



TEMA: DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

NOTA A FALLO

“ALCANCES DEL DNU 329/20 EN DESPIDOS DURANTE PERÍODO DE PRUEBA”

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería - I Circunscripción Judicial - Sala I- Neuquén (10/03/2021). “CHIALVA ANDRES HUGO C/ PRODUCTORES DE FRUTAS ARG. COOP. S/ MEDIDA AUTOSATISFACTIVA” (JNQLA4 EXP 528894/2020)

ANALISA PAOLA RIVERO

D.N.I.: 31.134.309

LEGAJO: VABG87110

CARRERA: Abogacía

MÓDULO N°4

FECHA LÍMITE DE ENTREGA: 26/06/2022

TUTOR: FERRER GUILLAMONDEGUI, RAMON AGUSTIN

Sumario: 1. Introducción. 2. La premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión de la Cámara. 3. Análisis de la *ratio decidendi*. 4. Análisis de la autora. 4.1. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. 4.2. Postura de la autora. 5. Reflexiones finales. 6. Listado de referencias bibliográficas.

1. Introducción.

En marzo del año 2020, luego de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declarara al Coronavirus Covid-19 como una pandemia, el gobierno de nuestro país estableció una serie de medidas en el ámbito sanitario, social, económico y fiscal. Estas acciones buscaban mitigar el impacto en la salud de la población y la vulneración de derechos fundamentales provocada por el aislamiento social obligatorio. En este contexto, el 31 de marzo de 2020 se dictó el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) N° 329/20 que prohibía los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el lapso de 60 días (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, 2020).

El fallo que se abordará a continuación denominado “Chialva Andres Hugo c/ Productores de Frutas Arg. Coop. s/ medida autosatisfactiva” dictaminado por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería - I Circunscripción Judicial - Sala I en fecha 10 de diciembre del año 2021, versa sobre el despido sufrido por un trabajador que cursaba el periodo de prueba al encontrarse en vigencia el mencionado decreto. En este sentido, resulta interesante analizar cómo fue aplicado un decreto de necesidad y urgencia, que buscaba proteger los derechos laborales en un contexto extraordinario y más precisamente, cómo considerar a los despidos durante el período de prueba, que es el lapso de tiempo particular que transcurre al inicio de la relación laboral en el contrato por tiempo indeterminado. En relación a este tema, existen dos posturas diferentes, por lo que el estudio del caso propuesto buscará contribuir a este debate.

La dificultad jurídica del fallo bajo estudio, consistió en establecer si el despido del demandante, acontecido en período de prueba, encuadraba o era alcanzado por los términos del DNU 329/2020 y sus prórrogas. Por tal motivo, el problema jurídico que se analizará es de tipo lingüístico.

Cabe mencionar que los problemas de interpretación tienen su origen en el hecho de que las fuentes del derecho se hallan formuladas en un lenguaje natural, el cual, al no

estar sujeto a reglas semánticas y sintácticas bien definidas, tiende a ser indeterminado. Los problemas de interpretación se presentan de esta forma, como fuentes o motivos de duda en torno al significado de la ley o a la intención del legislador (Guastini, 1997).

Para el desarrollo del presente trabajo, en primer lugar, se comenzará realizando la reconstrucción fáctica, la historia procesal y la descripción de la decisión de la Cámara. Luego, se describirán los motivos de la decisión a la que arribaron los magistrados. Seguidamente, se efectuará un análisis doctrinario, jurisprudencial y normativo de la problemática de estudio. A continuación, se desarrollará un análisis y postura de la autora. Por último, se procederá a una reflexión final a modo de conclusión.

