sobre prohibición de despidos por el término de 60 días, e impuso una solución a la necesidad de seguridad laboral de muchos trabajadores. Así también, esta disposición ha alimentado el debate jurídico desde su entrada en vigencia el día 31 de marzo de 2020 (DNU 329/2020, 2020). Su puesta en práctica viene acompañada de dificultades, dado que en su generalidad textual pueden no resultar considerados aspectos singulares de determinados ámbitos laborales y sus normas regulatorias vigentes.

Sobre lo dicho en el párrafo anterior, la Sala del Trabajo de la provincia de Córdoba en su sentencia analizada en el presente trabajo (Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA s/ Medida Autosatisfactiva - Cuerpo de apelación., 2020) cuestionó la aplicabilidad del DNU 329/2020 (como parte de la norma general - LCT) en la extinción de una relación laboral de la

construcción por parte de la empleadora. El Tribunal revocó la sentencia del Juzgado de Conciliación, al determinar que no correspondía aplicar dicho decreto, sino la Ley 22250 (1980), por tratarse de un régimen especial.

Desde el análisis de las problemáticas jurídicas, podemos observar en el presente fallo que la posibilidad de aplicación del DNU 329/2020 para la solución del “caso individual”, en términos de Alchourrón y Bulygin (1987), entra en conflicto con otra solución diferente e incompatible. Que es la establecida por una norma especial, vigente y anterior, que regula a ese colectivo de trabajadores. De este modo, se presenta una situación de incoherencia en el sistema jurídico (p. 43), que el Tribunal debió resolver.

El fallo elegido para el presente trabajo sienta jurisprudencia y enriquece el debate jurídico, dado que al análisis de aspectos propios de las distintas relaciones laborales debe sumarse el de los nuevos desafíos que la pandemia y sus consecuencias presentan.

II. Breve Descripción del Problema Jurídico del Caso

En la sentencia analizada, la Sala del Trabajo (Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA s/ Medida Autosatisfactiva - Cuerpo de apelación., 2020; Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA s/ Medida Autosatisfactiva - Cuerpo de apelación., 2020) resolvió argumentando en base a reglas de especialidad, restringir el alcance del DNU (DNU 329/2020, 2020), haciendo primar la Ley 22250 (1980) en la solución de la situación que le fue presentada. Argumentó el Tribunal en su considerando III, que:

... mal puede una norma general disponer la inamovilidad de un dependiente, cuyo régimen específico, se encuentra estructurado sobre la base de la transitoriedad de las labores de obra. La exclusión del colectivo de trabajadores que aquí se propicia (en relación con los

DNU dictados por el PEN), no luce irrazonable ni puede ser tildada de arbitraria, aún en el presente estado de emergencia sanitaria,...

De este modo, frente al conflicto que se presenta sobre qué norma resulta aplicable al presente vínculo laboral extinto, y en virtud de las características propias de la relación laboral, el Tribunal hace prevalecer la aplicación de la norma especial por sobre una norma general y el decreto (al que entiende complementario de la misma).

III. Reconstrucción de la Premisa Fáctica, Historia Procesal y Descripción de la

Decisión del Tribunal

El presente caso versa sobre la extinción de una relación laboral sin causa por decisión de la parte empleadora. La que fuera comunicada a su dependiente (perteneciente éste al régimen de la construcción) el día 30 de marzo de 2020. En principio, el empleado demanda la nulidad del despido y su reincorporación con base en lo ordenado por el DNU 239/2020.

En primera instancia, la sentencia dictada por la magistrada a cargo del Juzgado de Conciliación de Nominación de la ciudad de Córdoba resolvió, haciendo lugar a la demanda autosatisfactiva presentada por el Sr. Mainini, Alberto M. contra Boetto Y Buttigliendo SA, rechazar el planteo de la demandada de inconstitucionalidad de los DNU 260/2020, 297/2020 y 329/2020, y declaró nula la extinción de la relación laboral que fuera comunicada por la empleadora al accionante. Ordenando su reincorporación en las condiciones previas a la misma.

