



AMATRA
BUENOS AIRES

Prohibición de despedir y suspender. Alcances del D.N.U. 329/20. Análisis y debate.



Dr. Diego Tula

Juez del Tribunal de Trabajo Núm. 1 de San Isidro

Martes 2/6 16hs.



Plataforma Zoom



AMATRA
BUENOS AIRES



CMFQ
COLEGIO DE MAGISTRADOS Y
FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO
JUDICIAL QUILMES

ASPECTOS RELEVANTES

**FUNDA
MENTOS**

**CONSTITU
CIONALID
AD**

**ALCAN
CE
TEMPOR
AL**

**ALCAN
CE
PERSO
NAL**

LEGISLACIÓN LABORAL EMERGENCIA

**DNU 297/20
(arts. 8 y 9)**

**DNU 332/20 –
347/20 – 376/20**

**Res. MTESS 202/20 –
207/20 – 279/20 – 397/20**

C.S.J.N.

"Peralta

Luis y
otros c/
Estado
Nacion
al"

(Fallos:
313:151
3; 1991)

Verrochi,

Ezio Daniel c.
Poder
Ejecutivo
Nacional –
Administraci
ón Nacional
de

Aduanas",
Fallos:
322:1726,
1999

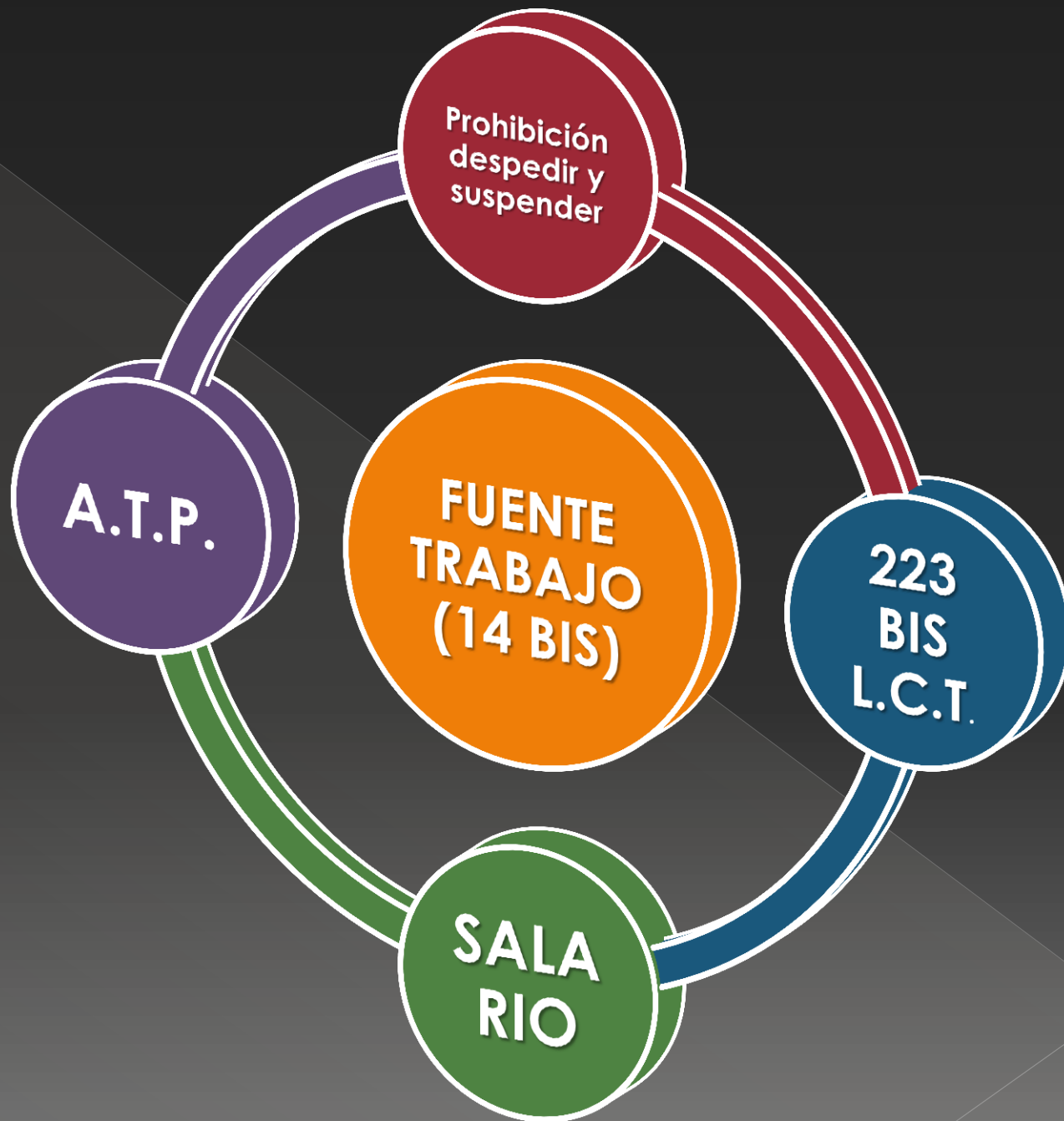
**Consum
idores
Argentini
os c/ EN
– PEN"**

