



CONVERGENCIA NORMATIVA Y DE PRINCIPIOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CASOS CONCRETOS

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Julieta Bacaloni

Legajo: VABG95374

DNI: 38339361

Fecha de entrega: 2022

Tutora: María Belén Gulli

Año 2022

Autos: “Z., M. E. c/ C. S.A. - MEDIDA AUTOSATISFACTIVA” – EXPTE

Tribunal: JUZG CONCILIACION 4A NOM - SEC. 8

Fecha de la sentencia: Córdoba, 26 de junio de dos mil veinte

Sumario: I. Introducción – II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal - III. Ratio Decidendi - IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales - V. Postura de la autora- VI- Conclusión- VII. Referencias

I. Introducción.

Se parte de considerar a los principios generales del derecho como “pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad.” (Grisolia, 1999, p. 88). Tanto la doctrina como la jurisprudencia y este fallo en particular, se ven atravesados por el principio protectorio, por la regla *in dubio pro operario* y por la aplicación de la norma más favorable que según reza el art. 9° de la Ley de contrato de trabajo (Ley 20.744, 1974 en adelante LCT) que “...en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador...”

Se toma como punto de partida para el análisis del fallo lo establecido en la Constitución Nacional (1994, en adelante C.N) en su art 14° cuando dice que “todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades...” y cuando refiere a las condiciones dignas y equitativas de trabajo (Const. 1994, art. 14° bis).

Tradicional y culturalmente el trabajador ha sido sujeto de preferente protección para el derecho, así lo reafirma nuestra C.N y un sinnúmero de tratados internacionales de jerarquía constitucional. En la misma línea, el fallo se enfatiza por aplicar el principio protectorio del cual surge de manera palmaria la mentada tutela del trabajador/a y finalidad tuitiva de la ley laboral. En este caso, reflejándose en el reclamo de la actora quien intenta prevalezca la estabilidad absoluta temporaria que por Decreto de Necesidad y Urgencia (329/2020, BO 31/03/2020) se impone, frente a la estabilidad relativa adoptada por nuestra legislación (LCT, 1976, art. 92° bis).

En efecto El Juzgado de Conciliación de 4° Nominación, de la Ciudad de Córdoba en el caso “z., m. e. c/ C. S.A. – medida autosatisfactiva” decide en el marco de una medida autosatisfactiva interpuesta por la actora embarazada quien solicita se declare la nulidad del despido dispuesto en su contra y la consiguiente restitución a su puesto de trabajo, con más los salarios no cobrados. Esto, puesto que a pesar de encontrarse cumpliendo el periodo de prueba, es decir, los primeros tres meses del contrato de trabajo en donde “Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción...” (Ley 20.744, 1976, art. 92° bis), se sanciona contemporáneamente el DNU 329/2020. (BO 31/03/2020) el cual prohíbe los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor.

En función a las características de los hechos jurídicos mencionados, se puede identificar sin hesitación que el problema jurídico que lo circunda es de tipo axiológico, ello se deja ver claramente en la resolución del tribunal por los principios jurídicos de los que se vale al momento de justificar sus decisiones (Dworkin, 2004) y en una manifiesta contradicción entre normas y principios. La misma se funda en la primacía de nuestra CN (1994) y normas de derecho nacional e internacional, con la facultad otorgada al Poder Ejecutivo de la Nación para dictar leyes sólo en caso de circunstancias excepcionales (Const. 1994, art. 99° inc. 3) en este caso puntual, el DNU 329/2020 (BO 31/03/2020).

El análisis de este fallo resulta relevante ya que pone en jaque institutos que han tenido próspera acogida en el derecho del trabajo, a saber, el derecho a la estabilidad relativa, y el instituto del periodo de prueba. Resulta a su vez efectivo, debido a que el juez define la reincorporación de una mujer embarazada en el periodo de prueba, y sustenta su decisión en normas de rango supra legal, como son los documentos internacionales que posicionan a la mujer embarazada en un estado de prioritaria tutela. No obstante, el caso resulta polémico, ya que el sustento axiológico se encuentra en la primacía de CN y en normativa internacional, sin embargo, en el derecho interno es DNU el que incluye la disposición para ordenar la medida resuelta por el fallo.

