



Trabajo Final de Graduación

Cámara Nacional de Apelaciones (2020) “Salazar, Jesús Gabriel c/25 Horas S.A y otro s/medida cautelar” Sentencia Interlocutoria, 16/06/2020. Expte.Nº: 10819/2020

El DNU 329/2020 y el conflicto de cómo interpretar su art.2

Alumno: Martin Sosa, Ezequiel Haleblian.

DNI: 42.241.460

Legajo: VABG79262

Nombre de la tutora: Maria Lorena Caramazza

Carrera: Abogacía.

Institución académica: Universidad Empresarial Siglo 21

Tema: Nota a fallo: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Año:2021

Sumario: I. Introducción- II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal-III.Ratio Decidendi- IV. Las interpretaciones hechas por la doctrina y la jurisprudencia- V. Postura del Autor-VI. Conclusión-VII. Bibliografía.

I.- Introducción

En el análisis de este caso entenderemos cómo podemos evitar que los trabajadores queden desprotegidos ante la norma por las distintas interpretaciones echas por las autoridades judiciales. También para que las normas no sean interpretadas con una finalidad que no se le quiso dar o debió dar y para evitar que se conviertan en herramientas jurídicas que desprotegen o perjudican a los trabajadores en el ámbito socioeconómico que provoco la pandemia de COVID-19. También el análisis de este caso radica, en las posibles situaciones de emergencia que puedan ocurrir en el futuro, se legislen o decreten normas con un mayor estudio previo de las mismas para que no tengan la finalidad contraria que se les quiso dar, u obtener el resultado deseado, pero con consecuencias negativas.

Como sabemos, y hemos vivido, la pandemia de COVID-19 en el 2020, y todavía, ha provocado y agravado la situación socioeconómica que vivíamos en nuestro país. Muchas áreas se vieron afectadas por esta situación, no siendo la excepción el ámbito Jurídico y en este caso podremos desarrollar y analizar como en el ámbito de Derecho Laboral fue afectado por la pandemia de COVID 19, no sé si podría decir afectado por ello, pero que en parte colaboró a la situación que iremos desarrollando, eso es seguro.

El Poder Ejecutivo Nacional dispuso, a través del DNU 329/2020, la prohibición por el plazo de 60 días de los despidos “*sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo o fuerza mayor*”.

El objetivo de la norma era frenar y/o atenuar, poco a poco, los efectos y consecuencias de la pandemia sobre cierto sector de la sociedad: los trabajadores. Proteger y salvaguardar el sustento e ingreso económico de los trabajadores durante la emergencia ocasionada por las medidas de aislamiento obligatorio para aplacar la pandemia de Covid-19. Haciendo valer el art. 14 bis de la Constitución Nacional donde el trabajo y los trabajadores deben gozar de la protección de las leyes, gozar lo que asegura y otorga dicho artículo.

Pero si analizamos la norma siendo más específicos el art. 2 del DNU 329/2020, el cual transcribo para un mejor y fácil análisis del mismo:

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.

El DNU es claro y prohíbe los despidos “*sin justa causa*” y por las causales de “*falta o disminución de trabajo y fuerza mayor*”, y es aquí donde encontramos el motivo y objetivo de este trabajo, ¿y qué hay de los trabajadores que se encontraban en período de prueba? Nada menciona la norma sobre los trabajadores que se encontraban en ese tipo de situación.