(2010,
Fallos:
333:633)

**Aceval
Pollacchi**

, Julio
César c.
Compañí
a de
Radioco
municaci
ones
Móviles
S.A."

(CSJN,
28.06.11)



A.T.P.

**FUENTE
TRABAJO
(14 BIS)**

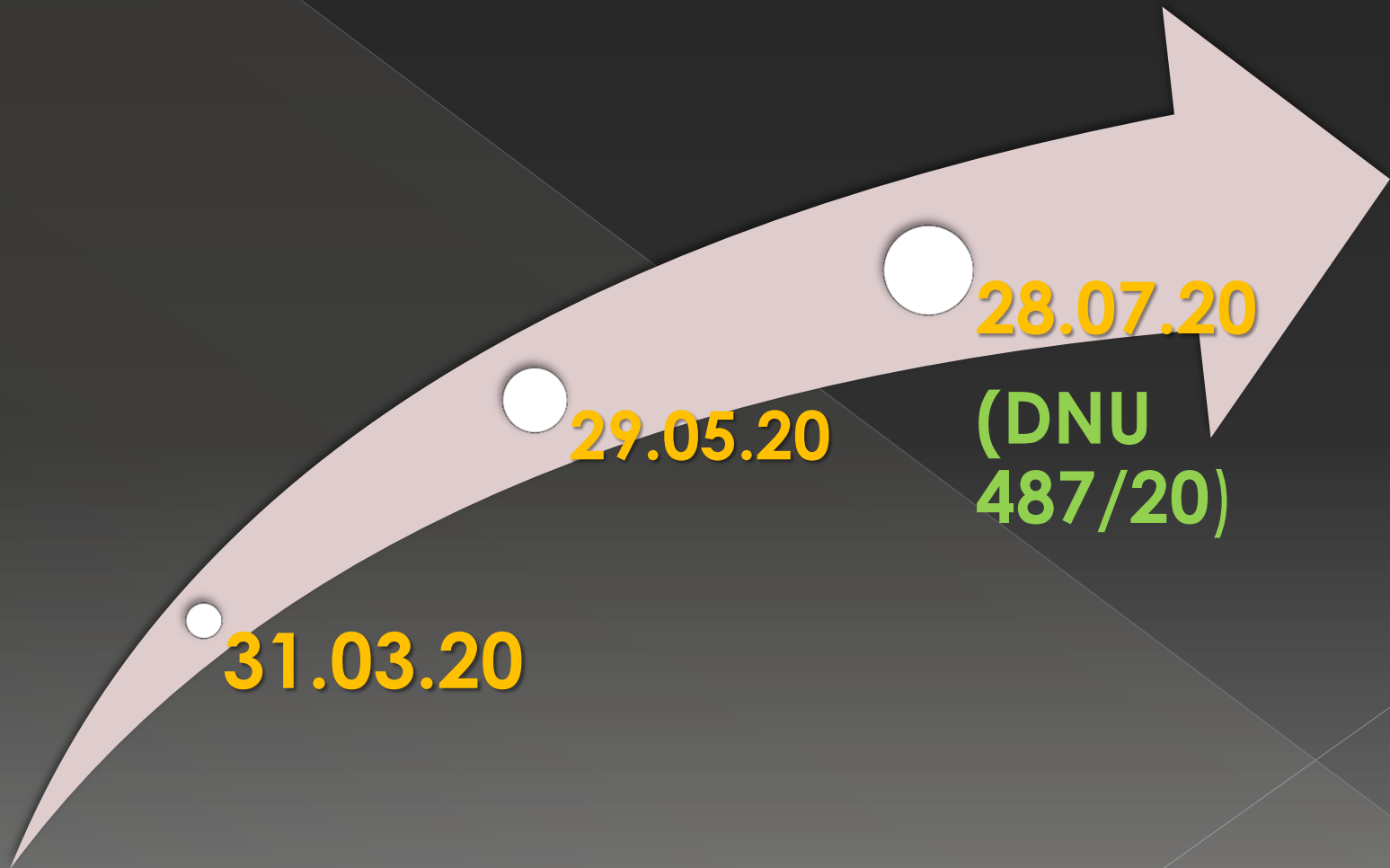
**223
BIS
L.C.T.**

**SALA
RIO**

**Prohibición
despedir y
suspender**

Alcance temporal DNU

329/20



NOTIFICACIÓN DESPIDO

- “Pragana” (JNT)
- “GODOY” TT 2
San Miguel

RETRACTACIÓN UNILATERAL DESPIDO

- 234 L.C.T.

PREAVISO

- 231 L.C.T.
- 236 L.C.T.
- 239 L.C.T.

PERIODO DE PRUEBA (92 BIS L.C.T.)



• “Quiñones c.
25 horas”
(27.05.2020)
J.N.T.

No
distinguir
donde la
ley no
distingue

• Yori, Melisa c/
ADECCO
ARGENTINA S.A.
(28.04.2020)
SANTA FE

Art. 9
L.C.T.

Protección
fuente de
trabajo

Prevalencia
norma
emergencia
sobre la
general

• “Curfré c.
Mediterránea
Clean
(15.05.2020)
MENDOZA

• Villalba c.
Proveedora
(04.05.2020) –
TT4 LA PLATA

El período de prueba y la prohibición de despedir

Agustín Meilan (*)

SUMARIO: I. Los fundamentos del DNU 329/2020.— II. Los fundamentos del art. 92 bis, LCT.— III. El DNU 329/2020 no deroga el período de prueba.— IV. La posible respuesta de los Tribunales del Trabajo.

En un contexto signado por la pandemia del COVID-19 declarada por la Organización Mundial de la Salud, el DNU 329/2020 (BO del 31/03/2020) estableció la prohibición de comunicar despidos sin justa causa, así como la de efectivizar despidos y suspensiones por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo no imputable al empleador.

Por el carácter de la medida y la particular coyuntura que la rodea, se trata de una norma de alcance general, que sanciona con nulidad toda conducta desplegada por los empleadores en contraposición a la prohibición legal, acotada al lapso de su vigencia (1).

Ocurre que, al ser una norma de marcada vocación —digamos— universal, al poco tiempo de proyectar sus efectos genera colisiones con otros derechos con-

sagrados por normas de un alcance más particular.