A continuación, haré un repaso sobre la plataforma fáctica del caso, la historia procesal atravesada, así como también, la conclusión arribada por el Tribunal junto a la ratió decidendi reconocida en la sentencia. Posteriormente realizaré un marco legislativo, doctrinario y jurisprudencial en el cual se ve amarrada la temática del resolutorio, para por último dar cuenta de mi postura y derivar en mi conclusión.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y

III. decisión del Tribunal.

El presente caso inicia a partir de que la trabajadora promueve medida autosatisfactiva mediante la cual solicita se resuelva la nulidad del despido dispuesto y la consecuente restitución inmediata a su puesto de trabajo con más los salarios y las costas de la contienda. Al mismo tiempo, reclamándose una mayor protección debido a que se trata de una trabajadora embarazada considerada una persona en estado de vulnerabilidad.

La parte actora comparece y solicita el despacho de la medida autosatisfactiva, alega como argumento esencial, *periculum in mora*. Afirma que el mero paso del tiempo genera un notorio detrimento en su estado económico-financiero como mujer trabajadora que transita un embarazo y es pilar fundamental del hogar con una hija menor de edad a cargo. Invoca, también que más allá de la índole alimenticia de los salarios, la decisión de disolver la relación laboral de la patronal impacta sobre otros derechos, como la privación de la cobertura médica mediante la obra social no solo a la trabajadora, sino también a su hija menor y damnificando las venideras licencias prenatal y por maternidad. Agregándole que por su estado de gravidez que comunica fehacientemente como así lo requiere el art. 177° (LCT, 1976) cuando recita “La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto...”, la actora se encuentra dentro de los grupos de riesgo exceptuados de prestar tareas en virtud de la Res. 207/2020 (B.O 2020) lo que le impide conseguir un nuevo trabajo y realizar tareas en forma activa.

Al mencionar la relación de los hechos, se hace referencia a que la trabajadora comienza su relación laboral con la empresa realizando ventas telefónicas de planes de ahorro de automotores y al transcurrir un mes desde el inicio la relación, la trabajadora notifica fehacientemente su estado de gravidez al empleador y por ello, la empresa le otorga los días de reposo correspondiente. Al momento de reincorporarse a su puesto de trabajo, se sanciona contemporáneamente el DNU 297/2020 en donde a los fines de proteger la salud pública, el Estado establece para todas las personas que habiten en el país o se encuentren en él en forma temporaria, la medida de “aislamiento social, preventivo y obligatorio” y por lo allí dispuesto, continúa su labor desde su hogar (B.O, 2020). Al tiempo, recibe la notificación de despido y debido al carácter recepticio que hace a la validez de la notificación y la fecha de la misma, es que la parte actora requiere

se declare la nulidad del despido en su contra y la consiguiente restitución a su puesto de trabajo, con más los salarios no cobrados. El tribunal considera que el acto se perfecciona cuando la declaración llega a la esfera jurídica del destinatario y manifiesta que si bien en este caso la notificación del despido fue cursada con anterioridad a la vigencia de la prohibición (30/03/2020), ingresa en la esfera de conocimiento de la actora el 03/04/2020.

El Juzgado, considera se cumplen los extremos de hechos y de derecho que dan paso al despacho de fondo y lo realiza de manera satisfactoria para la actora. En tal sentido, da por acreditado el embarazo de la actora, tiene en cuenta que es sostén de su hogar y que es desvinculada de manera arbitraria, dejándose a un costado lo dispuesto por el DNU 329/2020 donde se prohíbe el despido (DNU 329/2020, B.O, 2020, art. 2°). Considera que las circunstancias especiales que alega la actora en el contexto de la medida adoptada por el Poder Ejecutivo de la Nación, referente al aislamiento social, preventivo y obligatorio, genera un daño irreparable en su derecho provocado por el peligro de la demora en la tramitación de un proceso ordinario. Respectivamente tiene por válidas y probadas cada prueba documental que presenta la actora con relación a los hechos alegados y decide hacer lugar al reclamo. Concluye que existen elementos probatorios positivos que demuestran que el despido producido debe enmarcarse dentro de la prohibición establecida por el DNU 329/20 y, por ende, se encuentran constatados los requisitos de procedencia para el despacho de la medida autosatisfactiva impetrada. Por consiguiente, declara la nulidad del despido dispuesto y condena a la demandada a que en el plazo de dos días de notificada la presente reincorpore a la trabajadora a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que se encontraba, bajo apercibimiento de aplicar astreintes a razón de un jus por cada día de demora y para que en el plazo de cuatro días abone los salarios caídos correspondientes.

