



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

NOTA A FALLO

La Desvinculación Laboral en la Industria de la Construcción y la Pertinencia de la Aplicación del DNU 329/2020 y sus prórrogas

“Garay, Diego Simón c/ Creaurban S.A. s/ Juicio Sumarísimo” Cámara Nacional de
Apelaciones del Trabajo, Sala X (02/03/2021)

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Ivana Analía Antúnez

Legajo: VABG80441

DNI: 23.695.405

Tutora: Dra. María Lorena Caramazza

Modelo de caso- Derecho Laboral

Año 2021

Sumario: I. Introducción - II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia - IV. Comentarios y análisis crítico- IV.I. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - IV. II. Postura de la autora - V. Conclusión. -VI. Bibliografía.

I. Introducción

En la presente nota a fallo se analizará la sentencia “Garay, Diego Simón c/ Creaurban S.A.. s/ Juicio Sumarísimo” (02/03/2021) dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo, Sala X. En el caso un obrero de la construcción interpuso una medida cautelar a fin de que no se innove respecto de sus condiciones laborales y se lo restablezca a su lugar de trabajo, pues la empleadora lo despidió sin causa, invocando la finalización de la etapa de hormigón de la obra denominada “Martín Coronado” para la cual alega fue contratado el actor. Es válida la aclaración de que ello sucedió en el contexto de la pandemia generada a raíz del COVID-19.

De tal modo es menester mencionar que, en el régimen legal argentino, el contrato de trabajo encuentra tutela de sus lineamientos generales en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, en adelante LCT. Es la mencionada norma la que en su artículo 1º, inciso C, establece que el contrato y las relaciones de trabajo se rigen, entre otras fuentes, por las convenciones colectivas específicas de cada actividad, si existieren. Tal es el caso de la actividad relacionada con la Industria de la Construcción, cuya normativa vigente se haya tutelada, desde el 11 de julio de 1980, por la Ley 22.250 “De la Industria de la Construcción”; su Decreto Reglamentario N° 1342 de fecha 17/09/1981 y el Convenio Colectivo de Trabajo N° 76/75.

Sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes, en la actualidad y como consecuencia de la pandemia epidemiológica desatada el pasado marzo de 2020, el ordenamiento legal se ha visto afectado por el dictado de numerosos Decretos de Necesidad y Urgencia (DNU) emanados del Poder Ejecutivo Nacional, en procura de brindar mayor protección a los más vulnerables eslabones de la cadena productiva argentina, los obreros.

Es en el marco de la realidad imperante, que se han producido numerosos conflictos laborales, que han tenido diferentes y contrapuestos puntos de vista interpretativos. Por lo que en los autos bajo análisis se evidencia un problema jurídico de

relevancia, es decir aquellos donde “se discrepa acerca de si la norma expresada es o no aplicable a un determinado caso” (Moreso y Vilajosana, 2004, Pág. 185). Pues, el obrero realizaba un trabajado regido por el Estatuto de la Construcción -ley 22.250- y el CCT 76/75, en consecuencia, la cuestión se circunscribe a dilucidar si como tal, se encuentra amparado por la protección normativa antes mencionada, pues de ello depende la verificación de los presupuestos legales exigidos para el dictado de una medida como la requerida y consecuentemente, si corresponde aplicar el DNU 329/2020 -dictado en contexto de pandemia por el Poder Ejecutivo- dada la plataforma fáctica del caso.

La relevancia del análisis del fallo radica en que en la actualidad el debate en instancia de grado y por vía de apelación, nos introduce en el maravilloso campo de la interpretación judicial y doctrinaria. Tanto Jueces y abogados participan en desentrañar la finalidad del legislador y los principios de legalidad.

Presentada la introducción de la nota a fallo vale mencionar que ésta se organizará en diferentes apartados. De tal modo, a continuación, se encontrará la reconstrucción de la premisa fáctica junto a la historia procesal y la resolución del tribunal; luego un análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia. Seguidamente se iniciará la parte crítica donde se encontrarán dos subapartados, primero, los antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios; luego la postura de la autora. Por último, se realizará una síntesis en el apartado de la conclusión.