La **ambigüedad y vaguedad** de la norma provocó que los trabajadores en período de prueba se encuentren desamparados y desprotegidos ante sus empleadores. Lo cual podía perjudicar el sustento económico que iban a percibir para sobrellevar la emergencia socio económica y sanitaria que iba provocando la pandemia de Covid-19. No solo eso, el conflicto de cómo interpretar la norma provocó que se haya ignorado “*el principio de la norma más favorable para el trabajador*” (art. 9 Ley de Contrato de Trabajo, conf. Ley 26428) siendo de preferente tutela como quedó expresado en el fallo “*Aquino*”. (Fallos 327:3753, considerando 3). Podemos observar que obtenemos un problema jurídico **axiológico**. Pero no es el último problema jurídico que generó el DNU 329/2020, generó un problema jurídico **lógico** donde tenemos un sistema incoherente porque tenemos dos soluciones incompatibles debido a las distintas interpretaciones del art. 2 del DNU 329/2020 y por la aplicabilidad del art. 92 bis Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744). Y por último el problema, más importante, el de **Relevancia** debido al problema de determinar la norma aplicable al caso. En este caso el conflicto sería entre el art. 2 del DNU 329/2020 y el art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744). Ya que debido a la situación de emergencia provocada por la pandemia de COVID-19 se ha interpretado que prevalece el DNU 329/2020 en protección de los trabajadores debido a la situación que se vivió durante la pandemia sin embargo debido al problema Lingüístico ya mencionado se consideró taxativo la norma y que no reconocía a los trabajadores en período de prueba, reconocidos en el art. 92 bis

de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744). Y estos problemas jurídicos los podemos detectar en el caso “*Salazar, Jesús Gabriel c/25 Horas S.A y otro s./medida cautelar*” que iremos desarrollando, estudiando y comprendiendo.

Como podemos ver, los trabajadores que se encontraban durante el período de prueba se encontraban desprotegidos ante el DNU 329/2020, porque dio la posibilidad de ser interpretado con una finalidad que no se le quiso dar o debió dar.

Habiendo realizado la mención del tema elegido y del caso seleccionado para este trabajo, destacando su relevancia e identificado los problemas jurídicos, desarrollaré la reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal, el análisis de la ratio decidendi del caso seleccionado y el análisis de las interpretaciones realizadas por la doctrina y de los antecedentes jurisprudenciales para luego arribar a una postura del autor y una conclusión sobre el caso trabajado.

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

La causa en análisis ocurrió en la ciudad de Buenos Aires, debido a una Medida Cautelar formulada por Salazar, Jesús Gabriel en contra de 25 HORAS S.A a la cual se le solicitó la reinstalación en el puesto de trabajo por despido ocurrido durante el período de prueba (art 92 bis LCT) el cual se trata de un espacio temporal de tres meses destinado a satisfacer las expectativas de las partes y así posteriormente el trabajador pueda acceder a su completa protección que el ordenamiento ha fijado, esto ocurriendo durante la vigencia del Decreto 329/2020, alegando que se encontraba amparado bajo dicho decreto que prohibía los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor decretado por las consecuencias de la pandemia de Covid-19.

El trabajador relata que ingresó a trabajar bajo las órdenes de la demandada el 18/02/2020, la demandada dice que ingresó a trabajar el 18/03/2020, y que fue despedido el 23/04/2020. Sea cual fuera la fecha fue despedido durante el período de prueba reconocido en el art. 92 bis LCT.

En la sentencia de Primera Instancia el Juez Nacional del Trabajo, Juzgado Nacional del Trabajo N°16, otorga la medida cautelar formula por el actor, con el objetivo protectorio del trabajo en el contexto social, económico y crisis sanitaria que enfrentaba el país por las consecuencias de la pandemia del Covid-19 durante el 2020. De esta

forma reconoce que los trabajadores que se encuentran en período de prueba de acuerdo al art 92 bis Ley LCT, se encuentran protegidos por la prohibición de ser despedidos sin justa causa y que los actos extintivos de los empleadores son ineficaces en estos casos. Por lo tanto, el Juez solicitó que se deje sin efecto el despido y dispuso la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo.

En segunda instancia el codemandado, Juan José Spalla, apela la resolución dictada en primera instancia con el fundamento de que la medida cautelar solicitada no cumple con los requisitos propios y que se asemejaba a una sentencia final sobre la controversia planteada. Y por dicho recurso la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, conformada por Gregorio Corach (Juez de Cámara), Martín Pablo Scolni (Secretario de Cámara) y Leonardo Jesús Ambesi (Juez de Cámara) decide revocar la sentencia de primera instancia y dejando sin efecto la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo.

