



Abogacía

Seminario final

Modelo de caso – Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

**La disyuntiva interpretativa ante el dictado del DNU 329/2020 y su  
vinculación a la actividad laboral constructiva  
normada por la ley 22.250**

Alumna: Solana Rubiolo

DNI: 39.969.841

Legajo: VABG89153

Tutora: Mirna Lozano Bosch

2021

Tema: Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Sala Sexta de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba, Mainini, Alberto

Mauricio C/ Boetto Y Buttigliengo Sa - Medida Autosatisfactiva - Cuerpo De

Apelación Cuerpo, 21/08/2020.

**Sumario:** I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Marco legislativo, doctrinario y jurisprudencial. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones. VII. Referencias bibliográficas.

## I. Introducción

La presión pública de un contexto sesgado por una palpitante crisis social y en medio de un ya declarado estado de emergencia económica y social se volvieron entonces una cuestión imposible de postergar. Ante ello, y en el marco de la pandemia mundial ocasionada por el COVID-19, el 31/3/2020 el Boletín Oficial de la República Argentina haría público el decreto de necesidad y urgencia 329/2020 (en adelante DNU 329/2020) dictado por el Presidente de la Nación (BO 31/03/2020).

Esta normativa en su artículo 2° prohibió inicialmente, y por un plazo de 60 días, los despidos sin justa causa; en tanto su artículo 3° prohibió por el mismo plazo las suspensiones por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo. Finalmente, el artículo 4° dispuso que los despidos y suspensiones dispuestos en violación a los referidos artículos no producirían efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales.

De cara a esta dura realidad social, un empleado de la construcción sería formalmente desvinculado, y ello motivaría el inicio de un litigio que culminaría con la sentencia dictada por la Sala Sexta de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba en los autos “Mainini, Alberto Mauricio C/ Boetto Y Buttigliengo SA - Medida Autosatisfactiva - Cuerpo De Apelación Cuerpo” (21/08/2020). La relevancia jurídica de su estudio se concibe en que este decisorio resolvió anular la sentencia dictada por el a quo por medio de la cual se ordenaba el restablecimiento del dependiente a su puesto.

La faz innovadora del mismo, recae en que la labor jurídica desarrollada permitió determinar que –ya sea por omisión legislativa voluntaria, o por mero error- los trabajadores de la construcción (un sector sumamente afectado por las medidas vigentes) enrolados en la vigente ley 22.250 de la Industria de la construcción (BO 11/07/1980), no quedaban incluidos como beneficiarios de dicha protección por tratarse de un vínculo laboral habitualmente sujeto a la temporalidad y eventualidad del avance y culminación de obras constructivas. De ello se colige en la existencia de dos regímenes legales completamente distintos que se enfrentan en un contexto de emergencia económica y sanitaria, y que a su vez ponen al descubierto la falta de consideración de la actividad constructiva como vulnerable, lo cual expone un examen muy potente en lo que hace a la materia procesal.

El caso se encuentra sustancialmente afectado por una problemática jurídica de relevancia que pretende determinar cuál es la norma aplicable al caso (Alchourrón & Bulygin, 2012). Esta problemática se exhibe en el hecho de que la labor jurídica de los magistrados estuvo formalmente encaminada en determinar si la situación de despido que había sufrido el obrero de la construcción debía ser analizado y juzgado conforme el DNU 329/2020 que impedía dichas desvinculaciones.

El razonamiento que pondría en duda la aplicación de dicha base normativa, se sustentaría en que –tal y como lo expondría la demandada- el obrero de la construcción debía ser juzgado conforme a la ley 22.250. Tal cuerpo normativo despojaba al trabajador de todo carácter de permanencia y estabilidad en su puesto, lo cual indirectamente lo dejaría sin más protección, por tratarse de un despido plenamente legal, y por ser una legislación a la cual le resultaba extraña la figura del "despido sin causa".

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia laboral y resolución del tribunal**

El señor Mainini A. se desarrollaba en el puesto de sereno de obra para la firma constructora firma Boetto y Buttigliengo S.A., sin embargo, durante la vigencia del anteriormente citado Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020, el mismo fue desvinculado de la firma. Ello motivó a que el mismo instara una acción judicial –una medida autosatisfactiva- con la finalidad de que se ordenara la reinstalación en su puesto de trabajo.

