



Carrera: Abogacía

Nombre del alumno: Zink Graciela Soledad

DNI: 34824990

Legajo: VABG48086

Fecha de entrega: 26/06/2022

Entregable IV

**“El despido discriminatorio y la enfermedad inculpable: análisis y aplicación del
derecho laboral en un fallo de Entre Ríos”**

Tutor: Ferrer Guillamondegui, Ramón Agustín

Tipo de Producto: Modelo de Caso –Nota a Fallo

Temática seleccionada: Derechos Fundamentales del Mundo del Trabajo

**Fallo: Carbalho Dos Santos, Ester c/ Obra Social Panaderos y Factureros s/ Cobro
de Pesos.**

Año: 2022

Sumario

I. Introducción. – II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. – III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia. – IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. – V. Postura personal de la autora. – VI. Conclusión – VII Referencias bibliográficas.

I. Introducción

En la presente nota a fallo se aborda la sentencia dictada por la Sala del trabajo de la Cámara de Apelaciones de Concordia, en la provincia de Entre Ríos, de fecha 4 de noviembre del año 2021 en los autos caratulados *Carbalho Dos Santos, Ester c/ Obra Social Panaderos y Factureros s/ Cobro de Pesos*. Este fallo se enmarca en la temática los derechos fundamentales en el mundo del trabajo, el cual no solo se corresponde con la relación laboral y su normativa, también permite contextualizar el ámbito de trabajo en el que se desempeñaba la actora, la contemporaneidad de la lesión y el posterior despido.

La importancia de esta sentencia está estrechamente ligada a la controversia derivada del análisis de las obligaciones de la actora como personal de maestranza al momento de justificar su enfermedad y la prescripción médica de reposo laboral y cirugía, establecida principalmente en el art. 209 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), en contraposición con la facultad de control que tiene, y no utilizó el empleador –art. 210 LCT- al momento de recepción del telegrama de comunicación de reposo laboral. La frecuencia con que se generan este tipos de situaciones en el ámbito de las relaciones del trabajo, hacen a la relevancia de este fallo para aclarar aspectos tales como los procedimientos, obligaciones y plazos que deben cumplir las partes (Ramos, 2008).

En cuanto al problema jurídico que se advierte en este fallo, cabe considerar que se trata de un problema de prueba el cual ha requerido la intervención de un tribunal de alzada de Entre Ríos, en tanto la actora invocó que el motivo del despido reviste carácter discriminatorio, por lo que se consideró una controversia a dirimir en la sentencia, en cuanto el juzgador ha debido analizar mediante indicios, si el despido por

abandono de trabajo dispuesto por la demandada ha tenido efectivamente carácter discriminatorio, tomando en consideración el estado de salud de la parte actora.

En orden a presentar los contenidos de esta nota a fallo se formulan las siguientes consideraciones: primeramente, se da cuenta del origen del conflicto a partir de la plataforma fáctica para luego introducirse en la historia procesal de la causa y focalizar en la solución alcanzada por la Sala del trabajo de la Cámara de Apelaciones de Concordia, en la provincia de Entre Ríos. A tenor de las particularidades que reviste esta sentencia, se coloca el acento sobre la ratio decidendi adoptada por el Tribunal de alzada y se realiza un análisis doctrinario y jurisprudencial en materia del derecho laboral, particularizando en la categoría de despido discriminatorio que permita profundizar en el contexto en el que se inscribe este caso. Hacia el final se presentan las conclusiones de la autora.

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

Para evaluar adecuadamente la premisa fáctica hay que retrotraerse al 25 de abril de 2018, fecha en la que se produjo la disolución de la relación laboral. Dicha acción fue llevada a cabo por quien es la demandada, aseverando que la ausencia de la trabajadora se correspondía con lo establecido en el art 244 LCT en contraposición a lo manifestado por la actora la cual afirma que se trato de un despido de carácter discriminatorio por su estado de salud.

