



**“EL DNU 329/2020 AL RESGUARDO DE LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES”**

**Selección del fallo: “Grasso Viola, Melisa Daniela c/Chevron Business Support
Center SRL s/acción de amparo” Fecha 13-may-2020**

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación

Carrera: Abogacía

Nombre: Vera, Pablo Manuel

Legajo: VABG8340

Tutor: Vanesa Descalzo

Tema elegido: Modelo de caso

Año: 2021

Sumario: I- Introducción. II-Reconstrucción premisa, historia procesal y decisión tribunal. III-La *Ratio Decidendi*. IV-Análisis y Comentarios. V-Conclusión. VI-Bibliografía.

I- Introducción

Durante la emergencia sanitaria del año 2020, producto de la pandemia de coronavirus, el poder ejecutivo firmó un decreto de necesidad y urgencia, el DNU 329/20 (en adelante DNU o DNU 329/20) que establece en su segundo art. 2, que quedan prohibidos los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, esto para evitar despidos injustificados en el marco del aislamiento social, preventivo y obligatorio (en adelante, ASPO).

Mientras se encontraba vigente el DNU 329/20, decreto al se hace referencia, quedaron cesantes muchas personas de sus puestos de trabajo (ver fallos “Salazar”, “Mainini”, entre otros), como es el caso de Grasso Viola, quién ha sido desvinculada de su trabajo mientras estaba en el periodo de prueba.

En este caso bajo análisis se destaca la interpretación de las normas vigentes en materia laboral y su aplicación, evidenciándose como los jueces intervinientes consideran la solución del conflicto desde dos ópticas distintas: una adecuándose a lo normado en la ley de contrato de Trabajo y la otra, priorizando lo estipulado en el DNU 329/20 en el contexto de la pandemia de COVID-19.

El fallo reviste de gran importancia jurídica, pues es reflejo del criterio de los magistrados intervinientes en relación a la injerencia de un DNU por sobre una ley vigente, determinando el alcance de cada uno de ellos, a fin de que resulte precedente para situaciones análogas a futuro.

Es trascendente analizar a este fallo porque se observa la pugna normativa y brinda claridad acerca de la cosmovisión jurisprudencial en gran medida, como también así la visión doctrinaria vinculado al derecho del trabajo en tiempos adversos.

Existe en este fallo un claro problema jurídico de relevancia, ya que se manifiesta criterios disímiles en relación a la apreciación sobre la resolución del conflicto por parte de los magistrados intervinientes.

En primera instancia, se entiende que no se configura un despido sin causa, puesto que es una mera disolución del vínculo laboral, tal como se expresa en el art. 92 bis de la LCT N° 20.744 (1976) por encontrarse, el trabajador, aun en periodo de prueba.

Aquí este tribunal considera que el decreto presidencial mencionado no contempla a aquellos trabajadores que se encuentran en el plazo previsto por la LCT para el periodo de prueba.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante CNAT), por su parte, entiende que el DNU 329/20 protege a los trabajadores durante el aislamiento social preventivo y obligatorio, por lo que cualquier tipo de despido, mientras el referido DNU se encuentre vigente, está prohibido.

La CNAT, para decidir así, hizo una lectura interpretativa acerca del contexto y la situación de desprotección en la que una trabajadora iba a estar, considerando lo mejor para ésta.

A través de la lectura de este comentario a fallo el lector tendrá una clara idea del criterio de los jueces intervinientes a fin de tener un documento teórico que sea referencia de la época del COVID-19.

II-Reconstrucción premisa, historia procesal y decisión tribunal

Grasso Viola es una mujer que, durante la vigencia del DNU 329/20 y estando trabajando en su periodo de prueba en la empresa Chevron Business Support Center SRL, queda desvinculada laboralmente.

Acontecido esto, Grasso Viola acciona e interpone un recurso de amparo ante el juzgado de Feria con la finalidad de volver a ser incorporada en su trabajo, pues la despidieron durante la vigencia del DNU ya mencionado y, basándose en que éste prohibía el despido, es que formalizó sus argumentos.

El tribunal de primera instancia considera no procedente la medida cautelar interpuesta por la actora por entender que ésta, por encontrarse en su periodo de prueba, no podía reclamar el despido, por lo que ésta acude a la Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo, obteniendo así un laudo para sí, favorable, pues la cámara considera que el período de prueba

previsto por el art. 92bis de la LCT no es análogo al despido sin causa prohibido en el art. 2º del DNU 329/2020, ya que este último se confeccionó con el objeto de que los trabajadores no sean despedidos y no queden sin su sustento.

