



NOTA DE FALLO

DESPIDOS EN PERIODO DE PRUEBA EN ÉPOCA DE PANDEMIA

Nombre: Cristian Esteban Farías

Legajo: VABG65034

D.N.I. N°: 24.161.133

Tutora: Vanesa Descalzo

Carrera: Abogacía

Sumario: I. Tema seleccionado – **II.** Indicación del Fallo – **III.** Introducción – **IV.** Premisa Fáctica – **V.** Historia Procesal – **VI.** Descripción de la solución de la cámara – **VII.** Análisis de la ratio decidendi - **VIII.** Análisis y Comentarios - **IX.** Conclusión - **X.** Listado de revisión Bibliográfica.

I- Tema seleccionado

Derecho del trabajo

II- Indicación del Fallo

Autos: “CHIAVA ANDRES HUGO C/PRODUCTORES DE FRUTAS ARG.COOP s/MEDIDA AUTOSATISFACTIVA” (Expte. N° 528894/2020 JNQLA4-Año 2020) – Juzgado laboral 4 – Neuquén

III- Introducción

Haciendo una breve reseña del contexto social al momento de los hechos, es importante considerar que frente a la situación de emergencia sanitaria que transita el país y el mundo como consecuencia de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2-Covid-19, El Congreso de la Nación Argentina como órgano que ejerce el poder legislativo federal de la República procedió a la formación y sanción de las leyes federales requeridas, como así también el Poder Ejecutivo con acuerdo del Gabinete de Ministros decreta el DNU 329/20 el cual entra en vigencia el 31/03/2020 indicando que por Decreto de Necesidad y Urgencia se prohíben los despidos y las suspensiones de personal por 60 días.

El DNU 329/20 en sus considerandos también expresa que bajo Ley N° 27.541 se declaró la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social. Además, en su párrafo 8 (ocho) aclara: “que esta crisis excepcional conlleva la necesidad de adoptar medidas de idéntica índole asegurando a los trabajadores y a las trabajadoras que esta situación de emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo, ya que el desempleo conlleva a la marginalidad de la población”¹.

¹ DNU 329. (2020). *EMERGENCIA PÚBLICA. Prohibición de despidos*. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000339999/335976/norma.htm>

Siguiendo con el contenido del DNU citado, es importante resaltar el “ARTÍCULO 2°. - Prohíbense 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.”²

Esta legislación en términos jurídicos viene a reforzar los derechos del trabajador los cuales también se encuentran amparados por la ley de contrato de trabajo Ley N° 20.744 brindando una fuente de protección al marco laboral en todo el articulado del plexo normativo, donde regula claramente en términos de contratos laborales. Por ello y por lo descrito en el DNU329/20 es relevante destacar lo que respecta a contratos por tiempo indeterminado y periodo de prueba, específicamente descriptos en el Art.92 y 92 bis, donde expresa:

“Art. 92. —Prueba. La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

Art. 92 bis. — El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.”³ .

Continuando con un aporte en el marco teórico de la doctrina en relacion al denominado periodo de prueba es dable citar al Dr. Grisolia en su definición como una modalidad de contrato describiendo:

El periodo de prueba esta ideado sobre la base del contrato de ensayo del derecho italiano y apunta a que el empleador que contrata cuenta con un lapso para evaluar si la elección del trabajador fue correcta. Es un instituto que rige en la mayoría de los países del mundo. (Grisolia, 2020, p 269)

² DNU 329. (2020). *EMERGENCIA PÚBLICA. Prohibición de despidos*. Rec. de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000339999/335976/norma.htm>

³ Ley 20.744 (1976). *Contrato de Trabajo*. Congreso de la Nación. Recuperado de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

Asimismo, la legislación también refuerza en términos de protección al trabajador bajo los principios del Derecho Laboral, entre ellos, el más vinculado a concepto de despidos es el Principio Protectorio el cual “Es considerado – junto con el principio de irrenunciabilidad – el más importante. Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana,” (Grisolía, 2020, p 63). Principio compuesto por tres reglas específicas, La Regla in dubio pro-Operario, La Regla de la norma más favorable, La Regla de la condición más Beneficiosa.