Respecto de la historia procesal, cabe señalar que al dictar sentencia la jueza de primera instancia resolvió admitir la excepción de prescripción opuesta por la demandada respecto a los rubros diferencias salariales y hacer lugar parcialmente a la demanda iniciada por la Sra. Ester Carbalho Dos Santos contra la Obra Social Panaderos, Pasteleros y Factureros de Entre Ríos. En consecuencia, se condena a esta última a abonar a la actora una suma de pesos determinada. Además se rechaza la demanda por los rubros diferencias salariales; indemnización por multa (arts. 1 y 2 de la Ley 25.323), indemnización derivada del art. 80 de la LCT e indemnización por despido discriminatorio. Tampoco tuvo acogida la declaración de conducta temeraria y maliciosa interpuesta por la actora.

En perjuicio de la sentencia definitiva de origen y chequeados los respectivos memoriales de fundamentación se advierte: que la demandada se agravia de la decisión

de la Inferior de considerar que no existió el abandono de trabajo invocado por su parte como causa justificativa de la extinción del vínculo; y que la accionante critica el rechazo de su reclamo por despido discriminatorio. Esto deriva en que ambas partes interpusieron sendos recursos de apelación, arribando así en la Sala del Trabajo de la Cámara de Apelaciones de Concordia.

Finalmente, y en consonancia con lo dictaminado en la instancia anterior, el tribunal de alzada integrado por la Dra. Soage, en su carácter de presidenta, el Vocal Dr. Salarí y el Vocal Dr. Vianco, resolvió por mayoría –con votos de los Dres Salarí y la Dra Soage- hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la actora. En tal sentido, se determinó que el reclamo indemnizatorio por despido discriminatorio resulta procedente; en tanto que el Dr. Vianco se abstuvo de emitir su voto.

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

Entre los argumentos jurídicos que definieron la contienda, se destaca el criterio de apreciación utilizado por el Dr. Salarí en cuanto a los agravios de la demandada. Puntualmente, en su voto el vocal ponderó para que se configure el abandono de trabajo que prevé el art. 244 de la LCT como causal justificante del despido directo, es ineludible la concurrencia de dos requisitos objetivos o materiales: la comprobación de la ausencia del trabajador a prestar tareas y la intimación del empleador a reintegrarse. El otro requisito es inmaterial: la inequívoca voluntad del trabajador de no cumplir con su compromiso laboral, puesta de manifiesto usualmente con el silencio ante la mencionada intimación y el no reintegro a sus tareas usuales.

Situados entonces en el marco conceptual y del intercambio telegráfico ocurrido entre las partes, se arriba a la ausencia del esencial requisito de la voluntad inequívoca de la actora de no reintegrarse a sus tareas habituales, lo que convierte en injustificado el despido dispuesto basado justamente en abandono de trabajo. La comprobada circunstancia de que, al tiempo en que fue intimada a explicar su ausencia a su lugar de trabajo, la accionante padecía la lesión física invocada como causa de ello, endurece aún más la conclusión referida. La ausencia del recaudo esencial de la voluntad de no reintegrarse a sus tareas en orden a la configuración del abandono de trabajo previsto en el art. 244 de la LCT invocado por la demandada para desvincular a la trabajadora sella aún más la improcedencia del recurso interpuesto por la demandada.

Al tomar en cuenta los elementos reseñados, el tribunal consideró que el recurso interpuesto por la parte actora debe prosperar en toda su extensión. Respecto a la temática del despido discriminatorio, sostuvo que al tratarse de un acto discriminatorio, el juez está facultado a tener en cuenta las presunciones no establecidas por ley, cuyas consecuencias jurídicas las deduce partiendo de hechos reales y probados (Ramos, 2008).

En paralelo, la alzada consideró debidamente acreditado, que la accionante, al tiempo de ser intimada por la empleadora a explicar la razón de su ausencia en su lugar de trabajo, efectivamente padecía la lesión física invocada como impedimento. A ello se agrega que el galeno le había indicado reposo laboral y la realización de estudios.

