



Modelo de caso

Derechos Fundamentales en el Mundo del Trabajo, Futuro y Presente del Derecho del Trabajo

“PROHIBICION DE DESPIDOS EN PANDEMIA.TENSION ENTRE EL PRINCIPIO PROTECTORIO, Y LA LIBERTAD DE CONTRATAR”

Superior Tribunal de Justicia de Rio Negro (2022) Secretaria laboral y contencioso administrativo N°3: "NAVARRETE GONZALEZ, CARLOS ROBERTO C/ ELECTRICADORA DEL VALLE SA S/ MEDIDAS CAUTELARES (I) S/ INAPLICABILIDAD DE LEY" Expediente. N° P-2RO-36-L2020 // RO-12538-L-0000- Sentencia - Definitiva 41 – Viedma, 04/04/2022.

| | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| CARRERA: | ABOGACIA |
| APELLIDO Y NOMBRE: | ERWIN ARIEL GREILICH |
| DNI: | 21920772 |
| LEGAJO: | VABG109737 |
| EMAIL: | theoantuan@gmail.com |
| ENTREGABLE N° 4: Fecha | 13/11/2022 |
| TUTOR: | CARAMAZZA, MARIA LORENA. |

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 y comentarios del autor. IV.1 Descripción conceptual desde la doctrina y la jurisprudencia. IV.2 Postura del autor. V. Conclusión. VI. Referencias Bibliográficas VI.1 Doctrina. VI.2 Jurisprudencia. VI.3 Legislación.

I. Introducción

Desde el principio del análisis al fallo “Navarrete González, Carlos Roberto C/ Electrificadora del valle SA S/ medidas cautelares (I) S/ inaplicabilidad de ley” presenta expresamente un atractivo notorio para su estudio, puesto que ocurre en un excepcional contexto, durante las extraordinarias circunstancias generadas por la pandemia de covid-19, y a la vez, pero implícitamente un futuro prospectivo como fuente jurídica.

Como primer acercamiento al desarrollo analítico del fallo, resulta interesante adelantar al lector lo que el decisorio produce en la realidad del actor, el despido, el desamparo legal, puesto que no tutela los derechos del trabajador. Es llamativa la inobservancia del conjunto de derechos asegurados en nuestra Constitución Nacional particularmente lo legislado en su artículo 14 bis, obra realizada por el legislador en defensa del trabajador, tampoco se tienen en cuenta los principios rectores del Derecho laboral, ni su carácter tuitivo.

Del fallo seleccionado: surgen dos problemas a indicar, uno del tipo axiológico, dado que se pone en tensión una regla jurídica y un principio superior del sistema y otro, de relevancia de las normas, derivadas del primero, puesto que los magistrados se encontraron con un conflicto surgido entre la aplicación del decreto de necesidad y urgencia 329/2020, una regla establecida como es la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 y la que en definitiva fue la norma imperante, según el recto proceder de los Magistrados, la ley N° 22250, de la industria de la construcción.

En definitiva, el propósito de esta nota a fallo, intenta aclarar, discernir y rescatar los principios superiores del sistema, y revalorizar las normas que protegen a los trabajadores, para que no sean despedidos arbitrariamente, pero que esto no implique un avasallamiento de los derechos de la parte empleadora.

Se propone comenzar el estudio del caso con la exposición de los hechos que provocaron la contienda, así como las etapas jurídico-procesales por las cuales transito el pleito, cerrando la etapa descriptiva con el análisis de la ratio decidendi de la instancia decisiva superior.

Continuando con la etapa crítica del trabajo se expondrá la recopilación doctrinaria y jurisprudencial sobre el derecho laboral vigente, se aportarán reflexiones personales del autor en directa relación al desarrollo expositivo, dando al final de la presente nota a fallo, una conclusión pertinente.