IV. *Ratio Decidendi*

Al momento de fallar, el Juzgado entiende que, si bien el despido se produce cuando el período de prueba no está cumplido, la comunicación del mismo se realiza cuando entra en vigencia el decreto presidencial que lo prohíbe. A su vez, contempla el embarazo de la actora y que tiene a cargo su hogar y una hija menor de edad, para que la resolución cumpla con las directrices que otorgan las leyes locales y los convenios internacionales de derechos humanos, para las personas en situación de vulnerabilidad, en cumplimiento de las reglas de Brasilia, la Convención de Belem do Pará (ratificada por Ley 24.632,1996, art.9°) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas

de Discriminación contra la Mujer (Ley 23179, 1985). A pesar de ello, tiene en cuenta que la empresa también se encuentra en desventaja por el momento difícil para dar trabajo y que en circunstancias habituales la ley la ampararía en la decisión tomada. Es por lo recientemente expuesto que el Tribunal no la obliga a pagar los gastos del juicio e impone las costas por su orden (Código Procesal del Trabajo de la provincia de Córdoba, 1990, art.28°).

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

A los fines de fijar un marco o cartabón que delimite el espacio dentro del cual el presente trabajo se sitúa, es dable destacar la existencia de fallos con interseccionalidades, es decir, que cruzan diferentes líneas de investigación. El caso seleccionado cumple con dicho criterio, y el análisis se enfoca en los derechos fundamentales del trabajo, específicamente en los de la mujer trabajadora en estado de gravidez; pero cabe la aclaración de que, por decisión del tribunal, se falla con perspectiva de género, esto hace a la mencionada fusión entre dos ejes temáticos. “La perspectiva de género, en este sentido, no es otra cosa que reafirmar la obligación de los jueces y juezas de aplicar las normas que forman parte del sistema” (Gastaldi & Pezzano, 2021, p.40). El tribunal en este caso, se ve obligado a fallar con perspectiva de género al tratarse del despido de una mujer embarazada y sostén de su familia. Entiende que la protección de la mujer en contra de cualquier tipo de discriminación laboral, sea en el ámbito público como en el privado, debe ser una principal preocupación de los magistrados del trabajo. “Asumir perspectiva de género implica tomar en serio la realidad material de las minorías sexo genéricas y advertir el recorrido histórico que ha legitimado y solapado dicha realidad” (Gastaldi & Pezzano, 2021 p. 43). Conforme lo dicho, amerita destacar que las sentencias están dotadas de un poder individual y colectivo que se ve reflejado en la vida de las personas y conforman la identidad del Poder Judicial, por lo que los magistrados, en aquellos procesos donde se amenaza o vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres, no pueden omitir fallar con perspectiva de género. En consonancia con estas directrices, el Juzgado del Trabajo de 3° Nominación, de San Miguel de Tucumán en el fallo “R. L. S vs Sanatorio 9 de Julio S.A S/ cobro de pesos-” explica que la empleadora despide a la trabajadora embarazada habiendo acreditado fehacientemente su estado de gravidez, por tanto, la extinción de la relación laboral resulta discriminatoria e injustificada y condena a las autoridades de la empresa a asistir a un taller sobre sensibilización y capacitación en perspectiva de género.

En este contexto, el tribunal para decidir tiene en cuenta entre otras cosas, la normativa internacional que rodea al tema, normativa que es acogida por nuestra legislación local y que exige la eliminación de toda discriminación contra la mujer y establece directrices en la aplicación e interpretación del derecho. Para ello, efectúa la aplicación directa del derecho internacional del trabajo (en adelante DIT) para dejar a un lado una disposición del derecho nacional menos favorable para los trabajadores (instituto del período de prueba, LCT,1976, art. 92bis).

