

no han sido remuneradas debido a la suspensión del empleo, pueden disfrutar plenamente de su compensación debido al aislamiento social.

De esta manera, la legislación de emergencia claramente prioriza la protección de la remuneración para hacer efectiva la conexión del contrato laboral, en lugar del derecho a ser despedido en términos artísticos (LCT 247) o en despedido injusto.

Finalmente, los requisitos del artículo C.C.C.N.5 núm. 955 concluyó el argumento presentado por casualidad o fuerza. Las leyes y regulaciones anteriores requieren que, como condición para eximir la responsabilidad de la agencia, la posibilidad de avance sea absoluta y permanente, y esta situación sea de naturaleza temporal y reversible con una emergencia (como una pandemia causada por COVID-19). En resumen, no es necesario liberar el DNU 329/2020, pero es conveniente porque ayuda a mejorar la seguridad jurídica y limita las discusiones legales a su constitucionalidad y alcance bajo cualquier circunstancia.

VII. REFERENCIAS

- ÁRESE, César, “Impactos laborales de la emergencia sanitaria y el aislamiento obligatorio del DNU 297”, RC D 1436/2020.
- ÁVALOS, Eduardo, “Los decretos de necesidad y urgencia en Argentina, desde 1853 hasta nuestros días”, disponible en: www.revistas.unc.edu.ar.
- “Pirámide de Kelsen, el imperio del derecho”, disponible en: iusuniversalis.blogia.com.
- “Prohíben por DNU los despidos y suspensiones por fuerza mayor durante 60 días”, disponible en: <https://www.errei.us.com/actualidad/2/laboral-y-de-la-seguridad-social/Nota/675/>.
- MACHADO, José Daniel y ÁRESE, César (dirs.), *Revista de Derecho Laboral, Actualidad*, Suplemento digital, Dossiers núms. 1 y 2, Buenos Aires, Editorial Rubinzal-Culzoni, s. f., disponible en: https://www.juschubut.gov.ar/images/Dossier_Laboral_1.pdf.