Por su parte, la demandada interpuso recurso de apelación. En cuanto, consideró que la sentencia no satisfacía la garantía de fundamentación lógica y legal establecida en el artículo 155 de la Constitución Provincial, “asimilando erróneamente el cese contractual regulado por el art. 17 de la ley 22250 con el supuesto previsto en el art. 245 LTC.” Según se lee en los Vistos como

Primer Agravio (Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA s/ Medida Autosatisfactiva - Cuerpo de apelación., 2020).

Finalmente, haciendo lugar al recurso, la Sala unánimemente resolvió que el DNU 329/2020 y sus correlativos no resultaban de aplicación al caso en cuestión. Revocando la sentencia del juzgado de conciliación. Por determinar que, aún en las circunstancias que se presentaban, debía prevalecer la legislación especial que lo regula (Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA s/ Medida Autosatisfactiva - Cuerpo de apelación., 2020).

IV. Análisis de la Ratio Decidendi de la Sentencia

La Sala sostuvo en el Considerando III, que estando el vínculo laboral de autos regido por la Ley 22.250, y por tratarse de

un “régimen jurídico específico”, según lo establece en su artículo 35, el mismo se estructura sobre la principal característica que presenta la actividad de la construcción, que no es otra que su ejercicio irregular y asincrónico,... como una excepción a la modalidad contractual de indeterminación de plazo... (Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA s/ Medida Autosatisfactiva - Cuerpo de apelación., 2020).

Modalidad, esta última, comprendida en el régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1976), cuyas relaciones laborales se caracterizan por contar con vocación de permanencia.

Además. Como señaló en el mismo Considerando, otra de sus características distintivas es la implementación del fondo de cese laboral (Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA s/ Medida Autosatisfactiva - Cuerpo de apelación., 2020), cuya naturaleza jurídica dista de ser indemnizatoria, ya que el trabajador lo percibirá independientemente del motivo de la extinción

laboral. Y Que, como establece el artículo 15 de la ley 22.250, reemplaza al régimen de despido de la ley de Contrato de Trabajo.

Así, el Tribunal basó su decisión en las características propias del régimen de la construcción, en su modo particular de extinción de la relación y en que la ley especial contemplaba las situaciones de incertidumbre propias de ese mercado de trabajo a través de la percepción del Fondo de Cese Laboral. Peculiaridades que, según el Tribunal, exigían “... imponen un tratamiento especial excepcional al régimen general laboral, integrado por el DNU 329/2020 y sus correlativos” (Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA s/ Medida Autosatisfactiva - Cuerpo de apelación., 2020). De esta manera. Consideró que el DNU 329/20 no reparaba en las notas distintivas del régimen especial, del cual formaba parte el caso en cuestión. En consecuencia, no resultaba razonable la aplicación del decreto al mismo.

V. Descripción del Análisis Conceptual, de los Antecedentes Doctrinarios y

Jurisprudenciales

Siendo la duración de las obras la característica distintiva en la relación laboral propia de la industria de la construcción. Señala Sappia, J. (2020) que la ley 22250 consagra “...un sistema diferente, donde no existe la estabilidad ni relativa ni absoluta, o ni propia ni impropia...” (p. 1). De este modo, el sistema general de la ley LCT y el de la ley 22250 coexisten, respecto de los trabajadores de la construcción, en tanto rige la ley general en lo que no ha sido regulado por disposiciones específicas del régimen especial (Sappia, 2004, p. 75). Y en este contexto, la institución del Fondo de Cese Laboral, como lo establece el artículo 15 de la ley especial (ley 22250, 1980), “... para el trabajador de la industria de la construcción reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por la Ley de Contrato de Trabajo.”

