



**SEDE ATLÁNTICA - ABOGACÍA**

*“Derecho Laboral y COVID-19: Decreto 329/20, la prohibición de despidos y su desarrollo dentro de la Provincia de Río Negro .”*

***Santiago Goulú García***

***Directora del Trabajo Final: Marina Gertosio***

## **Agradecimientos.**

*A mi familia, por ser mi principal incentivo al momento de decidir estudiar, y quienes me apoyaron en todo momento desde el primer día.*

*A mis amigos, por haberme acompañado en cada mate, charla y tarde de estudio en estos años de carrera.*

*A Marina, por aceptar acompañarme en este proceso desde que le propuse mi idea y trabajar junto a mi.*

# Índice

## Introducción

### Capítulo 1. Marco Referencial

1.1 Despido y estabilidad en el empleo.....	-8-
1.2 Modalidades del despido.....	-11-

### Capítulo 2. Marco Teórico.

2.1 DNU 260/20 y DNU 297/20 - Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (A.S.P.O).....	-14-
2.2 Antecedentes Normativos sobre la prohibición del despido incausado.....	-17-
2.3 Análisis del Decreto de Necesidad y Urgencia N°329/20 y su Ámbito de aplicación.....	-19-
2.4 El despido incausado durante el Periodo a Prueba.....	-24-

### Capítulo 3. Objetivos y Metodología

3.1 Metodología .....	-27-
3.2 Objetivo principal .....	-28-
3.3 Objetivos secundarios.....	-28-

## **Capítulo 4. Perspectiva Doctrinal sobre el DNU 329/20**

4.1 Un cambio de lógica necesario.....	-30-
4.2 Situación de los trabajadores y las trabajadoras en Periodo a Prueba.....	-34-
4.3 Diversas Posturas Doctrinales.....	-35-

## **Capítulo 5. Análisis Jurisprudencial en la Provincia de Rio Negro sobre el DNU 329/20**

5.1 Análisis sobre los casos de despidos incausados durante la vigencia del DNU 329/20 en las 4 Circunscripciones Judiciales de Rio Negro .....	-40-
5.2 Casos Relevantes en particular .....	-47-
5.2.1 Cámara del Trabajo - Viedma - Ferria Alejandro c/ Cementos del Sur S.A s/ Medidas Cautelares .....	-48-
5.2.2 Cámara Primera del Trabajo - General Roca - Calfulaf Nicolas Cristian c/ Municipalidad de Chimpay s/ Contencioso Administrativo .....	-50-
5.2.3 Cámara del Trabajo - Cipolletti - Jara Sebastian Alberto s/ Medidas Cautelares.....	-53-
5.2.4 Cámara del Trabajo - Cipolletti - Rodriguez Gawryluk Solange s/ Medidas Cautelares.....	-57-

## **Conclusiones**

## **Bibliografía**

## Introducción

En el año 2020 la declaración de pandemia a partir del virus denominado COVID-19 generó en diferentes partes del mundo que los gobiernos tomarán diversas decisiones paliativas a la crisis. Una de las medidas adoptadas, por recomendación de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S) fue el “Aislamiento” por parte de la población.

Argentina no fue una excepción a esta política sanitaria, por lo que desde el 20 de marzo del año 2020, mediante el Decreto 297/20 se ordenó el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (A.S.P.O) el cual era planteado, en un principio, hasta el 31 de Marzo del mismo año.

En una carta pública presentada desde Casa Rosada, el presidente de Argentina, Alberto Fernandez (2020), expresa que la máxima responsabilidad es proteger a la sociedad argentina. Por eso, después de escuchar a los expertos, las fuerzas políticas, a los gobernadores y demás, se decide la restricción de la circulación.

Las circunstancias y el desarrollo de la pandemia demostraron que las medidas de aislamiento, con flexibilizaciones y restricciones en el medio, perduraron hasta mitades del año 2021; donde con el correr de los planes de vacunación, quienes iban de la mano con la disminución de casos y mortalidad poblacional, lograron que se retome, en cierta medida, lo que era nuestra “Antigua normalidad”.

Asimismo la situación sanitaria trajo consigo una serie de consecuencias por fuera del ámbito estrictamente de la salud. El mundo del trabajo no estuvo exento de las consecuencias que la crisis provocó y sigue provocando hasta la actualidad.

El presente trabajo toma como punto de partida el análisis de las normas que se dictaron dentro de nuestro ordenamiento jurídico como forma de paliar la pandemia por Covid 19 y otorgarle a las/os trabajadoras/es un marco de protección en su empleo; haciendo especial hincapié en las situaciones de despidos incausados.

