



DERECHO LABORAL EN PANDEMIA

TEMA SELECCIONADO: DERECHO LABORAL

CARRERA: ABOGACIA

NOMBRE Y APELLIDO: MICAELA SOLEDAD RIVERO

DNI: 31126724

LEGAJO: VABG67132

TRIBUNAL: SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE JUJUY

AÑO DEL FALLO: 2.020

EXPTE.: N° LA-16757/2.020 “RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD INTERPUESTO EN EXPTE. C-161.822/2.020 (TRIBUNAL DEL TRABAJO- SALA I- VOCALÍA 2) MEDIDA AUTOSATISFACTIVA: GODOY MERCADO, MARCELO FABIAN C/ PUSSETTO SALTA S.A.”

TUTOR: MARIA LORENA CARAMAZZA

FECHA: 11/11/2.021

SUMARIO:

1. Introducción 2. Premisa fáctica 3. Historia procesal 4. Ratio Decidendi 4.1 Análisis de la ratio decidendi 5. Antecedentes conceptuales, doctrinarios y jurisprudenciales 6. Postura de la autora. 7. Conclusión 8. Bibliografía.

1. Introducción

En el presente trabajo se destaca la importancia de la extinción del vínculo laboral en una situación excepcional de pandemia mundial durante etapa del período de prueba. Entendiendo este último como lapso dentro del contrato de tiempo indeterminado, (*Julio Armando Grisolia, 2.019*) y que tiene como finalidad permitirle al empleador apreciar las aptitudes y destrezas que ostenta el trabajador para cubrir el puesto de trabajo vacante (*Carlos Etala, 2014*), genera importantes consecuencias.

Toman relevancia dos problemas jurídicos: de relevancia jurídica: si el DNU 329/2020 es aplicable al contrato laboral durante el periodo de prueba o no. Asimismo, se destaca la defensa de los derechos del trabajador en el inicio de la relación laboral, la posibilidad del sustento propio y de su familia en un contexto de crisis sanitaria a raíz de la expansión de un virus desconocido mortal, ausencia de conocimientos científicos eficaces respecto de su tratamiento y el dictado de medidas necesarias y urgentes conforme sucedían los hechos en su inicio, generando una inevitable crisis social, política y económica que repercute en la economía mundial y por lo tanto impacta en los ingresos y la estructura de la empresa del empleador, generando el segundo problema: axiológico de contradicción entre los principios rectores, protectorio, in dubio pro operario y el principio de equidad.

Por lo tanto, plantea nuevos problemas de compleja resolución.

2. Premisa fáctica

En el presente caso, la parte actora Sr. Marcelo Fabián Godoy Mercado el 01/02/2.020 inició su actividad laboral como vendedor de salón en una sucursal ubicada en la ciudad de San Salvador de Jujuy en una empresa dedicada a la comercialización de automotores con asiento principal en la ciudad de Salta. Esta relación se desarrolló normalmente hasta que el 03/04/2.020 recibe carta documento en la que el Dr. Federico Canedi representante de la empresa Pussetto Salta S.A. informa que la misma resolvió extinguir el vínculo laboral. Ante esta situación envía telegramas laborales rechazando el despido sin causa

invocando el DNU 329/2020 y ante respuestas insatisfactorias, interpone medida autosatisfactiva para que se intime a la demandada a reincorporarlo en su puesto de trabajo.

La parte demandada sostuvo que no hubo despido sin expresión de causa, sino que la extinción opero por vencimiento del plazo de prueba del art. 92 bis de la LCT que establece que cualquiera de las partes podrá extinguir la relación sin motivo y sin derecho a indemnización alguna.

3. Historia procesal

El fallo analizado fue dictado el 16 de julio de 2.020 por la Sala I del Tribunal del Trabajo de la Provincia de Jujuy con jurisdicción en toda la provincia, integrado por los Dres. Ricardo Rubén Chazarreta, Alejandro Hugo Domínguez y Juan Pablo Calderón, quienes resolvieron rechazar la medida autosatisfactiva interpuesta por la parte actora Sr. Marcelo Fabián Mercado.