Existen diversas posturas sobre la naturaleza jurídica del Fondo de Cese Laboral. La expuesta por Sappia, J. (2004), es que “el fondo carece de naturaleza indemnizatoria pues no repara ningún daño, ni tampoco el sistema legal del que forma parte reviste ese tipo de caracterización.” La duración de la relación contractual laboral está generalmente condicionada por la continuidad y finalización de la obra. Además, ambas partes por decisión unilateral pueden concluirla libremente solo con informarlo de modo fehaciente y, una vez concluida, el trabajador accede al fondo independientemente de encontrarse en una nueva relación laboral. Por todo esto, afirma el autor que no se busca indemnizar un daño sufrido por un despido arbitrario, sino que se trata de una prestación dineraria, proporcional a la antigüedad, que protege al trabajador de la construcción frente a la posibilidad de no encontrar un nuevo empleo (p. 99).

En la misma línea, De Carlo (2004, p. 11) conceptualiza el término indemnización en relación a conceptos de reparación o resarcimiento, arreglo del daño o perjuicio causado y compensación de pérdidas para el perjudicado. Los que se vinculan a la regla general de la LCT para el despido arbitrario, la cual dista del modo de extinción laboral regulado en la ley 22250.

Por su parte. El Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba en la causa Urbano, Tito J. E. c/Benito Roggio e H. S.A. Recurso de Casación (2006) sostuvo:

...si pasamos por el tamiz del sistema las normas que regulan la indemnización por despido (art. 245 LCT; art. 7, ley 25.013) como una protección frente a la ruptura arbitraria del contrato, se revela su incompatibilidad con el Fondo de Cese Laboral que, como se ha visto, es una remuneración diferida que percibe el obrero de la construcción al concluir el vínculo con el empleador independientemente de la forma de su extinción...

Por tratarse de finalidades distintas y no asimilables, cada uno de estos institutos resulta acorde solamente al tipo de relación en la que se encuentra legalmente establecido.

A este punto, es necesario precisar e integrar al análisis del caso el escenario actual de pandemia, emergencia sanitaria y económica en nuestro país. Teniendo en cuenta esto, Orsini (2020) afirma que "...la normativa de emergencia (art. 4, DNU 329/20) establece para el empleo, en forma temporal, un sistema de estabilidad absoluta", incluso para los operarios regidos por estatutos especiales. Por lo que, si el DNU no confirió en su texto ninguna excepción, no debería interpretarse que algún colectivo de empleados deba resultar excluido de su ámbito de aplicación. Ello, en atención a la protección del trabajo consagrada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y la regla de interpretación pro operario que resulta del artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En modo similar, Machado (2020) sostiene que "estamos por 60 días bajo un régimen de estabilidad propia". Donde la prohibición de la normativa de emergencia al despido inmotivado produce su ineficacia (p. 6).

Al respecto, Lacase (2020) permite reforzar la postura en favor de la aplicabilidad del DNU al litigio en los siguientes términos:

El DNU 329/20 busca la protección plena del trabajo, tutela que requiere mayor énfasis en las relaciones laborales de la ley 22250; donde la extinción del vínculo prescinde de la justa causa y opera directamente como un despido incausado, siendo necesaria su aplicación a fin de asegurar al trabajador el goce íntegro de sus ingresos habituales (p. 60).

Con lo que, ante el agravamiento de la crisis ocupacional, el trabajador de la construcción resulta plenamente encuadrable, como los referidos a cualquier tipo de actividad.

Por su parte, Tula (2020) frente al interrogante de si rige la prohibición de despidos prevista por el DNU 329/20 para el personal de la construcción. Plantea que "la garantía de retribución justa contra el despido arbitrario –aún en los términos de la ley 22250- luce temporariamente

ineficaz para garantizar el bien jurídico a proteger: preservación de la fuente de trabajo.” Y aunque la noción de despido incausado resulte ajena al régimen de la construcción, el DNU viene a imponer lisa y llanamente la ineficacia del despido arbitrario en atención prioritaria del marco extraordinario que se presenta (p. 16).

En contraposición. En la sentencia analizada en la presente nota a fallo, el Tribunal siguió el criterio del voto minoritario adoptado por el Dr. Rolón, Enrique A. M. (García, Gustavo Emanuel c/ Ingeniería SRL e Ing. Roberto y Carlos Trujillo SRL - UTE - Cuerpo de apelación., 2020). Quien fundamentó su voto en las notas distintivas del régimen laboral de la construcción (la falta de vocación de permanencia del vínculo, la existencia del instituto de FCL y su naturaleza jurídica no indemnizatoria en reemplazo del régimen de preaviso y despido previsto la LCT). En efecto, concluyó que no resultaba razonable la aplicación al caso del DNU que prohíbe despidos sin justa causa o por causales de falta o disminución de trabajo (pp. 4-11).