La investigación se centrará específicamente en el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 329/20 mediante el cual se busca la protección de los trabajadores y las trabajadoras, prohibiendo los despidos fundados en causas de disminución o falta de trabajo como también aquellos que no sean fundados en justa causa.

Normativa que debe analizarse conjuntamente a otro decreto, el cual se sancionó a fines del año 2019, que es el DNU 34/19, mediante el cual se declaró la emergencia ocupacional en todo el territorio argentino y se dispuso una doble indemnización para aquellos despidos sin justa causa durante la vigencia del mismo DNU.

El presente trabajo tendrá como principal objetivo el describir la jurisprudencia dentro de la Provincia de Río Negro vinculada a los despidos incausados durante la vigencia del DNU 329/20. Se centra a su vez en la reincorporación de las trabajadoras y los trabajadores a sus puestos de trabajo mediante la utilización de las medidas autosatisfactivas como modo idóneo para ello.

Además, dentro de sus objetivos secundarios se encuentra la revisión y análisis de la jurisprudencia emanada en virtud de esta nueva normativa, analizando finalmente un caso específico como lo es el supuesto de los/as trabajadores/as comprendidos en el periodo a prueba y su protección, acorde a estas normas sancionadas.

La relevancia del trabajo se evidencia dado el contexto proteccionista que debe siempre primar en el derecho del trabajo y el nuevo contexto normativo señalado que requiere ser analizado, relevando con ello las posturas jurisprudenciales originadas a nivel provincial sobre la materia.

## **Capítulo 1.**

### **Marco Referencial.**

#### **Despidos en la Legislación Argentina.**

El presente capítulo se organiza en dos subcapítulos que explican nociones fundamentales sobre la situación del despido previo a la sanción de la normativa de emergencia. El mismo tiene la finalidad de generar un encuadre primario sobre el lector, buscando lograr una contextualización sobre lo que es, posteriormente, el desarrollo del objetivo principal de trabajo de investigación.

Las relaciones laborales dentro de nuestro país se dividen en dos grupos claramente diferenciados, donde si bien cada uno de ellos cuenta con sus normativas específicas, se encuentran interrelacionados entre sí a partir de la existencia de los principios generales del Derecho del trabajo.

Por un lado, existe el ámbito del Empleo Público, centrado en la relación laboral de los particulares con el Estado, contando con sus leyes y normativas especiales destinadas a esa esfera del derecho laboral, pero manteniendo los principios rectores de la rama específica del derecho.

Por otro lado, existe el ámbito del Derecho Privado Laboral, donde se abarcan las relaciones laborales establecidas entre particulares. Al igual que el Empleo Público, esta esfera del derecho laboral cuenta con sus normas específicas.

Más allá de la existencia de diferentes sectores dentro del derecho laboral, existe una cuestión importante que es concurrente en ambas esferas del derecho laboral, como lo es la situación relacionada con el concepto de “Estabilidad” dentro del empleo.

## ➤ **Despido y estabilidad en el empleo**

El concepto de estabilidad, como se mencionó anteriormente, es un elemento importante dentro de la relación laboral, ya que al tratarse del derecho del trabajador/a a mantener la relación de trabajo por el tiempo convenido desde un principio, trae consigo una serie de derechos y obligaciones, siendo un factor indispensable para el desarrollo de la misma.

Alejandro Sudera (2017) plantea a la estabilidad como un concepto el cual puede dividirse en dos corrientes: Por un lado la concepción de la estabilidad a partir de la “intensidad” que presente la misma, obteniendo una clasificación de estabilidad absoluta y estabilidad relativa.

La estabilidad absoluta la define como el supuesto donde la violación por parte del empleador del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido propiamente, generando la obligación de reincorporar al trabajador/a a su puesto de trabajo.

Por otro lado, la estabilidad relativa parte de la base más o menos eficaz que la anterior clasificación, ya que no asegurará la efectiva reinstalación del trabajador. A su vez, se dividirá en 2 corrientes nuevamente: Estabilidad Propia y Estabilidad Impropia.

La estabilidad propia se presenta a partir de una imposibilidad jurídica generada a través de una norma específica, de poder extinguir la relación laboral sin justa causa. Es decir, el empleador se encuentra imposibilitado de poder despedir sin invocar una causa que la fundamente.

Este régimen no es el vigente dentro de la esfera del empleo privado, sino que se aplica dentro del contexto de los/as trabajadores/as pertenecientes al ámbito público, generalmente nombrados como “empleados planta permanente”. En estos casos, la viabilidad de un despido debe darse a partir de la formulación de un “Sumario Administrativo” el cual determine la sanción sobre el trabajador.