Luego fue recurrido por la parte actora: Sr. Marcelo Fabián Mercado ante la Sala Laboral del Superior Tribunal de Justicia, integrada por los Sres. Jueces Dres. María Silvia Bernal, Federico Francisco Otaola y Sergio Marcelo Jeneffes bajo la presidencia de la nombrada en primer término, quienes el día 03 de diciembre de 2.020 resolvieron en forma unánime rechazar el recurso de Inconstitucionalidad por sentencia arbitraria interpuesto.

4. Ratio Decidendi

La Dra. María Silvia Bernal sostuvo: rechazar el recurso de Inconstitucionalidad por sentencia arbitraria interpuesto.

Los Dres. Federico Francisco Otaola y Sergio Marcelo Jeneffes adhieren al voto que antecede. Por lo tanto, la decisión fue tomada en forma unánime.

La misma ordena: 1°) Rechazar el recurso de Inconstitucionalidad interpuesto por el Dr. Ricardo César Plancksteiner en representación de Marcelo Fabián Godoy Mercado. 2°) Regular los honorarios profesionales del Dr. Ricardo César Plancksteiner en la suma de pesos diez mil quinientos dieciséis (\$10.516). 3°) Registrar, agregar copia en autos y notificar por cédula.

4.1 Análisis de la ratio decidendi

En este caso se encuentran la parte actora: Sr. Marcelo Fabián Mercado y la parte demandada: Pussetto Salta S.A., el tribunal para resolver considero:

En principio que el vicio de arbitrariedad del recurso de Inconstitucionalidad con alcance para descalificar un fallo debe ser grave y solo puede predicarse de respecto de las sentencias que padecen omisiones o desaciertos que las descalifiquen como pronunciamiento judicial, lo que no ocurre en este caso.

En cuanto al problema de relevancia jurídica para aplicar la norma que resuelva el presente se sostiene que la cuestión a resolver no es pacífica. El tribunal sostuvo que en este caso la extinción del vínculo laboral dispuesta por el empleador se realizó durante la vigencia del periodo de prueba fijado en el art. 92 bis de la LCT, lapso en el cual, y según la norma, cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin expresión de causa y sin derecho a indemnización; de ello surge, como característica del instituto, que durante esta primera etapa del contrato el trabajador carece de toda estabilidad.

El DNU 329/2020 presupone que el trabajador cuente al momento de producirse la desvinculación con estabilidad, lo que no posee el trabajador durante el período de prueba.

Entonces, no puede considerarse que un trabajador que no gozaba de estabilidad ni siquiera relativa, por encontrarse en periodo de prueba, la adquiriera en forma absoluta a partir del dictado del DNU 329/2020 (Decreto de Necesidad y Urgencia art. 2).

Por otro lado, la parte actora manifestó que se trataba de una sentencia arbitraria. Alega una incorrecta aplicación de las normas de la LCT (art. 92 bis Ley de Contrato de Trabajo 20.744).

Critica el fallo porque considera que confunde la especie (extinción de contrato de trabajo) con el género o modos de extinción (renuncia, mutuo acuerdo, jubilación, etc.) también considera que confunde los distintos tipos de extinción (plazo fijo, temporada, etc.) que no son despido y en los que no se aplica el DNU 329/2020; el cual “no garantiza la estabilidad impropia de nuestro sistema laboral, sino que prohíbe los despidos, por lo tanto carece de efecto y sentido toda interpretación que se pretenda hacer de tal estabilidad impropia”, y sostiene que la intención de la norma es proteger el trabajo sin discriminar si se encuentra o no en período de prueba. Por último, sostiene que el fallo reconoce la existencia de principios laborales, pero se los posterga en “aras de proteger a la parte empleadora”.

En cuanto al problema axiológico el tribunal admite que si bien existen como principios rectores el protectorio y el in dubio pro operario en virtud de que en toda relación laboral la parte débil siempre será el trabajador, su aplicación bajo las actuales circunstancias

imponen un esfuerzo en la búsqueda y opta por hacer valer el principio de equidad en la resolución de conflictos, sin dejar de observar que la actual crisis económica y sanitaria que vive nuestro país involucra a todos los sectores productivos de la sociedad y en esa exploración del equilibrio, no se debe alterar la naturaleza jurídica del periodo de prueba.