De igual modo, Sappia, J. (2020), entiende inaplicable el DNU 329/20 al ámbito propio de la ley 22250. Al resaltar las características singulares del vínculo laboral en el régimen de la construcción y la consecuente institución del Fondo de Cese Laboral como una compensación por tiempo de servicio del trabajador.

Frente a las posturas expuestas en los dos párrafos anteriores. El vocal Giletta, como parte del voto mayoritario de dicho fallo (García, Gustavo Emanuel c/ Ingeniería SRL e Ing. Roberto y Carlos Trujillo SRL - UTE - Cuerpo de apelación., 2020), expresó que “ante determinadas circunstancias o situaciones de excepción que requieren una tutela más intensa, los límites del sistema de la ley 22.250, ceden claramente.” En su argumento priorizó el marco excepcional de emergencia en el que fue dictado el decreto, que se trató de una realidad para la que las normas no

estaban diseñadas y que, en ese contexto, el objetivo del DNU 329/20 fue el de preservar el empleo a través de una política de estado con criterios de justicia distributiva. Señaló al respecto:

No advierto que sea relevante entonces que los trabajadores de la construcción no tengan acceso a una ‘indemnización’ frente al despido sin justa causa para excluirlos del ámbito tutelar del DNU 329/2020, porque no está aquí en juego la indemnización del daño (como en el caso “Urbano” citado por la apelante) sino evitar que éste se produzca, que son dos fines diversos: uno reparatorio y el otro preventivo (pp. 16-19).

Con este argumento desplaza la discusión enfatizando el contexto actual de crisis y la finalidad preventiva que viene a cumplir la aplicación del decreto frente al despido de cualquier tipo de trabajador.

VI. Análisis de la autora

Retomando la problemática jurídica presente en el fallo analizado (Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA s/ Medida Autosatisfactiva - Cuerpo de apelación., 2020) desde las herramientas metodológicas que brinda la lectura de Alchourron y Bulygin (1987), observamos que surgieron dos soluciones diferentes e incompatibles para el caso: el DNU 329/2020, por un lado, y la ley 22250, por el otro. Lo que evidencia incoherencia en el sistema jurídico que el Tribunal resolvió restringiendo el ámbito de aplicación del decreto y haciendo prevalecer la norma especial.

El análisis sistémico que realizó el Tribunal consideró que el decreto venía a complementar a la ley general (Ley 20744, 1974) en un contexto de emergencia y fundó su fallo priorizando las particularidades del régimen especial en cuestión y su incompatibilidad con la LCT en lo ya regulado por aquel. Planteó, de ese modo, que aplicar al caso concreto la prohibición de despidos del DNU no resultaba razonable por entrar en contradicción con una norma previa, vigente y

perteneciente a un régimen jurídico específico. Lo que requería una interpretación no literal del texto del decreto, en correspondencia con la naturaleza propia y diferente de la industria de la construcción (Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA s/ Medida Autosatisfactiva - Cuerpo de apelación., 2020).

El argumento del Tribunal resulta consistente en las situaciones normales previstas por el estatuto. Pero, en un contexto de pandemia, no puede soslayarse que dicha interpretación posiblemente infravalore el peso del escenario de incertidumbre en el que todos los trabajadores están insertos. En el presente estado de emergencia, restringir el ámbito de acción de una norma por interpretarla *general*, podría no ser concluyente.

