



Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala X (2020) “Salazar, Jesús Gabriel  
Contra 25 Horas S.A. y Otro Sobre Medida Cautelar” (EXPTE. N°: 10819/2020  
iniciado el 03 de marzo de 2020), sentencia del 16 de junio de 2020.

**Tiempos de Pandemia: El periodo de prueba y la prohibición de despidos.**

Carrera: ABOGACIA

Luna Aneley Daiana – D.N.I 31.440.204 - N° Legajo VABG73667

Materia: Seminario Final de Abogacía – Trabajo Final de Grado.

Fecha: 04/07/2021.

Producto y Temática: Modelo de Caso - Derechos Fundamentales en el Mundo del  
Trabajo. Futuro y Presente del Derecho del Trabajo

Profesora Directora: MARIA LORENA CARAMAZZA

## **SUMARIO**

**I- Introducción. II- El caso “Salazar, Jesús Gabriel Contra 25 Horas S.A. y Otro Sobre Medida Cautelar”. Reconstrucción de la premisa fáctica; historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. III- Análisis de la ratio decidendi en la sentencia. IV- Descripción del análisis doctrinal y jurisprudencial. V- Análisis y comentarios personales del fallo. VI- Conclusión. VII- Referencias bibliográficas.**

### **I- Introducción.**

El contrato de trabajo se entiende; salvo en situaciones excepcionales; que es por tiempo indeterminado sin embargo, durante los primeros tres meses de vigencia el trabajador está a prueba. Durante este período, cualquiera de las partes podrá extinguir la relación sin expresar las causas, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción. Solo tiene una obligación: preavisar, según lo establecido en los artículos 231 y 232 de la Ley de Contrato de Trabajo (de ahora en adelante L.C.T.) por un plazo de 15 días.

Desde el día 20 de marzo de 2020, cuando el coronavirus se transformó en pandemia, se dictaron gran cantidad de normas con el objeto de regular las relaciones laborales durante la extraordinaria y atípica situación originada por la pandemia de Covid-19, y de esa manera atenuar los efectos de la misma sobre las personas más débiles de la sociedad. En aquel momento se encontraba vigente el decreto 34/19 que establecía la doble indemnización para los casos de despido sin causa; recordemos que el Poder Ejecutivo Nacional, a través del D.N.U. 34/19, declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días (la cual fue posteriormente prorrogada por otros D.N.U.). Ello lo ha realizado, según se refiere en el decreto, en ejercicio de las facultades emergentes del art. 99 inc. 1 y 3 de la Constitución Nacional (en adelante C.N) y de la Ley 26.122.

Con la declaración de emergencia por la pandemia, y como consecuencia de las restricciones que se establecieron, el D.N.U 329/2020 (B.O. del 31/03/2020), prohibió los despidos sin causa justificada y los despidos por fuerza mayor o falta de trabajo no imputable al empleador (art. 2, D.N.U 329/2020), estableciéndose que los despidos dispuestos en violación a esa prohibición "no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales" (art. 4, D.N.U 329/2020). Se consagró así –por primera vez en la Historia de la República Argentina- un sistema de estabilidad absoluta para todos los trabajadores/as del país,

garantizándoles el derecho a reclamar la nulidad del despido y la reinstalación en sus puestos de trabajo.

Sin embargo, dicha norma dejó varios grises y aún se debate si el periodo de prueba queda abarcado o no por la prohibición de despedir. Muchos empleados desvinculados bajo esa figura luego de la sanción del D.N.U. 329/2020, plantearon una acción para ser reinstalados en sus puestos de trabajo. No obstante, se observa que las decisiones judiciales se resuelven de manera dispar.