5. Antecedentes conceptuales, doctrinarios y jurisprudenciales

En primer lugar, nos encontramos ante un conflicto de intereses, donde se encuentra presente el interés por parte de la actora que sostiene la estabilidad laboral en un contrato por tiempo indeterminado; es decir aquel típico de derecho individual que tiene fecha formal de inicio que da comienzo a su vigencia, pero carece de fecha de terminación y que dura hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse, salvo que se configuren las otras causales de extinción del art. 91 LCT (*Julio Armando Grisolia, 2.019*); durante el periodo de prueba entendido como lapso dentro del contrato de tiempo indeterminado.

Respecto del Art. 91 de la LCT sostiene que el contrato mencionado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

DNU 329/2020: en el ARTÍCULO 2° prohíbe los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el Boletín Oficial con fecha el 31/03/2.020.

Art. 92 BIS LCT: dispone que el contrato por tiempo indeterminado...se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES 3 meses de vigencia, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preaviso según lo establecido en los artículos 231 y 232...

Art. 14 bis de la Constitución Nacional: el trabajo en sus diversas formas gozara de la protección de las leyes...

Que se entiende por despido con justa causa: se refiere a un acto jurídico unilateral por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo, con fundamento en el incumplimiento grave de alguna de las obligaciones en que incurre el trabajador. El empleador debe expresar por escrito, en forma suficientemente clara la causa que motivo su decisión rescisoria; debe constituir una injuria que impida la prosecución del contrato (*Julio Armando Grisolia, 2.019*).

Pandemia: Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.

En segundo lugar, la parte demandada niega que el DNU329/2020 se aplique durante el periodo de prueba.

5.1 Antecedentes Doctrinarios:

La doctrina no es pacífica, por un lado, se sostiene que el bien jurídico protegido es la preservación y conservación del empleo, asegurándole por sobre todo a las personas que trabajan el goce íntegro de su remuneración y la cobertura de obra social, fundamental ante una catástrofe mundial. Se resalta que la accionada carece de argumentos jurídicos para proceder al despido en ausencia de los requisitos legales dado que pretende hacer un uso abusivo del derecho, utilizando la figura del art. 92 bis LCT, a fin de desprenderse de un trabajador, dejándolo en un estado de vulnerabilidad absoluta. Se expresa que, en un contexto normal, se admitiría que la estabilidad en el empleo, protegida por el art. 14 bis, es aquella denominada “regla impropia”, vale decir la que considera el despido sin causa un acto jurídico legal, pero con consecuencias indemnizatorias. Que el DNU 329/2020 viene a imponer - por el plazo de 60 días- una especie de “estabilidad propia”, al prohibir tajantemente los despidos sin causa. Cita doctrina reciente en su aval. Que su finalidad no refiere a cuestiones sanitarias (generales) sino justamente a la protección del empleo en estas especiales condiciones que afectan al mundo del trabajo. Que si bien, la crisis económica y la desocupación son situaciones normales en nuestro país, semejante contexto no se había atravesado jamás. En consecuencia, prosigue, no cabe otra interpretación de la voluntad del “legislador” que no sea en otra dirección que la de proteger los puestos de trabajo existentes. Y que, aunque con ello se impone al empleador la obligación de retener a un trabajador, en un contexto extraordinario como el presente, su sostenimiento resulta el mal menor para la comunidad toda. Que, entre la opción de respetar el sagrado principio de libertad de contratar o el derecho alimentario de las personas, se ha optado por el segundo - en un plazo limitado - ya que otra solución implica arrojar al trabajador al vacío. Ahora bien, centrándonos en la controversia la cuestión finca en determinar si la garantía consagrada en los DNU N° 329/2020 y 487/2020 - prohibición de despidos sin causa-, comprende los dispuestos durante el periodo de prueba previsto en el art. 92 bis LCT. Esas disposiciones han venido a establecer excepcionalmente, un sistema de estabilidad en el empleo, lo que aparece razonable frente a la situación de emergencia que el país transita y cuyos fundamentos no resultan