En el contexto descrito y las bases jurídicas mencionadas nos adentramos a realizar un análisis de un fallo que sienta precedente en materia de contratos laborales en el marco del Derecho del Trabajo, en virtud de que la Cámara ha resuelto dar a lugar a la desvinculación de un empleado en el periodo de vigencia del DNU 329/20 que prohíbe los despidos injustificados, resolviendo con una decisión fundada en los términos del artículo 92bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

La relevancia de este análisis expone el alcance del DNU 329/20 en términos de despidos como así también los términos de la ley de contrato de trabajo N°20.744, lo que aportará para el conocimiento del tema en situaciones similares considerando el marco de emergencia nacional que estamos viviendo.

Al momento de los hechos del fallo citado y con la legislación vigente, se presenta un problema Axiológico y en consecuencia una colisión de normativas en cuanto a su aplicación para el caso concreto, conforme lo describe el fallo, el Magistrado de primera instancia funda los motivos de sentencia bajo la fuerza legal del DNU 329/20 y sus prorrogas, mientras que la cámara encuentra en un valorativo análisis del caso, una decisión con sustentabilidad en el marco de la ley 20744 art 92 bis.

IV- Reconstrucción de la premisa fáctica

El Sr Chialva, fue contratado por la empresa PRODUCTORES DE FRUTAS ARG.COOP a los efectos de desempeñarse como empleado en la misma, incorporándose en el marco de un contrato indeterminado bajo la modalidad de periodo de prueba por 3(tres) meses conforme lo establece la ley.

Habiendo transcurrido más de 2/3 del periodo, la empleadora decide rescindir su contratación con la justificación de no haber cumplido con los objetivos propuestos.

De esta manera, el Sr Chialva procede a demandar a la empleadora con el fin de recuperar su puesto de trabajo y mantener las condiciones laborales, fundando su demanda bajo los términos del DNU 329/20.

V- Historia Procesal

Se interpone demanda en juzgado de primera instancia Juzgado Laboral n°4 de la 1° circunscripción de Neuquén el que resuelve dar lugar a la medida autosatisfactiva deducida por el demandado y, en mérito de ello, dejó sin efecto el despido dispuesto por la demandada, resolviendo en el marco del decreto 329/20 y sus prórrogas.

La parte demandada interpone recurso de Apelación el cual es resuelto por la Cámara Civil Sala 1 de la Ciudad de Neuquén con fecha 10 de Marzo de 2021 dictando como sentencia final revocar el fallo anterior.

VI- Descripción de la solución de la Cámara

Cito texto de los considerandos del fallo: *“Ahora, conforme lo he señalado, entiendo que este concreto caso que viene a resolución no se encuentra amparado por las disposiciones contenidas en el DNU 329/20 y sus prórrogas, de allí que la pretensión aquí deducida no tenga amparo normativo.”* (Considerando 5.-)

Cito Resolución del fallo:

Por ello, esta Sala I

RESUELVE:

- 1. Hacer lugar al recurso de apelación deducido por la parte demandada, y en consecuencia, revocar la sentencia de grado, rechazando la pretensión deducida por el accionante.*

VII- Análisis de la ratio decidendi

Frente al inicio del texto del recurso de apelación donde la Demandada expone con total desacuerdo a la sentencia obtenida en 1ra instancia, señalando la no apertura de pruebas, cuestionando la vía idónea elegida habiendo vulnerado el debido proceso y su Derecho de defensa, la Cámara en el Considerando punto 2, acredita el contenido de esta expresión asistiendo en razón, dando cuenta a la no valoración de la prueba existente.

La Cámara expresa desde el inicio de los considerandos que el Decreto 329/20 no es aplicable al caso analizado y define que la situación es encuadrable en lo establecido por el art.92 bis de la Ley de contrato de trabajo.

Conforme lo descripto en el marco Teórico del presente documento, el DNU 329/20 expresa clara y taxativamente el alcance de su aplicación “despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor”, por ello la cámara

deja bien claro que el tipo de relacion laboral y el proceso que se estaba llevando a cabo, al momento de los hechos, determinaban que la actividad desarrollada se encontraba dentro de lo que se denomina periodo de prueba, según los términos establecidos en el articulo 92bis de la Ley de Contrato de trabajo, la cual establece el periodo correspondiente bajo esta denominación instituyendo que “cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los art.231 y 232”⁴

También La cámara deja expresado que la Demandada aclara cual es el motivo que estimula la desvinculación, siendo la falta de cumplimiento de los objetivos establecidos para la función requerida; determinando que la causal de extinción de la relacion termina configurándose en un motivo justificado, considerando que el periodo de prueba tiene como fin perseguir el alcance de determinadas expectativas, para poder establecer una relacion definitiva de contrato indeterminado.