Teniendo esto en cuenta, la Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo conminó a la empresa a restituir su puesto a la actora bajo apercibimiento de aplicar astreintes en caso de que esto no suceda, expresando además en sus argumentos que el DNU no discierne la situación de contrato de trabajo, sino que prioriza la posibilidad de sustento del empleado, además reconoce que la actora para poder acceder a ese puesto, renunció al anterior, por lo que tenía sus expectativas puesta en Chevron Business Support Center SRL.

Este último tribunal tuvo en cuenta, en definitiva, el contexto de emergencia sanitaria y la indefensión en la que quedaba la actora, por lo que quedó suficientemente acreditado el peligro en la demora y la verosimilitud en el derecho invocado

III-La *Ratio Decidendi*

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo considera para emitir su decisión que, en relación al problema de aplicabilidad de la norma, debía prevalecer, en este caso el DNU del ejecutivo pues éste era adecuado para el contexto de emergencia sanitaria que se estaba viviendo, procediendo entonces a reconocer el derecho de la actora haciendo lugar a su pretensión; pues ésta había acreditado verosimilitud del derecho y el peligro de la demora.

La CNAT, en sus argumentos enunció que reconoce un problema de aplicación respecto a la procedencia del DNU por sobre la LCT, pero como se desprende de autos, este tribunal consideró que “en el limitado marco de cognición que propone una cautelar, con una trabajadora despedida, en épocas de pandemia y de aislamiento social preventivo y obligatorio, sin otra fuente de recursos”, se configura los requisitos de peligro en la demora y verosimilitud en el derecho invocado, dando más peso en su decisorio a la cuestión fáctica que al efectivo choque normativo.

IV- Análisis y Comentarios

Como fue mencionado con anterioridad, Grasso viola, al verse desempleada en el marco de la pandemia de coronavirus y en circunstancias del ASPO, interpuso ante el Juzgado de Feria ante un recurso de amparo con el objetivo de ser reintegrada en el puesto del que la

habían desvinculado. Por verse sin recursos y porque además tenía sus expectativas puestas allí, renunció a su antiguo trabajo.

El amparo, según lo comparte Olmos Sonntag, es un remedio excepcional que privilegia una acción genérica con la finalidad de defender un bien jurídico determinado toda vez que los procedimientos previstos para resguardar tales derechos se tornan inidóneos para su efectiva defensa (2016).

Así, Grasso viola en sus argumentos, entendió que la acción de amparo era el procedimiento adecuado para proteger su derecho, considerando yo también esto, pues el momento de incertidumbre en momentos de pandemia lo ameritaba.

En primera instancia consideraron que no correspondía hacer lugar a la solicitud de la accionante puesto que resultaba aplicable el art. 92 bis de la LCT.

Este artículo reza:

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 (Ley N° 20.744, 1976).

Cianciardo comparte que el período de prueba se rige por las siguientes reglas:

- El empleador no puede tener al empleado de forma indeterminada – ni siquiera más de una vez – en periodo de prueba, esto, según mi opinión sería denigrar al empleado y tomarlo como un medio y no un fin.
- Esto, por supuesto conlleva a que el empleador obtenga una adecuada sanción por a causa de su mal accionar, cuestión que comparto.
- El empleado debe ser registrado por parte del empleador desde que comienza su relación laboral lo que incluye, claro, al periodo de prueba.
- El trabajador, además tiene sus derechos sindicales, por lo que no difiere el periodo de prueba del trabajo propiamente dicho.

- Debe, por supuesto, en esta línea, el empleador pagar los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.
- El trabajador también tiene derecho a la protección y prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo o enfermedad inculpable (Cianciardo, 2004).

Esto significa que el periodo a prueba es en sí un contrato de trabajo con la única salvedad de que si se extingue durante su transcurso, no lleva derecho a indemnización.

En relación a la interpretación doctrinaria de este artículo, Grisolía & Ahuad aclaran que el periodo de prueba no constituye una modalidad distinta de contrato que la de un contrato de trabajo en sí.

Debe entenderse entonces que durante esos tres meses de prueba, los efectos jurídicos producen las mismas consecuencias, a excepción de la disolución unilateral sin que esto implique indemnización (2014, págs. 137-138).