II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal

El hecho que desencadenó el conflicto se originó tras el despido del Sr. Garay. El actor había sido contratado por la empresa CREAURBAN S.A -dedicada a la actividad de la construcción, reforma y reparación de edificios residenciales- con fecha de 22.01.2020 para quien realizó tareas de albañilería y mampostería en la obra en construcción ubicada en Martín Coronado n° 3300 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Así las cosas, Garay fue categorizado como “Oficial Armador”. Ello significó, que estaba encargado del armado de estructuras de hormigón y hierro - art. 5 del CCT 76/75 -. Por ello, bajo el fundamento de haberse dado por terminada la obra, la empleadora dispuso el despido sin causa de Garay. Sostuvo que el cese de la contratación obedeció a la falta de necesidad de un Oficial Armador en la obra dado el avance de la

misma, tal como se hizo con todos los Oficiales del mismo rango que fueron desvinculados.

De tal modo, el Sr. Garay interpuso una medida cautelar de no innovar respecto de su condición laboral y solicitó se lo restablezca a sus tareas habituales de obrero de la construcción -hasta tanto se dicte sentencia definitiva-. Ello es receptado por el *a quo*, quien hace lugar a la medida y ordena el restablecimiento del obrero a sus funciones por considerar que la desvinculación es improcedente, como consecuencia de la vigencia del DNU 329/2020 y sus prórrogas, el que estableció la prohibición de los despidos y/o suspensiones sin causa o con invocación de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el término de 60 días.

Frente al resolutorio, la demandada interpone recurso de apelación ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo alegando que el cese laboral del trabajador, no se produce en el marco genérico de la LCT, sino que la relación laboral se desarrolla en el ámbito de la industria de la construcción y, en consecuencia, se rige por las disposiciones de la Ley 22.250. Refirió que la citada resulta extraña a la figura del "despido sin causa" pues la ley contempla la extinción del contrato con independencia de aquella. Con dichos argumentos, sostiene la inaplicabilidad del DNU 329/2020 y sus prórrogas a la actividad desempeñada por el actor.

Finalmente, la Cámara -bajo los fundamentos que se desarrollarán en el siguiente apartado- resolvió hacer lugar a la apelación interpuesta por la demandada. Consecuentemente, ordenó revocar la resolución de primera instancia dejando sin efecto la medida cautelar ordenada tras sostener que el *a quo* había mal interpretado el alcance del DNU sin dar cuenta del régimen especial que enmarca las relaciones laborales en el ámbito de la construcción.

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

La Cámara resolvió el conflicto pronunciándose de manera unánime, siendo los presentados a continuación los argumentos vertidos por los magistrados para fundamentar su sentencia. Primeramente, sostuvo que el régimen que regulaba la actividad de Garay tiene un carácter especial, lo que lo hacía prevalecer sobre la normativa general y que la aplicación de la LCT estaba prevista de manera subsidiaria y complementaria, siempre que no contraría la naturaleza y modalidades de la primera, conforme lo establecía el art.

35 -Ley 22.250-. Asimismo, dejó de resalto que este tipo de actividad establece un lapso de duración íntimamente relacionado con el comienzo y la terminación de la obra encomendada al constructor o, incluso de una etapa de esta.

En cuanto al despido propiamente dicho, la ley 22.250 establece en su art.15 la implementación del fondo de cese laboral, que de manera expresa sustituye al régimen de despido contemplado por la LCT. Su función es formar o constituir un capital a percibir por el trabajador una vez finalizado el vínculo laboral y que es independiente del motivo de la extinción. Este fondo de cese laboral no está destinado a reparar los daños derivados del despido arbitrario, por lo tanto, carece de carácter indemnizatorio pues no se vincula con la vulneración del derecho a la estabilidad del dependiente -consagrado en el principio de indeterminación del plazo propio del régimen general- para el cual se prevén indemnizaciones tarifadas. La desvinculación del obrero puede obedecer no sólo a la decisión del empleador sino también a la intención del trabajador de ingresar a otro puesto de trabajo, con lo cual la percepción del fondo no atiende a su condición de desempleado. De modo que, constituye una compensación por tiempo de servicio y no una indemnización. De lo mencionado, la Cámara deduce que no se advierten compatibles las normas que regulan la indemnización por despido -art. 245 LCT- como una protección frente a la ruptura arbitraria del contrato, con el mencionado fondo de cese laboral dado que éste último, como ya se expuso, constituye una compensación percibida por el obrero al finalizar la relación con su empleador con independencia del motivo de la misma.