discutibles por ahora. El instituto establecido en el art. 92 bis. tiene como finalidad permitir al empleador evaluar las condiciones del trabajador para el desempeño del cargo, habilitando la posibilidad de despedir sin expresión de causa ni obligación indemnizatoria, no obstante, ello siempre tiene la obligación de preavisar, cuestión que en el caso no se ha cumplido. Se considera esa fase como una parte inicial del contrato por tiempo indeterminado y que, hasta su culminación, no se confieren los derechos relativos a la estabilidad impropia relativa. Ahora, si bien el mentado dispositivo importa una norma de carácter general aplicable para todos los casos ocurridos en tiempos normales, no puede soslayarse que los DNU involucrados tienen plena vigencia y jerarquía equivalente a las leyes -cfr. art. 17, ley 26.122-, y que corresponde ser calificados como especiales frente a la LCT, a la que se desplaza en determinados efectos del contrato y no los contratos mismos, tal como la facultad de rescindirlo dentro del período de prueba. Ello así, en virtud de su triple condición de normas de emergencia, posterior en el tiempo y, más favorable al trabajador, lo que además luce congruente con la regla jurídica que manda a “no distinguir cuando la ley no distingue”. En relación a esto último, nótese que el art. 2 del DNU 329/2020 expresamente dispone “prohíbense los despidos sin causa”, sin distinción o exclusión alguna - expresa o tácita- respecto de su ámbito de aplicación. En ese temperamento, la invocación del art. 92 bis LCT (como lo hizo la accionada) en modo alguno convierte en causa justificada a los despidos que se deciden mientras la relación se encuentra en el estadio inicial - a prueba-, tal la situación del actor. La “justa causa” en los términos del art. 242 consiste en una falta implícita en el contrato laboral o bien una injuria a los intereses de la empresa, por lo tanto, el distracto sin justa causa es el que no se asienta en esos parámetros. A esta altura, no hay duda alguna sobre la imperatividad de la prohibición de despedir sin causa, como disposición de orden público, por lo que cabe entender que la desvinculación de trabajadores en período de prueba, se encuentran incluidos en la manda legal. Ello, con el aditamento de que no puede perderse de vista en el análisis, el sentido teleológico de las disposiciones excepcionales, en cuanto tienden a paliar los efectos nocivos de la pandemia en el plano laboral, procurando la protección del empleo en estas especiales circunstancias que atravesamos, lo que resulta dirimente. Es que, frente a esa coyuntura, los presupuestos axiomáticos y axiológicos de nuestra disciplina jurídica se acrecientan, tal lo que ocurre con el principio protectorio -clave de bóveda del derecho laboral- y su rol fundamental para la interpretación y aplicación del derecho todo. Por lo tanto, de dos interpretaciones posibles se impone la de mantener el contrato durante el periodo de prohibición aún en la

hipótesis de estar transitando el período de prueba, por aplicación ante la falta de expresa exclusión normativa, la regla imperativa que consagra el art. 9 LCT en cuanto dispone que “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, prevalecerá la más favorable al trabajador... Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”. Más aún, no podría ser otra la conclusión a la luz de lo dispuesto por el art. 11: “Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”. En definitiva, habiéndose producido la decisión de desvincular al Sr. González y notificada esa medida con fecha 04/05/2020, es decir, en plena vigencia de la prohibición y que, remitiéndome a las razones brindadas supra, resulta ser un despido sin justa causa, conminado con su ineficacia por el art. 4 del DNU 329/2020 y su prórroga (DNU 487/2020), aparece configurada también la verosimilitud al derecho postulada en demanda. (AR/DOC/1163/2020: “GONZALEZ RODRIGO FELIPE C/ PLEYADE S.A. - MEDIDA AUTOSATISFACTIVA”, ERREIUS, 2.020, p. 69).