Al contestar la demanda, la parte accionada alegó en su defensa que el trabajador prestaba sus servicios conforme a la ley 22.250 y que, en la actualidad, la obra en la cual el mismo prestaba sus servicios había culminado, siendo ello el motivo de la resolución contractual con el dependiente en cuestión. Habiéndose dado curso legal al caso, el Juzgado de Conciliación de Nominación de Córdoba dispuso la reincorporación del trabajador a su puesto luego de declarar la nulidad de la extinción de la relación laboral comunicada al trabajador, fundando sus argumentos en el decreto que vedaba la posibilidad de efectuar despidos de determinada índole.

El fallo fue apelado por la empresa demandada, quién en defensa de su postura expuso que el trabajador no se encontraba alcanzado por las disposiciones del DNU. Dado que los motivos alegados no eran del alcance de la referida normativa, y porque además incluso el despido se había producido antes de su dictado y entrada en vigor.

Pero además de ello, lo más cuestionable era que dada la actividad constructiva ejercía laboralmente el accionante, la situación debía ser juzgada conforme al estatuto que regía dicha actividad. En tal caso, y siendo de aplicación la ley 22.250 que la regulaba, la figura del "*despido sin causa*" era extraña al caso, por lo que el a quo había efectuado una

indebida interpretación de la normativa nacional, y había generado un decisorio transversalmente contradictorio a la norma que debía ser aplicada por la propia eventualidad y caracteres que identificaban a la actividad constructiva, y no resultando aplicable al caso la remisión que formula el tribunal a la garantía del art 14 bis de la Carta Magna.

La Cámara de Trabajo de Córdoba, luego de analizar los extremos fácticos del caso, resolvió hacer lugar al recurso de apelación articulado por la parte demandada. En base a ello resolvió revocar la sentencia que reincorporó al trabajador a su puesto, declarando en consecuencia la validez de la comunicación laboral que ponía fin a la relación laboral entre las partes.

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

Centrándonos en la problemática de relevancia se observa como los magistrados razonaron que la situación de despido que había sufrido el obrero de la construcción no debía ser analizado y juzgado conforme el DNU 329/2020 que impedía dichas desvinculaciones. Lo argumentado fue que el trabajador accionante prestaba sus labores de conformidad con las disposiciones de la ley 22.250, y por ende no llegaba a ser alcanzado por lo normado en el referido decreto.

Consecuentemente, la problemática de relevancia se soslayaría desde su entendimiento, desde la base de que el vínculo laboral que caracterizaba y unía a trabajadores y empleadores era de tipo irregular o asincrónico, directamente delimitado por las instancias de comienzo y final de obra. Siendo así, los ministros destacaron que no existía chance de que pudiera subsumirse el caso concreto del accionante dentro de las disposiciones del mentado DNU 329/2020.

El rasgo que distintivamente impregnaba a obreros y empleadores de la construcción, significaba que el tiempo de servicio fuera limitado y que se tratara de una excepción a la modalidad de contratación por tiempo indeterminado que regía y caracterizaba al derecho laboral. Incluso ello podía observarse fielmente en el último párrafo del art. 15 de la ley 22.250 que disponía el reemplazo del régimen de preaviso y despido contemplados por la Ley de Contrato de Trabajo por el régimen descrito por la norma.

Siendo así, debía de aseverarse que el a quo había incurrido en un error al valorar la normativa inmiscuida de modo erróneo, decretándose formalmente la aplicación al caso de las disposiciones de la ley 22.250, y no del DNU 329/2020. No existía modo de aseverar que la exclusión de los afectados trabajadores de la actividad constructiva, había sido una simple omisión por error de parte del ejecutivo nacional, pero independientemente de ello, no podía cambiarse la suerte del trabajador accionante.

#### **IV. Marco legislativo, doctrinario y jurisprudencial**

Atento al contexto actual de pandemia por Covid-19, se mantienen vigentes las disposiciones del DNU 329/2020 que, como se dijo anteriormente, prohibió los despidos sin justa causa, así como las suspensiones por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo. En tales condiciones corresponde atender a los derechos aparentemente vulnerados en el caso y a las particularidades en cuanto a los trabajadores beneficiados con el citado DNU.

