

**UNIVERSIDAD**  
**SIGLO**  
La educación evoluciona



**Carrera: Abogacía**

**Modelo de caso**

**Derecho Laboral**

**Periodo de prueba:**

**La estabilidad en contexto de COVID-19**

**Nombre del alumno: Piedrafita, Maria Florencia**

**Legajo: VABG85281**

**DNI: 32.664.889**

**Entregable IV**

**Fecha de entrega: 14 de Noviembre de 2021**

**Tutora: María Laura Foradori**

**Año: 2021**

**Sumario:** I. Introducción. II Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Análisis conceptual, antecedentes y postura del autor. a. Análisis conceptual y normativo, b. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. Distintas posturas. b.1 Postura tuitiva, b.2 Postura restrictiva V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Listado de Referencias Bibliográficas. a. Legislación. b. Doctrina. c. Jurisprudencia.

## I. Introducción

En una situación de “normalidad”, la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) en su art. 92° bis contempla la facultad del empleador que le permite gozar de un período de prueba de tres meses en el que puede rescindir la relación laboral sin consecuencias indemnizatorias cuando este despido se trate de una incompatibilidad del sujeto para con las expectativas del empleador. No hay necesidad que el mismo responda a una causa debidamente justificada, siempre y cuando la relación laboral haya estado debidamente registrada y se haya preavisado al trabajador de la extinción del contrato de trabajo con 15 días de anticipación o en caso contrario, abonarle la indemnización sustitutiva de preaviso.

Teniendo en cuenta el contexto de emergencia suscitado desde el año 2.020 a raíz de la Pandemia por COVID-19 en nuestro país, se produjo una hiper actividad regulatoria por parte del Poder Ejecutivo sustentada en la necesidad de una reglamentación especial que contuviera la emergencia sanitaria y económica que atravesamos.

Este contexto gravoso y realmente inédito pone de manifiesto la necesidad de establecer un criterio jurisprudencial que contemple esta situación de excepcionalidad para dar respuesta a los nuevos conflictos, repensar soluciones jurídicas dentro del ordenamiento vigente, y elaborar nuevas defensas para afrontar el impacto de esta crisis en el ámbito del trabajo, mantener la paz social y resguardar la armonía de ese ordenamiento jurídico en el que se respeten los principios y garantías de la Constitución Nacional.

Tal como sucede en el caso bajo análisis, tramitado por ante la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, en autos “Aguilera Gerardo Abel en juicio N° "161023 Aguilera

Gerardo Abel c/ Binser S.A. p/Medida Autosatisfactiva (Acción de Reinstalación en el puesto de trabajo)" p/ Recurso Extraordinario Provincial.” (2021), la solución brindada por la Cámara responde a una interpretación particular de la normativa vigente y resuelve así el problema jurídico, dando lugar al recurso extraordinario presentado por el actor ante la Suprema corte de Justicia de Mendoza (en adelante SCJMZA).

Teniendo en cuenta la perspectiva de análisis del modelo de caso que se efectúa por medio del presente trabajo, se vislumbra la existencia de un problema jurídico de relevancia, en este caso vinculado con la coexistencia dentro del ordenamiento vigente de dos normas que resultan aparentemente contradictorias y ponen de manifiesto “la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y la aplicabilidad de la misma” (Siglo 21, 2021).

Es por eso que resulta importante analizar el contexto temporal y conceptual para ver el impacto que tiene en la definición del proceso. Para lograr una clara exposición de ellos, se comenzará describiendo los hechos mediante una breve reseña de la premisa fáctica, su historia procesal y la decisión de la SCJMZA. Luego se realizará un análisis de los motivos centrales que llevaron al tribunal a dicha decisión, abarcando las distintas posturas tomadas frente al problema y previo al análisis final y la postura de la autora, se analizarán los aspectos preponderantes de la solución jurídica apoyada en la doctrina y jurisprudencia.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal**

En el análisis del presente fallo, como ya se adelantó, los aspectos temporales resultan de suma importancia, ya que sitúan al caso planteado en una situación de excepcionalidad teniendo en cuenta el contexto sanitario y socioeconómico imperante en ese momento y la situación particular del trabajador dentro de la relación laboral.