En la voz de Gatti, durante este periodo cualquiera puede extinguir la relación sin motivo trascendente y sin necesidad de preavisar, sin que se genere derecho indemnizatorio alguno (Gatti, 2000, pág. 169).

A lo que refieren los doctores, es que el periodo de prueba sólo es diferente del contrato de trabajo a los efectos del derecho indemnizatorio y del preaviso, siendo en lo demás, idéntico, por lo que los principios del derecho laboral son plenamente aplicables durante el periodo de prueba.

El juzgado de feria quizás obvió u olvidó el principio *in dubio pro operario* el cual es aplicado por el juez y tiene como objetivo, cuando existen hechos dudosos, inclinar la balanza a favor del trabajador (Angarita, 2016, págs. 40-66).

El termino *in dubio pro operario* es un principio del derecho laboral que establece que cuando existen dudas razonables en la discusión entre un empleado y su empleador con respecto a los reclamos efectuados o las imputaciones alegadas, los jueces deberán decidir la cuestión más favorable al trabajador (Hilda, 2009).

Esto porque al considerar sólo lo escrito en el art. 92 bis de la LCT sin entrever las circunstancias en las que ocurrió el despido, incurrió el juzgado de primera instancia, en mi

opinión, en un reduccionismo jurídico, pues dejó de lado a la persona, quién debe ser destinataria de la protección legal.

El derecho no puede apartarse de aquello por lo que tiene entidad, es decir la persona y, sobretodo, la persona vulnerable, pues es allí dónde realmente el derecho cumple su función natural.

Tampoco atendió al principio de condición más beneficiosa que, aunque no es directamente aplicable, puede leerse desde la óptica que aunque no haya sido “introducido”, una condición más beneficiosa, como el contacto exterior es más gravoso, entonces correspondería no cesantear a la persona, pues ésta no es un mero objeto de trabajo, es un ser con expectativas y anhelos que van más allá del trabajo en el que se desarrolla.

En este sentido, De Val Tena reflexiona acerca de que:

(...) el derecho nacido del acuerdo expreso o tácito de las partes del contrato de trabajo que, manifestando su voluntad en tal sentido, introducen condiciones laborales o regímenes jurídicos más beneficiosos para el trabajador que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia, los cuales deberán ser respetados en sus propios términos hasta su modificación o supresión por los procedimientos oportunos (De Val Tena, 2017, págs. 45-75)

Este principio, por supuesto, no consideró una cuestión excepcional como lo es la pandemia acaecida o las medidas tomadas por el poder ejecutivo en relación a esto, pero creo que como el espíritu del principio es beneficiar al trabajador, si existe una circunstancia externa y gravosa, este principio debe aplicarse introduciendo una condición más beneficiosa al permitir que la actora continúe con su puesto de trabajo y no quede desamparada en tal sanitaria, pues realmente así se consigue cumplir con este punto angular del derecho del trabajo.

El principio de la facilitación de la prueba en el proceso laboral indica que ante las dificultades que tiene el trabajador al momento de acceder a la justicia para hacer valer sus derechos, facilitándole las cargas probatorias (Dobarro, 2019).

Este principio, como el anterior, no resulta aplicable directamente, sin embargo, si se tiene en cuenta el *in dubio pro operario* y el contexto de emergencia social, el juzgado de feria,

bien hubiera podido tener en cuenta lo referido a lo facilitarle al trabajador el acceso a la justicia, no sólo en relación a las cargas probatorias, sino además propiciarle el camino a la equidad en termino amplio, es decir, aplicar lo justo.

Debo hacer cierta aclaración al respecto, ya que puede parecer, *a priori*, que este principio no es aplicable, sin embargo no debe entenderse que la facilitación de la prueba es la de posibilitar un elemento probatorio físico, sino que debe entenderse como aquel acompañamiento que se le debe hacer al trabajador como eslabón más débil posibilitando que éste pueda manifestar lo que considere y debe ser tenido en cuenta.

A diferencia del tribunal inferior, la CNAT, hizo lugar a los requerimientos de la accionante en relación a la medida cautelar, pues consideró los presupuestos sobre los que se se apoya tal remedio resultaban al extremo acreditados por el contexto de emergencia.

Las medidas cautelares son como lo refieren Rey Anaya & Rey Cantor, “adoptar las disposiciones para prevenir un daño o peligro cuando las circunstancias lo impongan” (s/f, págs. 127-193).