Desde una noción introductoria partimos por considerar que conforme imperan las disposiciones de la Carta Magna, el trabajo en sus diversas formas goza de la protección contra el despido arbitrario (Art. 14 bis). En tanto, la Ley de Contrato de

Trabajo (LCT), -BO 13/05/1976- define los lineamientos generales que regulan la relación de dependencia entre empleador y trabajador.

Dicha norma define los deberes básicos de cada parte como consecuencia de la celebración de un contrato de trabajo; pero, sin embargo, al margen de ello, existe un derecho colectivo que aplica a determinados sectores en los que se fijan otras condiciones específicas para las prestaciones. Por lo que en el caso de extinción del contrato de trabajo, se generan diversos conceptos indemnizatorios, entre los que se destacan los rubros: antigüedad, vacaciones no gozadas, preaviso, integración del mes de despido, etc. (Grisolia, 2016).

Ahora bien, la problemática de relevancia se centra en la duda de si el DNU 329/2020 es de aplicación al caso, o si en cambio -dada la calidad de obrero de la construcción que reviste la parte actora- el mismo debe ser juzgado conforme a la ley 22.250 (que a la vez lo excluye de ciertas disposiciones y beneficios normados por la LCT, tras despojarlo de todo carácter de estabilidad en su puesto).

En este marco, la Ley n° 22.250, de Industria de la construcción, -BO 17/07/1980- especifica las normas de aplicación concreta a aquellos contratos laborales cuyo objeto se desarrolle en la industria de la Construcción; con lo cual, la LCT persiste siendo la norma de fondo en todo aquello que no se contradiga con lo establecido en tal estatuto de la actividad constructiva. Dicha norma en su artículo 1° enumera a los sujetos comprendidos en el régimen; entre ellos enuncia concretamente a aquellos trabajadores que “cualquiera fuere la modalidad o denominación que se acuerde a su contratación o la forma de su remuneración, desempeñe sus tareas en las obras o lugares de trabajo determinados en los incisos a) y b)”. Esto coloca a la parte actora como un sujeto incorporado a este régimen, en su carácter de sereno de obra.

En tanto, el artículo 35° la misma dispone: “Las disposiciones de esta ley son de orden público y excluyen las contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral contempladas en la presente ley”. En tal sentido, Sappia (2004) expresa que la Ley n° 22.250, atiende en sus fundamentos a la extrema movilidad de sus trabajadores, que carecen de toda vocación de permanencia en relación con el contrato que les vincula a su empleador y cuyo énfasis esencial fue puesto en el diseño de una norma diferente a la establecida en la ley general, en cuanto a lo que la construcción de un contrato de trabajo.

Este carácter fue igualmente señalado por Castagnino (2014) quien sostuvo la ausencia de vocación de permanencia y un constante proceso migratorio de egreso y reingreso a la actividad de este rubro de trabajadores, y la consecuente y forzosa discontinuidad en las posibilidades de dación de trabajo efectivo por parte de los empleadores a los que involucra. Mientras por su parte De Carlo (2014) critica a esta norma poniendo énfasis en que, bajo el régimen legal actual, el trabajador de la construcción queda sometido a una regulación de extrema flexibilidad laboral, que a su vez lo expone a situaciones de despido bajo discriminación hostil.

La señalada transitoriedad y falta de estabilidad en la actividad de construcción, también fue destacada por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba en el caso “Urbano, Tito J.E. c/Benito Roggio e H. S.A” (26/4/2006) cuando al analizar la naturaleza del fondo de cese laboral, sostuvo que la ley 22.250 había puesto el acento en la transitoriedad de su ocupación, como núcleo central del hermético sistema de la construcción. Tampoco se debe olvidar que los trabajadores de la industria de la construcción, poseen un régimen propio a los fines de atender la contingencia social de desempleo, establecido en la ley

25.371 de Industria de la construcción. Sistema integrado de prestaciones por desempleo, BO 02/01/2001.