Consecuentemente, la ausencia de estabilidad derivada de la transitoriedad de las prestaciones de los trabajadores de la actividad, no puede predicarse que estos se encuentren comprendidos en la protección que otorgan los DNU dictados en contexto de pandemia. Dejó de resalto que, en el régimen de la construcción no hay expectativa de mantenimiento del vínculo, por lo que se instituyó una compensación por tiempo de servicio a través del fondo de cese laboral.

Finalmente, el problema jurídico de relevancia se resolvió tras concluir la Cámara que el DNU 329/20 no resulta aplicable a los vínculos comprendidos en el ámbito del estatuto de la construcción, lo cual impide considerar acreditada en la especie la verosimilitud en el derecho necesaria para la admisión de la pretensión cautelar incoada.

IV. Comentarios y análisis crítico

IV.I. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En este acápite se desarrollarán antecedentes al caso de marras. Para un mejor desarrollo de estos, es necesario abarcar las siguientes cuestiones: ¿Cuáles son las fuentes del derecho laboral?, ¿Qué son los convenios colectivos?, ¿Qué norma prevalece en el ámbito laboral?, ¿Qué son los DNU? Ahora bien, adentrándonos específicamente en la actividad del actor, las cuestiones a dilucidar serán ¿Qué es un oficial armador?, ¿Qué régimen laboral recae sobre ellos?

Las fuentes son un tema que se plantea a propósito de cualquier disciplina del derecho, constituyéndose en un capítulo fundamental de la filosofía jurídica. En cuanto a las del derecho del trabajo, cobran particular relieve la autonomía negocial colectiva y el reglamento interno de los establecimientos. La propia LCT cita como una fuente propia de este derecho: las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales (Sardegna) Así, el convenio colectivo de trabajo puede ser definido como un acuerdo entre partes colectivas (sindicato con personería gremial y empleador, grupo de empleadores y cámara empresarial) destinado a regir las relaciones de trabajo (Andino y Cegielski, 2014). Los mismos “tienen como objeto fijar las condiciones de trabajo y empleo en una determinada categoría profesional: respecto de los sujetos comprendidos en una actividad, oficio o empresa” (Grisolia y Ahuad, 2014, p. 27). Una vez homologados se tornan obligatorios para todos los trabajadores y empleadores comprendidos en ese ámbito de aplicación.

En cuanto a la prelación de las leyes y fuentes del derecho del trabajo, es menester -para lo que en este caso importa- mencionar que la ley especial prevalece sobre la general. Así, los estatutos particulares prevalecen sobre la LCT, cuando las disposiciones de esta ley general resultan incompatibles con la naturaleza y la modalidad de la actividad de que se trate (Sardegna, 1999). Entonces, para saber cuál es la fuente que corresponde aplicar al caso concreto, se debe tener en cuenta los principios propios del derecho del trabajo y analizar, primeramente lo pactado por el trabajador en el contrato individual de trabajo; luego si a la actividad o a la empresa le resulta aplicable un convenio colectivo de trabajo, o bien si la actividad está regida por un estatuto especial, o si existe un reglamento de empresa; si se configuran ambos requisitos, verificar que ninguna de las cláusulas o normas contenidas en dichas fuentes viole el orden público laboral; si no se

confirman los primeros dos, o lo anterior es afirmativo, se debe aplicar la LCT (Grisolia, 2016).

Ahora bien, en los autos bajo análisis se presenta otra cuestión a dilucidar respecto del DNU 329/20. Vale recordar que para que el PE pueda hacer uso legítimo de las facultades legislativas deben concurrir alguna de estas situaciones, a) que sea imposible dictar la ley mediante el trámite ordinario previsto por la Constitución, o b) que la situación que requiere solución legislativa sea de una urgencia tal que deba ser solucionada inmediatamente, en un plazo incompatible con el que demanda el trámite normal de las leyes (Grisolia, 1999). Respecto de ello, sostuvo el director general de la OIT, la pandemia originada por el coronavirus no sólo se presentó como una crisis sanitaria, sino también social y económica. Ello meritó una respuesta eficaz, que tuviera en cuenta responder a las necesidades de los más vulnerables. De tal modo, con la pandemia se han expuesto los profundos fallos de nuestros mercados laborales, traduciéndose en que las empresas de todos los tamaños hayan cesado sus operaciones, reducido las horas de trabajo y despedido al personal (Ryder, 2020).