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

Carlos Roberto Navarrete Gonzales, solicitó a La Cámara Segunda del Trabajo de General Roca medida autosatisfactiva, la misma fue confirmada mediante sentencia con fecha 6 de Julio de 2020, y consecutivamente se ordenó a la empleadora: Electrificadora del Valle SA a devolverle su puesto de trabajo, a abonarle los salarios que se devengaran desde el día de despido hasta el día de efectiva reincorporación, todo bajo apercibimiento de una suma de astreintes de \$ 2000, por día de incumplimiento.

Es importante señalar que Navarrete González se desempeñaba como chofer de grúas especializado al servicio de la demandada, con fecha de ingreso desde el 03-08-16, la cual prestaba servicios en la construcción de cañerías para el tratamiento del petróleo crudo en la zona de Añelo provincia del Neuquén.

En primera instancia, el tribunal de origen fundo su decisión en el criterio estricto, para no menoscabar las garantías consagradas constitucionalmente, como la defensa en juicio. Dentro de lo estipulado en el art. 2 del Decreto 329/20 se sostuvo que la prescripción prohibitiva es absoluta, impidiendo el accionar del empleador destinado a poner fin a los contratos de trabajo.

Por ello es que, en segunda instancia, la empleadora recurre el fallo, invocando la inconstitucionalidad e inconvencionalidad de la condena extendida por la Cámara de origen, puesto que no fue precedida de un debido proceso legal, contraria a la defensa en juicio establecida por la Constitución Nacional y a las garantías del art. 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Cita jurisprudencia de la CSJN y doctrina referida a las garantías constitucionales, asegurando que no hay bilateralidad en

las medidas autosatisfactivas y que, por lo tanto, no pudo ejercer su derecho a defensa, afirmando a su vez que los códigos procesales de esta provincia no estipulan el despacho de tales medidas en el ámbito laboral.

La parte demandada, puntualiza los motivos por los que considera a las medidas autosatisfactivas como una violación al orden constitucional, dice: que el derecho a prueba se encuentra comprendido entre las garantías judiciales del art. 18 de la CN, por lo que mal puede justificarse dicha medida invocando esa norma, además plantea que la discusión tampoco puede ser tratada por dicho instituto, fundando esto en que no es posible reducir el debate sobre la anulación de un despido, teniendo en cuenta la existencia de características específicas en la regulación estatutaria destacando lo previsto en los arts. 35 ley N° 22250 y 2 de la LCT. De igual manera recuerda que el régimen de preaviso y despido están excluidos y reemplazados expresamente por el art. 15 en su último párrafo de la Ley N° 22250.

El Superior Tribunal de Justicia analiza el caso y da las razones para luego proceder a emitir el fallo, a saber: El Decreto N° 329/20 no resulta aplicable, rechazando la medida autosatisfactiva e imponer las costas en el orden causado por ser cuestión controvertida.

III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia

En definitiva, el Superior Tribunal de Justicia falla a favor de la parte empleadora, manifestando que el recurso elevado por la Cámara y solicitado por la demandada sea procedente, votando los magistrados de la siguiente manera:

El voto del señor juez doctor Sergio G. Ceci propicia entonces hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por la parte demandada, revocar la sentencia de la Cámara de origen y rechazar la medida autosatisfactiva solicitada por el actor.

El señor Juez doctor Sergio M. Barotto y la señora Jueza doctora Cecilia Criado coincidieron con lo manifestado por el señor Juez preopinante por lo que adhirieron a los fundamentos por él vertidos y votaron en igual sentido.

Llegado el turno de la señora Jueza doctora Liliana Laura Piccinini y el señor Juez doctor Ricardo A. Aparian, atentos a la coincidencia de los votos precedentes, SE abstuvieron de emitir opinión.

Ingresando en el examen del recurso extraordinario deducido por la recurrente, el Magistrado preopinante Sergio C. Ceci da las siguientes razones.

En torno a la cuestión impugnativa basada en que se dictó una medida no receptada en la legislación procesal, lo que provoca un estado de zozobra e incertidumbre, contrario a la paz social y a la garantía del debido proceso, dice que resulta improcedente.