Como primera cuestión hace referencia al art. 9º, de la Convención de Belem do Pará (ratificada por Ley 24.632, 1996), el mismo establece que la mujer se encuentra en condiciones de vulnerabilidad cuando sufre discriminación por causa de embarazo. Asimismo, aplica las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, reglas (58 a 60). Dichas reglas definen las causas de vulnerabilidad y entienden que la discriminación que padece la mujer acarrea un impedimento para el acceso a la justicia, viéndose agravado en aquellos casos en los que concurra alguna otra causa de vulnerabilidad. Del mismo modo, aplica la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que contiene principios convencionales vigentes, de jerarquía constitucional a partir de la reforma del año 94' de nuestra C.N, el fallo refiere al art. 4 inc.2º, consciente de que la adopción de medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad no se considera discriminatoria y al art. 11º el que en su inc. 2º establece que, los estados parte tomarán medidas adecuadas para “prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad...” (Ley 23.179, ratificada por Argentina en el año 2007, art. 11 inc.2º).

Un abordaje fundamental del fallo se centra en el análisis de la naturaleza de la vía intentada y, como primer cuestionamiento, corresponde delimitar si se configuran los presupuestos de su procedencia. El magistrado indica que se trata de los procesos denominados urgentes, en cuanto forma para situaciones de extrema prisa cuyos fundamentos radican en el bloque de convencionalidad, incorporado a partir de la reforma constitucional del año 1994, a través del art. 14ª, CN. El juzgador deja sentado valiéndose de la definición que brinda la Dra. Verónica Marcellino (2020) que se trata de una providencia dictada en un proceso autónomo, generalmente *inaudita parte*, que tiene como fin la satisfacción definitiva de una pretensión de urgente necesidad. Requiere un interés tutelable manifiesto y la necesidad de que exista una tutela inmediata

imprescindible. En este caso, la medida se dispone *in audita parte*, esto es, sin traslado o vista a la contraria puesto que en el proceso laboral de Córdoba no se encuentra legislada ni nominada la medida autosatisfactiva; la cuestión no se presenta como menor, en razón de que la posibilidad de tramitarlo, sin el principio de bilateralidad, ha sido controvertido y no ha sido acogido en igual sentido en los distintos trámites análogos en la provincia de Córdoba. (Vera Ocampo, Carolina - Ferreira, Pablo L, 2020). Como antecedente, el Juzgado de Conciliación de 2° Nominación de la ciudad de Río Cuarto, Córdoba, en la causa "Arias, Francisco E. c. Tecnac SRL - med. autosatisfactiva", en donde, por no encontrarse legislada la vía, a fin de no denegar la tutela judicial efectiva que es requerida de manera suficientemente fundada, ordena vista por un día al demandado para que informe sin apertura a prueba, para no desnaturalizar la vía.

Los derechos fundamentales del trabajo, encuentran su reconocimiento principalmente en nuestra CN, "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, ..." (Const. 1994, art. 14 bis). Esta premisa dota de importancia al derecho del trabajo, conforma la columna vertebral del derecho del trabajo, estructura sus cimientos y es el fundamento último de las disposiciones normativas que tienen como objeto regular las relaciones laborales. El fallo se destaca por aplicar el principio protectorio, (LCT,1976, art. 9°), fundamento axiológico del derecho del trabajo a un colectivo que reclama aún mayor protección, esto es, la mujer en condición de madre, regulado en el (LCT,1976, art. 11°). Por su parte, La CSJN en el caso "Aquino", considera al trabajador/a como sujetos de preferente tutela. Mientras, el art. 177° de la LCT (1976) otorga "...a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo" sin distinguir entre temporarias, efectivas, eventuales o a prueba, siempre que hayan notificado fehacientemente su estado de gravidez; una línea doctrinaria sostiene que, la finalidad que subyace del esfuerzo de la estabilidad y continuidad laboral (LCT,1976, art. 10°) es poner un límite a la potencial preponderancia del empleador por sobre el trabajador y asegurar una continuidad en los ingresos del mismo, ya que, a menor estabilidad, menor seguridad económica y menos libertad para el trabajador (Mario E. Ackerman y otros, 2017).