Los presupuestos sustanciales inherentes a una medida cautelar son el peligro en la demora, que se basa en la urgencia de adoptar la medida necesaria a fin de que se brinde el resguardo temporal preciso ante la situación planteada y la verosimilitud del derecho, es decir, apariencia de viabilidad del derecho invocado (Rojas, 2018).

El peligro en la demora, al decir de Abad Yupanqui, no resulta suficiente que la medida cautelar incoada esté dirigida a prevenir un daño a los derechos que quién acciona, sino que se hace preciso que para dar oportunamente respuesta a al daño que amenaza el derecho se aplique una medida que asegure celeridad, pues la tutela ordinaria resulta demasiado lenta, es por esto la importancia de emplear medidas provisorias con carácter de urgencia para evitar que se produzca el daño o se agrave éste durante una espera que de alargarse demasiado, termine por ser perjudicial (s.f).

Es evidente, a mi parecer, que existió peligro en la demora toda vez que la actora, de no poder continuar en el puesto de trabajo en el que estaba, estaría en un estado de precariedad económica que no le permitiría su subsistencia, estando además desamparada en un contexto

en el cual conseguir un nuevo trabajo resultaría realmente difícil por el aislamiento social preventivo y obligatorio.

Encontrarse en esa situación significa un verdadero menoscabo a la dignidad de la persona, pues la actora no sólo carecería de un sostén económico, sino que no podría hacer valer sus derechos más profundos como ser humano en condiciones de emergencia sanitaria que opacaban nuevas oportunidades.

En el fallo “A., L. S”, se expresa en relación al peligro de la demora en la medida cautelar, que no alcanza a ser configurado por el sólo parecer del reclamante o cimentado en su temor, o pesimismo interno, debiendo proceder de hechos que en sus efectos sean objetivos.

la CNAT, consideró que por las circunstancias de la emergencia sanitaria, el ASPO y la situación de haber quedado Grasso Viola desempleada y sin sustento, se configuraban los requisitos de verosimilitud y peligro en la demora.

Salas Villalobos, citando a Martell Chang, sostiene en relación a la verosimilitud que ésta no debe ser efectivamente cierta, basta con que simplemente haya humo de derecho, es decir que exista probabilidad de que aquel derecho que se invoca, realmente corresponde a quién lo reclama (2007).

El DNU en cuestión, consideró la Cámara, resulta aplicable para este caso particular, y claro, en general, pues como lo expresa Llatser:

El poder de policía de emergencia, que es el supuesto del dictado del DNU 329/2020, el Estado restringe el ejercicio de los derechos en beneficio del interés general. De sus considerandos podemos señalar que sus fines han sido: garantizar la preservación de los puestos de trabajo; resguardar el salario; evitar el desempleo y asegurar la paz social (2020).

Los Decretos e Necesidad y urgencia según Marcela Basterra en la citando a Aquino Britos para que proceda el dictado deben presentarse elementos tales como:

- Un estado de necesidad que imponga al Estado, bajo el riesgo de su continuidad como tal, el dictado de esta norma a fin de sortear una grave crisis de cuya magnitud surja inevitable la sanción de la misma, la que de no sancionarse con

la premura del caso puede devenir para la sociedad extremos graves de imposible reparación ulterior.

- Debe existir siempre la debida y ponderada razonabilidad entre el fin perseguido por la norma y el medio (medidas) adoptado para conjugar la crisis que dispone el decreto.
- Debe sancionarse este decreto con celeridad, a fin de evitar procedimientos ordinarios que, en caso de cumplirse, la solución sería tardía. (Basterra, 2000)

Las opiniones diversas de la doctrina, se evidencian con igual contundencia en la jurisprudencia puesto que en el referido fallo “Salazar” la Sala X de la CNAT, dedujo que el DNU 329/20 no contemplaba a aquellos empleados que estaban aun en periodo de prueba, debiendo aplicarse lo estipulado en el art 92bis de la LCT.

Orsini expresa, en relación a este decreto que éste no expresa de forma manifiesta el tipo de relaciones laborales sobre las que versa dicho DNU; es decir si contempla relaciones públicas, privadas, o diversas modalidades que pueden darse en la práctica; tampoco excluye de manera explícita o tácita a ningún colectivo de trabajadores.