Puesto que se aclara que este Superior Tribunal de Justicia admite la posibilidad de llevar a cabo medidas autosatisfactivas, aún en ausencia de normas procesales específicas, cuando la naturaleza del interés, la índole del peligro que lo amenaza y las especiales particularidades de la situación jurídica, demuestren que no habrá un camino de reparación ulterior de no admitirse la misma.

La posibilidad de requerirlas tiene fundamento constitucional en el derecho a la jurisdicción (art. 14 CN), al acceso a la justicia (art. 18 CN) y en el principio de justicia pronta (arts. 8 CADH y 75, inc. 22 de la CN). Dicha figura tiende a evitar la duración de los procesos para el logro de la tutela legal efectiva y en el caso la prudencia judicial debe ponderar la urgencia y trascendencia del interés jurídico en peligro, sin perder de vista la prohibición constitucional de la indefensión, evitando que se lesione el derecho al debido proceso y de defensa de ambas partes.

Como fuente del Derecho y para reforzar su postura, el tribunal considera prudente evaluar la procedencia de la medida de acuerdo a las pautas enumeradas por Luis Luciano Gardella, quien entiende que los recaudos del despacho categóricamente positivo de una medida autosatisfactiva son los siguientes: 1) fuerte probabilidad de la existencia del derecho sustancial; 2) firme convencimiento de que el perjuicio invocado es irreparable e inminente; 3) urgencia manifiesta extrema y 4) que estén comprometidos derechos subjetivos medulares que por su propia naturaleza posean una mayor dosis de urgencia, siempre y cuando a ellos no se contrapongan en el caso, en cabeza del destinatario de la medida, otros derechos de similar calibre (Gardella, 2014). Atento su carácter excepcional, se exige un ejercicio prudencial en la apreciación de los presupuestos de admisibilidad (interpretación restrictiva).

En este sentido el Magistrado resalto, que se sigue el mismo criterio asentado por este mismo tribunal recientemente en el precedente "Jara" (Se. 6/22) de fecha 04 de febrero del 2022, donde las apreciaciones de los requisitos deben hacerse con criterio

estricto, para que no importe el menoscabo de garantías consagradas constitucionalmente, justificando la mayor prudencia para la admisión de este tipo de medidas. Además, siendo que la respuesta que se brinda en una autosatisfactiva es definitiva, únicamente procede cuando no es menester una amplitud de debate.

Resalta lo señalado por la parte recurrente, en que la medida no reúne los requisitos propios consagrados por la doctrina para ser admitida, destaca que la Cámara no analizó la especificidad del régimen de la construcción Ley N° 22250 frente a las disposiciones del Decreto N° 329/20, tampoco realizó el test de constitucionalidad en orden a la proporcionalidad o no de su aplicación y la afectación de derechos constitucionales. En ese sentido, dice que no se acreditó la urgencia manifiesta y extrema requerida para su despacho.

Veamos las razones para justificar la solución al problema de relevancia de las normas: al respecto, advierte el magistrado que, conforme la documental aportada a la causa, el actor se encontraba sujeto a la Ley N° 22250, razón por la cual, la Cámara debió analizar, además del Decreto N° 329/20 la mentada norma, a los fines de definir la procedencia de la medida requerida en las presentes actuaciones.

Por ello y en virtud del carácter cíclico propio de la actividad en el ámbito de la construcción y las disposiciones estipuladas en la Ley N° 22250, en cuanto a la extinción del vínculo y el sistema de percepción del Fondo de Cese laboral, - incompatible con aquel previsto en la LCT-, el Decreto N° 329/20 no resulta aplicable. Ello es así, porque en este régimen específico no se parte del principio de la indeterminación del plazo contractual ni se estipula la noción de despido y consecuencias indemnizatorias, resultando inadmisibles disponer una estabilidad temporaria -consecuente del Decreto N° 329/20 y respectiva prórroga- a los trabajadores que se encuentran sujetos a prestaciones transitorias.

Estas circunstancias, son las que asisten la razón al recurrente en cuanto alega que la normativa de emergencia en cuestión deviene inaplicable a aquellos trabajadores que se rigen por la Ley N° 22250, como sucede en el presente caso. He aquí la voz propia del tribunal argumentando su fallo.