En esto, la Cámara busca dejar en claro el tipo de relacion laboral existente en términos de contratos indeterminados, cuál fue la causal de extinción de la relacion, siendo meramente contractual y no por los motivos que establece el DNU 329/20 donde no alude a todos los distractos sino es especifico, para ello la cámara cita Jurisprudencia, y en ella, un texto que describe la diferencia entre las normas que presentan el problema axiológico de este proceso Judicial:

“El art. 92 bis de la LCT: “El citado instituto constituye un tiempo establecido en el sistema jurídico laboral por el legislador, que debe transcurrir para hacerse efectiva la indeterminación del plazo del vínculo. Se trata de un espacio temporal destinado a satisfacer las expectativas que las partes han puesto en su relación y así acceder el trabajador al estándar total de protección que el ordenamiento ha fijado para el empleo privado. Asimismo, el DNU 329/2020, prorrogado por su similar 487/2020, 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) ...” (cfr. DESPIDOS EN PERÍODO DE PRUEBA DURANTE LA VIGENCIA DEL DNU 329/2020, Mansilla,

⁴ Ley 20.744 (1976). *Contrato de Trabajo*. Congreso de la Nación. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

Alberto, Publicado en: LA LEY 30/10/2020, 10, Cita Online: AR/DOC/2914/2020). ...”
(Considerando 3.1).

También, la Cámara fundamenta en términos doctrinarios y Jurídicos, invocando Jurisprudencia, a los fines de remarcar en términos de aplicación de la norma para situaciones concretas, buscando hacer visible que la situación planteada no es un “despido sin justa causa”, advirtiendo que para que exista un despido debe haber un vínculo estable y en el periodo de prueba predomina la incertidumbre en el futuro de la relación laboral, siendo esta vulnerable hasta tanto se concrete la relación de contrato indeterminado:

“...desde la óptica del derecho de fondo, si durante el período de prueba hay inestabilidad e incertidumbre sobre la continuidad del contrato, mal puede interpretarse que la prohibición de despidos alcanza a un vínculo que carecía de estabilidad. La medida tiende sí a fortalecer la estabilidad de un contrato que la tiene, pero de ninguna manera otorga a estabilidad a un vínculo que carecía de la misma. Que el contrato de trabajo que gozaba de estabilidad impropia pase temporalmente a un período de estabilidad propia absoluta no significa que aquel contrato que carecía de estabilidad pueda ganarla. El "up grade" atañe a la estabilidad, pero no autoriza a estabilizar un vínculo inestable... (Considerando 3.2)

En síntesis, la Cámara citando Jurisprudencia fundamenta y detalla los conceptos en términos jurídicos, que describen el alcance de la relación laboral en periodo de prueba, fundamenta el propósito y objetivo de este periodo, y consigue una valoración acabada por lo que resuelve que, la rescisión del contrato está claramente definida como una extinción de la relación laboral por no cubrir los objetivos propuestos en periodo de prueba, hecho amparado bajo los términos del art,92 bis LCT y no en la figura de Despido sin justa causa, ni por las causales de falta o disminución de trabajo, ni por fuerza mayor según cláusulas del DNU329/20.

VIII- Análisis y Comentarios

Es de relevancia que el espíritu del DNU 329/20 persigue mitigar de alguna manera la conmoción socio económica producto de la pandemia mundial, y proteger la dignidad de los trabajadores, La discrepancia doctrinaria analiza distintas aristas en la aplicación de esta norma, por un lado propone la existencia de duda al no especificar en su contenido el periodo de prueba , convocando las reglas del Principio protectorio, Indubio pro operario y la norma más favorable, argumentando así en favor de la reincorporación. En el mismo sentido, pero haciendo referencia al contexto vivido, parte

de esta doctrina hace referencia al propósito de la implementación de esta norma, el cual es contener la situación de convulsión socio económica en el marco de pandemia y de esta manera dar un sustento a la paz social llegando con este argumento también a la reincorporación del trabajador frente a un despido.