Por otra parte, la estabilidad impropia es el régimen aplicado por la legislación argentina, donde el principio básico se centra en aquella posibilidad de que, en aquellos casos donde el empleador así lo decida, podría finalizar el vínculo de la relación laboral a partir de un despido el cual puede no estar fundado en una justa causa.

Si bien existe esta posibilidad del empleador de concretar el despido sin expresión de una causa justa, este supuesto genera una nueva obligación sobre el empleador: La aplicación de una indemnización sobre el trabajador/a despedido concretamente.

Esta última inclusión de la concurrencia de una indemnización tiene como finalidad evitar el despido incausado mediante la imposición de una sanción indemnizatoria al empleador que lo dispone.

Previo al desarrollo del marco teórico, donde se centrará la problematización respecto del tema puntual en cuanto los despidos dentro de marco del DNU 329/20 y su desarrollo dentro de la jurisprudencia de la provincia de Rio Negro, es necesario realizar un encuadre general respecto de la figura, en sentido general, que resulta propiamente del tema en cuestión: El despido.

Grisolia (2016) define al despido como una forma de extinción propia del contrato de trabajo que surge de la voluntad de algunas de las partes, pudiendo estar fundada en una justa causa o ser dispuesto sin expresión de la misma.

De este concepto, se desprenden ciertas características propias del instituto del despido, al tratarse de:

- a) Un acto unilateral que puede surgir tanto del empleador (despido directo) como del trabajador (despido indirecto) a partir de comportamientos específicos del empleador.
- b) Es un acto recepticio, que se torna eficaz desde el momento en que el acto llega al conocimiento del destinatario, por lo cual no existe una ruptura automática del contrato, sino que es necesaria su notificación para que se perfeccione la disolución del vínculo.

- c) Es un acto extintivo, ya que desde que la notificación es recibida, los efectos del contrato cesan para el futuro y ninguna de las partes podría invocar hechos posteriores para justificar la medida.
- d) Es un acto informal, a partir de que puede manifestarse tanto de manera verbal como por escrito, o también surgir de comportamientos inequívocos de algunas de las partes (ejemplo de esto la negativa de trabajo).

Es importante mencionar una figura directamente relacionada con el despido, como lo es el preaviso, siendo este una obligación que constituye en notificar la disolución del contrato con los términos que establece la Ley de Contrato de Trabajo.

Además existe el concepto de preaviso dentro del ámbito del derecho laboral, el cual es entendido como una obligación y garantía bilateral de las partes pertenecientes a la relación laboral, la cual consiste en notificar la extinción del contrato de trabajo con una antelación dispuesta por plazos legales (Grisolía, 2016).

Asimismo, la obligación del preaviso es bilateral para las partes del contrato, por lo que debe ser otorgado tanto por el empleador como por las/os trabajadoras/es para la resolución de la relación laboral.

Los plazos determinados para la notificación del preaviso, se encuentran determinados dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, la cual determina que el mismo variará dependiendo de ciertos factores específicos:

- a) En aquellos casos donde el trabajador se encuentre dentro del periodo a prueba, el plazo determinado para la notificación será de 15 días previo al despido.
- b) El segundo condicionante surgirá de la antigüedad del trabajador dentro del empleo; El plazo será de un mes para las trabajadoras y los trabajadores con una antigüedad menor a los 5 años; En cambio, será de 2 meses para quienes cuenten con una antigüedad superior.

En los supuestos de despidos donde media preaviso y se realice con justa causa, el mismo debe realizarse por escrito. Esto es a los fines de poder invocar el preaviso o la causa que motiva el despido y así eximirse de las indemnizaciones correspondientes o de exigir las, dependiendo de quién es propiamente la parte actora.

Normalmente, en el común desarrollo de las relaciones laborales y sus extinciones, las partes utilizan como instrumento de notificación los telegramas laborales donde se expresan estos preavisos de despido, como también las contestaciones suelen realizarse mediante Cartas Documento.

### ➤ **Modalidades del despido**

Como se mencionó anteriormente, los despidos son actos unilaterales los cuales pueden surgir por cualquiera de las dos partes de la relación contractual: ya sea dispuesta por parte del empleador como también puede ser dispuesto por el trabajador, a partir de determinadas actitudes específicas del empleador.