Desde el punto de vista del derecho laboral, no hay dudas de que la libertad se ha visto afectada. Mediante el DNU N° 487/20, el Gobierno Nacional ha extendido por 60 días más la prohibición establecida en el DNU 329/20. De esta manera permanecen prohibidos los despidos sin causa justificada (art. 245 LCT), los despidos por causas de fuerza mayor y los despidos por falta o reducción de trabajo no atribuible al empleador (art. 247 LCT), las suspensiones por causas de fuerza mayor (art. 221 LCT) y las suspensiones por falta o reducción de trabajo no imputable al empleador (art. 220 de la LCT). Al igual que en el decreto original, la nueva resolución establece que las únicas suspensiones que se permitirán son las incluidas en el art. 223 bis de la LCT. Vale destacar que en diciembre de 2019 el PEN, mediante DNU 34/19 estableció una doble indemnización para el caso de despidos sin causa con motivo de la “emergencia ocupacional” por el plazo de 180 días. Con los DNU 329/20 y 487/20 han quedado prohibidos la clase de despidos a los que resultaría aplicable la doble indemnización. Estos decretos contienen nuevas restricciones a la libertad. La imposición de una estabilidad reforzada laboral en el sector privado, aunque sea una medida temporal por parte del Estado, afecta tanto el derecho a la libertad de contratar como al derecho de propiedad, derechos protegidos por la Carta Magna de nuestro país (Montenegro, 2020).

Ello tuvo como consecuencia que muchos jueces hagan lugar a medidas cautelares y ordenen la reinstalación de trabajadores a sus puestos de trabajo con fundamento en el decreto 329/20. En los autos “Pragana, Matías c. Goliardos S.R.L. s/ medida cautelar” (24/04/2020) el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 20 ordenó la reincorporación a su puesto de trabajo al actor en la empresa demandada. Dijo la jueza en su fallo que el modo de extinción del contrato se encontraba vedado en el art. 2° del DNU 329/20, pues la estabilidad reforzada por el DNU se encontraba adquirida por el accionante al momento de la notificación del distracto sin causa.

En cuanto a la actividad concreta que realizaba el actor del caso en estudio, es necesario mencionar que la actividad llevada a cabo por el Oficial Armador se encuentra definida en el CC 76/75 de la construcción. El mismo indica en su art. 5 inc. 5 que es “aquel capacitado para interpretar planos y planillas de hierro, hacer y colocar estribos y doblado de hierro en general, de cualquier tipo, empalmar hierro”. Es interesante respecto de los obreros de la construcción, mencionar dos fallos jurisprudenciales antagónicos. Primero “Quintana, Rubén Alfredo y otros s. Medidas cautelares” (22/05/2020) dictado por la Cámara del Trabajo, Cipolletti, Río Negro, donde se sostuvo que la protección de estabilidad propia temporaria establecida por el DNU 329/2020 alcanza también a los trabajadores de la industria de la construcción regidos por la Ley 22250, en virtud que ninguna diferenciación hace la norma, por lo que no corresponde hacer distinción alguna; además, resulta aplicable la regla imperativa que consagra el art. 9, LCT. En el caso, los actores acreditaron *prima facie* con la documental acompañada que fueron notificados de la extinción del vínculo laboral una vez vigente el DNU 329/2020, por lo que la justicia entendió que correspondía hacer lugar a la medida autosatisfactiva solicitada y ordenar a la firma constructora la reincorporación de los tres accionantes.