Aclarado ello, se atiende al razonamiento que se pretende argumentar -y que surge del propio texto sentencial-: ¿**“El mentado DNU N° 329/2020 y sus correlativos, resultan de aplicación al vínculo laboral de autos regido por la Ley N° 22.250”?** (Considerando III: C.T. de Córdoba, "Mainini A.M. c/Boetto y Buttigliengi SA - Medida autosatisfactiva - Cuerpo de Apelación, 21/08/2020). Responder a ello demanda en primera instancia de recordar que el último párrafo del art. 15 de la ley 22.250 textualmente reza: “El sistema a que se refiere el presente artículo para el trabajador de la industria de la construcción reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por la Ley de Contrato de Trabajo”. En esta línea argumental Sappia (2020) destaca que el DNU 329/20 sería inaplicable respecto del ámbito de aplicación de la ley 22.250, en tanto su art. 15, inc. “a”, establece que en el sistema no hay ni preaviso ni despido; simplemente opera la extinción.

En tono con ello, interesa destacar la sentencia dictada por el Juzgado de Conciliación de Segunda Nominación de la ciudad de Río Cuarto, en el caso “Arias, Francisco Esteban c/ Tecma SRL. Medida Autosatisfactiva” (08/07/2020) donde se dispuso que el decreto 329/20 no resultaba aplicable a los vínculos comprendidos en el ámbito del estatuto de la construcción regido por el régimen de la ley 22.250. El argumento destacado fue que la aplicación del DNU 329/20 a las relaciones alcanzadas por la ley 22.250, no reparaba en las notas distintivas del régimen de la industria de la construcción y por ende carecía de la razonabilidad suficiente en relación al régimen especial.

Sin embargo, un pensamiento plenamente opuesto se exhibe en otro precedente nacional, en el que la justicia argumentó que la desocupación, en el marco de una pandemia que incluía una importante caída del empleo a niveles récords con posibilidades casi nulas de reinserción, el panorama de la pérdida del trabajo remunerado implicaba un daño que no requería de demostración. Desde dichas bases, la Cámara del Trabajo de Córdoba resolvió la reinstalación de un trabajador de la construcción a su puesto de trabajo (C.T. de Córdoba, “Garcia Gustavo Emanuel C/ Ingenieria Srl E Ing. Roberto Y Carlos Trujillo Srl - Ute - Cuerpo De Apelacion”, 20/08/2020).

En tanto en el caso en otro caso también análogo al traído bajo estudio, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió confirmar la medida cautelar que ordenó la reinstalación en su puesto de un trabajador de la construcción que había sido despedido durante la vigencia del Decreto 329/2020, luego de resaltar:

(...) aun cuando por el momento no pudiera prestar efectivamente servicios como consecuencia del aislamiento social, como así también que se le abonen los salarios que se hubiesen devengado, habida cuenta que el argumento del apelante respecto de que la normativa de emergencia no alcanzaría a los trabajadores protegidos por la Ley 22.250, es improcedente pues no surge que existiera la exclusión o la limitación que el empleador pretende agregarle, tornándose aplicable en el caso la máxima que dice que no se debe distinguir donde la ley no distingue. (Considerando 3º, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “González, Juan Salvador C/ Olmaco S.A. S/ Medida Cautelar”, 19/08/2020)

Finalmente, y a tenor de la problemática de relevancia a la que este decisorio ha puesto fin, interesa destacar que la C.S.J.N. tiene dicho:

Por encima de lo que las leyes parecen decir literalmente es propio de la interpretación indagar lo que ellas dicen jurídicamente. En esta indagación no cabe prescindir de las palabras de la ley, pero tampoco atenerse rigurosamente a ellas, cuando la interpretación razonable y sistémica así lo requiere. (p. 1615, CSJN, “Partido del Trabajo y del Pueblo s/ reconocimiento de personería jurídico política de distrito Córdoba”, Fallos: 312:1614, 12/09/1989)

Ello de algún modo nos obsta a pensar que este tipo de contexto de enjuiciamiento posee dos aristas bien diferenciadas. Cada una de ellas asume una tesitura diferente y plenamente contrapuesta a la otra; siendo así, los magistrados del caso son quienes tienen en sus manos la posibilidad de llevar luz a estos hechos puestos a consideración.

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

A nivel personal, se argumenta una postura jurídica en desacuerdo con lo resuelto por el tribunal. Considero que el trabajador despedido debió ser juzgado a tenor de lo previsto por el DNU 329/2020.