Acerca del análisis efectuado por la Cámara sobre la Resolución N° 207/20 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y respectiva prórroga, en que el trabajador tenía 62 años al momento de la desvinculación, encontrándose

exceptuado de prestar su débito laboral al estar incluido dentro del grupo de riesgo, el magistrado señala que eso no impide extinguir el vínculo laboral en los términos de la Ley N° 22250.

Por otro lado, cuando el actor se refirió a la posible pérdida de su trabajo y a la imposibilidad que el marco del aislamiento le genera, en cuanto a la búsqueda de un nuevo empleo advierte el magistrado, que los referidos recaudos no se encuentran debidamente acreditados, tampoco describió concretamente ningún perjuicio irreparable. Resulta indispensable la exposición de las circunstancias fácticas que permitan analizar los elementos necesarios para la viabilidad de una medida autosatisfactiva.

De esta forma, las consideraciones basadas en el contexto social imperante, la naturaleza alimentaria del trabajo y la posible frustración de derechos en caso de no admitirse la medida asentada en el fallo impugnado, no alcanzan para acreditar y fundamentar debidamente la procedencia de los requisitos antes mencionados, sin efectuar una valoración de la situación particular del señor Navarrete González.

Todas estas deliberaciones por parte del Superior Tribunal de Justicia, indican la contradicción necesaria, entre un principio superior del sistema y la regla establecida para la resolución del caso, por ello se puede afirmar que el problema jurídico, desde lo ontológico es un problema axiológico.

IV. Análisis y comentarios del autor.

IV.1 Descripción conceptual desde la doctrina y la jurisprudencia.

Trabajar constituye a la dignidad humana y el trabajo es un derecho fundamental del ser humano. Por lo tanto, debe ser respetado y protegido por la sociedad en su conjunto: empresas, organizaciones sociales y no gubernamentales, instituciones, pero por sobre todo por el Estado.

En tal sentido, la funcionalidad o razón de ser histórica del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica independiente es, la de servir al proceso de juridificación del conflicto entre el trabajo asalariado y el capital, de su integración o institucionalización (canalización) por el Estado (Caubet, 2002). De este modo, se busca regular las relaciones entre empleadores, empleados, sindicatos, entre otros.

En nuestro país la principal fuente del Derecho del Trabajo en la actualidad es la

Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, otras fuentes del Derecho son: los estatutos profesionales, las convenciones colectivas y los principios del derecho del trabajo que son reglas o pautas cuyo objetivo es proteger al trabajador en función de la desigualdad existente entre este y un empleador. Lo que se pretende a través de estos principios es equilibrar en cierta medida estas desigualdades, acercando a las partes a una condición más pareja o de mayor igualdad.

Si bien los distintos autores difieren en la clasificación que efectúan de los principios generales del derecho del trabajo, Fernández Madrid, sostiene que nuestra materia tiene como pilar fundamental un único principio, el “principio protectorio” -consagrado en el art. 14 bis C.N. y que le da sentido a toda la normativa laboral-, del cual se desprenden diversas reglas de aplicación (a las que en muchos casos otros autores le otorgan el rango de principio general) y que, en todo caso, lo que hacen es exteriorizar distintos aspectos de la protección de la parte más débil de la relación laboral (Dobarro, 2015).

A los fines de este trabajo importa el principio protectorio expresado y cuya esencia se observa en toda en la LCT, de la cual se desprende la regla *In dubio pro operario*: en caso de duda en la interpretación de la ley, el juez debe decidir en el sentido más favorable al trabajador, según lo estipulado en su Art. 9°.