El presente trabajo, conforme a lo que mantienen Lacase (2020) y Orsini (2020), retiene que el fin a preservar por el DNU es el trabajo de todo el conjunto ante una situación excepcional y novedosa para la que las normas no resultan preparadas. Considerando también que el Estado ha implementado políticas que no solo protegen a los trabajadores de la pérdida de su empleo, sino que también intentan sostener a las empresas a través de ayudas económicas. Y en ese sentido, Lacase (2020) entiende que

Toda relación de trabajo tiene una proyección social que sobrepasa el círculo de intereses privados: toda causa de extinción va a ser justa cuando sea legitimada por la justicia social, ya que deben corresponderse no solo con el interés individual sino también con los de la sociedad a la que pertenecen (p.60).

Se trata de priorizar, en un momento determinado de la historia y por el tiempo impuesto, la preservación del empleo para evitar las desigualdades de las que resultan víctimas los menos favorecidos.

VII. Conclusión

El fallo analizado sienta un precedente provincial que abre el debate sobre el peso que dio la decisión de la sentencia a las características propias de un estatuto especial, frente a un contexto novedoso de emergencia para el que dichas normas podrían no tener una respuesta satisfactoria y justa. Al considerar los desafíos que la pandemia presenta para todo el conjunto de empleados, se torna necesaria la discusión para casos similares en el futuro sobre el límite que se evidencia a la interpretación que realizó el Tribunal. Teniendo como marco ineludible la evolución de la pandemia de covid-19, en conjunto con la realidad sanitaria, económica y laboral.

El Tribunal resolvió la problemática que le planteó el caso (Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA s/ Medida Autosatisfactiva - Cuerpo de apelación., 2020) argumentando en favor de hacer prevalecer el estatuto especial que regula las relaciones laborales para el régimen de la construcción, por sobre lo establecido por el decreto 329/2020 en cuanto a la prohibición de despidos. Al que entendió como parte de la norma general de la LCT (Ley 20744, 1974). Y, aunque brindó argumentos que atendían el contexto excepcional de la pandemia, el énfasis puesto en la importancia de las singularidades del régimen de trabajo de la construcción, subvaloró el escenario inédito en que se presenta el caso y las posibles consecuencias sobre la vulneración del empleo.

Debe entenderse que el fallo del Tribunal libera a la empleadora de la carga de mantener al dependiente en el puesto de trabajo. Lo cual, ante las limitaciones actuales para conseguir una nueva fuente de ingreso, puede implicar una situación real de desamparo a valorar. Si bien la ley 22250 (1980) fue proyectada para un tipo de relación laboral determinada por la transitoriedad y movilidad ocupacional, al decir de Sappia (2004). En condiciones habituales ese obrero, finalizado el vínculo, encontraría otra obra en la cual ser empleado; pero, en el momento actual y con las restricciones de movilidad impuestas y las trabas a causa de los contagios, no resulta sencillo pensar en esa presupuesta continuidad de oferta laboral.

Es entonces que, de no ser aplicable el DNU al caso, debe pensarse de qué manera la esfera de la construcción no termina siendo un ámbito, que por *particular*, daña derechos básicos de sus trabajadores.

Finalmente, en base a lo planteado, y contemplando las implicancias de la *nueva normalidad*, también podría discutirse la adaptación de la normativa vigente, con el objetivo de evitar que el argumento de especialidad pueda resultar un mecanismo de exclusión y desprotección de este tipo particular de trabajador, en beneficio de la parte empleadora.