Esta misma distinción puede establecerse como una primer clasificación dentro de la índole sobre las modalidades de este método extintivo de la relación laboral, surgiendo entonces los despidos directos por un lado y los despidos indirectos por el otro:

#### **a) Despido Directo**

Siguiendo la primera definición del concepto de despido mencionado previamente, podemos encuadrar al despido directo como la extinción del contrato de la relación laboral, el cual es dispuesto unilateralmente por decisión del empleador. De esta misma clasificación se puede subdividir en dos modalidades: Despidos directos sin justa causa y despidos directos con justa causa:

**a.1) Despido sin justa causa:** Es aquel despido dispuesto por el empleador, de manera unilateral, mediante la cual no se expresa causal para sustentar el despido del trabajador, o bien donde la causa expuesta resulta insuficiente para la justificación de la misma.

La nota característica de esta modalidad de despido se encuentra en la ausencia de un motivo contemplado dentro del marco legal, por lo cual se genera en favor del trabajador/a el derecho a una indemnización correspondiente por la antigüedad, en conjunto de los conceptos de pago obligatorio que surgen de la injerencia del despido, entre ellos el pago de SAC proporcional, días trabajados hasta el momento del cese, etc.

**a.2) Despido con justa causa:** Se define como aquel despido el cual, al igual que el anterior, es dispuesto por parte del empleador, pero con la principal distinción que en este caso surge con fundamento en el incumplimiento en alguna de las obligaciones correspondientes al trabajador.

Un claro ejemplo de un despido motivado con justas causas podría ser en aquellas situaciones donde el trabajador o la trabajadora incumpla con ciertas pautas laborales establecidas por el empleador, siempre que estas no se logre demostrar tengan carácter arbitrario.

La particularidad de esta modalidad de despido se encuentra en la necesidad de expresar la causa por la cual se procede al despido mediante la conformación de un escrito, el cual generalmente obra en carácter de Carta Documento, de manera lo suficientemente clara como para poder solventar la misma.

La omisión de incluir la motivación del despido dentro de la Carta Documento se puede utilizar, en un hipotético litigio, como una prueba fundamental para generar a favor del trabajador/a el derecho al cobro de la indemnización correspondiente, ya que se configuraría un despido sin justificación.

## **b) Despido Indirecto**

Esta modalidad del instituto se centra en la particularidad que es aquel despido alegado por el trabajador, a partir de un incumplimiento específico por parte del empleador, el cual posee tal gravedad que constituye una injuria impediendo de la continuación del contrato laboral.

Un punto importante dentro de este supuesto es la interpretación que da el trabajador o la trabajadora sobre determinadas situaciones o actitudes las cuales surgen del empleador para con él, mediante las cuales el mismo trabajador logra considerarse, de manera indirecta, despedido.

A diferencia del despido directo, la carga de la prueba en este caso recae sobre quien alega el incumplimiento específico de las obligaciones a su cargo, es decir, que en estas situaciones quienes tienen el deber de probar las irregularidades de los empleadores es el propio trabajador.

En el caso de que se logre demostrar entonces esto, le corresponde al trabajador/a el derecho a cobrar las mismas indemnizaciones que se disponen en el supuesto de despidos donde no medie justa causa, ya que estas irregularidades se asimilan a aquellas situaciones de despidos sin justa causa.

Un claro ejemplo de un despido indirecto por determinadas acciones del empleador es cuando, aun existiendo la relación laboral y continuando con la prestación de la mano de obra del trabajador, éste dejase de percibir sus salarios correspondientes.

## **Capítulo 2.**

### **Marco Teórico.**

El presente capítulo está compuesto en 4 subcapítulos los cuales tiene como finalidad presentar el marco teórico del trabajo, presentando en un primer capítulo la sanción de la normativa que decreta el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (A.S.P.O), continuando con un segundo subcapítulo que menciona los antecedentes sobre la prohibición de despidos incausados. A continuación, un tercer título donde se realiza un análisis en base al DNU 329/20 que prohíbe los despidos incausados, para finalizar con un cuarto subcapítulo que explica la situación del despido dentro del periodo a prueba.

Una vez finalizado el marco referencial, mediante el cual se busca como finalidad principal la contextualización del lector sobre el marco general explicando las referencias básicas sobre los despidos y su legislación general dentro de nuestro ordenamiento jurídico, corresponde iniciar con el marco legal o “Marco Teórico” inherente al objetivo principal del trabajo de la investigación, siendo este el centramiento en los articulados sobre la normativa del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 329/20 en conjunto del supuesto de los trabajadores y las trabajadoras dentro del periodo a prueba.

#### **➤ DNU 260/20 y DNU 297/20- Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (A.S.P.O)**

Para lograr contextualizar el trabajo, tomando en cuenta la situación en la cual se sanciona el Decreto de Necesidad y Urgencia 329/20, es necesario explicar la sanción de otro DNU, el cual fue una referencia a tener en cuenta al momento de sancionar este último decreto.