En base a los argumentos conceptuales mencionados y de acuerdo a las particulares circunstancias del caso, se arribó a la conclusión de que se encontraban reunidos y demostrados indicios objetivos, graves, precisos y concordantes que condujeron a presumir que el despido por abandono de trabajo dispuesto por la demandada, en verdad, tuvo carácter discriminatorio básicamente por el estado de salud de la trabajadora. Todo lo cual, en definitiva, selló la procedencia de la apelación a favor de la parte actora.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Como paso previo a postular el enfoque personal y las conclusiones finales, es necesario realizar un recorrido por las diferentes posturas doctrinarias y jurisprudenciales de las cuestiones más relevantes que se presentan en el fallo analizado. Al posicionarse dentro de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo, se puede observar que algunos de ellos se encuentran quebrantados por la problemática de la discriminación, la cual puede afectar al ser humano en cualquiera de los ámbitos en que se desempeña. Numerosas y de diferentes rangos, las disposiciones que protegen frente a las conductas discriminatorias y que consagran la obligación de dar un trato igualitario, nos referiremos exclusivamente a las vinculadas con el ámbito laboral. Principios básicos, entre ellos, el de igualdad y el de no discriminación, integran el núcleo principal para fundamentar la ilicitud del despido arbitrario como causa de una enfermedad inculpable.

En primer lugar podemos comenzar precisando que la discriminación en el empleo y la ocupación revisten diversas formas y se produce en todo tipo de entornos

laborales, tal como define la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En su estudio *La Hora de la igualdad en el Trabajo* se explica que toda discriminación presenta una característica común: supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato (OIT, 2003). Dicho de otro modo, la discriminación provoca desigualdades y las consolida.

Resulta indiscutible la íntima conexión existente entre la no discriminación, la igualdad de trato y los derechos inalienables del hombre, con fundamento en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos entre todos los seres humanos. (Olmos, 2016). Todo ello ha quedado plasmado en el texto de numerosas declaraciones, convenios y pactos celebrados en y ante los diferentes organismos internacionales.

El despido discriminatorio en el ordenamiento jurídico argentino, no se trata de una conducta que se alza sólo contra la Constitución Nacional y los tratados internacionales, sino que también viola un principio del derecho del trabajo, como es el principio de igualdad de trato y no discriminación. En el derecho laboral surge entonces una necesaria correlación del Bloque Federal Constitucional, sobre todo en lo referente a los artículos 16 y 14 bis de la Constitución, los Convenios 100 y 111 de la OIT, la ley 23.592 Actos Discriminatorios, y los artículos 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, así como también los artículos 172 y 182 y concordantes del mismo cuerpo legal, y el artículo 29 de la ley 24.013 de Empleo.

En cuanto a los pronunciamientos jurisprudenciales relativos a esta materia cabe destacar las palabras vertidas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación al sostener, en el caso *Vizzoti, Carlos A. c/AMSA S.A. s/despido* (2004), que:

el hombre no debe ser objeto de mercado alguno, sino señor de todos éstos, los cuales sólo encuentran sentido y validez si tributan a la realización de los derechos de aquél y del bien común. De ahí que no debe ser el mercado el que someta a sus reglas y pretensiones las medidas del hombre ni los contenidos y alcances de los derechos humanos. Por el contrario, es el mercado el que debe adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos de jerarquía constitucional, bajo pena de caer en la ilegalidad. (cons.7)

Lo expuesto anteriormente, debe entenderse como una aseveración, en el cual se muestra como debe ser aplicado el derecho laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico, tomando como premisas los derechos fundamentales insertos en éste. La

organización empresaria no debe dirigirse o manejarse en forma improcedente, sino con criterios funcionales y con una especial consideración de la persona y dignidad del trabajador. Por lo tanto, pesa sobre el empleador la prohibición de efectuar discriminaciones fundadas en criterios de salud y la obligación de dar un trato igualitario a todos los dependientes (Dobarro, 2015). De esta manera, se busca garantizar una correcta aplicación de la norma, evitando caer en la ilegalidad.

