

"CICHILITTI MARCELO ALEJANDRO C/ MELIDEB SA Y OTRO/A S/  
REINSTALACION (SUMARISIMO)" - Exp. nº 16268

Azul,

**AUTOS Y VISTO:**

La medida cautelar solicitada por la actora en su escrito de inicio,  
y

**CONSIDERANDO:**

Que se presenta el Sr. MARCELO ALEJANDRO CICHILITTI y promueve demanda por nulidad de despido junto con una medida cautelar consistente en la reincorporación a su puesto de trabajo contra las empresas MELIDEB S.A. y AZUL NATURAL BEEF S.A., como así el pago de los salarios caídos con más sus intereses hasta la fecha que el Tribunal ordene su incorporación, fundando su petición en lo establecido en los DNU 329/20 y 487/20 que establecieron la prohibición del despido sin causa.-

Relata que comenzó a trabajar bajo relación de dependencia para la empresa MELIDEB S.A. el 24/04/2020 prestando servicios en forma efectiva para la empresa AZUL NATURAL BEEF S.A. en el Sector denominado "despostada", estando encuadrado en la categoría operario inicial del Convenio Colectivo 56/75.-

Afirma que con fecha 05/05/2020 AZUL NATURAL BEEF S.A. le informó verbalmente que no debía volver a trabajar al día siguiente dado que habían decidido rescindir el contrato sin causa invocando que se encontraba en

período de prueba y que a los pocos días recibió carta documento enviada por MELIBEB S.A. en tal sentido.-

Añade que ante tal situación envió telegrama tanto MELIDEB S.A. como a AZUL NATURAL BEEF S.A., a ésta última en función de lo establecido en el art. 30 de la LCT, rechazando el despido y solicitando la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo.-

Expone detalladamente el intercambio epistolar habido entre las partes, luego de los referidos ut supra, para concluir diciendo que nada de lo requerido y exigido a las empleadoras ha sido satisfecho razón por la cual viene iniciar esta acción a fin de que el Tribunal brinde tutela efectiva a sus derechos laborales vulnerados.-

Funda su derecho en lo establecido en los DNU 260/20, 297/20, prorrogado por los Decretos Nros. 325/20, 355/20, 408/20, 459/20, 493/20, encontrándose actualmente en vigencia el Decreto 520/2020. Específicamente en el DNU 329/20, que prohíbe el despido sin causa y en el DNU 487/20 que prorroga tal prohibición hasta el 28/07/20; y sostiene que tales normas tienen su principal fundamento en la protección del trabajo en el marco de esta pandemia y que las mismas refuerzan la legislación interna e internacional que protege a los trabajadores contra del despido arbitrario.-

Sostiene que el art. 4 del DNU 329/20 no hace ninguna discriminación o distinción en cuanto a la prohibición de efectuar despidos sin causa teniendo en cuenta la modalidad del trabajo, razón por cual entiende no puede forzarse a la ley para hacerle decir lo que no dice.-

Ofrece prueba y solicita se haga lugar a lo peticionado con carácter cautelar a fin de preservar su fuente de trabajo, hoy vulnerada a su entender.-

De lo reseñado surge que, según la versión del propio trabajador, aquel ingresó a prestar tareas en relación de dependencia para una de las codemandadas el día 24 de abril del año 2020, y que el día 5 de mayo del mismo año fue despedido por la empleadora apelando a la conclusión del período de prueba. Es decir que no se encuentra controvertido que el contrato de trabajo que medió entre las partes tuvo lugar luego de la vigencia del Dec.320/20 (prorrogado s/ Dec.487/20) y que se extinguió a los doce días de iniciado, cuando el empleador telegráficamente consideró concluido el período de prueba.

Frente a ello, la pretensión cautelar del actor está orientada a obtener su reinstalación, basándose en la invalidez del acto disolutorio que establece el art. 4 del citado decreto.-

Así visto el caso, nos anticipamos a señalar que tal pretensión carece de apariencia de buen derecho en los términos requeridos por el art.18 de la Ley 15.057.-

El D.N.U de mención estableció la ineficacia de los despidos que se hubieran producido durante su vigencia, con lo cual ha instituido un régimen transitorio de estabilidad en sentido propio absoluta, distinto del imperante hasta entonces en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual se caracteriza por la validez del acto de cesantía, y garantiza la estabilidad en el empleo mediante el pago de una indemnización de naturaleza

fundamentalmente reparatoria, pero también disuasiva y sancionatoria (art.245 L.C.T).

Esta no es la primera vez que el legislador (o Poder Ejecutivo en este caso) decide robustecer la estabilidad del trabajador en el empleo en tiempo de crisis como el actual. Así ocurrió con la sanción de la Ley 25.561 (BO del 7/1/2002), sólo que en aquel caso lo hizo incrementando el monto de las indemnizaciones emergentes del despido. Puntualmente el artículo 16 de la norma disponía por el plazo de ciento ochenta días la suspensión de los despidos sin causa justificada; pese a lo cual, en caso de producirse despidos en contravención a lo allí dispuesto, los empleadores debían abonar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que les correspondiese, de conformidad a la legislación laboral vigente. En la misma línea el decreto en análisis incrementa la tutela del trabajador al límite máximo, privando directamente de efectos jurídicos al despido arbitrario.