A partir del 12 de Marzo del año 2020, el Poder Ejecutivo Nacional, en adelante P.E.N, sanciona el DNU 260/20, mediante el cual se establecía, entre otras medidas, la declaración de emergencia sanitaria en todo el territorio del país por el plazo de un año, siendo que su artículo 1 expresa:

**ARTÍCULO 1°.- EMERGENCIA SANITARIA:** *Ampliase la emergencia pública en materia sanitaria establecida por Ley N° 27.541, en virtud de la Pandemia declarada por la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) en relación con el coronavirus COVID-19, por el plazo de UN (1) año a partir de la entrada en vigencia del presente decreto. (Decreto de Necesidad y Urgencia 260 de 2020. Presidencia de la Nación Argentina. 12 de Marzo de 2020.)*

Si bien el texto del mencionado Decreto de Necesidad y Urgencia es más amplio y determina, por ejemplo, diferentes facultades para el Ministerio de Salud al momento en relación al contexto de pandemia, para el presente trabajo es fundamental tomar noción del artículo citado, como también del artículo N° 7, el cual declara:

**ARTÍCULO 7°.- AISLAMIENTO OBLIGATORIO. ACCIONES PREVENTIVAS:** *1. Deberán permanecer aisladas durante 14 días, plazo que podrá ser modificado por la autoridad de aplicación según la evolución epidemiológica, las siguientes personas: a) Quienes revistan la condición de “casos sospechosos”. A los fines del presente Decreto, se considera “caso sospechoso” a la persona que presenta fiebre y uno o más síntomas respiratorios (tos, dolor de garganta o dificultad respiratoria) y que además, en los últimos días, tenga historial de viaje a “zonas afectadas” o haya estado en contacto con casos confirmados o probables de COVID-19. La definición podrá ser actualizada por la autoridad sanitaria, en función de la evolución epidemiológica. b) Quienes posean confirmación médica de haber contraído el COVID – 19. c) Los “contactos estrechos” de las personas comprendidas en los apartados a) y b) precedentes en los términos en que lo establece la autoridad de aplicación. d) Quienes arriben al país habiendo transitado por “zonas afectadas”. Estas personas deberán también brindar información sobre su itinerario, declarar su domicilio en el país y someterse a un examen médico lo menos invasivo posible para determinar el potencial riesgo de contagio y las acciones preventivas a adoptar que deberán ser cumplidas, sin excepción. No podrán ingresar ni permanecer en el territorio nacional los extranjeros no residentes en el país que no den cumplimiento a la normativa sobre aislamiento obligatorio y a las medidas sanitarias vigentes, salvo excepciones dispuestas por la autoridad sanitaria o migratoria. e) Quienes hayan*

*arribado al país en los últimos 14 días, habiendo transitado por “zonas afectadas”. No podrán permanecer en el territorio nacional los extranjeros no residentes en el país que no den cumplimiento a la normativa sobre aislamiento obligatorio y a las medidas sanitarias vigentes, salvo excepciones dispuestas por la autoridad sanitaria o migratoria. (...) (Decreto de Necesidad y Urgencia 260 de 2020. Presidencia de la Nación Argentina. 12 de Marzo de 2020)*

Como menciona el artículo, se preveía en un primer momento que las situaciones de aislamiento social concurrían en aquellos casos específicos mencionados por el Decreto y a modo de funcionar como acciones preventivas ante la posibilidad de múltiples contagios.

La realidad es que esta disposición se vio modificada a partir de la sanción del Decreto de Necesidad y Urgencia 297/20, en fecha 19 de Marzo de 2020, donde el criterio sobre el aislamiento social se modifica, tomando entonces como medida el denominado “Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (A.S.P.O)” para la población en general, quedando redactado el primer artículo de la siguiente manera:

*ARTÍCULO 1º.- A fin de proteger la salud pública, lo que constituye una obligación inalienable del Estado nacional, se establece para todas las personas que habitan en el país o se encuentren en él en forma temporaria, la medida de “aislamiento social, preventivo y obligatorio” en los términos indicados en el presente decreto. La misma regirá desde el 20 hasta el 31 de marzo inclusive del corriente año, pudiéndose prorrogar este plazo por el tiempo que se considere necesario en atención a la situación epidemiológica.*

*Esta disposición se adopta en el marco de la declaración de pandemia emitida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Emergencia Sanitaria ampliada por el Decreto N° 260/20 y su modificatorio, y en atención a la evolución de la situación epidemiológica, con relación al CORONAVIRUS- COVID 19.” (Decreto de Necesidad y Urgencia 297 de 2020. Presidencia de la Nación Argentina. 19 de Marzo de 2020)*

Si bien la norma citada expresa que el ASPO se determinaba por el plazo desde el 20 de Marzo hasta el 31 del mismo mes, la realidad es que el Aislamiento Social, entre avances y retrocesos de “fases”, como denominaban a los diversos conjuntos de medidas, se extendió hasta mediados del año 2021, donde comenzó a flexibilizarse la circulación de las personas hasta el punto que se volvió, de cierta manera, a la “antigua normalidad”.