Por otro lado, otra postura doctrinaria, sostiene en lo que respecta al período de prueba, éste no ha sido expresamente derogado, con lo cual no cabe presumir su abrogación a partir de una norma general dictada en un contexto de emergencia. Pensar lo contrario — esto es, que, como “donde la ley no distingue no debemos distinguir”, el período de prueba ha perdido virtualidad— no brinda adecuada respuesta al caso de los contratos sujetos a plazo cierto o incierto. Asimismo, una norma de inferior jerarquía que insta 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, CN). En este sentido, cabe preguntarse si los fines perseguidos por el decreto presidencial —“paz social”, “preservación de los puestos de trabajo” y “seguridad en los ingresos”— justifican la afectación del derecho a disponer la extinción de un contrato de trabajo dentro del período de prueba. Finalmente, como argumento adicional, cabe considerar el conocimiento anticipado que ambas partes tenían sobre esta inestabilidad transitoria propia del período de prueba, donde la permanencia de “los ingresos” (en los términos del DNU) queda algo relativizada, y la vida del contrato de trabajo, supeditada al arbitrio de ambas partes.

(AR/DOC/1165/2020 MEILAN, Agustín “El período de prueba y la prohibición de despedir”, LA LEY, 2.020, p. 19).

5.2 Antecedentes Jurisprudenciales:

El tribunal en la sentencia dictada en la causa AR/JUR/32374/2020, caratulado: “CNTrab., Grasso Viola, Melisa Daniela c. Chevron Bussines Support Center SRL s/ acción de amparo”, en fecha 13/05/2020 sostuvo que más allá de lo que pueda decirse en cuanto a la extensión del dec. 329/2020 a las relaciones que se encuentran en el período previsto por el art. 92 bis de la LCT, corresponde acceder a la cautela requerida, teniendo en cuenta que existe una trabajadora despedida, en épocas de pandemia y de aislamiento social preventivo y obligatorio, sin otra fuente de recursos, pues las circunstancias fácticas detalladas configuran el presupuesto de peligro en la demora, en el marco de un derecho que se advierte con suficiente verosimilitud.

Asimismo, en la causa AR/JUR/30941/2020, caratulado: “CNTrab. Muñiz, Carlos Gabriel c. Seguridad Integral Empresaria SA s/ Medida cautelar”, en fecha 12/08/2020, se resolvió que la extinción del vínculo laboral decidida unilateralmente por el empleador para un trabajador en período de prueba no se asimila al despido incausado. En efecto, se trata de un modo de extinción autónomo que se configura por la operatividad del plazo suspensivo, cierto y determinado por el art. 92 bis, LCT. En el sub lite la estabilidad reforzada otorgada por el DNU 329/2020 (prorrogado por el DNU 487/2020 y 624/2020) no había sido adquirida por el trabajador, porque no llegó a cumplir el plazo señalado por la normativa citada en primer término.

6. Postura de la autora:

Cabe finalizar este tema resaltando la importancia de la continuidad de la relación laboral como un principio laboral, es decir una regla inmutable sobre la que se sustenta todo el ordenamiento jurídico- laboral y la estabilidad laboral contenida en la carta magna de la República Argentina. Asimismo, considerando relevante el principio protectorio que protege la dignidad del trabajador como persona humana.

Por otro lado, teniendo en cuanto el contexto excepcional de pandemia mundial en que se desarrolla el contrato laboral en la etapa de periodo de prueba y la situación vulnerable del trabajador y su familia. Asimismo, considerando el contenido del DNU 329/2.020,

englobando en detalle las causales por las cuales se aplica el mismo, generando una situación de “estabilidad propia”, sumado a ello la ausencia de preaviso en el caso y sosteniendo que el fallo es una decisión individual inserto en un sistema judicial organizado según pautas establecidas y procurando sostener el principio de no contradicción, puedo concluir que no coincido con la postura del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Jujuy.