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

En este proceso laboral, el actor Andrés Hugo Chialva interpone medida autosatisfactiva contra Productores de Frutas Argentinas Cooperativa. En efecto, afirma que comenzó a trabajar el día 13 de enero de 2020, siendo notificado de su desvinculación el día 08 de abril de 2020 en los términos del artículo 92 bis LCT. Relata que su despido se produjo durante la vigencia del DNU 329/2020 y 487/2020, por tal motivo, exige la reinstalación en su puesto de trabajo y los salarios caídos desde el despido. Por su lado, la firma demandada alega la inadmisibilidad de la medida peticionada y coincide que el contrato se celebró en los términos del art 92 bis LCT. Sin embargo, afirma que el trabajador no satisfizo los objetivos propuestos ni los estándares necesarios para el cumplimiento de la función, por lo que se procedió a la extinción de la relación laboral en los términos del mencionado artículo.

En primera instancia, se hace lugar a lo solicitado en la demanda, se declara la nulidad del despido y se ordena la reinstalación del trabajador y el cobro de salarios caídos. El magistrado Dr. José Manuel Ruiz, titular del Juzgado Laboral N° 4 de la I circunscripción de la provincia del Neuquén, afirma que:

Es claro contrariamente a lo sostenido por la demandada que el contrato por tiempo indeterminado comienza el ingreso del trabajador a su puesto de trabajo, aunque los primeros tres meses se entienda que se trata de un periodo de prueba. (...). entiendo que el despido producido por el empleador ha devenido en arbitrario y sin causa y conforme el art 2 del DNU 329/20 y art 2 del 487/2020 corresponde declarar la nulidad del despido y ordenar la

reincorporación del trabajador a su lugar de trabajo (Chialva Andrés Hugo c/ Productores de Frutas Arg. Coop., 2020).

Contra el pronunciamiento del a quo, la parte demandada interpone recurso de apelación. Sostiene que la vía elegida- la medida autosatisfactiva, -resulta inadmisibile en este caso. Fundamenta que el DNU 329/20 no rige en despidos decididos durante el período de prueba, y se queja de la falta de tratamiento de la inconstitucionalidad planteada con relación al DNU 329/20 y 487/20.

Ante este planteo, la Cámara de Apelaciones resuelve el 10 de marzo de 2021, haciendo lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, revocando la sentencia de grado, rechazando la pretensión del accionante.

3. Análisis de la *ratio decidendi*

La Sala I de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería, de la provincia del Neuquén, integrada por los Dres. Cecilia Pamphile y Jorge Pascuarelli, con la presencia de la Secretaria actuante Dra. Estefanía Martiarena, resuelve de forma unánime hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, revocando la sentencia de grado, rechazando así, la pretensión deducida por el accionante.

De acuerdo al orden de votación, la Dra. Pamphile considera que la crítica realizada por la recurrente resulta suficiente para constituirse en una expresión de agravios.

En cuanto a los hechos, afirma que la desvinculación se produjo debido a que el accionante no logró alcanzar los objetivos propuestos y que esta situación se enmarca en la facultad de rescisión del contrato de trabajo por tiempo indeterminado contemplada en el art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT).

En relación al período de prueba, la Dra. Pamphile estima que, en este estadio el vínculo es esencialmente inestable y precario, y que una vez concluido, la desvinculación puede darse de acuerdo a lo establecido en la LCT, sin que esto pueda configurarse en un despido ilegal.

Así las cosas, el caso planteado no entrañaría una relación de empleo estable, que podría verse reforzada en su estabilidad por un determinado periodo de tiempo, objetivo perseguido por el DNU 329/20 en aquellos casos de vínculos laborales estables. Es decir, que los términos del DNU no abarcarían contratos cuya estabilidad aún no ha sido lograda o alcanzada.

Continúa diciendo la magistrada de alzada que, al tratarse de un DNU en un contexto de emergencia, siendo excepcional en relación al régimen general de contratación y a las libertades contempladas en la Constitución Nacional; este no debe ser interpretado de manera amplia y extensiva sino de forma restrictiva, ateniéndose estrictamente a sus términos. En esta línea de pensamiento, comparte una cita de Alberto Mansilla (2021), en donde se indica que el DNU 329 no refiere a todos los despidos sino a los acontecidos "sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor"; en tanto que el art. 92 bis de la LCT señala que durante el período de prueba se puede despedir "sin expresión de causa", lo que no es equivalente.