Así sucede con la veda dispuesta por el decreto de necesidad y urgencia referido y el período de prueba regulado por el art. 92 bis de la LCT (texto según ley 25.877), caracterizado este último como el primer tramo del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, donde cualquiera de las partes posee la facultad de extinguir el vínculo sin expresión de causa y sin obligación de abonar una indemnización (2).

De esta manera, se da en los hechos una superposición de normas en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado y, más específicamente, en relación con todos aquellos contratos de trabajo regidos por la LCT —y estatutos particulares— que al tiempo de la prohibición se encontraban cursando el período de prueba.

Así, a partir de la entrada en vigencia del DNU 329/2020, con la extinción de vínculos laborales en los términos del art. 92 bis, LCT —o norma análoga de un estatuto profesional—, fruto del solapamiento mencionado, se ha abierto el interrogante sobre cuál es la disposición legal aplicable, esto es, si la que nulifica transitoriamente el despido o si la que autoriza su extinción sin consecuencia indemnizatoria.

I. Los fundamentos del DNU 329/2020

Las razones esgrimidas por el Poder Ejecutivo Nacional para prohibir transitoriamente los despidos surgen de sus considerandos y pueden sintetizarse, a los fines de este comentario, de la siguiente forma:

(i) Protección específica al trabajo en sus diversas formas, asegurada por el art. 14 bis,

CN, y, en tal coyuntura, indispensable preservación de los puestos de trabajo.

(ii) Referencia a una crisis excepcional que conlleva la necesidad de adoptar medidas también excepcionales, asegurando a los trabajadores que esta situación de emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo.

(iii) Preservar la paz social, a cuyo fin corresponde adoptar medidas transitorias, proporcionadas y razonables, con el fin de garantizar el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante su trabajo.

(iv) Referencia al documento emanado de la Organización Internacional del Trabajo titulado "Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus)", que traduce la necesidad de que los gobiernos implementen medidas dirigidas a paliar los efectos nocivos en el mundo

[NOTAS]

Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)

(*) Abogado (UBA). Especialista en Derecho del Trabajo (UCA). Profesor Adjunto de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad Turcuato Di Tella.

(1) En "Las prohibiciones emergentes del DNU 2020, de 31 de marzo", Juan A. CONFALONIERI

(h.) indicó que "La norma de excepción no establece limitaciones en su ámbito de aplicación subjetivo. De acuerdo a su texto, son destinatarios de las prohibiciones: todos los empleadores, independientemente de la cantidad de trabajadores que ocupen, sin importar que sus actividades sean consideradas esenciales. Micro,

pequeñas, medianas y grandes empresas, desplieguen o no actividades esenciales, están alcanzadas por las prohibiciones establecidas en la norma de excepción" (ver su colaboración en la página web de ADTySS, www.adtys.org.ar).

(2) No es materia de esta colaboración desentrañar

la verdadera naturaleza jurídica del período de prueba, esto es, si se trata de una mera postergación de la estabilidad para que el empresario pueda despedir libremente, o si estamos frente a una auténtica etapa de prueba, cuestión que ha dividido a la doctrina desde la aparición de este instituto.

“Grasso Melisa Daniela c/ Chevron SA s/ medida cautelar” (JNT) -REVOCADA POR LA SALA II)



ALCANCE PERSONAL



PRIVADOS

L.C.T.