El actor se encontraba trabajando dentro del período de prueba y su relación laboral comenzó con anterioridad a la entrada en vigencia del DNU 297/2020 que establecía el “aislamiento social, preventivo y obligatorio”. Una vez decretada la emergencia sanitaria, la empleadora decide dar por finalizada la relación laboral, notificando el despido al trabajador durante el periodo de prueba y en plena vigencia del

DNU 329/2020 el cual ordenó la prohibición de despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de sesenta (60) días.<sup>1</sup>

Ante esta situación el actor interpone una medida autosatisfactiva en la que solicita la reinstalación en su puesto laboral ante la Cámara del Trabajo (única instancia en materia laboral en la Provincia de Mendoza). El camino procesal elegido por el actor resulta relevante ya que la medida autosatisfactiva es “una herramienta cuya naturaleza descansa en la urgencia” y además no requiere de otro proceso principal como sucede con las medidas cautelares, si no que éstas se agotan por sí mismas ante su resolución favorable (Cherubin, 2020, Apartado I). En el caso planteado, el contexto social y económico imperante en el país prácticamente no permitía otro camino procesal que el elegido, ya que el peligro en la demora se encuentra claramente sustanciado.

La Séptima Cámara del Trabajo de Mendoza, resolvió el caso mediante una sentencia irruptiva en el sentido que admite la medida autosatisfactiva interpuesta, declara la nulidad del despido notificado por la demandada en los términos de su realización y ordena que se proceda a hacer efectivo el pago de las remuneraciones devengadas desde el momento del despido y hasta el agotamiento del período de prueba, fecha a partir de la cual, consideró como fenecida la relación laboral.

Frente a esta decisión el actor presentó un recurso extraordinario ante la CSJMZA, ya que considera que la decisión judicial de la Cámara de trabajo vulnera el derecho que posee el actor frente a lo establecido en el DNU 329/2020, y realiza una interpretación errónea al acotar la reinstalación en el puesto de trabajo hasta la fecha de finalización del periodo de prueba.

Finalmente, la decisión de los magistrados de la CSJMZA (en disidencia) dispuso que no le asiste razón al recurso planteado y rechaza el mismo por cuanto no le correspondía al actor el derecho a la reinstalación en su puesto de trabajo. No obstante, la SCJMZA no pudo modificar la sentencia de Cámara, por cuanto el recurso extraordinario sólo fue interpuesto por el actor (trabajador) y no por el empleador.

### **III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia**

---

<sup>1</sup> Art 2° - D.N.U. 329- EMERGENCIA PÚBLICA – Prohibición de despidos, 2020.

La SCJMZA rechaza el recurso extraordinario planteado, y en su votación los magistrados expusieron distintas interpretaciones respecto de la normativa vigente para llegar a dicha conclusión.

Por un lado, el Dr. Palermo en su voto expone que correspondía hacer lugar al recurso planteado y basa su interpretación en que el DNU 329/2020 establece la prohibición de despidos sin justa causa por 60 días (prorrogado por DNU 487/2020) indicando que de los considerandos de dicha reglamentación se desprende que el fin del DNU es evitar la pérdida de fuente de trabajo y considera que la Séptima Cámara realiza una interpretación errónea limitando la protección del trabajador a la finalización del plazo a prueba, ya que nada obsta que dicho periodo sea también tutelado en el contexto de crisis en función a los principios que establecen los artículos 9°, 10° y 11° de la LCT y el art. 14° bis de la Constitución Nacional.

Desde otro punto de vista, los Dres. Adaro y Valerio votaron en disidencia basando su interpretación en el texto del artículo 92° bis de la LCT el que expresamente establece que: "Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231° y 232°..." y considera que el DNU 329/2020 en caso de haber querido incluir al periodo de prueba "debió haberlo dispuesto expresamente, en atención a la falta de estabilidad de los trabajadores en ese lapso"<sup>2</sup> sosteniendo dicha interpretación en el principio de legalidad receptado en el artículo 19° de la Constitución Nacional: "Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados. Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe."

De esta manera la SCJMZA decidió mantener la sentencia emitida por la Séptima Cámara del Trabajo al no hacer lugar al recurso extraordinario planteado, por cuanto el mismo "no contiene razones suficientes que justifiquen una solución diferente a la arribada por el tribunal de grado, por lo que se desestima este agravio."<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> ADARO, SCJMZA, 2021, Aguilera Gerardo Abel en juicio N° "161023 Aguilera Gerardo Abel c/ Binser S.A. p/Medida Autosatisfactiva (Acción de Reinstalación en el puesto de trabajo)" p/ Recurso Extraordinario Provincial.