Testimonio fiel a lo mencionado es el fallo bajo análisis, **“Salazar, Jesús Gabriel Contra 25 Horas S.A. Y Otro Sobre Medida Cautelar”** en donde el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nro.16 (fecha 03 de marzo de 2020) hace lugar a la cautelar solicitada por el trabajador despedido durante el período de prueba para que lo reinstalen en su puesto; la que es apelada por la parte demandada ante la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (de ahora en adelante C.N.A.T.) (fecha 16 de junio de 2020) donde se revoca tal pronunciamiento.

En dicho fallo se observa dos tipos de problemas; primero un *problema lingüístico de vaguedad de calificación* en cuanto a la determinación del alcance del DNU N° 329/2020 y siguientes, respecto al debate si el periodo de prueba queda abarcado o no por la prohibición de despedir; y un *problema de relevancia* en cuanto hay discrepancia en los principios en los cuales se basan para fundamentar sus decisiones.

El tribunal de primera instancia prioriza los derechos del trabajador ante la situación extraordinaria de fuerza mayor vivida en esta época de emergencia pública y sanitaria. Y la Sala X de la C.N.A.T se entiende que consideró que una norma de inferior jerarquía como un D.N.U., que instaura un régimen transitorio de estabilidad, orientada a mitigar las consecuencias de una crisis sanitaria, no podría doblegar un derecho derivado de una ley anterior y especial —art. 92 bis, LCT— que es la reglamentación razonable de normas fundamentales como la "libertad de contratar" y "ejercer toda industria lícita" (art. 14, C.N).

La mayoría de las sentencias consideraron que correspondía disponer precautoriamente la reinstalación del empleado, fundamentando que la falta de distinción legal debería resolverse según la intención de preservar fuentes de trabajo por la situación extraordinaria y de minimizar las consecuencias sociales y económicas producto de la desocupación y la falta de empleo. Teniendo como fundamento lo establecido en el instrumento de la Organización Internacional del Trabajo del 23 de

marzo de 2020, "*Las normas de la OIT y el Covid 19 (Coronavirus)*" revelando la preocupación mundial y aludiendo a la necesidad de que los gobiernos implementen medidas dirigidas a paliar los efectos nocivos en el mundo del trabajo. Velando por la conservación de los puestos de labor y recordando la importancia de la Recomendación 166 "*que todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos, para el trabajador o trabajadores interesados.*" Vulnerabilidad del trabajador despedido. Como así también considerando el principio *indubio pro operario* recogido en el art. 9 L.C.T, conf. Ley 26.428 "*El principio de la norma más favorable para el trabajador*". Incluso el .DN.U y su prórroga que cita como precedente jurisprudencial a la Corte Suprema de Justicia de la Nación (de ahora en adelante C.S.J.N.) en "Aquino", Fallos 327:3753, considerando 3, considera al trabajador/a como sujetos de preferente tutela, por imperio de lo ordenado en la carta magna, C.N art. 19, el principio *alterum non laedere*, no debe resultar precisamente el trabajador, sujeto de preferente tutela constitucional, quien pueda verse privado de reclamar a su empleador. En tal escenario, se observa cómo entran en juego los *Derechos Humanos Laborales* ante situaciones de emergencia pública bajo la premisa "*Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad*".

En tanto, quienes sostienen que la prohibición de despedir deja fuera a los contratos en período de prueba indican que ello es así por cuestiones de seguridad jurídica.

A los fines de dar una postura con relación a la temática, abordaré el silogismo jurídico mediante la reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. Seguidamente detallaré el análisis de la ratio decidendi en la sentencia; también se pondrá énfasis en los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales que sirvieron de base para el pronunciamiento de la misma. Por último, daré mi punto de vista y opinión personal sobre lo dictado en el fallo analizado definiendo de esa manera una conclusión final.