No es que con ello se pretenda censurar la vigencia de la ley 22.250; sino que simplemente considero que la labor del juez (tal y como lo asume la Corte Suprema) debe ser el indagar los fines propios de la norma; no se trata de prescindir de las palabras de la ley, pero tampoco debería obstarse rigurosamente a ellas, cuando una interpretación razonable nos lleva a dilucidar la precariedad y necesidad de supervivencia de un trabajador que difícilmente pueda ser reincorporado al mercado laboral en el corto y mediano plazo.

Como bien lo destacaran los jueces del caso García, estamos ante el marco de una pandemia que incluye una importante caída del empleo a niveles récords con posibilidades casi nulas de reinserción. Siendo así, creo que es indispensable atender a la supremacía de los derechos constitucionalmente garantizados.

Es certero el hecho de que la ley 22.250 no otorga estabilidad al trabajador de la construcción, pero no creo que ello deba obstaculizar la vigencia de un vínculo laboral. ¿O acaso ningún trabajador encuadrado dentro de esta norma posee antigüedad en su puesto? Es individualmente atendible el hecho de que esta norma pretenda ajustarse a la necesidad de un mercado caracterizado por ser nómada, pero sin embargo no es menos

lógico considerar que previo a ello, debemos afrontar una dura realidad laboral que golpea a un sector sumamente vulnerable de por sí.

Creo además indispensable remarcar, que, si acaso el DNU debiera ser atendido como no inclusivo de los trabajadores de dicho rubro, cuando menos hubiera hecho alguna referencia a este hecho. Si nada está dicho en su respecto, nada podemos asumir que así fue pretendido, y en tal caso, si se pusiera en duda, no podemos dejar de lado el principio *in dubio pro operario*.

Frente a ello, se critica a igual tenor lo resuelto en el caso “Arias”, porque en el mismo también se ha dejado a un trabajador de la construcción sin empleo y con escasas o nulas posibilidades de conseguir otro. No creo tampoco que el argumento que a nivel personal se expone se deba agotar en una simple cuestión interpretativa-normativa, ya que, si bien la cuestión fundamental radica en una problemática de relevancia, ello no debe obstar a atender a esta cuestión desde una mirada más discrepante -aunque claramente resulte de limitado alcance-. En este segundo orden de ideas considero necesario coincidir con lo argumentado por De Carlo (2014), e igualmente criticar las limitaciones de la ley 22.250 a las que me remitiré al cierre de este trabajo.

Ciertamente, la realidad actual ya nos muestra un panorama algo más estable en materia de despidos y de situación sanitaria en general; pero lo cierto es que en modo alguno podemos hacer caso omiso a que la regulación del trabajador de la construcción denota una evidente desigualdad estructural. Aún persisten claras falencias y enormes desafíos en materia legislativa en el estatuto de la construcción; éste sector económico junto a otros –como el régimen legal de las trabajadoras de casas particulares y peones rurales- son desafíos sociales, y a pesar de que la justicia trata de atender rigurosamente

a estas desventuras, lo cierto es que ello no alcanza para soslayar de fondo estas cuestiones, de hecho, no menores.

De cara al futuro próximo, es menester –a nuestro criterio- vencer las resistencias sociales y legislativas para con ello tratar de igualar progresivamente un grupo sumamente afectado que incluso hoy no tiene reparación frente a la antigüedad como sí lo poseen otros trabajadores.

## VI. Conclusiones

A modo de conclusión, se destaca que éste caso pretendió dar respuesta al interrogante en cuanto a si **el DNU N° 329/2020 resultaban de aplicación al vínculo laboral de autos regido por la Ley N° 22.250**. Lo sentenciado nos expone que el tribunal se mostró en favor de la no aplicación del mentado DNU como una lógica derivación del encuadre de la parte actora a la ley 22.250.

En este orden de ideas se pudo discernir la complejidad y relevancia que adquiere el conocimiento de las estructuras internas de los marcos regulatorios colectivos que atañen a determinadas actividades. Lo cual de algún modo nos exhibe las falencias en las que el sistema laboral incurre al crear ciertas desigualdades en materia de estabilidad laboral como derecho fundamental del trabajador (art. 14 bis Const. Nac.).