<sup>3</sup> VALERIO, SCJMZA, 2021, Aguilera Gerardo Abel en juicio N° "161023 Aguilera Gerardo Abel c/ Binser S.A. p/Medida Autosatisfactiva (Acción de Reinstalación en el puesto de trabajo)" p/ Recurso Extraordinario Provincial.

## **IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

### *a. Análisis conceptual y normativo*

Dentro de las normas que establece la LCT, encontramos una excepción a la relativa “estabilidad” que rige a la relación laboral por tiempo indeterminado: el periodo de prueba. Este instituto forma parte del contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sólo este tipo de contratos contempla su implementación. Comienza desde la celebración del contrato de trabajo trayendo aparejada la obligación del empleador de la registración de la relación laboral, y puede ser eliminado por las partes de común acuerdo o por el empleador unilateralmente. En la LCT el periodo de prueba se encuentra regulado en el artículo 92° bis, el que textualmente indica:

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96°, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231° y 232°.

Esta definición coloca al periodo de prueba en una especie de “subperiodo” dentro del contrato por tiempo indeterminado diferenciando los efectos jurídicos propios de este instituto, de los alcanzados luego de transcurrido este plazo. Tal como menciona el autor Tula (2020, Apartado VII) “las personas que se encuentren atravesando los primeros tres meses de la relación laboral no gozan aún de estabilidad impropia - protección contra el despido arbitrario- consagrada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.”

Si bien en situaciones de normalidad no caben dudas de la plena vigencia y aplicación del artículo 92° bis de la LCT, durante la emergencia sanitaria sufrida durante el año 2020 por COVID-19, su aplicabilidad se vio cuestionada al cotejarla con lo dispuesto por la normativa de emergencia dictada por el Poder Ejecutivo ya que como indica el autor De Diego (2020, Apartado III) se entiende que lo dispuesto por DNU 329/2020 “configura una suerte de estabilidad reforzada” en tanto el mismo dispone en su artículo 2°:

Prohíbense los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de sesenta (60) días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el Boletín Oficial.

En este punto, a priori, entran en contradicción dos normas vigentes en nuestro sistema jurídico, conduciéndonos a un análisis preliminar en la relación al orden de prelación entre ambas. Tal como expone Manili (2003, p.216) “la posibilidad de que existan contradicciones, redundancias, ambigüedades, vaguedades o lagunas en cualquier sistema normativo es una realidad que no necesita demostración”. Así, si nos encontráramos frente a un problema de relevancia en el que dos normas de distinta jerarquía entren en contradicción, no quedan dudas que debe prevalecer la del nivel superior. Sin embargo, no resulta así cuando se suscitan contradicciones entre normas ubicadas en un mismo rango del ordenamiento jurídico.

En ese sentido para Bidart Campos y Manili (2003c, p.1359) “las leyes no son jerárquicamente superiores a los demás decretos (haciendo referencia a los decretos de necesidad y urgencia), siempre que el Ejecutivo al sancionarlos no exceda el marco de sus funciones propias invadiendo las del legislativo y respete los parámetros de razonabilidad que la constitución establece.” En el caso del DNU bajo análisis, nos encontramos que el mismo cumple con los requisitos formales y sustanciales establecidos en el artículo 99° inc. 3 de la Constitución Nacional, resultando válidamente vigente y en igual jerarquía la LCT.

A fin de analizar íntegramente este punto, resulta interesante destacar que, si bien la razonabilidad de dictar este tipo de decretos no está en discusión en el DNU 329/2020, las sucesivas prórrogas que ha tenido éste necesariamente implicarían un nuevo análisis en la actualidad. Teniendo en cuenta que el dictado de los DNU debe responder a una circunstancia excepcional y de emergencia tal que impida seguir el procedimiento ordinario de sanción de leyes, sería posible discutir si este requisito verdaderamente se cumple en la actualidad, “tanto por el exceso de la temporalidad como por el incumplimiento de los fines propuestos” (Llatser, 2020, Apartado IV).