## **II- El caso "Salazar, Jesús Gabriel Contra 25 Horas S.A. y Otro Sobre Medida Cautelar". Reconstrucción de la premisa fáctica; historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal.**

El fallo en cuestión fue dictado en fecha 16 de junio del año 2020, en los autos “*Salazar, Jesús Gabriel Contra 25 Horas S.A. Y Otros Sobre Medida Cautelar*” (Expte 10819/2020)”. En el caso, el actor manifestaba haber ingresado a trabajar bajo las órdenes de la demandada el 18/02/2020, y haber sido despedido el 23/04/2020, durante el período de prueba contemplado en el art. 92 bis L.C.T. En consecuencia, inicia una acción por medida cautelar, solicitando la reinstalación en su empleo, la que fue concedida por el juez a quo, entendiendo que el D.N.U 329/2020 comprende en sus previsiones la situación de quien se encontraba transitando el período de prueba contemplado por el art. 92 bis de la L.C.T. Su fundamento se basa en la finalidad protectoria del empleo en el contexto de crisis sanitaria, económica y social que persigue la norma bajo análisis, así como la ausencia de expresa exclusión de esta categoría de dependientes, circunstancias que deben ser interpretadas en los términos del art. 9 L.C.T. Otro argumento fue que el D.N.U 329/2020 (y su prorroga) desplaza a la L.C.T. por su triple condición de: a) norma de emergencia; b) norma posterior en el tiempo, y c) norma más favorable al trabajador. Demostrando que se encuentra acabadamente probada la verosimilitud del derecho del actor.

Ante tal decisión, la empleadora apeló argumentando que no se cumplían los requisitos propios de una medida cautelar de este tipo, que por sus efectos se asemeja a una sentencia final sobre la controversia. La Sala X de la C.N.A.T., con los votos de los Dres. Corach y Ambesi, revoca dicha sentencia, en el entendimiento que “(...) el D.N.U. 329/2020, prorrogado por su similar 487/2020, invocado por el accionante, resulta taxativo en su texto al prohibir los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, sin incluir expresamente otros supuestos legales, tanto extintivos como de condición temporal (art. 2º)”. Además el Tribunal resuelve atento a la naturaleza de la cuestión planteada, habilitar días y horas inhábiles para el dictado y notificación de la resolución e imponer costas en el orden causado de acuerdo al art. 68, segundo párrafo, C.P.C.C.N.

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

La Sala X de la C.N.A.T. con los votos de los Jueces de Cámara Sr. Gregorio Corach y Sr. Leonardo J. Ambesi; como así también el voto del Secretario de Cámara Sr. Martin P. Scolni; revocó la sentencia de primera instancia, y dejó sin efecto la reinstalación del trabajador en su puesto. De esta manera, ante la diferencia en los decisorios judiciales se pone en evidencia el problema de relevancia y el problema lingüístico de vaguedad de calificación mencionado en la introducción; los cuales se ven

manifiestos en los argumentos de las sentencias. Los razonamientos empleados por la Sala X para revocar la sentencia de primera instancia fueron; en primer lugar, que las medidas cautelares son de naturaleza excepcional porque implican, cuando se concede, un adelantamiento del resultado de la causa. Cabe agregar que dicha medida implica, por su característica, un fallo en sí mismo, ya que la reincorporación en el puesto de trabajo es el objeto de una pretensión de que debe materia de un debate pleno. En este sentido la Sala sigue el criterio de la C.S.J.N. reiterado recientemente en los autos “Laurenzo”. En segundo lugar, que el empleado fue desvinculado durante el período de prueba, e interpreta que el D.N.U 329/2020 es taxativo en su texto al prohibir los despidos “sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor”, sin incluir expresamente otros supuestos legales, como es el caso de la extinción de la relación en periodo de prueba.

También sostuvo que el carácter alimentario de la remuneración mensual, esgrimido por la parte peticionante, no resultaba suficiente para obviar el tratamiento de otras facetas que resultan determinantes para la consideración de una medida de carácter innovativo. La Sala dejó abierta la posibilidad de que una decisión final sobre el asunto lo sea uno u otro sentido, pero por el momento denegó el pedido del trabajador, ya que no encontró reunidos los requisitos de fuerte verosimilitud del derecho y peligro en la demora que son propios de las medidas cautelares.