Al no existir igualdad entre las partes, el Derecho del trabajo es tuitivo, pues protege al trabajador, que es la parte más débil en la relación de trabajo. Vale aclarar que la protección legal consagrada no reviste sentido clasista: está fijada en el art. 14 bis, CN, que dispone que "el trabajador en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes". Su fundamento es la desigualdad en el poder negociador entre trabajador y empleador (Grisolía. 2016)

En la otra posición, el empleador puede imponer su voluntad sobre el trabajador siempre dentro de los límites que establece la LCT en sus art. 64° y 65°, necesarios para llevar adelante la actividad empresarial. Dentro de esta postura hay autores que destacan que la ley de contrato de trabajo otorga al empleador el derecho de despedir sin causa al trabajador. Dicha sanción incluye la carga para la parte empresaria de abonar, en tiempo y forma, las correspondientes indemnizaciones de ley al empleado despedido (Montenegro, 2020). Va de suyo, que el decreto 329/20 viene a poner en tensión el principio protectorio y la libertad de contratar, dado que este les impide a los

empleadores ejercer el poder de dirección consagrado por la LCT.

De la diversa jurisprudencia existente, es dable mencionar, un fallo similar en cuanto al contexto y la aplicabilidad del Decreto, pero con opuesta sentencia, el caratulado “Monzón Carlos Daniel c/Innokonst S.A. s/ Medida autosatisfactiva” (Expte. N° 143144) - 21492 R.C.A., la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la ciudad de Santa Rosa, La Pampa, decide Hacer lugar la medida autosatisfactiva, decretar la nulidad del despido comunicado por contrariar la prohibición prevista en el DNU del PEN 329/202 y ordena reinstalar al actor en su puesto de trabajo.

Aunque más conveniente para la argumentación del autor es el fallo: “García Gustavo Emanuel c/ Ingeniería SRL e Ing. Roberto y Carlos Trujillo SRL – UTE – Cuerpo de apelación – expte. 9361637”. Sala 1 Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba – Secretaría 1. (20 de agosto de 2020) donde se rechazó y por mayoría el recurso de apelación de la demandada, en cuanto al fondo de la cuestión, se destaca el considerando del Magistrado Ricardo Agustín Gilletta:

“En este contexto de emergencia sanitaria y económica, son las Políticas de Estado, ajenas a la consideración judicial, las que definen las prioridades; y en una dicotomía (...) entre la protección del empleo y el poder de dirección y organización de la empresa (e incluso sobre su propio patrimonio, aunque no se lo invocare en concreto en los agravios), se ha optado por lo primero, aunque con apoyos económicos, fiscales y financieros al sector productivo. La norma en cuestión ha decidido cargar sobre las espaldas del empleador y no del trabajador, sin distinción de ramas de actividad, el costo de la crisis de empleo, como situación de excepción y con sustento en criterios de justicia distributiva y no conmutativa. Criterio que impera en institutos ordinarios ya indiscutidos, como la cobertura salarial de enfermedades inculpables, las vacaciones y otras licencias pagas, situaciones todas en las que la empresa asume a su exclusivo costo beneficios para el trabajador sin otra justificación que el imperio normativo» (Voto del Vocal Dr. Ricardo Agustín Gilletta).

Para completar se cita al Magistrado Víctor Hugo Buté quien dijo:

“Que la redacción del decreto 329/20 hubiera merecido precisiones que faciliten una mejor hermenéutica jurídica acerca de su contenido, evitando de este modo

interpretaciones ambiguas. Sin embargo, para comprender el verdadero sentido y alcance de la norma en cuestión no se puede desdeñar la máxima latina: “Ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus” (...). Es decir, no debemos efectuar diferenciación donde la ley no lo hace (...). (Voto del Vocal Dr. Víctor Hugo Buté).

Ergo si el Decreto 329/20 no distingue dentro de los distintos regímenes laborales, el juzgador no debe tentarse a distinguir. (García, pág. 16-17)

IV.2 Postura del autor.

En definitiva, en la realidad de los hechos, este fallo desprotege a la parte más débil del eslabón social, al trabajador, y como no se ha tutelado al actor, por ende, el Derecho laboral no vino a cumplir su función tuitiva, la postura asumida por el que suscribe es de disidencia con lo resuelto por este Tribunal.