Cito considerandos de sentencia Laboral caso Yori, Melisa vs. Adecco Argentina S.A. s. Medidas cautelares y preparatorias, Juzg. Lab. 4ª Nom., Santa Fe, Santa Fe; 28/04/2020; Rubinzal Online; RC J 1820/20, conforme lo expresa la Magistrada María Victoria Acosta quien hace lugar a la petición y resuelve la reincorporación de la trabajadora, haciendo una interesante mención en cuanto a términos legislativos en materia de Derecho Laboral en el contexto de emergencia sanitaria:

“Que con el objeto de atemperar el efecto devastador de dicha pandemia observado a nivel mundial y con el objeto de salvaguardar el derecho colectivo a la salud pública y los derechos subjetivos esenciales a la vida y a la integridad física, se dictó el Decreto N° 297/20 por el que se dispuso el "aislamiento social, preventivo y obligatorio" de la población.

Que dicha medida impacta directamente sobre la actividad económica del país y en el sistema de producción de bienes y servicios, cuestión que ha sido considerada por este Gobierno conforme lo dispuesto en los decretos dictados en el día de la fecha, en forma concomitante con el presente, como el que dispone la constitución de un Fondo de Afectación Específica en el marco de la Ley N° 25300 y sus modificatorias, Fondo de Garantías Argentino (FoGAR), con el objeto de otorgar garantías para facilitar el acceso por parte de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas a préstamos para capital de trabajo y pago de salarios, y el decreto 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, entre otras de las muchas normas ya dictadas.

Que, en esta normativa se estableció una serie de medidas que tienen como objetivo ayudar a las empresas a sobrellevar los efectos de la emergencia entre ellas, 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. Asimismo, se han dispuesto garantías públicas con el fin de facilitar el acceso al crédito de micro, medianas y pequeñas empresas (MiPyMES).

Que en esta instancia corresponde tutelar en forma directa a los trabajadores y a las trabajadoras como correlato necesario a las medidas de apoyo y sostén para el funcionamiento de las empresas, en este contexto de emergencia.

Que esta crisis excepcional conlleva la necesidad de adoptar medidas de idéntica índole asegurando a los trabajadores y a las trabajadoras que esta situación de emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo, ya que el desempleo conlleva a la marginalidad de la población.

Ordenando finalmente en su artículo 2° la prohibición de despedir sin justa causa o fundándose en causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor.”⁵

También en términos de doctrina como lo expresa Grisolia J.A., Ahuad E. J.:

Los despidos y las suspensiones realizadas en contravención a la prohibición establecida por el DNU no producirán efecto, manteniéndose los vínculos y sus condiciones.

Dos fallos de mayo de 2020 dictados por Tribunales del Trabajo N° 4 y 5 de La Plata hicieron lugar a la medida cautelar entendiendo que los despidos sin causa abarcaban también al periodo de prueba, ordenando la reincorporación inmediata de seis trabajadoras que fueron despedidas durante el periodo de prueba por la vigencia del decreto 329/20

De este modo, dispone que el DNU 329/20 prevalece sobre lo dispuesto en el art.92 bis de la LCT, ya que la finalidad del decreto es preservar todas las fuentes de trabajo en el marco de la pandemia, incluyendo también a los trabajadores que se encuentran en periodo de prueba. (El Despido, 2020, p 133)

⁵ [Sentencia Laboral. Reincorporación de trabajador despedido en periodo a Prueba Art. 92 Bis de la LCT por prohibición de despido DNU 329/2020. \(conocetuderecho.com.ar\)](http://conocetuderecho.com.ar)

La otra parte de la Doctrina, por el contrario y en disidencia con el sector doctrinario mencionado ut supra, presenta una marcada posición en la aplicación del art. 92 bis de la ley de contrato de Trabajo, resaltando que esta condición de desvinculación está regulada por el precepto denominado “periodo de prueba” ya que es considerada la herramienta principal del empleador para poder evaluar las condiciones de un trabajador que formará parte de la fuerza laboral de su empresa, y al no tratarse de una condición de despido por fuerza mayor o disminución de trabajo, entiende que al hecho no es alcanzado por la normativa del DNU329/20 resolviendo la no reincorporación del trabajador.