### ➤ **Antecedentes Normativos sobre la prohibición del despido incausado**

Si bien el contexto en el cual se promueve la presente normativa es un contexto particular, ya que no es usual la situación de pandemia global en la que se dicta el DNU 329/20, se encuentran ciertos antecedentes desde el punto de vista normativo, los cuales son similares a las disposiciones del presente Decreto.

Tal es el caso de la Ley 25.561, sancionada en el año 2002 y publicada por el Boletín Oficial en fecha 07/01/2002, conocida como “Ley de Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario”. La misma se sanciona en un contexto socio-económico similar al actual, exceptuando la condición ineludible de la existencia de una pandemia.

La presente ley 25.561 disponía dentro de su articulado, específicamente el art. 16:

*ARTÍCULO 16°: Suspéndase la aplicación de la Ley N° 25.557, por el término de hasta NOVENTA (90) días. Por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días quedan suspendidos los despidos sin causa justificada. En caso de producirse despidos en contravención a lo aquí dispuesto, los empleadores deberán abonar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que les correspondiere, de conformidad a la legislación laboral vigente. (Ley 25.561. Ley de Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario. 6 de Enero de 2002)*

Del texto citado encontramos entonces similitudes no solo con el DNU 329/20, sino también con otras normativas, como lo es el DNU 34/19. En primer lugar, encontramos la “suspensión” de los despidos sin causa justificada, pudiendo realizarse una analogía respecto del término “prohibición” utilizado por el Decreto de Necesidad y Urgencia actual, se entiende que la finalidad inmediata de ambos textos es la misma: evitar que se realicen despidos en aquellos casos donde no medie una justa causa.

La segunda similitud con la normativa actual aparece al momento de mencionar el supuesto de que, de producirse propiamente los despidos suspendidos, los empleadores correspondientes deberían de pagar una indemnización con el doble del valor que les corresponde en una situación normal diferente a la del dictado de la norma. Esto se refleja en la actualidad con el DNU 34/19, mediante el cual el Estado declaró la emergencia ocupacional en el territorio argentino por el término de 180 días (posteriormente prorrogado), y en su artículo 2 expresa:

*ARTÍCULO 2°: En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente. (Decreto de Necesidad y Urgencia N°34 del 2019. Emergencia Pública en materia ocupacional. 2019)*

Durante su vigencia, la Ley 25.561 fue prorrogada en reiteradas ocasiones mediante Decretos de Necesidad y Urgencia, hasta que fue finalmente dejada sin efecto por el Decreto 1224/07 del 11 de septiembre del año 2007, cinco años después que se determinase su sanción.

En forma de comparación de ambas normativas, el DNU 329/20 (Prorrogado en sus disposiciones por los DNU 487/20; 624/20; 761/20; 891/20; 39/21; 266/21; 345/21; 413/21) prevé en su artículo 2 la prohibición de efectuar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, mientras que en la ya derogada ley se menciona la suspensión de los despidos por las mismas causales.

➤ **Análisis del Decreto de Necesidad y Urgencia N°329/20 y su Ámbito de aplicación.-**

Como se ha mencionado anteriormente, el contexto de emergencia generado a partir de la situación pandémica desde fines del 2019 y que aún a mediados del 2022 nos sigue encontrando, es el principal motivo por el cual se han desarrollado estas normas protectoras.

El marco legal corresponde a una parte sumamente importante del trabajo, siendo el eje de la investigación a desarrollar. En este caso se encuentra que la problematización planteada dentro de los objetivos surge de la base de un Decreto de Necesidad y Urgencia, una de las herramientas propias del Poder Ejecutivo.

El presente Decreto se sanciona dentro de las condiciones dispuestas por el Estado Nacional a partir de otra normativa, concurrentemente otro Decreto de Necesidad y Urgencia, como lo es el caso del DNU 260/20, en el cual se dispuso ampliar la emergencia pública en materia sanitaria, a partir de la declaración por parte de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S), de situación de pandemia mundial a raíz del virus COVID-19.