Como es sabido, desde el legendario plenario de la Cámara del Trabajo capitalina "Sawady" (N° 219 del 30/3/79) se interpretó que el trabajador con antigüedad no mayor de tres meses, despedido sin causa, no tenía derecho a la indemnización prevista en el actual art.245; con lo cual se estableció implícitamente la existencia de un período de prueba en cuyo curso la relación contractual transita por un marco de inestabilidad. Mucho mas acá en el tiempo ese período de prueba fue incorporado a la Ley de Contrato de Trabajo en su art.92 bis y sucesivamente modificado por distintas normas (Leyes 24465, 25013, 25250 y 25877), recalando en su actual redacción caracterizada por la exigencia de formalización del vínculo, y la ausencia de derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con la obligación de

preavisar fijada en el 231, o de indemnizar su omisión en este aspecto (art.231 y 232).

Tomando en cuenta que el Decreto 329/20 -cuya validez constitucional no está en este ámbito cautelar en análisis- tiene la virtualidad de incrementar la estabilidad en sentido relativo existente hasta su sanción en el régimen general, transformándola transitoriamente en estabilidad en sentido propio y absoluta, ese efecto sólo puede producirse a partir del momento en que aquella estabilidad ha nacido, es decir luego de superado el período de prueba establecido en el art.92 bis; de lo que se sigue que en principio la ineficacia asignada por el art.4 del Decreto sólo alcanza aquellos actos extintivos que se producen a partir de que la estabilidad del dependiente, de conformidad con el regimen de la LCT, estuviese resguardada, lo que no ocurre en este caso.-

Por otro lado, adviértase que no estamos en presencia de un contrato de trabajo que nació con anterioridad a la vigencia de la prohibición de despido establecida en el Decreto 329/20; puntualmente el actor no pretende cautelar innovativamente una relación laboral preexistente, que es a lo que razonablemente cabe entender apuntan los decretos en cuestión, en la intención de evitar una reducción en la planta de personal existente al momento de su entrada en vigencia.- En este caso la contratación duró doce días y tuvo lugar exclusivamente bajo el régimen transitorio de estabilidad absoluta instituido por el Decreto. Ello determina que cobre mayor relevancia el período de prueba trimestral, en tanto conforme lo ha destacado reconocida doctrina, el instituto "...está mas bien pensado en el Derecho comparado para preceder a contratos de trabajo tutelados con estabilidades intensas como la relativa

propia o la absoluta" (ACKERMAN, Mario E. y TOSCA, Diego M., "Tratado de Derecho del Trabajo", edit. Rubinzal-Culzoni, Tomo II, p.392/39).

Finalmente, en lo que hace a la perspectiva que al actor propone desde la Ley 23.592, sabido es que esa norma deja sin efecto todo acto que impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional (art.1), con lo cual si se diera ese tratamiento arbitrario aún durante el período de prueba, es cierto que ello podría desembocar en la reinstalación cautelar del trabajador en razón de la ineficacia que la citada ley le asigna a ese tipo de actos. No obstante, un análisis de tal naturaleza requiere como indispensable punto de partida que se exprese cuál ha sido el acto discriminatorio que se imputa al empleador, en lo que hace a la afectación de los derechos conferidos en condiciones de igualdad por cualquiera razón que sea (condición sexual, raza, religión, ideología política, etc.). Por el contrario, en su escrito de demanda el peticionante se ha limitado a señalar que la discriminación llevada a cabo por el empleador viene de ignorar la prohibición de despidos establecida en el Decreto 329/20, con lo cual la cuestión ha quedado subsumida en lo dicho en los anteriores considerandos. Puntualmente, a la implícita motivación que puede asignarse al telegrama cursado por la patronal en orden a la insatisfacción acerca del desempeño profesional del trabajador a la que obedece el instituto del período de prueba, el actor no ha contrapuesto otra que suponga el quebrantamiento de algunos de sus derechos conferidos sobre bases igualitarias.

Por ello se

**RESUELVE:**

**NO HACER LUGAR** al pedido de medida cautelar autosatisfactiva solicitada por la parte actora.-

**IMPONER** las costas a la actora en su calidad de vencida (art. 24 Ley 15.057)

**DIFERIR** la regulación de honorarios para la oportunidad de dictar sentencia definitiva (art. 51 Ley 14967)

**REGISTRESE y NOTIFIQUESE.-**

REFERENCIAS:

Funcionario Firmante: 23/06/2020 11:14:31 - MANCINI Luis Alberto  
(luis.mancini@pjba.gov.ar) -

Funcionario Firmante: 23/06/2020 11:29:10 - MARAMBIO Laura Gabriela  
(laura.marambio@pjba.gov.ar) -

Funcionario Firmante: 23/06/2020 11:40:16 - SACHET Osvaldo Hector  
(osvaldo.sachet@pjba.gov.ar) -

%8?è#Rè@nu&Š

243100035000327885