Ahora bien, continuando con un análisis sustancial del conflicto, si bien la normativa es clara frente a la disposición de prohibir los despidos, la misma no permite identificar acabadamente la extensión de su alcance, teniendo en cuenta que no surge del mismo texto de la norma que deba incluirse o no al periodo de prueba dentro de dicha prohibición.

Si consideramos al periodo de prueba como un instituto particular dentro del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, corresponde la aclaración ya que, de lo contrario, realizar una interpretación excesiva del DNU, correspondería también un perjuicio para el empleador al violar el principio de legalidad y reserva contenidos en el artículo 19° de la Carta Magna.

*b. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. Distintas posturas*

Dado el contexto normativo expuesto, la doctrina y la jurisprudencia han tomado distintas posturas y caminos con miras a resolver esta encrucijada jurídica.

*b.1 Postura tuitiva*

Por un lado, nos encontramos con esta postura que basa su interpretación en lo que considera la naturaleza del DNU 329/2020 indicando que el mismo “no posibilita otra interpretación que la de proteger la fuente de trabajo del trabajador sin importar la antigüedad del mismo”<sup>4</sup> cuando en los fundamentos expuestos en el mismo texto de la norma expresa que “la crisis conlleva la necesidad de adoptar medidas para asegurar 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.”<sup>5</sup>

Esta postura ha sido receptada por una parte de la jurisprudencia y la doctrina, sosteniendo que, si bien el DNU 329/20 hubiera merecido mayores precisiones, “para facilitar una mejor hermenéutica jurídica y evitar así interpretaciones ambiguas, al momento de comprender el verdadero sentido y alcance de la norma en cuestión no se puede desdeñar la máxima latina: ‘Ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus’ (...) es decir, no debemos efectuar diferenciación donde la ley no lo hace.”<sup>6</sup>

En fin, para esta postura la pandemia constituye una situación inusitada que obligó a priorizar el derecho al empleo y al salario bajo la mirada de los principios

---

<sup>4</sup> PALERMO, SCJMZA, Aguilera Gerardo Abel en juicio N° "161023 Aguilera Gerardo Abel c/ Binser S.A. p/Medida Autosatisfactiva (Acción de Reinstalación en el puesto de trabajo)" p/ Recurso Extraordinario Provincial, 2021.

<sup>5</sup> D.N.U. 329/2020 - EMERGENCIA PÚBLICA – Prohibición de despidos, 2020.

<sup>6</sup> BUTÉ, Cámara del Trabajo, Sala I “García Gustavo Emanuel vs. Ingeniería SRL e Ing. Roberto y Carlos Trujillo SRL – UTE – Cuerpo de apelación”, 2020.

protectorios del derecho del trabajo, por encima de las facultades de organización del empleador, e incluso por sobre sus derechos patrimoniales.

### *b.2 Postura restrictiva*

Por otro lado, se expone una postura “restrictiva” como se ha hecho llamar por parte de la doctrina, dotando de plena vigencia lo establecido en LCT sustentada en el hecho de que el periodo de prueba no implica ningún tipo de estabilidad ni beneficio económico por parte del trabajador, quien puede ser desvinculado durante ese periodo sin que con ello se infiera que el empleador hubiera cometido un incumplimiento contractual.

Esta postura conlleva la necesidad de analizar cuál es la esencia del período de prueba, y al respecto, el doctrinario Etala (2008, ps 205-206) lo define como “un medio por el cual el empleador puede apreciar las aptitudes y destrezas del trabajador que ha de cubrir un puesto, analizando de esta forma si este cumple con las expectativas que el puesto requiere”.

Teniendo en cuenta así la esencia del instituto, el sólo incumplimiento de las expectativas del empleador por falta de pericia o simplemente por aptitudes propias de la tarea a desarrollar constituyen causa suficiente, durante esta etapa de la relación laboral, para que se produzca el distracto y evitar que el empleador deba asumir las responsabilidades que conlleva contratar por tiempo indeterminado a un trabajador que no resulte competente.