Si bien como se viene diciendo, el objeto del presente trabajo es específicamente la tensión o el problema que emerge entre la prohibición de despedir y la libertad de contratar, es conveniente referenciar el marco normativo completo del Decreto 329/20, en dicho discernimiento no se puede pasar por alto las posibilidades con las que contaron los empleadores en el marco de la emergencia pandémica, se otorgaron suspensiones concertadas en el marco del art. 223 bis de la LCT se crearon distintos programas de fomento y mantenimiento del empleo, donde se subsidiaba el pago de salarios y se otorgaban préstamos a tasa subsidiada, es decir los empleadores tuvieron notoriamente más de una salida menos gravosa que la ruptura del vínculo laboral.

Esta referencia es válida comprensible y necesaria puesto que el derecho del Trabajo, al tratarse de un derecho eminentemente protectorio y autónomo, lo que busca y debe lograr es equilibrar la balanza evidentemente desigual existente entre el trabajador, que solo puede poner a disposición del empleador su fuerza laboral, y el empleador que detenta los medios de producción, que se apropia de la plusvalía generada por el pago del salario y por ende resulta como el pleno propietario del capital. (García, 2021)

En este sentido el Decreto 329/20 pretendía preservar el Derecho al trabajo sin hacer distinción entre todas las modalidades existentes del trabajo en el país, sin la intención de perjudicar al empresariado argentino, puesto que se promovieron algunos

mecanismos estatales para ayudar al sector.

Por ejemplo la constitución de un Fondo de Garantías Argentino (FoGAR), cuyo objetivo era facilitar el acceso a préstamos destinados a las micro, pequeñas y medianas empresas; el decreto 347/20 que crea el Programa de "Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción" para empleadores y empleadoras y trabajadores y trabajadoras afectados por la emergencia sanitaria y la coyuntura económica; así como por el Decreto N° 316/20 que prorroga el Régimen de Regularización tributaria establecido en el último párrafo del artículo 8° de la Ley N° 27541.

Leyes cuyo objetivo era ayudar a las empresas a paliar y solucionar los efectos perjudiciales de la emergencia sanitaria, medidas tales como la postergación o disminución de diversas obligaciones tributarias y de la seguridad social, la asistencia mediante programas específicos de transferencias de ingresos para contribuir al pago de los salarios y la modificación de procedimientos para el acceso a estos beneficios, en función de la gravedad de la situación del sector y del tamaño de la empresa.

Por estas consideraciones del fallo pueden mencionarse estas características: La arbitrariedad con la que se resolvió, los argumentos parcializados, el no evaluó probado al riesgo permanente de la desocupación, al desamparo legal en la cual quedaba ubicado el actor, resultando dañoso incluso a la justicia, ya que no solo decidieron obviar lo prescripto en los principios superiores, sino que también se evidencia el apartamiento de la doctrina y la jurisprudencia vigente provocando una lesión a los derechos y garantías constitucionales, puesto que el Juez conoce el derecho y no debe apartarse de él.

V. Conclusión

En esta nota a fallo se analizaron los argumentos dados por el Superior Tribunal de Justicia de Rio Negro, que conoció en los autos y resolvió en el fallo un problema jurídico de relevancia. Se aportó doctrina y jurisprudencia para brindar una mirada opuesta y justificada a la sentencia dictaminada por los magistrados, dado que el análisis de este autor se basa en un problema axiológico.

El Superior Tribunal de Justicia entendió que la Cámara no analizó la especificidad de la ley 22.250, que es la que contempla y regula la actividad del actor frente a las disposiciones del Decreto 329/20 ante lo cual, lo que correspondía era fallar a favor de Electrificadora del Valle S.A. optando por la prevalencia de la ley especial por sobre la

general en este caso el Decreto, razones claras de la solución al problema de relevancia de las normas mencionado, y la subsistencia de un problema axiológico a resolver, puesto que no valoro el contexto inédito en que se desarrolla el caso y consecuencias sobre la vulneración del empleo.