El fallo concilia la vigencia de derechos de jerarquía suprema, y es consecuente con el postulado de que ningún derecho puede reputarse absoluto, por un lado estamos frente a la libertad del empleador de despedir sin necesidad de invocación de causa en el período de prueba (LCT,1976, art. 92° bis), estabilidad relativa acogida por nuestra LCT

“esto quiere decir que el empleador se encuentra facultado a despedir sin justificar causa bajo el pago de una indemnización de orden tarifado” (Sergio Omar Rodríguez , 6 de Mayo 2020) y por otro, la potencial aplicabilidad del D.N.U que prohíbe los despidos en el marco de una estabilidad absoluta temporal, con el foco en el derecho a la protección de la mujer embarazada. El motivo atribuido a un derecho sobre otro encuentra su justificación en normas constitucionales que dan preeminencia protectora a la mujer embarazada, cuando se hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato y pleno goce y ejercicio de derechos, en particular respecto a niños y mujeres (Const. 1995, art. 75°, inc.23).

Vale la referencia al contexto de pandemia mundial y de emergencia sanitaria, el mismo que genera la prohibición de los despidos a través del DNU 329/2020 emanado del Poder Ejecutivo de la Nación, quien en el uso de sus facultades así lo determina, con el objetivo de resguardar a la parte más débil de la relación laboral respetando la estabilidad laboral, sin importar el periodo que se transite. De esta manera, los jueces se allanan a lo dispuesto y se refleja en sus decisiones. A modo ejemplificativo, el Juzgado de Conciliación 8° Nominación de Córdoba, en el fallo “García, Gustavo E. c. Ingeniería SRL e Ing. Roberto y Carlos Trujillo SRL - UTE - medidas autosatisfactivas" fijó dos jus por día de demora en cumplir la reinstalación ordenada en el marco de una medida autosatisfactiva análoga a la intentada en el fallo objeto de análisis, pero de un trabajador de la construcción desvinculado vigente la prohibición fijada por el DNU 329/2020. Por su parte, el Juzgado de Conciliación de 10° Nominación de Córdoba, en el caso "Peretti, Agustina c. JBG Group SA - medida autosatisfactiva", en el cual se interpone medida autosatisfactiva por despido arbitrario, vigente la prohibición en el marco de la emergencia, fija un plazo de 24 hs para acatar, la actora no está embarazada y no transita el periodo de prueba.

En disidencia con la resolución que se analiza, la Cámara Nacional de Apelaciones Nacional , Juzgado N° 16 en el caso “Salazar, Jesús Gabriel c/ 25 Horas S.A y Otros s/ medida cautelar” en donde se despide durante el periodo de prueba a un trabajador en pandemia y entrada en vigencia del D.N.U que prohíbe los despidos (D.N.U 329/2020), decide producto de una medida cautelar planteada por la patronal, revocar la resolución de primera instancia que protege al trabajador, para darle preeminencia al periodo de prueba y permanencia.

V- Postura de la autora

Con total certeza puedo asegurar que el contexto macroeconómico a nivel mundial, producto del Covid-19, puso a prueba la adaptabilidad de los ordenamientos jurídicos en terrenos de gran sensibilidad a las mutaciones económicas como el Derecho del Trabajo y coloca al trabajador en un estado de total vulnerabilidad, tanto el sistema legal como el Poder Judicial deben participar de esta realidad.

No caben dudas de que la medida interpuesta por la actora del fallo que comento, es la idónea para poder alcanzar una respuesta contigua y rápida que le ponga fin al caso, la tutela judicial efectiva únicamente puede llevarse a cabo mediante pronunciamientos sumarios que ofrezcan soluciones expeditas. Al mismo tiempo, considero que no hay traba en el caso para garantizar y otorgarle a la contraria la posibilidad del ejercicio pleno del derecho de defensa, ante todo al tener en cuenta la discrepancia en puntos de vista y situaciones resueltas hoy por hoy por la jurisprudencia como consecuencia lógica del aislamiento social obligatorio en el marco de la pandemia dominante. En el caso, el juez podría haber dado lugar a la contraria, corriéndole vista mediante un plazo limitado y después formular el despacho urgente, sin menoscabar el medio procesal.