Interpretando, la Sala X, que el DNU 329/2020 prorrogado por DNU 487/2020, en la parte *“prohibense los despedidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor”* el texto era taxativo, es decir, que no admite discusión. Y sin incluir otros supuestos legales, como sería el caso de la extinción de la relación en el período de prueba.

La Sala X deja sin efecto la resolución recurrida, pero dejó la posibilidad de que haya una decisión final sobre el asunto en cuestión. Pero, denegando la solicitud de reinstalación en su puesto de trabajo solicitado por el trabajador, debido a que no se encontraban reunidos los requisitos de fuerte verosimilitud del derecho y peligro en la demora que son requisitos propios de las medidas cautelares según la Sala X.

III.- Ratio Decidendi.

Como he mencionado, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, decidió de manera unánime revocar la decisión que tomó el juez en primera instancia.

El obiter dictum de la Cámara fue lo que entiende por período de prueba donde expresa y sostiene que es 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”*.

Como razones de decisión, la Cámara consideró que el DNU 329/2020 es 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. Y que el carácter alimentario de la remuneración mensual no basta para obviar el tratamiento de otras facetas que resultan determinantes para la consideración de una medida de carácter innovativo.

Donde la Cámara aprecia que no se observa la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora que se invocaba en la medida cautelar.

Y por lo expuesto la Cámara decide dejar sin efecto la resolución recurrida en primera instancia, pero dejando la posibilidad de que haya una decisión final sobre la controversia sustancial que mantienen las partes.

IV. Las interpretaciones hechas por la doctrina y la jurisprudencia.

Para comprender mejor este apartado haremos una breve introducción de lo mencionado ut supra con respecto al período de prueba y despido sin causa para que podamos comprender con mayor facilidad la doctrina y la jurisprudencia.

Como dice la doctrina *“el período de prueba es una potestad del empleador”* (Grisolia, Ahuad, 2014, p. 139) que le permite conocer la aptitud del empleado en un plazo legal de tres meses y en caso de que no cumpla con sus expectativas, desvincularlo sin abonar o cumplir indemnizaciones siempre y cuando otorgue el debido preaviso.

Y el DNU 329/2020 provocó la discusión de si la desvinculación en período de prueba es similar al despido sin expresión de causa o si es una forma distinta de terminación de la relación laboral.

Entre las coincidencias de ambas figuras podemos decir que la desvinculación efectuada por el empleador es una comunicación y decisión unilateral, poniendo fin a la relación laboral sin expresión de causa. Y como dispone la Ley de contrato de trabajo (20744), en ambos casos, debe realizarse el correspondiente preaviso con la obligación de abonar una indemnización sustitutiva en caso de no realizar el mismo (art. 231 y art.232, LCT).

La diferencia entre ambas figuras es la obligación indemnizatoria en el despido sin expresión de causa. En el período de prueba no hay obligación de abonar

indemnizaciones y en un despido sin expresión de causa se abona una indemnización por la antigüedad (art. 245, LCT)

En el instituto del período de prueba la desvinculación es una conducta lícita por parte del empleador sin sanciones jurídicas. A sensu contrario, un despido sin causa es una conducta ilícita para el empleador, debiendo cumplimentar y abonar las correspondientes indemnizaciones establecidas por la Ley.

Desde el dictado del DNU 329/2020, se debatió si el período de prueba ha quedado incluido o no por la prohibición de despedir sin causa. Dicho debate generó dos posturas con la interpretación del decreto mencionado ut supra.

Como dice Sergio O. Rodríguez (2020):

la postura que afirma que prevalece el artículo 92 bis, por sobre el decreto 329/20, la denominaré postura restrictiva. La postura que sostiene la prevalencia del dto. 329/20 de prohibición de despedir por sobre el artículo 92 bis, la denominaré postura tuitiva.

A continuación, los fundamentos de la **postura restrictiva** y con sus críticas:

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. (Rodríguez, 2020.)