Luego, con referencia a la medida autosatisfactiva promovida en primera instancia, considera que esta no resulta apta para el caso planteado por no darse las circunstancias de procedencia, es decir, la existencia de una verosimilitud calificada y la inexistencia de otra vía judicial eficaz. Además, indica que en caso de tratarse de un vínculo laboral estable - fuera de los términos del art. 92 bis de la LCT- de estar en peligro la aplicación del DNU en cuestión, la vía adecuada sería la cautelar anticipatoria, evitando de esta manera, privar a la parte contraria del pleno ejercicio de su derecho de defensa.

A su turno, el Dr. Jorge Pascuarelli expresó su total adherencia al voto de la Dra. Pamphile, compartiendo los argumentos esgrimidos.

4. Análisis de la autora.

4.1. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

De acuerdo a lo expresado en el artículo 92 bis de la LCT, se entiende como período de prueba a aquel lapso de tiempo en el que el empleador posee la facultad de examinar si el contratado posee las aptitudes requeridas para desempeñar el puesto de trabajo, así como también la potestad de disolver el vínculo laboral sin necesidad de expresar causa, ni obligación de abonar indemnización por el distracto. Sin embargo, subsiste la obligación de dar preaviso o a indemnizar en caso de incumplimiento (Ackerman, 2017).

Cabe recordar que la LCT establece como principio general la estabilidad impropia relativa, esto significa que el empleador puede despedir sin justificar causa bajo el pago de una indemnización de orden tarifado en la LCT. Por este motivo, puede entenderse que el

régimen introducido por el art 92 bis, constituye una facultad excepcional para el empleador en torno a cuestiones atinentes a la facilitación y adaptación de las nuevas contrataciones de personal (Rodríguez, 2020).

Asimismo, según Carlos Etala (1998) el periodo de prueba:

(...) no configura una modalidad contractual autónoma ni una facultad de las partes que pueda constituir el objeto de un pacto sino algo más bien parecido a un período de carencia cuyo transcurso es necesario para que puedan encontrar aplicación en plenitud las normas de protección que corresponden a un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Una vez transcurrido el periodo de prueba, se obtiene la estabilidad del empleo configurada por la LCT (Ackerman et al., 2016).

Como ya se ha mencionado, en el marco de la emergencia pública (declarada mediante ley 27.541) provocada por la Pandemia Mundial del COVID – 19, se dictaron distintas normas, entre las cuales resalta el DNU 329/20. A través de este decreto se estableció la prohibición de “los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de 60 días”, norma que luego fue prorrogada de manera sucesiva (García, 2021).

Es dable destacar, que las prohibiciones que establece el decreto atentan contra la libertad de contratar y el derecho a la propiedad, ambos con supremacía constitucional. De este modo, de acuerdo a lo expresado en los motivos del DNU 329/2020, se restringen las facultades que la LCT contempla a todo empleador que se encuentra atravesando una crisis económica con el objetivo de resguardar la seguridad de los ingresos y de conservar los puestos de trabajo (Lalanne, 2020).

En cuanto a los contratos que se encuentran alcanzados por la prohibición, según el autor Julio Lalanne, resulta evidente que el decreto alude a aquellos despidos cuyo vínculo laboral sea consecuencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminando. No obstante, durante el periodo de prueba, el trabajador no posee protección plena contra el despido arbitrario, conforme al art. 14 bis de la Constitución Nacional (en adelante CN), sino que puede ser despedido "sin expresión de causa" y "sin derecho a indemnización con motivo de la extinción" (2020). Aquí es donde surgen inconvenientes a la hora de interpretar lo que reza la normativa de urgencia.

Tal como afirma Guastini, los problemas de interpretación se presentan ante el juez como una actividad de conocimiento. Desde esta acepción, interpretar significa averiguar el verdadero significado de las leyes y/o la verdadera intención del legislador (1997).