El mismo Decreto se vio ampliado, como ya se explicó anteriormente, por el DNU 297/20, quien determinaba la limitación de circulación de los habitantes, el desarrollo de actividades comerciales, laborales, etc. estableciendo así dentro del territorio argentino un “*Aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO)*”.

Es de público conocimiento el impacto que se generó a partir de la pandemia, afectando indudablemente la esfera de la salud general, pero más allá de eso tuvo su impacto dentro de diferentes espacios por fuera del estricto ámbito sanitario. Ejemplo de esto es la situación en cuanto el contexto económico, social, donde finalmente el espacio jurídico no es ajeno tampoco.

La sanción del decreto viene como respuesta a la situación de desprotección que se genera por la situación global, donde se puede plantear como principales perjudicados a las trabajadoras y los trabajadores.

Dentro de los considerandos del presente Decreto, se menciona esta situación de desprotección como fundamento básico para sancionar la misma. Así, se expresa:

*[...] 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. [...]* **(Decreto de Necesidad y Urgencia N 329/20. 31 de Marzo de 2020. Presidencia de la Nación Argentina.)**

Como se menciona entonces en los considerandos, la finalidad directa de la sanción de esta norma es la protección de los/as trabajadores/as y la búsqueda de evitar la generación de marginalidad dentro de la población, principal consecuencia del desempleo.

Mediante el DNU 329/20 se prohíben expresamente, por el término de 60 días desde su publicación en el Boletín Oficial, dos supuestos de despidos específicos: aquellos despidos los cuales se realicen sin que medie una justificación de la causa, o despidos sin justa causa como los menciona la Ley de Contrato de Trabajo; como también aquellos despidos los cuales se funden en la disminución o falta de trabajo y las causales de fuerza mayor.

Parte de la doctrina entiende a estas disposiciones como herramientas anteriormente utilizadas, las cuales fueron adaptadas a los nuevos tiempos en donde se pretende aplicar, por ello se traen al presente trabajo leyes anteriores las cuales pueden verse, por sus similitudes, como referencias normativas.

Si se hiciese una revisión respecto de los antecedentes sobre disposiciones similares, se llegaría a la conclusión que no son específicamente innovadoras, ya que medidas similares se han tomado en la Ley 25.561,

sancionada hace ya 20 años, donde las diferentes prohibiciones o suspensiones de aplicación de despidos han sido políticas directas en pos de proteger al sector más vulnerable de las relaciones laborales.

Esta política tomada por el Estado Nacional es un claro movimiento en búsqueda de generar una estabilidad laboral distinta a la ya existente para aquellos sectores los cuales se verían afectados a raíz de la crisis mundial generada por el COVID-19.

Es importante explicar que la finalidad implícita que lleva esta modificación se encuentra en cuanto a la situación mencionada anteriormente de estabilidad laboral que pretende modificar el DNU.

Se parte de una estabilidad relativa previo a que se sancione el Decreto de Necesidad y Urgencia 329/20, mientras que con esta nueva modificación se dirige hacia una especie de “estabilidad absoluta relativa” en pos de la situación de emergencia laboral que se encuentra.

La idea de estabilidad absoluta relativa puede compararse con su homónimo dentro del ámbito del empleo público, perteneciente a la esfera del Derecho Administrativo, ya que mediante esta implementación de modificaciones se busca impedir la posibilidad que tiene el empleador de poder concretar un despido sin justificación de causa, lo cual si bien conlleva la concurrencia de una indemnización en los términos establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo, terminaría generando un perjuicio mayor al contextualizarse el mismo en esta situación de emergencia laboral y aislamiento social obligatorio.

A su vez, puede considerarse como una finalidad implícita que se desliga de este Decreto, la preservación de una “paz social/laboral” en base a la probable concurrencia de una masividad de despidos que hubiese ocurrido en ausencia de la presente normativa.

También es cierto que la misma normativa no es un material imposibilitante para aquellos empleadores los cuales pretendan realizar despidos de manera efectiva mientras se mantengan por fuera de las consideraciones las cuales hace mención específica el DNU, es decir, aquellos supuestos donde medie justa causa

y posteriormente, en caso de que sea necesario, se logre corroborar en un litigio la procedencia del despido, no cuadraran dentro de las prohibiciones que se mencionan anteriormente.

En acompañamiento a esta finalidad de preservación laboral, se le suma dentro de las principales funciones que tiene esta normativa, el generar un sustento jurídico mediante el cual proceda un posterior reclamo, el cual en caso de haberse concretado el despido en ausencia de estas normas, no habría sido del mismo alcance y terminaría dejando en una situación de desprotección mayor al trabajador.