Fundamentos de la **postura tuitiva**:

La postura tuitiva sostiene que el decreto 329/2020 que dispone la prohibición de los despidos en la República Argentina por el término de 60 días, es aplicable a los trabajadores en período de prueba.

Autores doctrinales destacadísimos como el Dr. Sergio Adrián Arce, sostienen que sin lugar a dudas el análisis de la coyuntura de las relaciones laborales en época de pandemia debe llevarse a cabo bajo el tamiz de los principios protectorios del derecho del trabajo.

Esto hace, que el carácter tuitivo de la relación de trabajo, extienda los efectos del DNU 329/20, ya que sostiene el doctrinario, que no hay que hacer distinción de trabajadores que ni el propio decreto realiza.

Por su parte, el Dr. Sergio Adrián Arce, sostiene que la inferencia de la postura tuitiva se materializa de la exteriorizada intención de la normativa sancionada a través de las resoluciones ministeriales y la congruencia armónica de los DNU 260/20, 297/20, 329/20 y 332/20 que tienen por finalidad proteger a todos los trabajadores.

En suma, esta postura no admitiría el despido de un trabajador en período de prueba, debido a la protección especial consagrada en el Dto. 329/20.

(Rodríguez, 2020.)

Habiendo comprendido las posturas mencionadas que generó la interpretación del DNU 329/2020, mencionaré antecedentes jurisprudenciales y veremos cómo se expresan los tribunales en relación a las posturas mencionadas ut supra.

El primer caso jurisprudencial, que se inclina hacia la teoría restrictiva y que se asemeja al caso que desarrollamos en este trabajo, es el autos caratulado “Peruccioni, Americo Ariel c/ Amantia, Antonio Roberto s/Amparo” donde se rechaza la medida autónoma autosatisfactiva solicitada por el actor, a los efectos de que se declare nulo el despido decidido y se lo reinstale en su puesto de trabajo. El actor se encontraba en el

período de prueba como nuestro caso trabajado. Ante esta situación el Tribunal se inclinó y dejó entendido que, si bien el DNU 329/2020 prohibía los despidos sin causa, la extinción del contrato de trabajo en el período de prueba no podía interpretarse inmerso en esa categoría. Por ende, ante la falta de aclaración del decreto señalado, debía interpretarse que no se encontraba incluida dentro de la prohibición y, en consecuencia, la extinción era legal.

Podemos ver como el tribunal en este caso ha entendido e interpretado que el trabajador al encontrarse en período de prueba no ha accedido al estándar total de protección que el DNU 329/2020 ha fijado para el empleo privado ya que no gozan aún de estabilidad impropia consagrada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y como sostiene la doctrina *“la estabilidad impropia del empleo establecida en la ley de contrato de trabajo comienza una vez finalizado el periodo de prueba (salvo renuncia o no aplicación de este)”* (Akerman, 2016, p.787).

Y consideraron al decreto mencionado ut supra como taxativo en su texto al prohibir los despidos sin justa causa y que no quedaba incluido el período de prueba. Dejando en claro que la Ley de contrato de trabajo (Ley 20.744) es superior al mencionado decreto el cual es contingencial y temporal.

El siguiente caso, que se inclina por la postura tuitiva, y que fue utilizado como referencia en otros casos, es el autos *“Grasso Viola Melisa Daniela c/ Chevron Bussines Support Center S.R.L. s/ Acción de amparo.”* Para el tribunal, el decreto, *“resulta claro en cuanto a que su finalidad es mantener los puestos de trabajo, sin importar la antigüedad ni la actividad y que el único supuesto que habilita es el despido con causa.”* (Considerando 1, párr. 6). Además, el tribunal dice *“no realiza distinción alguna con respecto a la situación del contrato de trabajo sino que se refiere a preservar los puestos de trabajo.”* (Considerando 1, párr. 7). Y el tribunal también interpretó al DNU 329/2020 de esta manera *“lo que se pretende impedir es la consumación de despidos durante el transcurso que se disponga el aislamiento social preventivo y obligatorio, ello en defensa de los puestos de trabajo de trabajadores y trabajadoras, sin observarse a priori, otro tipo de distinción al efecto.”* (Considerando 4, párr.5).