A fin de analizar los argumentos vertidos en la jurisprudencia sobre la problemática en cuestión, resulta interesante la sistematización de tipos de argumentos interpretativos que realiza MacCormick (2014). De acuerdo a este autor, los tipos de argumentos que generalmente son utilizados a la hora de justificar la motivación de las decisiones en los sistemas jurídicos, pueden dividirse en tres categorías principales. Así, tenemos en primer lugar a los argumentos lingüísticos, como aquella categoría de argumentos interpretativos, que recurren al lenguaje mismo como fuente de razones a fin de propiciar una u otra interpretación. En segundo lugar, se ubican los argumentos sistémicos, es decir aquellos que toman en consideración al sistema jurídico como el contexto especial del texto autoritativo, para buscar cuál es el mejor sentido en dicho contexto. Por último, se encuentran los argumentos teleológicos/deontológicos que son aquellos que ponen la atención en el objetivo o fin del texto en pos de hallar la mejor interpretación de acuerdo a dicho objetivo o propósito.

Como se ha visto, en nuestro caso de análisis, la Cámara entiende que los despidos acaecidos durante el periodo de prueba no son alcanzados por los términos del DNU 329/20.

Como precedentes, se traen a lectura otros pronunciamientos judiciales que han abordado esta problemática con una interpretación similar. En el fallo de autos caratulados "Salazar, Jesús Gabriel c/ 25 horas SA y otros s/ medida cautelar" de fecha 16 de junio de 2020, el Tribunal de la Sala X de la Cámara Nacional del Trabajo, a fin de fundamentar el rechazo de la pretensión del accionante, argumentó que el DNU 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.

En el ámbito local, y siguiendo la misma línea de interpretación, puede citarse el fallo "Sosa María Carla c/ Operaciones Hoteleras Express S.A. s/ medida autosatisfactiva" de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y Minería, Sala III de la Provincia de Neuquén. Sin embargo, en este segundo precedente, resulta novedoso el voto en minoría del Dr. Ghisini, debido a que procede a examinar lo sustancial de la pretensión esgrimida, es decir que se introduce a analizar la aplicabilidad del decreto a los trabajadores en periodo de prueba (Recupero, 2020). Al respecto el magistrado aduce que:

(...) la única hipótesis que habilita la remoción de la tutela prevista por la normativa de emergencia, es la configuración de una justa causa, que mientras se extiende la vigencia de la prohibición, suspende la prerrogativa que legalmente exime al empleador de exponerla.

Otro fallo que puede traerse a colación es el denominado “Tapia Carina Elizabeth c/ Contrato de Fideicomiso Operativo Candelaria s/ medida autosatisfactiva” del 14 de octubre de 2020. En esta oportunidad, para rechazar la pretensión de la accionante, la Sala II de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Provincia de Neuquén, argumentó que:

(...) el despido dentro del período de prueba configura un supuesto específico de finalización del contrato de trabajo, que no se equipara al despido sin justa causa a que refiere la norma de emergencia, y que, por ello, y dado la prudencia con la que debe ser apreciada este tipo de legislación, debió ser contemplado expresamente en la norma, al igual que se hizo con los despidos motivados en razones de fuerza mayor o por falta o disminución del trabajo, si es que se lo quería incluir en la prohibición que ella determina.

Otro fallo de características idénticas al aquí analizado, es el denominado “Fernández Alejandro Esteban c/ Homeland Security SRL s/ sumarísimo art. 498 CPCC” de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería. Sala I de la provincia de Neuquén del 18 de noviembre del año 2020.

Cabe aclarar que, en todos estos fallos, en primera instancia se hizo lugar a la pretensión de los actores, declarando nulo el despido en periodo de prueba, ordenando la reinstalación en su puesto de trabajo y luego las sentencias fueron revocadas por las Cámaras Nacional y Provincial.