Siguiendo este criterio, la Corte Suprema de la Nación en la causa Salazar, Jesús Gabriel c/25 HORAS SA y otro s/medida cautelar (2020), ha indicado que el periodo de prueba 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.<sup>7</sup>

Esta postura si bien se denomina restrictiva, amplía su visión hacia las necesidades del empleador, para quien tampoco es ajeno el flagelo que la pandemia acarrea, perspectiva sustentada en lo dispuesto por la Organización Mundial del Trabajo (OIT) en su recomendación N°166 (2020, p 6) dictada en ocasión a la Pandemia por COVID-19, cuando indica la necesidad de “prestar la orientación y apoyo a los empleadores a fin de que puedan adoptar medidas eficaces para identificar, prevenir y

---

<sup>7</sup> CSJN, “Salazar, Jesús Gabriel c/25 HORAS SA y otro s/medida cautelar” (2020).

mitigar los riesgos de los efectos negativos en los derechos humanos y laborales en sus actividades.”

## **V. Postura de la autora**

Teniendo en cuenta una situación de emergencia sanitaria, social y económica como la vivida a raíz de la pandemia por COVID-19, en materia laboral los efectos dañosos afectan tanto al trabajador como al empleador. El hecho de privar al empleador del derecho de adecuar y elegir correctamente su equipo de trabajo, obligarlo a mantener un vínculo laboral que luego del periodo de prueba y en tiempos “normales” no hubiese escogido y mantenerse así abonando los salarios que esa relación conlleva, en medio de la caída de su rentabilidad, e incluso en algunos casos, afrontando un resultado negativo en el negocio, resulta a las claras abusivo y violatorio del derecho de propiedad contenido en nuestra carta magna.

No es discutible que el despido arbitrario o sin justa causa, para un empleado que ha conseguido la “estabilidad” en su puesto de trabajo está amparado por el DNU 329/2020 y mucho más en un periodo de tal incertidumbre como el atravesado a raíz de la pandemia, resguardando los derechos consagrados en el art 14 bis de la Constitución Nacional a fin de garantizar el trabajo y el pago de salarios de aquellos trabajadores que acompañan al empleador de forma permanente. Pero distinto es el caso del despido en los términos del art. 92 bis que, si bien implica un perjuicio para ese trabajador, también es cierto que éste sabe o debería saber que su continuidad en el puesto de trabajo está prueba y que gozará plenamente de todos los derechos subyacentes del contrato de trabajo por tiempo indeterminado una vez transcurrido dicho plazo y, por ende, habiéndose comprobado sus aptitudes para el puesto.

En definitiva, la postura de la autora del presente trabajo considera que para el correcto desarrollo de una relación de trabajo tiene que existir seguridad jurídica para ambas partes, la que debe mantenerse siempre y más aún en periodos de crisis, ya que las políticas de emergencia también deben alentar y proteger la existencia de agentes que quieran cumplir el rol de empleadores, teniendo en cuenta que sin ellos no cabría la posibilidad de que existan trabajadores. La decisión de la CSJMZA en el fallo analizado coincide con esta postura y en sus fundamentos se vislumbra que busca respetar también

los derechos de los empleadores y mantener la seguridad jurídica de nuestro ordenamiento positivo frente a la gran crisis sanitaria, social y económica que atravesamos.

## **VI. Conclusión**

Como ya se ha analizado, la situación de emergencia vivida durante la pandemia por COVID-19 obligó a interpretar la normativa vigente con una visión amplia. El fallo Aguilera Gerardo Abel en juicio N° "161023 Aguilera Gerardo Abel c/ Binsler S.A. p/Medida Autosatisfactiva (Acción de Reinstalación en el puesto de trabajo)" p/ Recurso Extraordinario Provincial resulta relevante ya desde la decisión emitida por la Séptima Cámara del Trabajo de Mendoza. Así, con una sentencia irruptiva respecto a la interpretación de la normativa vigente, la Cámara admite la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo, pero limita la misma a la fecha de finalización de periodo de prueba, momento en el que, según la sentencia se debió tener por concluida la relación laboral.

Destacando que el trabajador es únicamente quien interpone recurso extraordinario provincial ante esta sentencia, por considerar que su derecho ha sido vulnerado, la Suprema Corte de Justicia de Mendoza decide (en disidencia) no asistir razón al recurso planteado, exponiendo cada magistrado su postura frente al problema jurídico.

Por un lado, se expone una postura que interpreta que la naturaleza del DNU 329/2020 es evitar la pérdida de las fuentes de trabajo y, por tanto, nada obsta que el empleado que se encuentre en un periodo de prueba esté protegido por lo normado en dicho DNU teniendo en cuenta el contexto de crisis imperante.