Lo que este autor en definitiva dice y reconoce es que el DNU centro del debate no es taxativo en relación a los tipos trabajadores que engloba y no discierne ni rubro, ni antigüedad, ni condición ni cualidad alguna propia de la persona del trabajador por lo que debe siempre considerarse teniendo en cuenta el contexto en el que se produce el despido y la situación del trabajador, en persecución del principio “*in dubio pro operario*” el cual protege siempre al empleado.

“Quiñones Menezes” es otro fallo relevante, pues en éste, a diferencia del anterior, la CNAT ordena que el trabajador despedido durante su periodo de prueba, estando vigente el DNU 329/20 sea devuelto a su puesto.

Claro está que no existe aun un criterio unívoco por parte de los magistrados, y es entendible por cuanto se debe ver cada caso en particular, sin embargo es importante que se

configure una unidad jurisprudencial, la cual no debe ser un bloque monolítico, ni deben eliminarse las opiniones, sino que las disposiciones sustanciadas por todos los tribunales deben estar ligadas a la doctrina que, a partir de la crítica y la perspectiva, se oponen al ciego seguidismo que terminan en un indefectible conocimiento mediocre del derecho que se aleja de la reflexión y cae en la repetición (Herrera Carbuccia, 2006).

La virtud en relación al fallo de la Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo no estuvo vinculada, creo yo a que simplemente hizo lugar a la medida pretendida por la accionante, sino que hizo lo que debe hacer, leer el contexto.

En su decisorio dejó bien claro que, al leer las circunstancias no consideró al peligro en la demora o la verosimilitud desde un punto de vista teórico de manual, sino que ante el limitado marco de cognición y con la trabajadora despedida en épocas de pandemia, se dieron configurados los supuestos de verosimilitud y peligro en la demora.

Como fue expuesto con anterioridad, es necesaria una unidad jurisprudencial, sin desatender las particularidades de cada caso, claro, pero sí debe haber un criterio marco que contenga principios universales que deban seguirse ante eventuales colisiones normativas a futuro, siendo el decisorio de la CNAT un buen ejemplo de qué se debe priorizar.

V-Conclusión

El juzgado de primera instancia no tuvo en cuenta el contexto en el que se sumía el país en relación a la pandemia de COVID-19, considerando que la norma a aplicar es la contenida en la LCT, surgiendo ciertas consideraciones de mi parte.

- Este juzgado no consideró el contexto y, al no hacerlo se alejó del objetivo de la aplicación del derecho, la cual es la de garantizar que no se menoscabe la integridad, patrimonial o no, de la persona, puesto que a la ley no puede entenderse ajena a la realidad.
- Al considerar que el DNU en cuestión difiere de lo contenido en el art. 92 bis, repercute en un reduccionismo que es ajeno a la amplitud que debe existir en el derecho al momento de proteger a aquel que se vea perjudicado, por lo que entiendo que el proceder de este juzgado fue arbitrario y, en todo injusto, pues una trabajadora quedaba sin sustento.

El DNU 329/2020 decretado a los fines de evitar que se produzcan despidos masivos en el marco de la emergencia sanitaria, trajo diversas controversias, pues en este caso particular la Cámara entiende que es conveniente la reincorporación de la actora resolviendo de forma favorable la pretensión de ésta, a pesar de encontrarse en periodo a prueba, resolviendo el problema de relevancia que se había suscitado entre si era procedente la aplicación del DNU o la LCT.

Por lo tanto, podemos decir que el DNU329/2020 trae consigo una protección de derechos hacia los trabajadores en relación de dependencia todo esto con el propósito de que no sean despedidos por el contexto de emergencia sanitaria 2020 garantizando una remuneración tratando de mantener la estabilidad laboral ya que difícilmente la persona que se queda sin trabajo puede conseguir uno nuevamente debido a que se encontraba vigente el aislamiento social preventivo y obligatorio.

Esto significa no sólo para Grasso Viola un reconocimiento de los derechos que han sido para ella vulnerados, sino que es un ejemplo claro y contundente para otros tribunales al momento de fallar, ya que el trasfondo de este caso no queda en el simple hecho de determinar que norma resulta aplicable, sino que resalta la necesidad de considerar a la persona como centro y fin del ordenamiento jurídico, debiendo, al momento de fallar tener en cuenta todo lo que haga a la circunstancias del contexto y a la persona en particular para no caer en un formalismo vano.