El decisorio resulta parcial y arbitrario, dado que no respetó los principios superiores, no respetó el carácter tuitivo del Derecho laboral, obviamente tampoco al Decreto 329, cuyo fin era preservar el trabajo dentro de todas las modalidades existentes en el país, institutos todos consagrados y protegidos por nuestra Constitución Nacional. Para finalizar, el argumento de la especialidad termino siendo al razonar de este autor, un dispositivo de exclusión y desamparo al trabajador, y por el contrario un beneficio más a la parte menos necesitada de este caso: la empresa.

VI. Referencias Bibliográficas

VI.1. Doctrina

Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.

Caubet, Amanda B, Trabajo y Seguridad Social, Ed. Errepar, Bs. As., 2002, pág. 6.

Dobarro, V. M. (2015) El derecho del trabajo: principios generales e institutos fundamentales. En Sitio Facultad de Ciencias Sociales. Recuperado de: <http://derecho1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/El-Derecho-del-Trabajo-Principios-generales-e-instituciones-fundamentales3.pdf>

Fernández Madrid, Juan Carlos, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. La Ley, Bs. As., 2000, pág. 201 y sigs.

García, José Alberto. (2021). Prohibición de despidos en el marco de la emergencia pública de Argentina. Respuesta jurisprudencial. Revista Ideides, Director Grisolia, Julio. Recuperado de <http://revista-ideides.com/prohibicion-de-despidos-en-el-marco-de-la-emergencia-publica-en-argentina-respuesta-jurisprudencial/>

Gardella, Luís L. (2014) “Medidas autosatisfactivas”. En Medidas autosatisfactivas, Director Peyrano J., Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe.

Grisolia, Julio A. (2016). Manual de derecho laboral. Buenos Aires, Argentina, Abeledo Perrot.

Montenegro, L. (2020) Comentarios sobre la prohibición de despedir (DNU 329/20 y DNU 487/20). Página Abogados.com. Recuperado de: [Comentarios sobre la prohibición de despedir \(DNU 329/20 y DNU 487/20\) | Abogados.com.ar](https://www.abogados.com.ar/comentarios-sobre-la-prohibicion-de-despedir-dnu-329-20-y-dnu-487-20)

VI.2. Jurisprudencia

Cámara de Apelaciones, Sala 1 (14/08/2020) “Monzón Carlos Daniel c/Innokonst S.A. s/ Medida autosatisfactiva” (Expte. N° 143144) - 21492 r.C.A.-

Cámara del Trabajo, Sala 1, Sec. 1. (20/08/2020) “García Gustavo Emanuel c/ Ingeniería srl e Ing. Roberto y Carlos Trujillo srl – UTE – Cuerpo de apelación –Expte. 9361637”. Recuperado de: <https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/093/054/000093054.pdf>

Secretaría Laboral y Contencioso Administrativo STJ N°3 Sentencia 6 - 04/02/2022 - DEFINITIVA Expediente CI-09974-L-0000 - Jara, Sebastián Alberto C/ Aberturas de aluminio S.A. S/ Medida cautelar autosatisfactiva

VI.3. Legislación

Constitución de la Nación Argentina, 1994. Artículo 14 bis. Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina, Imprenta del Congreso de la Nación.

Decreto 316 (2020). Régimen de regularización de deudas. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335925/norma.htm>

Decreto 329 (2020). Emergencia pública. Prohibición de despidos. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335976/norma.htm>

Decreto 347 (2020). Programa de asistencia de emergencia al trabajo y la producción. Recuperado de http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=112

Ley N° 20.744. (13 de mayo de 1976). Régimen de Contrato de Trabajo.

Ley N° 22.250. (11 de Julio de 1980). Ley de la Industria de la Construcción.

Ley N° 23.054. (27 de marzo de 1984) Convención Americana de Derechos Humanos.

Ley N° 26.994. (8 de octubre de 2014). Código Civil y Comercial de la Nación. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley N° 27541. (23 de diciembre de 2019) Emergencia Pública Ley de solidaridad social y reactivación productiva. Honorable congreso de la Nación Argentina.