A nivel provincial, podemos advertir fallos dictados por el Tribunal Superior de Justicia de Entre Ríos como *Mohr, Sergio Emilio C/ Gutiérrez, Ernesto Armando S/ Cobro de Pesos* (2021), *G. D. I. C/ Frigorífico de Aves Soychu S.A. I.C.F.I.A. S/ Cobro de Pesos* (2021), *Marin, Carlos Luciano C/ Laboratorios Piam Sa S/ Cobro De Pesos Y Entrega De Certificación Laboral* (2021), entre otros. En todos estos casos se trata de determinar si existe discriminación a causa de alguna dolencia padecida por los dependientes.

Por otra parte, siguiendo los lineamientos del fallo analizado, es dable conceptualizar lo referido a las enfermedades inculpables. Al respecto entendemos que el concepto de enfermedad inculpable alude a toda aquella dolencia que padezca el trabajador y que no sea profesional u originada por el trabajo, o que no responda a una causa ocasionada intencionalmente por el trabajador. Señalamos que se trata de aquellas alteraciones del estado de salud del dependiente, que le impiden en forma temporaria o permanente, poner su capacidad laborativa al servicio del empleador (Medina, 2013).

Bajo este concepto podemos consignar que, una de sus graves consecuencias es el despido incausado, el cual es realizado por el empleador de manera arbitraria sin causa aparente, con una causa insuficiente la cual no se pudo comprobar. Esta se da cuando el empleador decide discontinuar la relación laboral de manera arbitraria basándose en lo antes dicho. Este tipo de situaciones demuestra que detrás de todo despido arbitrario o falta de causa, yace un acto antijurídico y discriminatorio, con prescindencia de la existencia del móvil discriminatorio, ya expreso, ya oculto detrás del despido sin causa (Medina, 2013).

El instituto de las enfermedades inculpables encuentra su amparo legal en la LCT, y establece la protección del trabajador que se encuentra imposibilitado de prestar servicios con relación a: a) la percepción de la remuneración dentro de los plazos que fija el artículo 208 de la citada ley, según antigüedad en el empleo y las cargas de familia que posea el trabajador; b) conservación del puesto de trabajo por el término máximo de 1 año (artículo 211); c) reincorporación del trabajador afectado por el

infortunio luego de haber sido dado de alta, sea en el mismo cargo que tenía o bien en otro acorde con la capacidad que posea, en línea con el artículo 212 (Bustos, 2005).

Con relación al concepto de las enfermedades inculpables la jurisprudencia señala que:

La enfermedad inculpable debe imposibilitar el desempeño del empleo (CNAT, sala II, 17/5/1955), aunque no es preciso que [*el trabajador*] esté material y absolutamente inválido para concurrir al mismo, basta que para el tratamiento de su dolencia sea necesario el reposo (Bustos, 2005, p 1.).

En analogía con el fallo “Carbalho” bajo análisis, se observa que la dolencia de la actora implicó la indicación médica de reposo laboral. Tal es así que a consecuencia de esto, la demandada invocó que se trató de un abandono de trabajo. Lo que muestra a las claras que este tipo de situaciones controversiales en torno a la justificación de las enfermedades inculpables se presenta con cierta recurrencia en el fuero laboral.

V. Postura personal de la autora

En consonancia con lo dictaminado por el Tribunal, se advierte que el recurso interpuesto por la actora prosperó en toda su extensión, el cual fue efectivamente enmarcado como despido discriminatorio. Ello obedece a que la ruptura del vínculo laboral no cumplía con los requisitos establecidos por ley para ser considerado abandono de trabajo.