Desde otra perspectiva, más favorable al trabajador en cuanto a la interpretación de los alcances del decreto, se encuentra el fallo "Grasso Viola Melisa Daniela c/ Chevron Bussines Support Center S.R.L. s/ Acción de amparo" dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, de fecha 13 de mayo del año 2020. Aquí, los magistrados consideraron que el despido sufrido por la accionante durante el periodo de prueba encuadraba dentro de la prohibición del artículo 2 del DNU 329/20, ya que su objetivo es el de mantener los puestos de trabajo. En esta misma línea, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, en autos caratulados "Santos Bárbara Anabella c/Maxsegur SRL s/medida cautelar" Juzgado 48, del 22 de junio de 2020 sostiene entre sus considerandos que:

(...) la restricción en análisis (prohibición de despedir) alude a la excepcional situación derivada de la pandemia que 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, con la correspondiente pérdida de un ingreso y la derivada dificultad de procurar subsistencia en el marco de las medidas de aislamiento impuestas por el Estado, que hacen ciertamente improbable la obtención de un nuevo empleo en sustitución de aquél.

Por último, en el fallo denominado “Acosta, Luciana Y. c/M&L Servicios SA s/Medida Cautelar” la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala I, con fecha 13 de julio de 2020, señala que:

(...) la lectura del decreto mencionado revela que se dirige a impedir la consumación de despidos durante el transcurso del aislamiento social preventivo y obligatorio en aras de salvaguardar los puestos de trabajo, sin que pueda advertirse a priori que la norma hubiera introducido distinciones.

4.2. Postura de la autora.

Visto los tipos de argumentos enumerados por MacCormick, es posible apreciar que la Cámara del caso bajo análisis utiliza argumentos de tipo lingüísticos para justificar los motivos de su decisión. Esto puede verse cuando indica que la norma refiere a “despidos sin justa causa” en tanto que el artículo 92 bis de LCT refiere a la posibilidad de “despedir sin causa”, expresiones que no considera equivalentes. Asimismo, se entiende que utiliza argumentos funcionales, cuando aduce que el DNU constituye una excepción al régimen general de contratación y atenta contra libertades fundamentales y que por ello la interpretación de los términos no debe ser amplia, sino que debe realizarse de manera restrictiva, resguardando de esta manera que el sistema jurídico se vea alterado en la menor medida de lo posible.

Luego, puede decirse que, al resolver el litigio en el caso *sublite*, no se tuvo en cuenta la finalidad del DNU. Es decir, que la Cámara no realizó una interpretación teleológica de la normativa. Sobre este tema, la Corte Suprema de Justicia ha expresado que la interpretación de las normas debe realizarse considerando el contexto general y los fines para los que fueron dictadas. La racionalidad del precepto y la voluntad del legislador deben regir la tarea del intérprete, labor que no debe opacarse por posibles imperfecciones técnicas de

la instrumentación legal, evitando así que se frustren los objetivos de la norma (Lucero, Daniel Aurelio c/ Transnave S.A, 1990).

En relación a los argumentos interpretativos teleológicos, Neil MacCormick (2014) afirma que estos se refieren al fin o propósito de la legislación sobre la creencia de que ha sido promulgada por una legislatura racional en un determinado contexto histórico. Desde esta visión, el objetivo de la legislación resulta independiente de los términos utilizados en el texto y por eso proporciona una guía para la interpretación. Por tal motivo, no interpretar de esa forma frustraría ese propósito.

Asimismo, en el fallo analizado la Sala entiende que el DNU hace distinciones en cuanto al tipo de vínculos que comprende, que no contempla vínculos que aún no han alcanzado estabilidad. No obstante, el art. 2° del DNU 329/2020 prohíbe "los despidos sin justa causa", sin efectuar ninguna distinción, y mediante la aplicación de la regla de hermenéutica "*ubi lex non distinguit, nec non distinguere debemus*" donde la ley no distingue, no corresponde hacer distinciones (Lalanne, 2020). Así las cosas, si el DNU 329/2020 tiene como objeto "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", preservando las fuentes de trabajo y garantizando los ingresos de los sectores asalariados, resulta claro que la norma también tutela los derechos de los trabajadores que transitan el periodo a prueba.