7. Conclusión

El fallo seleccionado: **Expte. N° LA-16757/2.020 “Recurso de Inconstitucionalidad interpuesto en Expte. C-161.822/2.020 (Tribunal del Trabajo- Sala I- Vocalía 2) MEDIDA AUTOSATISFACTIVA: GODOY MERCADO, MARCELO FABIAN C/ PUSSETTO SALTA S.A.” – Provincia de Jujuy- Jujuy** dictado el 03 de diciembre de 2.020 por el Tribunal del Trabajo- Sala I- Vocalía 2 de la Provincia de Jujuy con jurisdicción en toda la provincia resuelve sobre una medida autosatisfactiva. En el análisis del mismo se observan dos problemas jurídicos. El primero, problema de relevancia se indaga sobre la aplicabilidad el DNU 329/2.020 durante el período de prueba o no en un contrato de trabajo. El segundo el axiológico, se presenta una contradicción entre principios rectores el protectorio, in dubio pro operario y el principio de equidad.

En cuanto al primero, el Tribunal entendió que el DNU 329/2.020 no es aplicable al caso del contrato de trabajo generando una estabilidad impropia o al contrario se sostiene que no puede considerarse que un trabajador que no gozaba de estabilidad ni siquiera relativa durante el periodo de prueba del contrato de trabajo adquiriera una estabilidad absoluta mediante el dictado del DNU 329/2.020, opinión que no comparto indefectiblemente.

En cuanto al segundo, el Tribunal opto por la aplicación del principio de equidad en un contexto de emergencia sanitaria, opinión que no comparto resaltando la prevalencia de los principios de protectorio e in dubio pro operario.

Por ello, como conclusión se puede decir que la protección del trabajador es un derecho incluido en el capítulo primero de la Constitución Nacional titulado: *Declaraciones, Derechos y Garantías*. Por lo tanto, tiene una importancia fundamental ya que mediante ella los ciudadanos pueden proteger el sostenimiento propio y de su familia más allá de cualquier trámite que obstaculice esa protección, sobre todo en una situación de emergencia sanitaria mundial. Es por este motivo que el Empleador no debe ignorar este

derecho en circunstancias extraordinarias y colaborar con las actividades para que realmente se apliquen al caso concreto.

8. BIBLIOGRAFIA.

-GRISOLIA, JULIO A. (2019), *Manual de Derecho Laboral*, 1º; Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Ediar.

-ETALA, Carlos A. (2014); *Contrato de Trabajo*; 1º; Buenos Aires; Astrea.

LEGISLACION

-Poder Ejecutivo de la Nación (31 de marzo de 2.020) Emergencia Pública Prohibición de Despidos (Decreto 329/20).

-Poder Ejecutivo de la Nación (18 de mayo de 2.020) Emergencia Pública Prohibición de Despidos. Prorroga (DNU 487/2020).

-Congreso de la Nación Argentina. Ley de Contrato de Trabajo. (Ley 20.744).

-Congreso de la Nación Argentina (Constitución Nacional 1994)

FALLOS

- “CNTRAB., GRASSO VIOLA, MELISA DANIELA C. CHEVRON BUSSINES SUPPORT CENTER SRL S/ ACCIÓN DE AMPARO”

- “CNTRAB., MUÑIZ, CARLOS GABRIEL C. SEGURIDAD INTEGRAL EMPRESARIA SA S/ MEDIDA CAUTELAR”

OTROS

- “YORI MELISA C/ ADECCO ARGENTINA S.A. S/ MEDIDAS CAUTELARES Y PREPARATORIAS”

- “BIERMA GERBEN, CHRISTIAN C. LA AGRÍCOLA SA S/ MEDIDA PRECAUTORIA O CAUTELAR”

PAGINAS WEB

-Sistema de Gestión Judicial del Poder Judicial de la Provincia de Jujuy.

<https://sigj.justiciajujuy.gov.ar/mentradas/index.php/sesiones/login>

- Jurisprudencia de la Provincia de Jujuy

http://www.justiciajujuy-juris.gov.ar:8081/frm_Principal_Sentencias.aspx

-Infoleg

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335976/norma.htm>

-La ley online

<https://www.camercedes.org.ar/wp-content/uploads/2021/05/compendio-camara-nacional-de-apelaciones-del-trabajo.pdf>

-Erreius

<https://www.erreius.com/>