Resulta evidente que las pruebas arrojadas a la causa permitieron corroborar la minusvalía de la dependiente a causa de su dolencia. De allí que no se constataron elementos que pudieran desvirtuar la correlación directa de la ausencia con el padecimiento físico.

En deferencia con lo expuesto, cabe indefectiblemente considerar que la naturaleza de la extinción laboral se correspondió a un acto meramente discriminatorio. Por lo tanto, el reclamo indemnizatorio requerido por la accionante resulta procedente. Siguiendo este razonamiento es que concordamos con lo resuelto por el tribunal de alzada, en cuanto a la fijación de una suma razonable y equitativa a favor de la actora.

En lo que respecta a la cuestión de la capitalización de los intereses, se debe tener en cuenta que son devengados a partir de la notificación de la demanda. Es por ello que en la instancia de revisión, el magistrado ordenó, conforme a derecho, su correspondiente capitalización. Esto también resulta procedente, ya que en primera instancia, no fue determinado en la sentencia.

En cumplimiento a lo analizado intrínsecamente en el fallo “Carbalho”, adherimos ampliamente a lo resuelto por el Tribunal, considerando que se tuvieron en cuenta las peticiones de la accionante. Así como también cabe destacar la adecuada aplicación al caso de las normas que informan los derechos fundamentales del trabajo, entre ellos la interpretación a favor del trabajador -cristalizada en el principio *indubio pro operario*-, la aplicación de la norma más favorable y la no discriminación e igualdad de trato.

Por último, en cuanto al problema jurídico que se plantea en este fallo, el mismo, quedó debidamente resuelto por el tribunal de alzada, en tanto el juzgador pudo fallar mediante indicios, y así dictar sentencia. Dejando en claro que la presunción de despido discriminatorio resultó razonable. Resulta pertinente precisar que tanto la jurisprudencia y la doctrina, en materia laboral han logrado solventar sobre la base de presunciones judiciales aplicando instrumentos eficaces de protección de los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores.

VI. Conclusión

En el fallo *Carbalho Dos Santos, Ester c/ Obra Social Panaderos y Factureros s/Cobro de Pesos*, la Sala del Trabajo de la Cámara de Apelaciones de Concordia, se ha enfrentado a un problema de prueba, habiéndolo abordado y solucionado mediante indicios que el tribunal ha ponderado a partir del material probatorio aportado a la causa. En este andarivel, la ausencia del requisito esencial para la configuración del abandono de trabajo, es decir, el acto de incumplimiento establecido por el art. 244 de la LCT, no fue acreditado debidamente por la parte demandada. Todo ello ha llevado a la determinación de que se trata de un caso enmarcado dentro del despido discriminatorio.

Si lo acontecido en el fallo se observa desde una perspectiva global, podemos advertir que la figura del despido discriminatorio está fuertemente ligada, a dispensar la igualdad de trato, condiciones y oportunidades laborales. De esta manera se evita la vulneración de garantías constitucionales, tratados, convenios y la propia ley que regula en la materia. La posibilidad de acceder a un empleo en condiciones dignas, estables y seguras, se ha tornado una situación axiomática para la inserción al mundo laboral.

Como contrapartida emerge lo expuesto en autos: la enfermedad sobreviniente, la ausencia de la trabajadora, el intercambio telegráfico y el posterior despido. La sumatoria de estos elementos deja plasmado que lo resuelto por el Tribunal es justo, en

cuanto a la pretensión de la actora, siendo que se ha constatado una disolución de la relación laboral a causa de una enfermedad inculpable, camuflada en abandono de trabajo.

Luego de un análisis exhaustivo se arriba a la conclusión de que la Ley de Contrato de Trabajo establece una protección para el caso que el trabajador sufriera alguna enfermedad inculpable, que pone en cabeza del contratante la obligación de cumplirla. En consecuencia, el ordenamiento laboral impone que ante tales circunstancias el dependiente tiene derecho a conservar su puesto laboral y el empleador el deber de garantizar que esto suceda.