En la cara opuesta a lo mencionado, en el caso “Mainini, Alberto Mauricio c. Boetto y Buttigliengo S.A. s/ medida autosatisfactiva” (21/08/2020) dictado por la Cámara Sexta del Trabajo de Córdoba, se sostuvo que debía revocarse la sentencia que dispuso la nulidad de la extinción de la relación laboral comunicada al trabajador de la construcción y su reincorporación al puesto de trabajo con fundamento en lo dispuesto por DNU N° 329/2020; pues las particularidades de la actividad de la construcción imponen un tratamiento excepcional al régimen general laboral integrado por el DNU 329/2020 y sus correlativos. Los trabajadores de este sector carecen de estabilidad en el empleo al encontrarse condicionada su permanencia a la existencia de obras en ejecución.

Entonces una norma general no puede disponer la inamovilidad de un dependiente, cuyo régimen específico, se encuentra estructurado sobre la base de la transitoriedad de las labores de obra. No es razonable amén de la emergencia sanitaria, ya que el régimen de la construcción se apoya en la transitoriedad de las prestaciones, siendo ello una circunstancia objetiva conocida por los contratantes.

IV.II. Postura de la autora

A lo largo del análisis del fallo y los antecedentes ha quedado evidenciado que algunos trabajadores buscan sacar provecho de las leyes en pos de la tutela del trabajador. Así, interpreto que para dilucidar cual norma corresponde aplicar en las relaciones laborales juega un papel trascendental el principio de la primacía de la realidad, pues cuando exista discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede, lo fáctico: los hechos (Plá Rodríguez, 1978).

Entiendo entonces que cuando haya dudas sobre cuál es la norma que corresponde aplicar al caso concreto, es necesario que, amén de lo que las leyes parecen decir literalmente, es propio de la interpretación indagar lo que dicen jurídicamente; es decir, en conexión con las demás normas que integran el ordenamiento del país, con el fin de establecer así la versión técnicamente elaborada de la norma aplicable al caso, por medio de una hermenéutica sistemática y razonable. En la interpretación de las leyes cabe estar al espíritu de la norma, a la intención legislativa y al bien jurídico protegido por la misma, ello de acuerdo con lo sostenido por la CNT en los autos "Trigo Mogro, Hernán v. Pecom Energía SA" (09/09/2002).

En cuanto a la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, es razonable que desde el Gobierno Nacional se hayan tomado medidas para hacer más amena esta situación que nos ha sobrepasado a todos, no solo en el ámbito laboral. De modo que, considero que lo más relevante para dar solución a los autos en análisis fue entender que el DNU 329/20 no contemplaba el tipo de labor llevado a cabo por el actor -definido en el Convenio Colectivo 76/75-, dado que su trabajo tenía pactado un comienzo y un fin. Esto último coincidía con el final de la obra para la cual había sido contratado. La otra cuestión relevante para dar solución al caso, era destacar que la actividad está regida por

un régimen especial, y tal como se esgrimió en el desarrollo de los antecedentes, las normas especiales prevalecen sobre las generales.

Debido a lo mencionado, el art. 15 de la ley 22.250 sustituye al régimen de despido contemplado por la LCT; pues, en el mismo se prevé formar o constituir un capital a percibir por el trabajador una vez finiquitado el contrato de trabajo y que es independiente de la causa motivo de la extinción. Por ello, se deduce que quien contrata los servicios no está destinado a reparar los daños derivados del despido arbitrario y, por lo tanto, carece de carácter indemnizatorio pues no se vincula con la vulneración del derecho a la estabilidad del dependiente. En cambio, la ley general (LCT) consagra el principio de indeterminación del plazo razón por la cual se prevén indemnizaciones tarifadas.

Si bien en los antecedentes se presentó un caso donde se hizo lugar a la petición del obrero reincorporándolo a su puesto de trabajo con fundamento en el DNU puesto en crisis; se evidencia nuevamente la diferencia que presentaba la actividad llevada a cabo por Garay, pues su labor no respondía a la de un “albañil”, sino a la de oficial armador como se explicó con anterioridad. De allí que entiendo acertada la resolución que brindo la Cámara a los autos por saber interpretar las particularidades del caso y las normas vigentes, que daban cuenta de que no correspondía aplicar el DNU de prohibición de despidos en atención al principio de igualdad ante la ley, entendida dicha condición como la igualdad de los iguales en iguales circunstancias.