MODALIDADES
CONTRACTUA
LES

ESTATUTOS

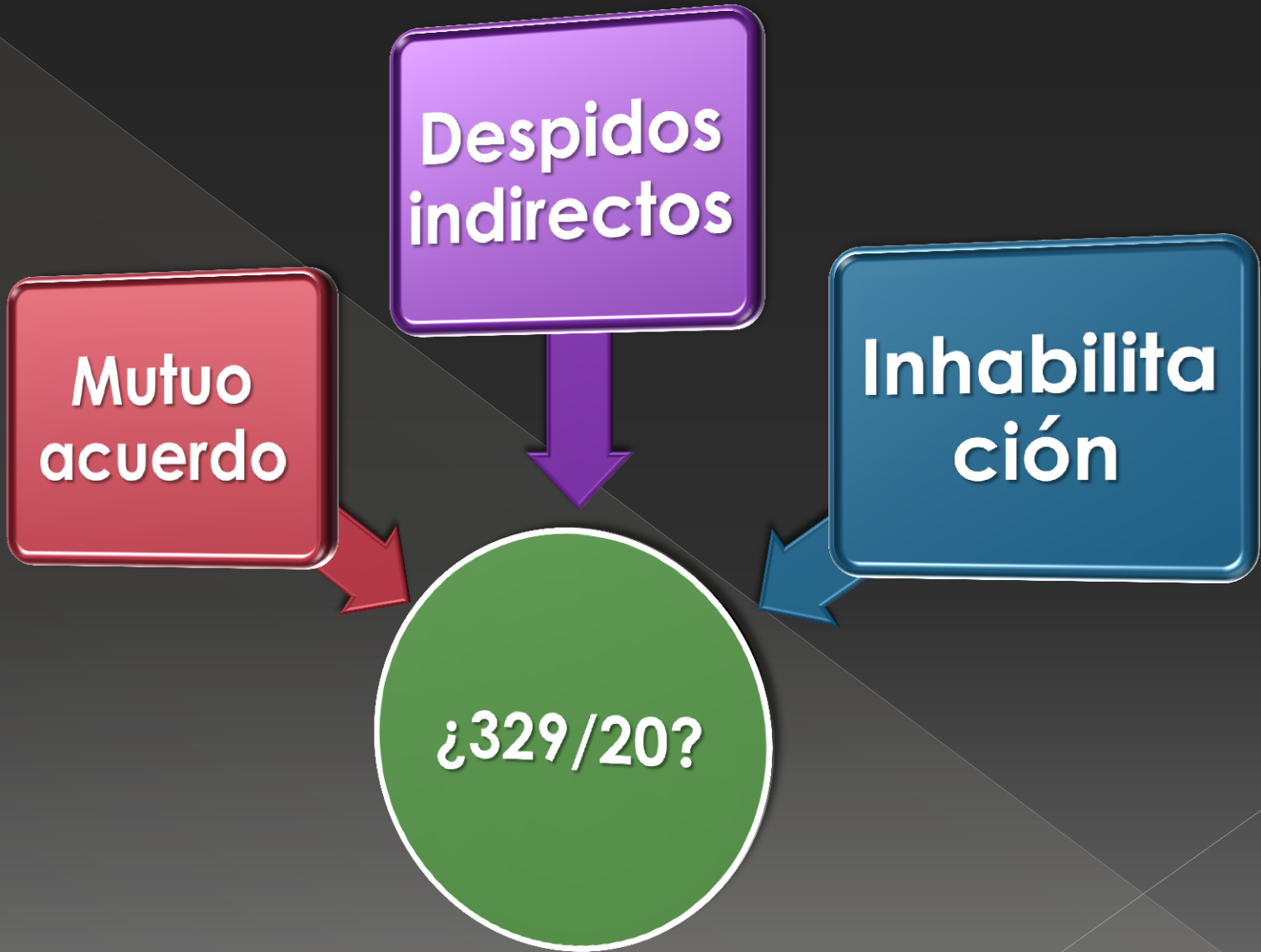
MODALIDADES CONTRACTUALES

SI

- Prevalencia norma emergencia
- Art. 9 L.C.T.

NO

- Agotamiento objeto contrato trabajo
- Despido motivado



EMPLEO PÚBLICO



Planta
Permanente



Planta
transitoria



Contratados



JUDICIALIZACIÓN DEL CONFLICTO





Despido con causa que no cumple requisitos art. 243 L.C.T.



Despido con causa donde se prueba el hecho pero no su gravedad cualitativa o cuantitativa



¿Existe un plazo "prudencial" para pedir la nulidad del despido o rige el 256 L.C.T.?