Para el análisis conceptual Cito EXPTE. N°: 10819/2020 JUZGADO N°: 16 SALA X AUTOS: SALAZAR, JESUS GABRIEL C/ 25 HORAS S.A. Y OTRO S/MEDIDA CAUTELAR

“VISTO: El recurso de apelación en subsidio interpuesto por el codemandado Juan José Spalla, replicado por la parte contraria, contra la resolución de fecha 03/06/2020 por la que se habilitó la feria y se admitió la medida cautelar solicitada por el actor, ordenándose al recurrente a que proceda a reinstalar al reclamante en su puesto de trabajo mientras se extienda la prohibición de extinguir los vínculos laborales establecida mediante el D.N.U. 329/2020.....”

CONSIDERANDOS..... “Que, en el caso, se ha receptado la pretensión incoada por el actor quien, según su relato, ingresó a trabajar bajo las órdenes de las demandadas el 18/02/2020 (18/03/2020 según el apelante) y fue despedido el 23/04/2020. En cualquier supuesto, durante el período de prueba contemplado en el art. 92 bis LCT.

Que el citado instituto, denominado también período de carencia por la doctrina clásica (cfr. Deveali, “Período de prueba y permanencia”, DT 1946, 505), constituye un tiempo establecido en el sistema jurídico laboral por el legislador, que debe transcurrir para hacerse efectiva, en principio, la indeterminación del plazo en el vínculo. En otras palabras, se trata de un espacio temporal destinado a satisfacer las expectativas que las partes han puesto en su relación y así acceder el trabajador al estándar total de protección que el ordenamiento ha fijado para el empleo privado.

Que, a su vez, 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. 2°).”⁶

⁶ <http://www.saij.gob.ar/DACF200145>

Haciendo mención a ambas posturas de la Doctrina, cito artículo de pagina SAJ desarrollado por Sergio O. Rodríguez, Abogado, especialista en Relaciones Individuales del Trabajo, recibido en la Universidad de Buenos Aires. Docente universitario.

“La postura restrictiva, tiene fundamentos en una lectura más inclusiva de ambas partes en el contrato de trabajo. Esto quiere decir, que ni bien entiende que adolece un contexto excepcional, interpreta que los efectos lesivos de la pandemia afectan de un lado y del otro de la relación laboral.

En tal sentido, se argumenta que bastante daño implicará el esfuerzo de mantenerse abonando salarios el empleador en medio de la caída de su rentabilidad, incluso yendo a pérdida negocial, como para eso sumarle la obligación de mantener un vínculo el cual en tiempos normales no hubiese tenido que sustentar si hubiera despedido en modo previo.

El despido en los términos del artículo 92 bis es cierto que implica un daño para ese trabajador, pero muy inferior atento al grado de perspectiva que se puede tener cuando un trabajador sabe que está a prueba.

Ese despido, en la mayoría de los casos se sustenta en garantizar el trabajo y el pago de salario de aquellos trabajadores que acompañan al empleador de forma permanente.

Esto no sería incentivar los despidos a los trabajadores a prueba, pero si facultar al empleador de que pueda hacerlo en caso de que su actividad no le permita asumir mayores compromisos.

Esta postura, aplica un orden de prelación directo, en tanto entiende a la ley general, la LCT, como superior frente a un decreto contingencial y de carácter temporal. Sin embargo, esa es su principal falencia, ya que en el derecho del trabajo la prelación de normas se aplica por las reglas protectorias de aplicabilidad, y bajo criterio tuitivo es claramente rebatible.