VII. Referencias bibliográficas

VII.1 Doctrina

Bustos, A. I (2005). “De Las Enfermedades Y Accidentes Inculpables – Reincorporación Del Trabajador”. *Colegio Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba*. Recuperado de: <https://cpcecba.org.ar/media/download/comisiones/laboral/enfermedades-accidentes.pdf>

Dobarro, V. M (2015). “El Derecho Del Trabajo: Principios Generales e Institutos Fundamentales”. *Facultad de Derecho*. Universidad de Buenos Aires. Recuperado de <http://derecho1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/El-Derecho-del-Trabajo-Principios-generales-e-instituciones-fundamentales3.pdf>

Medina, G. L (2013). “El despido incausado como acto discriminatorio”. *Servicio de Difusión de la Creación Intelectual*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/33790/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olmos, F. A. (2016). “El despido discriminatorio por enfermedad”. *Microjuris*, 21/11/2016. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2016/12/01/el-despido-discriminatorio-por-enfermedad/>

Organización Internacional del Trabajo (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. 1ª. Ed. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf

Ramos, S. J. (2008). “Lineamientos para un despido discriminatorio”. *Sistema Argentino de Información Jurídica*. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacj080011-ramos-lineamientos_para_un_despido.htm.

VII.2 Legislación

Ley 11.595. Aprobación del Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de remuneración. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/11595-nacional-aprobacion-convenio-100-sobre-igualdad-remuneracion-entre-mano-obra-masculina-femenina-trabajo-igual-valor-adoptado-34-reunion-conferencia-internacional-trabajo-ginebra-1951-lnt0001874-1956-07-02/123456789-0abc-defg-g47-81000tcanyel>

Ley 17.677. Ratificación del Convenio 111 de la OIT sobre discriminación. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/17677-nacional-ratificacion-convenio-111-sobre-discriminacion-materia-empleo-ocupacion-adoptado-conferencia-internacional-trabajo-lnt0001119-1968-03-08/123456789-0abc-defg-g91-11000tcanyel>

Ley N° 20.744. (1976). Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley N° 23.592 Actos Discriminatorios. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/norma.htm>

Ley N° 24.013 Empleo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/norma.htm>

Ley N° 24.430. Constitución de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley 25.323. Indemnizaciones laborales. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64555/norma.htm>

Ley 5.315. Código Procesal Laboral de la provincia de Entre Ríos. Legislatura de la Provincia de Entre Ríos. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/5315-local-entre-rios-codigo-procesal-laboral-provincia-entre-rios-lpe0005315-1973-04-16/123456789-0abc-defg-513-5000evorpyel>

VII.3 Jurisprudencia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (2004). *Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido*. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema->

justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-vizzoti-carlos-amsa-sa-despido-fa04000195-2004-09-14/123456789-591-0004-0ots-eupmocsollaf

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ENTRE RÍOS. (2021). *Mohr, Sergio Emilio C/ Gutiérrez, Ernesto Armando S/ Cobro de Pesos*. Recuperado de: <http://jurbp.jusentrerios.gov.ar/jur/aplicacion.php?ah=st62631747ecae03.07706787&ai=jur%7C%7Cpublica&tcm=previsualizacion>

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ENTRE RÍOS. (2021). *G. D. I. C/ Frigorífico de Aves Soychu S.A. I.C.F.I.A. S/ Cobro de Pesos*. Recuperado de: <http://jurbp.jusentrerios.gov.ar/jur/aplicacion.php?ah=st626313996bee00.75377331&ai=jur%7C%7Cpublica&tcm=previsualizacion>

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ENTRE RÍOS (2021). *Marin, Carlos Luciano C/ Laboratorios Piam Sa S/ Cobro De Pesos Y Entrega De Certificación Laboral*. Recuperado de: <http://jurbp.jusentrerios.gov.ar/jur/aplicacion.php?ah=st6297892631f7d4.67488425&ai=jur%7C%7Cpublica&tcm=previsualizacion>