Queda claro que el tribunal decidió interpretar el decreto mencionado con el fin protectorio del derecho del trabajo y con la finalidad de proteger a todos los

trabajadores. Y aplicar el principio *“Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus”* (donde la ley no distingue, no corresponde hacer distinciones).

Otro caso donde se refleja la postura tuitiva es el autos *“Orellana Maximiliano Andrés c/ Aberturas de Aluminio S.A. s/ medidas cautelares”*. Donde el tribunal expresa sobre el decreto lo siguiente *“El alcance de la norma ameritada comprende tanto a aquellos trabajadores públicos que se rijan por el régimen de estabilidad relativa, como a los trabajadores privados, sin distinción del régimen particular de regulación, Ley de Contrato de Trabajo, Estatutos Especiales, etc., en virtud que ninguna diferenciación hace el Decreto, por lo que no corresponde hacer distinción alguna.”* (Considerando 4, párr. 3). Dejando en claro que no se debe realizar interpretación alguna sobre qué clase de trabajadores quedan amparados ante el decreto.

Y se expresa sobre los trabajadores que se encuentran en período de prueba y declara lo siguiente *“Cabe, pues concluir en definitiva que a los trabajadores comprendidos dentro de las prescripciones del artículo 92 bis LCT, como afirmara este Tribunal in re «Quintana, Rubén Alfredo y otros s/Medidas cautelares», expediente 19.691-CTC-20- aunque referida dicha casuística a los comprendidos dentro del régimen particular de la ley 22.250-, también los alcanza la protección de estabilidad propia temporaria establecida por el DNU 329/20; siendo aplicable al caso ante la falta de expresa exclusión normativa- la regla imperativa que consagra el art. 9 de la L.C.T. en cuanto dispone que “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”*. (Considerando 4, párr. 5).

En este caso el tribunal decidió expedirse sobre la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo en base al principio más importante del derecho laboral que es el **protectorio** sobre la interpretación del DNU 329/2020. Y en el considerando 5, párr. 5 agrega otro motivo del porque los alcanza la protección del decreto mencionado y es que el DNU desplaza a la Ley de contrato de trabajo por su triple condición: a) norma de emergencia, b) posterior en el tiempo y, c) más favorable al trabajador; suspendiendo

determinados efectos del contrato y no los contratos mismos, tal la facultad de rescindir dentro del período de prueba.

Y en honor a la brevedad mencionaré algunos casos donde los magistrados de distintos tribunales y salas se expidieron con similares fundamentos inclinándose por la postura tuitiva, entre ellos “Pereira Erika Joseline c/ c/Pérez Guerrero, Andy Jacqueline s/medida cautelar”, “Jimenez Tovar, Karen Vanessa c/25 HORAS S.A y otro s/medida cautelar” y “Chávez, Bianca Magali c/25 HORAS S.A s/medida cautelar”. Destaco el último porque fundamento sus considerandos con instrumentos jurídicos internacionales donde los magistrados remarcaron la importancia de la Resolución 1 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el documento sobre la pandemia del 10 de abril de 2020, en el que se recomienda proteger a las personas trabajadoras *“en mayor situación de riesgo”* y *“tomar medidas que velen por asegurar los ingresos económicos y medios de subsistencia”* para que *“tengan igualdad de condiciones para cumplir las medidas de contención y protección durante la pandemia.”*

V. Postura del autor

En el fallo que ha sido objeto de este trabajo se puede vislumbrar como se genera un problema axiológico de interpretación y aplicación de la norma. Y que en los antecedentes mencionados ut supra se observan las distintas posturas de los tribunales con el problema mencionado.

No adhiero a la decisión tomada por el tribunal en este caso, inclinándome por la decisión tomada por el tribunal de primera instancia en la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo, basándome en las lecturas realizadas en los antecedentes mencionados ut supra en este trabajo, como punto de partida debe hacerse hincapié en *“el principio de la norma más favorable para el trabajador”* (art. 9 LCT) siendo de preferente tutela como quedó expresado en el fallo “Aquino”.