VIII. Referencias

Doctrina

- Alchourrón, C. y Bulygin, E. (1987). *Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales*. Ed. Astrea, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/introduccion-a-la-metodologia-de-las-ciencias-juridicas-y-sociales--0/html/ff1ec610-82b1-11df-acc7-002185ce6064_23.html#I_6_
- De Carlo, Lucas. (01/10/2014) *Industria de la Construcción. El gen de la desprotección?*. www.infojus.gov.ar. Id SAIJ: DACF140720. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/ivan-lucas-carlo-industria-construccion-gen-desproteccion-dacf140720-2014-10-01/123456789-0abc-defg0270-41fcanirtcod>
- Lacase, Maria A. (2020). *La protección del obrero de la construcción en la emergencia ocupacional y sanitaria*. Revista del foro federal del trabajo. Ed. N 3 Covid – 19, pág. 57 - 60. Recuperado de http://abogadossantacruz.org/wp-content/uploads/2020/07/REVISTRA-FOFETRA-DOSSIER-ESPECIAL-COVID-19_001.pdf
- Machado, José. (2020). *Apuntes para un borrador sobre las primeras impresiones acerca del DNU 329/2020*. Revista de Derecho Laboral, Suplemento Digital, El impacto del Coronavirus en las Relaciones Laborales, Dossier N2, pág. 4 -6. Rubinzal-Culzoni Editores. Recuperado de https://www.juschubut.gov.ar/images/Dossier_Laboral_2.pdf
- Orsini, Juan I. (08/04/2020). *Estabilidad absoluta temporal y nulidad de los despidos en el Decreto N 329/2020*. Publicación digital El COVID-19 y su impacto en las Relaciones Laborales en Argentina – Primera Parte. IJ Editores Fondo Editorial. Recuperado de

<https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=publicacion&idpublicacion=571&idedicion=35>

99

Sappia, Jorge J. (2004). *El Estatuto de los trabajadores de la Construcción*. Revista de Derecho Laboral, Volumen 2004 - I; Estatutos y otras actividades especiales - II, pág. 73 - 156. Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, marzo 2004. ISBN: 978-950-727-518-0. Recuperado de <http://www.rubinzal.com.ar/libros/estatutos-y-otras-actividades-especiales-ii/2390/>

Sappia, Jorge, J. (29/06/2020). *El DNU 329/20 y la ley 22.250*. Semanario Jurídico N° 2260, Cuadernillo 1, Tomo 122, Año 2020-B, p. 1. Recuperado de <http://www.semanariojuridico.info/doctrina/author/view/100>

Tula, Diego J., (2020). *Preguntas prácticas (y sus respuestas) sobre los alcances de la prohibición de despedir en forma incausada y por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo impuesta por el DNU 329/20*. Revista de Derecho Laboral, Suplemento Digital, El impacto del Coronavirus en las Relaciones Laborales, Dossier N2, pág. 7- 17. Rubinzal-Culzoni Editores. Recuperado de https://www.juschubut.gov.ar/images/Dossier_Laboral_2.pdf

Jurisprudencia

García, Gustavo Emanuel c/ Ingeniería SRL e Ing. Roberto y Carlos Trujillo SRL – UTE – Cuerpo de apelación. De 20 de agosto 2020. Cámara del Trabajo de la Ciudad de Córdoba, sala primera, provincia de Córdoba, Argentina. Expediente n.º 9361637. Resolución: Auto 149. Recuperado de <https://www.justiciacordoba.gob.ar/justiciacordoba/inicio/indexDetalle.aspx?codNovedad=22254>

Mainini, Alberto Mauricio c/Boetto y Buttigliengo SA s/ Medida autosatisfactiva – cuerpo de apelación. De 21 de agosto de 2020. Sala del Trabajo de la ciudad de Córdoba, sala 06, provincia de Córdoba, Argentina. Id SAIJ: FA20160059

Urbano, Tito J. E. c/Benito Roggio e H. S.A. Recurso de Casación. De 26 de abril de 2006. Tribunal Superior de Justicia, provincia de Córdoba, Argentina. Sentencia n 63.

Legislación

Decreto de Necesidad y Urgencia 297/2020. *Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio.* Poder Ejecutivo Nacional Argentino, publicado en Boletín Oficial el 20 de marzo de 2020.

Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020. *Prohibición despidos.* Poder Ejecutivo Nacional Argentino, publicado en Boletín Oficial el 31 de marzo de 2020.

Ley 20744. *Régimen de Contrato de Trabajo.* Honorable Congreso de la Nación Argentina, publicado en Boletín Oficial el 27 de septiembre 1974.

Ley 22250. *Régimen Laboral de Obreros de la Construcción.* Honorable Congreso de la Nación Argentina, publicado en Boletín Oficial el 17 de julio 1980.

Otras

Organización Panamericana de la Salud. (2020). *La OMS caracteriza COVID-19 como una pandemia.* 11 de marzo de 2020. Recuperado de <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>