Estoy en desacuerdo con el tribunal cuando resuelve imponer las costas por su orden, atento a lo peculiar de la cuestión, las diferentes posturas tanto en doctrina como en jurisprudencia sobre la materia, pudo provocar en la actora pensar que actúa con razón, teniendo en cuenta que el despacho es sin audiencia de dicha parte. En ese sentido disiento con lo arribado, porque la demandada resulta vencida y causa con su actuar contrario a derecho el origen de la acción intentada. A su vez agrego, que la ausencia de contradictorio no implica que exista un allanamiento, por lo que tampoco justifica a mi modo de ver, la excusión en los demás gastos del juicio. Prosigo en la misma línea, destaco la actuación del tribunal, pero considero que la resolución genera un poco de confusión, no deja claro algunas cuestiones respecto de los efectos y alcances de la misma, no determina la extensión de la medida ordenada de reinstalación a diferencia de los fallos análogos como los que mencioné en los antecedentes. A su vez tampoco explica, posiblemente por no ser el marco de la vía, cuáles son los efectos que produce en un contrato de trabajo la resolución durante el periodo de prueba, ¿el contrato se vuelve por tiempo indeterminado? ¿se prorroga o se suspende su curso?

Finalmente resalto el trabajo del tribunal al humanizar sus argumentos, por empatizar con la mujer trabajadora, por su esfuerzo en comprender a ambas partes de la contienda quienes transitan como el mundo entero, una situación extrema como es la

pandemia. Agrego que a través del uso de un lenguaje sencillo le explica a la trabajadora los motivos que lleva a la reinstalación, porque en definitiva la labor del juez es dirigida a personas comunes que, al no contar con conocimientos técnicos y específicos, la mejor manera para llegar al entendimiento considero es esa.

VI- Conclusión

Dediqué mi nota al fallo “z., m. e. c/ C. S.A. – medida autosatisfactiva” dictado por El Juzgado de Conciliación de 4° Nominación, de la Ciudad de Córdoba, en donde pude percibir la existencia de un problema jurídico de tipo axiológico, dado por la clara contradicción entre normas y principios, ocasionada por la primacía de nuestra CN (1994) junto a normativa internacional y la facultad del Poder Ejecutivo de la Nación para dictar leyes en casos excepcionales. Una de las cuestiones centrales del fallo comentado, constituida por el debate jurídico sobre la libertad de la patronal de desvincular a la actora sin tener que invocar causa en el periodo de prueba (LCT, art. 92 bis) y la posible aplicación del decreto de necesidad y urgencia que prohíbe los despidos sin distinguir el período en curso, es evidente que la situación jurídica implica una disputa sobre cuál derecho es prioritario. En tal sentido el interrogante puede ser ¿es suficiente la ausencia de claridad para rechazar la medida por falta de verosimilitud del derecho o por agotarse la vía? Entiendo que no, que fue atinado y sensato su tratamiento mediante un proceso urgente, que busca asegurar la tutela judicial efectiva ya que el silencio, la omisión, la ambigüedad o lagunas en las leyes no configuran un obstáculo para que el juez pueda resolver la controversia.

VII- Referencias

Legislación

Constitución de la Nación Argentina [const.] (22 de agosto de 1994) recuperado de Infoleg.gob.ar

Constitución de la Nación Argentina [const.] (22 de agosto de 1994) Art. 14(primer parte. Cap. 1ero) recuperado de Infoleg.gob.ar

Constitución de la Nación Argentina[const.] (22 de agosto de 1994) Art. 14 bis
(primera parte. Cap. 1ero) recuperado de Infoleg.gob.ar

Constitución de la Nación Argentina[const.] (22 de agosto de 1994) Art. 75, inc.
23(primera parte. Cap. 4to) recuperado de Infoleg.gob.ar

Congreso de la Nación Argentina (1996) [art.9°] Convención Interamericana para
prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención
De Belem do Para” (Ley 24.632) recuperado de infoleg.gob.ar

Poder Ejecutivo de la Nación Argentina (2020) [D.N.U 329/2020] Decreto de
Necesidad y Urgencia, prohibición de despidos. Consultado en
Argentina.gob.ar