Ya que, el DNU 329/2020, no había introducido distinción alguna ni limitado los alcances de la prohibición en cuanto a los trabajadores que se encontraban en período de prueba, pero tampoco había vedado expresamente la facultad extintiva que el art. 92 bis LCT reconoce al empleador. Aquí haré hincapié en la máxima *“donde la ley no distingue, no corresponde hacer distinciones”* traída a colación por la Corte Suprema de

Justicia de la Nación al resolver la causa “Soldati Santiago Tomas (TF 17172-I) c/DGI” (Fallos 304:226) por lo tanto, con respecto a los hechos sucedidos, el decreto debió ser interpretado en los términos del art. 9 LCT y en los términos de 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 para el trabajador). Por lo que adhiero a la afirmación de que “*el DNU 329 no hace distinción alguna respecto del despido en período de prueba, por lo cual la interpretación debe ser a favor de la procedencia de la nulidad de la decisión rescisoria del empleador en tal supuesto.*” (Arce, 2020).

Y teniendo en cuenta la finalidad protectoria del empleo y trabajo en el contexto de crisis sanitaria, económica y social que perseguía el decreto trabajado, así como la ausencia de expresa exclusión de los trabajadores en período de prueba, circunstancias que debieron ser interpretadas en los términos del art. 9 LCT, quedando los trabajadores en período de prueba alcanzados por la prohibición de despedir dispuesto por el DNU 329/2020 y sus prórrogas.

Aclaro que la previsión del art. 92 bis es una norma de carácter general plasmada en la LCT, aplicable ante situaciones y ocurridas en tiempos normales, mientras que el DNU 329/2020 y sus prórrogas, con plena vigencia y equivalencia a las leyes (conforme art. 17 de la ley 26.122) califica como especial frente a la Ley de fondo, con el objetivo de atenuar los efectos y las consecuencias de la pandemia del COVID-19 sobre el ámbito laboral y a la protección del empleo de los trabajadores que es el sustento e ingreso económico de estos.

Y me inclino por la prevalencia del DNU 329/2020 y sus prórrogas por encima del art. 92 bis LCT, solo siendo permitido los despidos con justa causa. Ya que el decreto hace valer el art. 14 bis de la Constitución Nacional donde el trabajo y trabajadores deben gozar de la protección de las leyes, gozar lo que asegura y otorga dicho artículo.

VI.-Conclusión

A modo de cierre, por lo expuesto, cabe decir que en el caso trabajado si había verosimilitud del derecho y peligro en la demora ya que el derecho invocado por el peticionante era veraz. Pero como vimos, fue una cuestión de cómo interpretar dicho derecho que otorgaba el art. 2 del DNU 329/2020. Por lo visto en este trabajo, debe prevalecer dicho decreto sobre el art. 92 bis de la LCT hasta que cesen o disminuyan las

consecuencias socioeconómicas que provocó la pandemia de COVID-19. Que quede claro que se permiten los despidos con justa causa para no violentar el derecho del empleador de *ejercer toda industria lícita* (conforme al art. 14 de la Constitución Nacional) pero ante la situación de emergencia provocada por la pandemia se buscó evitar despidos arbitrarios para que los trabajadores y sus familias no se encuentren en una situación desfavorable en el contexto socioeconómico provocado por la pandemia. Por lo tanto, las interpretaciones del DNU 329/2020 y sus prórrogas deben ser hechas a favor de los trabajadores en período de prueba, haciendo valer los principios protectorios del Derecho Laboral.

VII.-Bibliografía

Doctrina:

Arce, S. A. (07 de abril de 2020). Coronavirus y relaciones laborales. [garciaalonso, blog]. Recuperado de <https://garciaalonso.com.ar/blog/coronavirus-y-relaciones-laborales/>

Julio A. Grisolia y Ernesto J. Ahuad (2014), *Ley de contrato de trabajo comentada* (5ª ed.). Buenos Aires: Editorial Estudio.