Por otro lado, los demás magistrados (con voto mayoritario) consideraron que el trabajador durante el periodo de prueba no goza de la estabilidad impropia que se adquiere una vez transcurrido dicho plazo. Y sostienen que en caso de haber querido incluir al instituto dentro de la prohibición establecida en el DNU 329/2020, se debió haber hecho expresamente, ya que de lo contrario se violarían los principios legalidad y reserva contenidos en el artículo 19° de la Constitución Nacional.

El análisis del presente fallo resulta interesante ya que pone de manifiesto la necesidad de reinterpretar el ordenamiento positivo en momentos de crisis, en pos de mantener la paz social y resguardar un ordenamiento jurídico armónico en el que se

respeten los principios y garantías de la Constitución Nacional. Es necesario que en un contexto como el que impuso la pandemia por COVID - 19 se amparen los derechos de trabajadores, pero no resulta menos importante que se contenga o resguarde de manera integral también a las empresas que brindan esos puestos de trabajo, a quienes también afectaron fuertemente los efectos de esta crisis sin precedentes.

## VII. Listado de referencias bibliográficas

### a) Legislación

Ley N° 24.430 - Constitución Nacional Argentina. (1994). Infoleg. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley N° 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo (2002). Infoleg. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

Decreto N° 329/2020 – Decreto de necesidad y urgencia (2020). Infoleg. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335976/norma.htm>

Recomendación n° 166, Organización Internacional del Trabajo (2020) “*Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)*”. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)

### b) Doctrina

Bidart Campos G. J. y Manili P. L. (2003), “*La jerarquía normativa de las distintas clases de Decretos del Poder Ejecutivo Nacional*”, Ed. La Ley.

Cherubin, G. (2020) “*Medidas Autosatisfactivas: Análisis doctrinario. Naturaleza jurídica del proceso*”. Recuperado de <https://www.grupoprofessional.com.ar/blog/medidas-autosatisfactivas-analisis-doctrinario-naturaleza-juridica-del-proceso/>

De Diego, J. A. (2020) “*El despido y la reincorporación en el período de prohibición en el escenario del coronavirus*”. Ed. La Ley. Recuperado de [https://dediego.com.ar/wp-content/uploads/2020/06/la\\_ley.pdf](https://dediego.com.ar/wp-content/uploads/2020/06/la_ley.pdf)

Etala, C. A. (2008) "*Contrato de Trabajo*", Ed. Astrea, ps. 205-206.

Llatser, N. (2020) "*Algunas reflexiones en torno a la prohibición de despidos DNU 329/2020: Análisis sobre su Constitucionalidad*". Recuperado de <http://revista-ideides.com/algunas-reflexiones-en-torno-a-la-prohibicion-de-despidos-dnu-329-2020-analisis-sobre-su-constitucionalidad/>

Manili P. L (2003) "*El bloque de constitucionalidad, la recepción del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el Derecho Constitucional argentino*", Ed. La Ley, p. 216.

Tula, D. J. (2020) "Preguntas prácticas (y sus respuestas) sobre los alcances de la prohibición de despedir en forma incausado y por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo impuesta por el DNU 329/2020" *Revista de Derecho Laboral, suplemento digital "El impacto del coronavirus en las relaciones laborales"*, Dossier nro. 2, Ed. Rubinzal-Culzoni.

### c) *Jurisprudencia*

SCJMZA, "Aguilera Gerardo Abel en juicio N° 161023 Aguilera Gerardo Abel c/ Binser S.A. p/Medida Autosatisfactiva (Acción de Reinstalación en el puesto de trabajo) p/ Recurso Extraordinario Provincial" (2021). Fallo Recuperado de <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=8371781943>

CNAT, Sala X, "Salazar, Jesús Gabriel c/25 HORAS SA y otro s/medida cautelar" (2020). Recuperado de <https://www.cpacf.org.ar/files/acordadas/Salazar-medida-cautelar%20despido.pdf>

Cámara del Trabajo, Sala I "García Gustavo Emanuel vs. Ingeniería SRL e Ing. Roberto y Carlos Trujillo SRL – UTE – Cuerpo de apelación" (2020). Recuperado de <https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/093/054/000093054.pdf>