#### **IV- Descripción del análisis doctrinal y jurisprudencial.**

En los fundamentos de la sentencia analizada, la Sala X de la C.N.A.T menciona primeramente, (respecto a la admisibilidad de la medida cautelar interpuesta por la actora) como antecedentes jurisprudenciales en la C.S.J.N; la doctrina del precedente “Camacho Acosta” (Fallos: 320:1633) con fecha 7 de Agosto de 1997 en cuanto hace referencia a la mayor prudencia que los jueces deben tener en la apreciación de los recaudos que hacen a la procedencia de las medidas anticipatorias. En la misma línea se consideró al fallo “Carranza Latrubesse, Gustavo c/ Estado Nacional - Ministerio de Relaciones Exteriores – Provincia de Chubut, etc.” (Fallos 336:1024) del 6 de agosto de 2013.

En cuanto a la conceptualización del “*período de carencia*”, los jueces hacen mención a la doctrina clásica expuesta por el autor Deveali Mario quien escribía que el período de prueba constituye una necesidad, e instaba a los jueces y juristas que consideran los problemas económico-sociales en abstracto, a evaluar las graves consecuencias que un trabajador incapaz o inidóneo, técnica o moralmente, puede

generar en el ámbito laboral sin que sea posible apreciarlo a priori, ni siquiera a través de un breve examen o experimento, que no permite medir la dedicación al trabajo, la puntualidad, el sentido de la disciplina, el buen trato con los dependientes o con los compañeros. También exhibía la injusticia e inmoralidad que significa obligar al empleador a pagar además del salario trabajado, la integración del mes de despido y la indemnización por falta de preaviso por haber admitido, con la obvia intención de probar su aptitud, la prestación de un trabajador que pocas horas después demuestra no reunir las condiciones buscadas.

En el considerando de la sentencia los magistrados entienden que la norma dictada por el Poder Ejecutivo ha previsto con precisión los alcances de la prohibición de los despidos. Al respecto, la C.S.J.N tiene dicho que “(...) la primera fuente de interpretación de las leyes es su letra y que, cuando esta no exige esfuerzo para determinar su sentido, debe ser aplicada directamente, con prescindencia de consideraciones que excedan las circunstancias del caso expresamente contempladas en la norma (Fallos: 311:1042; 320:61, 305 y 323:1625, entre otros) ya que de otro modo podría arribarse a una interpretación que, sin declarar la inconstitucionalidad de la disposición legal, equivalga a prescindir de ella. Corte Suprema De Justicia De La Nación “Martínez, Leonardo Matías C. Galeno Aseguradora De Riesgos Del Trabajo S.A.” (Fallo 341:1443).

Por último, se hace referencia al Caso Bulacio Malmierca: la C.S.J.N., en sentencia de fecha 24 de agosto de 1993, se pronunció sobre un recurso extraordinario deducido contra una resolución que dejó en suspenso una decisión del Banco de la Nación Argentina que redujo la contribución de dicha entidad al régimen complementario de jubilaciones de sus empleados. Al revocar la cautelar innovativa sostuvo que la viabilidad de las medidas precautorias se halla supeditada a que se demuestre la verosimilitud del derecho invocado y el peligro en la demora, y que dentro de aquéllas la innovativa es una decisión excepcional porque altera el estado de hecho o de derecho existente al tiempo de su dictado, habida cuenta de que configura un anticipo de jurisdicción favorable respecto del fallo final de la causa, lo que justifica una mayor prudencia en la apreciación de los recaudos que hacen a su admisión.