En suma, esta postura afirma que para el desarrollo de una relación de trabajo tiene que haber seguridades jurídicas de ambas partes, sosteniendo que, en casos de crisis, limitar las facultades a los empleadores, implicaría un modo injusto de aplicar la ley siempre en detrimento de la misma parte. Esta postura sostiene la importancia de la existencia de figuras que quieran cumplir el rol de empleadores, porque sin ellos no existiría la posibilidad de que haya trabajadores.”⁷

⁷ <http://www.sajj.gob.ar/DACF200090>

Si bien parte de la Doctrina y jurisprudencia consideran que la ley aplicable a estos casos es el DNU 329/20 sumando base argumental en el principio protectorio del Derecho Laboral, mi postura es en coincidencia con la sentencia del fallo analizado, ya que habiendo realizado una evaluación de esta situación del momento aquel, como colisión normativa, interpreto claramente que el caso refiere directamente al art.92 bis de la ley de contrato de trabajo, el cual regula el periodo de prueba, como eje fundamental para la creación de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

“La finalidad del periodo de prueba es permitirle al empleador apreciar las aptitudes y destrezas que ostenta el trabajador para cubrir el puesto de trabajo vacante”
(Grisolía, 2020, p 269)

Por lo que hasta tanto no sea efectiva la condición de empleado como parte de la estructura, la relación es incierta a futuro y eso marca, en términos de relación laboral, un vínculo que dependerá del ejercicio en funciones para determinar la posibilidad o no de concretar un contrato por tiempo indeterminado, estando justificado bajo estos términos la continuidad o desvinculación del trabajador, por ello, esta situación no es alcanzable por la fuerza legal de DNU 329/20 y sus prorrogas.

Evaluando uno de los principios fundamentales del Derecho del trabajo, “El principio Protectorio” como fundamento principal de parte de la Doctrina, hago referencia a sus tres reglas:

“Indubio Pro-Operario: de existir una duda razonable en la interpretación de una norma o en la apreciación de una prueba se decidirá en el sentido más favorable para el trabajador” (Manual del Derecho Laboral, 2019, p.64), por lo desarrollado en textos anteriores, el DNU es específico y no deja duda en cuanto a su alcance siendo taxativo en la descripción de las características de despidos, y en el mismo sentido por lo expuesto anteriormente no caben dudas en la interpretación de la LCT como la norma aplicable.

“La regla de la norma más favorable: si existen dos o más normas aplicables a una misma situación Jurídica el juez debe, necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable para el trabajador” (Manual del Derecho Laboral, 2019, p.65), por lo descrito en párrafos anteriores, para el caso concreto la norma aplicable es el Art 92bis de LCT en términos de análisis del despido, como expresa la cámara en el desarrollo de su fallo, con el cual coincido, no es aplicable el DNU329/20 para este caso concreto.

“Condición más beneficiosa: cuando una condición anterior es más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar” (Manual del Derecho Laboral, 2019, p.65), bajo

esta regla podemos considerar que la condición anterior se trate de su estado de ocupación cambiando su estado a desocupación en marco de emergencia socio económica, que es lo que ampara el DNU 329/20, pero el hecho es que existe un ejercicio laboral en periodo de prueba y la norma aplicable, art.92bis LTC, lo regula como tal, quedando esta condición de despido como Justificado conforme los argumentos de la parte demandada.

Entonces, el trabajador cumplía el periodo de prueba, es decir se encontraba dentro del plazo de 3 (tres) meses, y como bien indica la norma, “durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con la obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232”⁸, sin tener que Justificar, el empleador expresó que el trabajador no cubrió las expectativas para el puesto y notifico conforme la exigencia legal.

Respecto al planteamiento por parte de la Doctrina, mayoritaria según fuentes de lectura, en cuanto a amparar al trabajador, sin hacer distinción de su condición de contrato, en el marco del DNU 329/20 argumentando el estado de excepción por la condición sanitaria y emergencia socio económica, postura que comparto en el sentido de protección social en un estado de emergencia, interpreto que el alcance del contenido del decreto requiere reformularse por las razones descriptas ut supra.

Las normas del Derecho Laboral tienen el espíritu de proteger la dignidad del trabajador, siendo la fuente de trabajo un factor necesario para resguardar la legitimidad constitucional de esa figura, pero también es vital concebir que, para que esto sea efectivo debe existir la creación de puestos de trabajo, ya que, sin esto no hay puestos vacantes para el trabajador y en este sentido también es dable interpretar que si bien de forma precontractual y previo al ingreso existe un examen teórico/practico, el ejercicio de determinadas actividades requiere poner de manifiesto habilidades y aptitudes que deben ser observadas y valoradas por parte del empleador y para ello se precisa de un lapso de tiempo, periodo regulado legalmente para tal fin.