Para concluir, me pareció interesante la frase de cuando dice Rodríguez, “la ley de contrato de trabajo, se aplica sin lugar a dudas en tiempos de "normalidad" y tiene sus complejidades a la hora de ser implementada en tiempos de pandemia” (Rodríguez, 2020).

VI- Bibliografía

Legislación

Ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo

DNU 329/2020 de Prohibición de Despidos

Jurisprudencia

Fallo “A., L. s/ Incidente de Apelación de Medida Cautelar”

Fallo “Salazar, Jesús Gabriel c/ 25 Horas S.A y otro s/ medida cautelar”

Fallo “Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo SA s/ Medida autosatisfactiva - Cuerpo de apelación”

Fallo “Quiñones Menezes, Andrés Eduardo c/25 HORAS SA y otros/medida cautelar”

Doctrina

Abad Yupanqui, S. B. (s.f). La medida cautelar en la acción de amparo. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi3vf2Xwc7xAhXBrJUCHc4ID3kQFjARegQIJBAD&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5084813.pdf&usg=AOvVaw0qJWFW3Aj0iONTbwABO42O>

Angarita, J. (2016). El principio in dubio pro operario en el proceso laboral venezolano. Gaceta laboral, 40-66.

Basterra, M. I. (2000). La Reglamentación de los Decretos de necesidad y Urgencia. Obtenido de <http://marcelabasterra.com.ar/wp-content/uploads/2016/11/DNU.-Decretos-de-Necesidad-y-Urgencia.-La-reglamentacio%CC%81n.-Art.-libro-AADC-dic.2006.pdf>.

Cianciardo, F. B. (8 de marzo de 2004). El período de prueba en la reforma laboral. Obtenido de http://www.sajj.gob.ar/doctrina/dacf040037-cianciardo-periodo_prueba_en_reforma.htm

De Val Tena, Á. L. (2017). La modificación y extinción de la condición más beneficiosa. Obtenido de [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N114/04%20La%20modificación%20y%20extinción%20de%20la%20condición%20más%20beneficiosa%20\(de%20Val%20Tena\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N114/04%20La%20modificación%20y%20extinción%20de%20la%20condición%20más%20beneficiosa%20(de%20Val%20Tena).pdf)

Dobarro, V. M. (2019). El derecho del trabajo: principios generales e institutos fundamentales. Obtenido de <http://derecho1 sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/El-Derecho-del-Trabajo-Principios-generales-e-instituciones-fundamentales3.pdf>

Gatti, A. E. (2000). Ley de contrato de trabajo comentada, anotada, con jurisprudencia. Buenos Aires: Euros Editores.

Grísolia, J. A., & Ahuad, E. J. (2014). Ley de Contrato de Trabajo comentada. CABA: Estudio.

Herrera Carbucciona, M. R. (2006). Importancia de la Unidad de la Jurisprudencia Laboral. Análisis y Discusión. Gaceta laboral, 145-154.

Hilda. (2009). In dubio pro operario. Obtenido de <https://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/in-dubio-pro-operario>.

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

Olmos Sonntag, M. G. (2016). El amparo como instrumento de control. Obtenido de <http://www.derecho.uba.ar/docentes/pdf/el-control-de-la-actividad-estatal-ii/cae2-olmos-sonntag.pdf>

Orsini, J. I. (2020). Lo que los jueces y las juezas del trabajo dicen que es. Obtenido de <https://anjut.org.ar/wp-content/uploads/2020/10/Lo-que-los-jueces-y-las-juezas-del-trabajo-dicen-que-es.pdf>

Rey Anaya, Á. M., & Rey Cantor, E. (s/f). Medidas cautelares y medidas provisionales ante la Comisión y la Corte Interamericanas de Derechos Humanos. Revista Jurídica UCES, 127-193.

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. Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/DACF200090>

Rojas, J. A. (2018). Las medidas cautelares en el código civil y Comercial. Obtenido de <http://jorgearojas.com.ar/wp-content/uploads/2018/03/Las-medidas-cautelares-en-el-CCCN.pdf>

Salas Villalobos, S. R. (2007). Factores para determinar la verosimilitud del derecho invocado en las medidas cautelares. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj>

Xlry30M7xAhWZpJUCHd_mCqkQFjAOegQIcxAD&url=https%3A%2F%2Fdia.net.uniri
oja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7662799.pdf&usg=AOvVaw0H18N12xKJRa_b5wFMsj
9h