#### **V- Análisis y comentarios personales del fallo.**

Mi postura personal no es coincidente con la sentencia dictada por la Sala X de C.N.A.T. Considero prudente la decisión tomada para la minoría a cargo del juez Víctor Pesino en el caso resuelto por la C.N.A.T Sala VIII “Hereu Martin Ezequiel C/

Taraborelli Automobili S.A. S/ Acción de Amparo” 06/10/2020 (Expte. N° 11633/2020); quien interpreta que las razones que llevaron al Poder Ejecutivo a dictar el D.N.U. 329/2020, fueron, entre otras, que la "...crisis excepcional lleva la necesidad de adoptar medidas... asegurando a los trabajadores/as que esta situación de emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo, ya que el desempleo conlleva a la marginalidad de la población". "Lo que buscó el D.N.U es preservar las fuentes de trabajo, con el fin de garantizar la paz social y como herramienta para mantener la dignidad de los trabajadores, sujetos de preferente tutela, ante la grave emergencia existente en materia de salud". Y consideró "inaceptable el argumento que importa efectuar distinciones donde la norma no lo hace". "El D.N.U 329/2020 solo se refiere a los despidos "sin justa causa" y no hace ninguna distinción, fundada en la antigüedad de los trabajadores. "Excluir a los trabajadores de la protección que les brinda el Decreto, por el solo hecho de no haber superado los tres meses, es una postura reduccionista que no tiene en cuenta el objetivo final, que es el de evitar dejar en el desamparo a los trabajadores y ello sin dejar de aclarar que el Estado contribuye al pago de sus remuneraciones a los efectos de minimizar lo máximo posible los efectos que la situación acarrea a los empleadores".

El criterio adoptado por la Sala X es una posición netamente minoritaria en la jurisprudencia; se ha relevado casos ante la Justicia Nacional del Trabajo donde se ha peticionado con recibo favorable despidos de trabajadores en período de prueba, de modo similar al comentado, medidas cautelares en los términos de los arts. 195 y 230, Código Procesal Civil y Comercial, cumpliéndose los requisitos de verosimilitud del derecho invocado, peligro en la demora y contracautela. Al menos siete Salas de la Cámara Nacional del Trabajo ordenaron la reinstalación provisoria de trabajadores despedidos sin causa durante el período de prueba. También los Juzgados Nacionales del Trabajo acogieron la reinstalación en período de prueba quedando en evidencia la contrariedad de la Justicia Nacional del Trabajo ante litigios semejantes. Similar hermenéutica siguió la Sala IX de la Cámara, señalando que debe considerarse que el art. 14 bis de la C.N impone una protección específica al trabajo en sus diversas formas y que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone, a fin de preservar la paz social, la adopción de medidas transitorias, proporcionadas y razonables, con el fin de garantizar el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante su trabajo, que le asegure condiciones de existencia dignas para ella y su familia. Bien se ha señalado que, llevada al extremo, la posición contraria -que postula que el período de prueba habilita a desactivar la prohibición de los

despidos- llevaría a sostener que durante el período de prueba se instaura una suerte de estado de excepción esto es, un territorio a-jurídico, donde se suspende todo derecho que pueda invocar el trabajador.

Considero que no puede ser compartido por quien se encuentre consustanciado con los principios y las reglas interpretativas protectorias que imperan en el Derecho del Trabajo, toda vez que la técnica hermenéutica que debe seguir un juez laboral es exactamente la opuesta a la esgrimida por el tribunal del fallo en cuestión: donde la ley no distingue, excluyendo en forma expresa, el supuesto debe considerarse comprendido en la regla general; tanto más cuando, de considerarse que existen dos hermenéuticas posibles, los jueces del trabajo deben imperativamente escoger la que mejor proteja al trabajador (art. 9, LCT)

#### **VI- Conclusión.**

Una de las cuestiones centrales del fallo, la constituye el debate jurídico respecto de la libertad del empleador de despedir sin necesidad de invocación de causa en el período de prueba ante la posible aplicabilidad del D.N.U que prohíbe los despidos en el marco de una estabilidad absoluta transitoria, lo cual devino en una oleada de litigiosidad con jurisprudencia disímil en la C.N.A.T.