En suma, bajo esta lógica puede entenderse que el propósito perseguido por el legislador en el DNU329/20 es proteger el empleo como derecho fundamental de raigambre constitucional sin realizar ningún tipo de distinción.

Además, a fin de solucionar los inconvenientes planteados por la interpretación de la letra del decreto, podría haberse aplicado la regla "*in dubio pro operario*", la que significa que cuando existe una duda razonable y justificada en la interpretación de una norma laboral, debe prevalecer aquella interpretación más favorable al trabajador (Royol y Duarte, 2020).

Se entiende que el DNU constituye una excepción al régimen general establecido por la LCT. Por lo tanto, lo normado en el art 92 bis - que de por si se configura en tiempos de normalidad como una facultad excepcional para el empleador- debería ceder atento a la tutela y el cuidado de un derecho fundamental como es el trabajo, en un contexto de emergencia pública como el planteado por la pandemia, y las consecuencias generadas por el aislamiento social obligatorio; resguardando de esta forma el principio protectorio consagrado en el art. 14 bis de la CN.

5. Reflexiones finales.

A lo largo de este trabajo pudo analizarse el problema de interpretación que acarrea el DNU 329/20 en cuanto a los despidos en periodo de prueba y los argumentos utilizados por la Cámara para dar solución a esta dificultad jurídica.

A través del análisis del fallo elegido y de la jurisprudencia sobre el tema, puede verse la importancia en cuanto a cómo los diferentes tipos de argumentos que se utilizan para la interpretación, determina que se falle a favor o en contra de la pretensión del accionante. En este sentido, en el caso bajo análisis puede verse la utilización de argumentos de tipo lingüísticos y funcionales a la hora de interpretar el DNU329/20, en tanto desde la perspectiva más favorable al trabajador se utilizan argumentos de tipo teleológicos.

Así, la puja por la interpretación del Decreto N° 329/2020, dio en este caso como resultado final, la primacía de las facultades excepcionales que posee la parte empresarial de acuerdo al artículo 92 bis de LCT por sobre la preservación del derecho al trabajo, interpretando que el DNU distingue entre vínculos laborales estables y aquellos carentes de estabilidad.

Es necesario destacar que la problemática presentada emerge de un contexto social novedoso para todos e incluso para los jueces, quienes según pudo apreciarse presentan discrepancias en cuanto a las posturas adoptadas. Esta situación inédita planteada por la pandemia hace que existan intereses y valores de diferente naturaleza, y que por ende no se encuentre una única postura sobre el tema.

A modo de cierre puede decirse que quizá una posición ecléctica, como la que surge del voto en minoría del Dr. Ghisini en autos caratulados "Sosa María Carla c/ Operaciones Hoteleras Express S.A. s/ medida autosatisfactiva", en donde se adentra a analizar la aplicabilidad del decreto a los trabajadores en período de prueba, constituiría una solución alternativa y armonizadora, a fin de brindar una interpretación más cabal del decreto.

Referencias Bibliográficas.

Doctrina

Ackerman, M. E (2016). *Ley de contrato de trabajo comentada*. Tomo 1. Editorial Robinzon Culzoni.

Ackerman, M. E., Maza, M. Á., Sudera, J. A., & Tula, D. J. (2017). *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Editorial Rubinson Culzoni.

Etala, Carlos A (1998) *Contrato de Trabajo*. Editorial Astrea. Buenos Aires.

García, J. A. (2021). *Prohibición de despidos en el marco de la emergencia pública en argentina. Respuesta jurisprudencial*. En Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES-UNTREF). Vol. 2021 (31 may).

Guastini, R (1997, octubre). *Problemas de interpretación*. Isonomía : Revista de Teoría y Filosofía del Derecho. Núm. 7. (pp. 121-131). Recuperado de: <https://www.cervantesvirtual.com/obra/problemas-de-interpretacin-0/>. Consultado el 14/06/22.