Puede resultar injusta la decisión del fallo analizado, sobre todo considerando el contexto vivido sumado al enorme trabajo en materia legislativa para proteger al Trabajador y las fuentes de trabajo, probablemente bajo esa perspectiva se hubiera podido también decidir una sentencia transitoria, postergando el periodo de prueba durante la vigencia del DNU y sus prorrogas, pero la norma es específica.

⁸ Ley 20.744 (1976). *Contrato de Trabajo*. Congreso de la Nación. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

Como Juristas tenemos la responsabilidad de analizar en profundidad el ámbito de protección de la norma, no solo para su correcta aplicación sino principalmente para sustentar la seguridad Jurídica como principio constitucional, entendida como la confianza en las normas, lo que implica la convicción del derecho en cuanto al conocimiento de cuáles serán las normas aplicadas al caso concreto y la interpretación que Jueces y Tribunales darán a dichas normas.

Habiendo ampliado el marco teórico, transitando el breve camino histórico de esta situación que tiene su génesis en los inicios del año 2020 en el contexto de emergencia sanitaria, ha resultado interesante poder concluir que, en función de la jurisprudencia y el análisis doctrinario, se consiguió una evolución en términos legislativos para poder poner fin al problema axiológico.

Actualmente la prohibición de despidos está vigente y se evalúan prorrogas de forma mensual, pero es importante destacar que desde la entrada en vigencia del DNU 39/21, como prorroga del DNU 329/20, se considera que las prohibiciones de despidos no serán aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad a la entrada en vigencia del DNU 34/19 en diciembre 2019, por lo que quedaría resuelta la discusión del alcance de esta normativa.

IX- Conclusión.

- La presente nota de fallo sienta su análisis frente a un problema axiológico del derecho describiendo a lo largo de su contenido las bases argumentales que buscan mostrar la importancia del concepto de valoración del contenido de las normas que integran un ordenamiento jurídico determinado.
- La entrada en vigencia del DNU 329/20 en el sistema jurídico, presenta una solución en términos de despidos en el marco de emergencia pública, pero tal solución resulta axiológicamente imprecisa frente a situaciones de despidos en “periodo de prueba”, debido a que en el desarrollo de su alcance no ha sido tomado como relevante esta distinción la cual sí es regulada por el Art. 92 bis de la LCT.
- El contenido de este trabajo expone un tema de debate por parte de una Doctrina dividida y opuesta en sus conclusiones, dichas exposiciones denotan como la existencia de una laguna axiológica normativa conduce a un problema jurídico frente a la interpretación del texto, poniendo en cuestión cual es la norma aplicable para el caso concreto en un marco determinado, consiguiendo así resultados opuestos.

- En términos legislativos ha sido interpretado frente a los estudios de la Doctrina y resultados que conforman la Jurisprudencia, la necesidad de revisar el alcance de la norma aplicada para el caso de despidos en el marco de emergencia mundial, conduciendo al legislador a trabajar en consecuencia y replantear el alcance de la norma.
- Como resultado del desarrollo a lo largo de este análisis y en coincidencia con el fallo analizado considero que los fundamentos vertidos marcan la relevancia de la seguridad Jurídica como principio constitucional.

X- Listado de revisión Bibliográfica y Páginas Web de consulta.

Grisolía J.A. (2019). *Manual del Derecho Laboral*. Buenos Aires: ABELEDOPERROT

Grisolía J.A., Ahuad E.J. (2020) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada (9na ed.)*. Buenos Aires: Estudio

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

Ley 20.744 (1976). *Contrato de Trabajo*. Congreso de la Nación. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

Yori, Melisa vs. Adecco Argentina S.A. s. Medidas cautelares y preparatorias
Juzg. Lab. 4ª Nom., Santa Fe, Santa Fe; 28/04/2020; Rubinzal Online; RC J 1820/20
[Sentencia Laboral. Reincorporación de trabajador despedido en periodo a Prueba Art. 92 Bis de la LCT por prohibición de despido DNU 329/2020. \(conocetuderecho.com.ar\)](http://www.conocetuderecho.com.ar)

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
<http://www.saij.gob.ar/DACF200090>

SAIJ - Polémico fallo de la Justicia Laboral que desprotege a los trabajadores en pandemia Covid-19 <http://www.saij.gob.ar/DACF200145>