Siguiendo la línea de mi postura expuesta, considero conveniente la publicación de un decreto aclaratorio, el cual otorgue certidumbre jurídica respecto a la intención del Poder Ejecutivo. Asimismo, lograr la unificación de jurisprudencia de manera unánime, es decir, mediante el trato igual de casos iguales, el recurso extraordinario genera un beneficio tan relevante como asegurar la igualdad en la aplicación de la ley; de esta manera, “incrementar la seguridad jurídica”, debido a que en el contexto que se vive como consecuencia de la irrupción del COVID-19, el trabajador se encuentra en una posición de absoluta vulnerabilidad. El sistema normativo y el Poder Judicial deben dar cuenta de esta realidad puesto que desde siempre los trabajadores, han sido sujetos de preferente tutela para el derecho, así lo ratifica nuestra Constitución Nacional e innumerables tratados de jerarquía internacional.

#### **VII- Referencias bibliográficas.**

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala VIII (2020) “*Hereu Martin Ezequiel C/ Taraborelli Automobile S.A. S/ Acción De Amparo*” (Expte. Nº 11633/2020 de fecha 06/10/2020).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala X (2020) “*Salazar Jesús Gabriel Contra 25 Horas SA Y Otro Sobre Medida Cautelar*”. (Expediente N° 10819/2020 iniciado el 03/03/2020).

Cfr. Deveali, “Período de prueba y permanencia”, DT 1946, 505.

Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (2005). *Observación General N° 18, el Derecho al Trabajo*. Ginebra - Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34177.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (1993), “*Bulacio Malmierca, Juan C. Y Otros C/ Banco De La Nación Argentina*” (Fallos 316:1833) Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoSumario.html?idDocumentoSumario=4192>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (1997) “*Camacho Acosta, Maximino c/ Grafi Graf S.R.L. y otros*” (Fallos 320-1633) Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/132173133/CSJN-Camacho-Acosta-v-Grafi-Graf-Fallos-320-1633>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2013) “*Carranza Latrubesse, Gustavo C/ Estado Nacional - Ministerio De Relaciones Exteriores - Provincia Del Chubut*” (Fallos: 336:1024) Recuperado de: <http://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=7023062&cache=1516924920001>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2020) “*Laurenzo Juan Manuel Contra Unión Platense SRL Sobre Amparo*” Fallo 1230/2017/RH1. Recuperado de: <http://www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-union-platense-srl-causa-laurenzo-juan-manuel-union-platense-srl-amparo-fa20000026-2020-06-04/123456789-620-0000-2ots-eupmocsollaf?>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2018) “*Martínez, Leonardo M. C/Galeno Aseguradora De Riesgos Del Trabajo SA S/Accidente - Ley Especial*” (Fallos: 341:1443).

Decreto N° 329/2020 (2020) “*Emergencia Pública. Prohibición de Despidos*” p. bo. de fecha 31/03/2020. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-329-2020-335976> y Decreto N° 487/2020 (2020) “*DECNU-2020-487-APN-PTE - Decreto 329/2020. Prohibición despidos. Prórroga*” p. bo. de fecha 18/05/2020. Recuperado de: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/229469/20200519>

Estévez, N. G. (2020). “*Medidas Cautelares en tiempo de COVID-19. Poder Judicial de la Nación Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Boletín Temático de Jurisprudencia*”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado de: <https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/796/Nulidad%20del%20despido%20durante%20el%20periodo%20de%20prueba%20-%20Boletin%20Tematico%20CNAT.pdf>

Grisolia, G. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires. Abeledo - Perrot.

Ley N° 20.744 (1976) Ley de Contrato de Trabajo, Art. 9 conforme Ley N° 26.428 y Art. 92 bis. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (23/03/2020). “*Las normas de la O.I.T y la COVID-19 (coronavirus) - Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19*”. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)