Poder Ejecutivo de la Nación Argentina (2020) [D.N.U 297/2020] Decreto de
Necesidad y Urgencia, Aislamiento Social preventivo y obligatorio.
Consultado en infoleg.gob.ar

Congreso de la Nación Argentina (1985) [art. 4° inc.2] Convención sobre la
eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer
(CEDAW) infoleg.gob.ar

Congreso de la Nación Argentina (1985) [art. 11° inc.2] Convención sobre la
eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer [Ley
N° 23179](CEDAW) infoleg.gob.ar

Congreso de la Nación Argentina (1976) [art.92° bis] Ley de Contrato de Trabajo
(Ley N° 20.744) infoleg.gob.ar

Congreso de la Nación Argentina (1976) [art.9°] Ley de Contrato de Trabajo (Ley
N° 20.744) infoleg.gob.ar

Congreso de la Nación Argentina (1976) [art.10°] Ley de Contrato de Trabajo
(Ley N° 20.744) infoleg.gob.ar

Congreso de la Nación Argentina (1976) [art.11°] Ley de Contrato de Trabajo
(Ley N° 20.744) infoleg.gob.ar

Congreso de la Nación Argentina (1976) [art.177°] Ley de Contrato de Trabajo
(Ley N° 20.744) infoleg.gob.ar

Código Procesal del Trabajo de la provincia de Córdoba (1990) [art.28°]
recuperado de saij.gob.ar

Doctrina

Ackerman, ME (2007). El trabajo, los trabajadores y el derecho del
trabajo. *Revista de Trabajo*.

Ackerman y otros., ME (2017). *Manual de elementos de derecho del trabajo y de
la seguridad social*. Rubinzal - Culzoni editores.

Ciavelli, SB (7 de julio de 2020). Polémico fallo de la Justicia Laboral que
desprotege a los trabajadores en pandemia Covid-19.

Gastaldi y Sofía Pezzano, P. (2021). Juzgar con perspectiva de género
“Desigualdad por razones de género” como propiedad relevante en la toma
de decisiones judiciales. *Revista Argumentos*.

Grisolia, J. A. (1999). *DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL*. Depalma.

Marcellino, V. (Ed.). (2020). *Procesos urgentes: despacho interno de fondo y
medida autosatisfactiva*.

Rodríguez, SO (2020). Las dos posiciones frente a los despidos en el período de prueba (Art. 92 bis, LCT), en plena vigencia del Decreto 329/2020 que prohíbe los despidos. Saij.Gob.Ar. <http://www.saij.gob.ar/DACF200090>

Tomar conciencia por despedir embarazadas (02 de septiembre de 2019). *Diario Judicial*. Retrieved from <https://www.diariojudicial.com/nota/84302>

Trabajadora en situación de vulnerabilidad: su protección en el período de prueba, en el marco de la legislación de emergencia en cuarentena (2020). *LA LEY*.

Userpater, MN (nd). La prórroga de la doble indemnización y la prohibición de despidos. Thomson Reuters.

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación

CSJN., “Aquino Ignacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688”, Fallos 327:3753 (1997).

Cámaras

C. Nac. de Apelaciones del Trabajo- Sala x sent. Int. Expte. N°: 10819/2020

Juzgado N° 16 autos: “Salazar, Jesús Gabriel c/ 25 horas S.A. Y otro s/ medida cautelar”.

Juzgados de 1° instancia

Juzg. de Conciliación de 10ª Nom. de Córdoba, sent. 33, (2020), "Peretti,

Agustina c. JBG Group SA - medida autosatisfactiva expte. 9197977".

Juzg. de Conciliación 8ª Nom. de Córdoba, sent. 34, (2020), "García, Gustavo E. c. Ingeniería SRL e Ing. Roberto y Carlos Trujillo SRL - UTE - medidas autosatisfactivas expte. 9263226".

Juzg. de Conciliación de II Nominación de la ciudad de Río Cuarto, Córdoba, en la causa "expte. 9290279 - Arias, Francisco E. c. Tecnac SRL - med. autosatisfactiva", sent. 55 del (2020).

Juzg. del Trabajo III Nominación, de San Miguel de Tucumán en el fallo "R. L. S vs Sanatorio 9 de Julio S.A S/ cobro de pesos-".