Mario E. Akerman (2016), *Ley de contrato de trabajo comentada tomo 1* (1ª ed.). Buenos Aires: Editorial Robinzon Culzoni.

Rodríguez, S. O. (06 de mayo de 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. Recuperado de <http://www.sajj.gob.ar/DACF200090>

Jurisprudencia:

Cámara del Trabajo de Cipolletti (2020) “Orellana Maximiliano Andrés c/ Aberturas de Aluminio S.A. s/ medidas cautelares”. Recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/07/07/fallos-despidos-en-cuarentena-se-reinstala-a-un-trabajador-que-fue-despedido-durante-el-periodo-de-prueba-estando-vigente-la-prohibicion-de-despedir-del-dnu-329-20/>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (2020) “Grasso Viola, Melisa Daniela c/Chevron Bussines Support Center SRL s/acción de amparo” Expte. N° 9732/2020. Recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/06/17/la->

[prohibicion-de-despidos-del-dnu-329-2020-alcanza-a-los-trabajadores-en-periodo-de-prueba/](#)

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (2020) “Jimenez Tovar, Karen Vanessa c/25 HORAS S.A y otro s/medida cautelar” Expte. N° 10495/2020. Recuperado de <http://biblioteca.camdp.org.ar/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=1c5602484b03c2c1b5aa475e0f283aa5>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (2020) “Pereira Erika Joseline c/ c/Pérez Guerrero, Andy Jacqueline s/medida cautelar” Expte. N° 10026/2020. Recuperado de <https://www.erreius.com/Jurisprudencia/documento/20200610123816024/medida-cautelar-nulidad-despido-prohibicion-periodo-de-prueba-decreto-de-necesidad-y-urgencia-emergencia-sanitaria-pandemia-coronavirus-covid-19-aislamiento-social-preventivo-y-obligatorio>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (2020) “Salazar, Jesus Gabriel c/25 horas S.A y otro s/medida cautelar” Expte. N° 10206/2020. Recuperado de <http://sil1.com.ar/soft/LABORAL/JURISPRU/fsalazar.htm>

CSJN (2004) “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688” Fallos: 327:3753. Recuperado de <http://www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-aquino-isacio-cargo-servicios-industriales-sa-accidentes-ley-9688-fa04000197-2004-09-21/123456789-791-0004-0ots-eupmocsollaf>

CSJN (2013) “Soldati, Santiago Tomas (TF 17.172-I) c/DGI” Fallos 304:226. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=7057311>

Tribunal de Trabajo de San Martín, Pcia. De Bs. As. (2020) “Pieruccioni, Ámerico Ariel c/Amantia, Antonio Roberto s/Amparo”. Recuperado de <https://www.erreius.com/Jurisprudencia/documento/20200624131444082/medida-autosatisfactiva-rechazo-reinstalacion-del-trabajador-despido-periodo-de-prueba-nulidad-decreto-de-necesidad-y-urgencia-emergencia-sanitaria>

Legislación:

DNU 329/20, (2020) DECNU-2020-329-APN-PTE - Prohibición despidos. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335976/norma.htm>

Ley 20744, (1976) Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 24.430, (1994) Constitución Nacional Argentina, Art. 14 bis. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley 25.877 (2004) Título preliminar del Ordenamiento del Régimen Laboral. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93595/texact.htm>

Ley 26.122 (2006) Regimen Legal de los decretos de necesidad y urgencia, de delegación Legislativa y de promulgación parcial de Leyes. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/118261/norma.htm>

Ley 26.428, (2008) Modificatoria del artículo 9° de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias. Recuperado de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148760/norma.htm>

Resolución N° 1/2020, (2020) Pandemia y Derechos Humanos en las Américas.

Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/comision-interamericana-derechos-humanos-internacional-san-jose-costa-rica-resolucion-1-2020-pandemia-derechos-humanos-americas-fa20570000-2020-04-10/123456789-000-0750-2ots-eupmocsollaf?>