Este análisis también nos permitió visualizar la existencia de un importante embate en torno a las limitaciones de la ley 22.250 en cuanto a la protección que otorga a sus trabajadores. En este aspecto se considera indispensable dejar sentado que, si bien a simple vista lo resuelto es una manifestación razonada y acorde al derecho vigente, lo cierto es que desde algún punto de análisis se discrepa con el atendimento a las necesidades de fondo: la protección de la parte más débil, el trabajador.

Nadie discute el hecho de la escasa temporalidad de los vínculos que unen a las partes que conforman dicho estatuto, pero no encuentro razones para no re-pensar la redacción de esta normativa y promover la necesidad de un nuevo marco regulatorio sin crear una situación análoga a lo normado por la LCT.

La idea radica en la conformación de un sistema híbrido en el que el trabajador sin acceder plenamente a los rubros indemnizatorios de la norma laboral fundamental, se vea beneficiado con otros apremios que justamente actúen en detrimento de esa falta de intereses en la mantención del puesto por parte del trabajador, y a la vez favorezca a las complejidades que para la parte empleadora representa un constante recambio de su plantel de trabajadores.

Seguramente ello no impediría que, de cara a estas mismas condiciones sanitarias, el trabajador no perdiera su puesto. Pero seguramente se podría prevenir notablemente el crecimiento de la tasa anual de despidos y mejorar el desempeño cotidiano de un rubro tan afectado como lo es el constructivo.

## **VII. Referencias bibliográficas**

Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.

C.N.A.T., “González, Juan Salvador C/ Olmaco S.A. S/ Medida Cautelar”, Causa N°: 12289/2020 (19/08/2020).

C.T. de Córdoba, "Mainini A.M. c/Boetto y Buttigliengi SA - Medida autosatisfactiva - Cuerpo de Apelación, Expediente N° 9351909 (21/08/2020).

C.T. de Córdoba, “Garcia Gustavo Emanuel C/ Ingenieria Srl E Ing. Roberto Y Carlos Trujillo Srl - Ute - Cuerpo De Apelacion", Expte. 9361637 (20/08/2020).

- Castagnino, L. (2014). *Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo V*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni Editores.
- CSJN, Partido del Trabajo y del Pueblo s/ reconocimiento de personería jurídico política de distrito Córdoba, Fallos: 312:1614 (12/09/1989).
- De Carlo, I. d. (2014). *Industria de la Construcción. El gen de la desprotección?* Obtenido de Infojus: [www.infojus.gov.ar](http://www.infojus.gov.ar) / Id Infojus: DACF140720
- Decreto 260/2020, (2020). Emergencia Sanitaria. (BO 12/03/2020). *Poder Ejecutivo Nacional*.
- Decreto 297/2020, (2020). Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio. (BO 19/03/2020). *Boletín Oficial de Argentina*. Recuperado el 10 de 04 de 2021, de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>
- Decreto 329/2020, (2020). Emergencia Pública. (BO 31/03/2020). *Poder Ejecutivo Nacional*.
- Grisolia, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral (7ma edición)*. Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A.
- Juzg. Conc. 2da. Nom. de Río Cuarto, Córdoba, Arias, Francisco Esteban c/ Tecma SRL. Medida Autosatisfactiva, Expdte. N° 9290279 (08/07/2020).
- Ley N° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.
- Ley N° 22.250, (11/07/1980). Industria de la construcción. (BO 17/07/1980). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.
- Ley N° 24.430, (1994). Constitución Nacional Argentina. (15/12/1994). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Ley N° 25.371, (29/22/2000). Industria de la construcción. Sistema integrado de prestaciones por desempleo. (BO 02/01/2001). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Peretti, M. F. (2019). *Extinción del contrato de trabajo en el régimen de la construcción*. Obtenido de (Tesis de Contador Público). Villa María: Universidad Nacional de Villa María:  
[http://biblio.unvm.edu.ar/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=1862](http://biblio.unvm.edu.ar/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1862)

Sappia, J. J. (2004). El Estatuto de los Trabajadores de la Construcción. *Revista de Derecho Laboral – Estatutos y otras actividades especiales – II - Rubinzal Culzoni editores*, p. 73-157.

Sappia, J. J. (2020). El DNU 329/20 y la ley 22.250. *Semanario Jurídico N° 2260*, pp. 15-25.

T.S.J. de Córdoba, Urbano, Tito J.E. c/Benito Roggio e H. S.A, Sentencia N° 63 (26/4/2006).