V. Conclusión

En síntesis, la Cámara Nacional del Trabajo conoció en los autos y debió resolver un problema jurídico de relevancia. Pues, el actor, -obrero de la construcción, oficial armador- interpuso una medida cautelar a fin de que se lo reincorpore a su lugar de trabajo. Sostuvo que la empleadora lo despidió sin causa, invocando la finalización de la etapa de hormigón de la obra denominada “Martin Coronado”. Ello con fundamento en el DNU sobre la prohibición de despidos dictado en el contexto de la pandemia. Por su parte la demandada adujo que tal DNU no alcanzaba a las disposiciones de la Ley 22.250, que contempla el régimen en el que se encontraba la actividad de Garay.

Así las cosas, la Cámara se pronunció y con fundamento en la aplicación de la ley especial sostuvo que, dada la actividad llevada a cabo por Garay, no le correspondía a éste la tutela prevista en el DNU 329/20 de prohibición de despidos. El caso deja de

relieve que la justicia pudo interpretar el alma de la ley. De todas formas, es válido destacar que el contexto de pandemia ha venido a modificar las relaciones laborales y que para sobrellevar la situación, se necesitaron medidas urgentes y la flexibilización del ámbito laboral.

VI. Bibliografía

Doctrina

- Andino, D. y Cegielski, M.P (2014) *-el derecho del trabajo- -principios generales e institutos fundamentales*. Recuperado de [8/5 - Teórico \(uba.ar\)](#)
- Grisolia, J. (1999). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Bs. As. Ed: Depalma.
- Grisolia, J. (2016). *Manual de derecho laboral*. Bs. As. Ed: Fedye.
- Grisolia, J. y Ahuad, E. J. (2014). *Ley de contrato de trabajo comentada. 5ta edición*. Bs. As. Ed: Estudio
- Montenegro, L. (2020). *Comentarios sobre la prohibición de despedir*. Recuperado de [Comentarios sobre la prohibición de despedir \(DNU 329/20 y DNU 487/20\) | Abogados.com.ar](#)
- Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.
- Plá Rodríguez, A. (1978) *Los principios del derecho del trabajo*. Depalma 2da. Ed.
- Ryder, G. (2020) *El COVID-19 ha revelado la fragilidad de nuestras economías*. Recuperado de [COVID-19: La pandemia en el mundo del trabajo: El COVID-19 ha revelado la fragilidad de nuestras economías \(ilo.org\)](#)
- Sardegna, M (1999). *Ley de contrato de trabajo y sus reformas. Comentada, anotada y concordada*. Bs.As. Ed: Universidad.

Legislación

- Constitución de la Nación Argentina- Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.
- Ley N°20.744, (1976) “Ley de Contrato de Trabajo”. Gobierno de la Nación Argentina (BO 13/05/1976)
- Ley N°26.994, (2014). “Código Civil y Comercial de la Nación”. Gobierno de la Nación Argentina (BO 07/10/2014)
- Ley 22.250, (1980). “Industria de la Construcción”. Gobierno de la Nación Argentina (BO11/07/1980)
- Decreto N° 1342 (1981) Reglamentario de la Ley 22.250. Poder Ejecutivo Nacional. (BO17/09/1981)
- DNU N° 329 (2020) “Emergencia Publica, Prohibición de despidos”. Poder Ejecutivo Nacional (BO31/03/2020)
- CCT 76/75 (1975) “Construcción obreros” Recuperado de [www.uocra.org](#)

Jurisprudencia

Cám. Sexta del Trabajo de Córdoba (2020) “Mainini, Alberto Mauricio c. Boetto y Buttigliengo S.A. s/ medida autosatisfactiva” (21/08/2020).

Cám. del Trabajo, Cipolletti, Río Negro (2020) “Quintana, Rubén Alfredo y otros s. Medidas cautelares” (22/05/2020).

Cám. Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala X "Trigo Mogro, Hernán v. Pecom Energía SA" (09/09/2002).

Cám. Nacional de Apelaciones del trabajo, Sala X (2021) “Garay, Diego Simón c/ Creaurban s.a. s/ juicio sumarísimo” (02/03/2021).

Juz. Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 20 (2020) “Pragana, Matías c. Goliardos S.R.L. s/ medida cautelar” (24/04/2020).