Lalanne, J. E. (2020, mayo). *Prohibición de despedir: análisis jurídico del DNU 329/2020*. Publicado en: LA LEY 12/05/2020. Cita Online: AR/DOC/1501/2020 Recuperado de: <http://cdi.mecon.gov.ar/bases/jurid/19366.pdf> . Consultado el 14/06/22.

MacCormick, N. (2014). *“Argumentación e interpretación en el derecho”*. Recuperado de: <http://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/argumentacion-e-interpretacion-en-el-derecho/>. Consultado el 14/06/22.

Mansilla, A (2021, enero). *Despidos en período de prueba durante la vigencia del DNU 329/2020*. Revista Derecho del Trabajo (Continuación de: DERECHO DEL TRABAJO). Buenos Aires: La Ley. Vol. 2021(1 Ene.) ISSN: 0325-3627.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Secretaría de Derechos Humanos. (2020). *Medidas del Estado argentino para la protección de los Derechos Humanos durante la pandemia del Covid-19* (pp. 1–49). Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20200730_covid19_-_version_24-08.pdf. Consultado el 14/06/22.

Recupero, M. A. (2020, agosto). DNU 329/2020: *Prohibición de Despidos y Trabajadores en Período de Prueba*. Sistema Argentino de Información Jurídica. Id SAIJ: DACF200171.

Rodríguez, S.O. (2020, mayo). *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*. Sistema Argentino de Información Jurídica. DC2A8B Id SAIJ: DACF200090.

Royol, B. y Duarte, G. (2020). *El Principio In Dubio Pro Operario, ¿Todo lo puede?*. Recuperado de <https://abogados.com.ar/el-principio-in-dubio-pro-operario-todo-lo-puede/27386> . Consultado el 14/06/22.

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “*Lucero, Daniel Aurelio c/ Transnave S.A. s/ reinstalación ley 23.551 – sumarísimo*”. 18 de diciembre 1990.

Poder Judicial de la Nación. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala X. “*Salazar, Jesús Gabriel c/ 25 horas SA y otro s/ medida cautelar*”. 16 de junio de 2020.

Poder Judicial de la Nación. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala III. “*Santos Barbara Anabella c/Maxsegur SRL s/medida cautelar*”. 22 de junio de 2020.

Poder Judicial de Neuquén. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería. Sala III. “*Sosa María Carla c/ Operaciones Hoteleras Express S.A. s/ Medida Autosatisfactiva*”, JNQLA3 EXP 528096/2020. 15 de julio de 2020.

Poder Judicial de Neuquén. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería. Sala II. “*Tapia Carina Elizabeth c/ Contrato de Fideicomiso Operativo Candelaria s/ medida autosatisfactiva*”, JNQLA5 EXP 528708/2020. 14 de octubre de 2020.

Poder Judicial de Neuquén. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería. Sala I. “*Fernandez Alejandro esteban c/ Homeland Security SRL s/ sumarísimo art. 498 CPCC*”. JNQLA5 EXP. 528886/2020. 18 de noviembre de 2020.

Poder Judicial de Neuquén. Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral N° 4. “*Chialva Andres Hugo c/ Productores de Frutas Arg. Coop s/ medida autosatisfactiva*”. Expte: N° 528894/20. 9 de diciembre de 2020.

Poder Judicial de Neuquén. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería. Sala I. “*Chialva Andres Hugo c/ Productores de Frutas Arg. Coop s/ medida autosatisfactiva*”. JNQLA4 EXP 528894/2020. 10 de marzo de 2021.

Legislación

Constitución de la Nación Argentina (CN). 15 de diciembre de 1994. (Argentina).

Decreto 329 de 2020. Emergencia Pública. Sobre Prohibición de despidos. 31/03/2020. Boletín Oficial de la República Argentina N° 34344.

Ley N° 20.744 de 1974. Régimen del contrato de trabajo. Publicada en el Boletín Nacional el 27 de septiembre de 1974.