De la normativa en cuestión se desliga una fracción la cual puede denominarse como el “Ámbito Material” de aplicación del presente DNU. Y es que la normativa menciona los supuestos de despidos que carecerán de efectos mientras se encuentre vigente la misma, tratándose de aquellos despidos sin justa causa y despidos por causas de fuerza mayor o falta de trabajo.

Ambos supuestos se encuentran tipificados dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744, en los artículos 245 y 247 correspondientemente, estableciéndose en ellos las formas en las cuales se procederá a indemnizar a los trabajadores y las trabajadoras en caso que se efectivice el mismo despido.

Algunos autores se han manifestado respecto de la necesidad de interpretación que deberán tener los magistrados judiciales en estos casos específicos de despidos, explicando así:

*En este contexto, y siendo que las decisiones jurisdiccionales que venimos analizando fueron dictadas en su mayoría con carácter cautelar, aparece una disyuntiva interesante, pues los jueces deben evitar que, bajo el ropaje de una causal inexistente o insustancial, el empleador pretenda sortear, por una vía oblicua, la prohibición de despidos. En otros términos, debe evitarse que el empleador haga aparecer como un despido justificado (art .242 LCT) lo que en realidad es un despido injustificado (Art. 245, LCT) o parcialmente injustificado (art. 247, LCT). (Orsini, Juan Ignacio. Lo que los jueces y las juezas del trabajo dicen que es. 2020)*

Una de las cuestiones fundamentales dentro del presente trabajo es determinar el ámbito de aplicación de la presente normativa, ya que como se ha explicado anteriormente, existen dos sectores delimitados dentro de nuestro derecho laboral: El empleo privado como también el empleo público.

Como primer avance sobre esta cuestión, es importante tomar como referencia el texto del Decreto de Necesidad y Urgencia para poder delimitar el ámbito de aplicación. Tomando la letra de este, no existe ninguna especificación sobre qué esfera de aplicación personal tendrá, por lo cual no delimita si regirá para el empleo público o para el empleo privado.

Si tomamos en cuenta esta cuestión, deberíamos remitirnos entonces a la aplicación del principio *“ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus”*, traducido del latín a nuestro lenguaje como *“donde la ley no distingue no debemos de distinguir”*.

Partiendo de esta base, ciertos abogados, como el caso del Dr. Diego Tula (2020) menciona que esto se ve ampliado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional, ya que este protege al trabajo “en sus diversas formas”, sin distinciones en orden a la naturaleza del débito laboral y/o de la persona que trabaja.

A su vez, expresa que el ámbito de aplicación del D.N.U. 297/2020 comprende a los trabajadores y trabajadoras del sector privado, quienes conservan el derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, como también al personal de la administración pública nacional, a quienes también se le otorgó asueto con percepción salarial.

Esta concepción se modifica a partir de la sanción del DNU 39/21, mediante el cual se amplía por hasta el 31 de diciembre de 2021 la prohibición de despidos sin justa causa, pero que incluye dentro de su artículo 9° la siguiente disposición:

*Artículo 9° .- Las disposiciones de los artículos 2°, 3°, 4°, 5° y 6° del presente no serán aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, ni al Sector Público Nacional definido en el artículo 8° de la Ley*

*N° 24.156 y sus modificatorias, con independencia del régimen jurídico al que se encuentre sujeto el personal de los organismos, ni a sociedades, empresas o entidades que lo integran. (Decreto de Necesidad y Urgencia N° 39 del año 2021. Presidencia de la Nación Argentina. 23 de Enero de 2021)*

A partir de este DNU, se finaliza con la incógnita sobre la aplicación de la prohibición de despedir a quienes pertenecen al ámbito de la Administración Pública Nacional.

### ➤ **El despido incausado durante el Periodo a Prueba**

A partir de la enumeración de supuestos donde actúa el DNU 329/20 se abre el debate sobre la taxatividad del mismo y la posibilidad de su extensión hacia ciertos casos específicos los cuales no se han mencionado dentro de la protección específica del DNU.

Es entonces donde entra en estudio el caso específico de los despidos contenidos dentro del periodo a prueba, siendo un instituto particular propio del Derecho del trabajo y que en la actualidad se encuentra como eje de un debate doctrinario, e inclusive jurisprudencial, en cuanto a su protección o no por el DNU 329/20 y sus subsiguientes.

Previo a comenzar el desarrollo de su estudio, es necesario definir el instituto del periodo a prueba dentro de los contratos laborales; el Dr. Julio Armando Grisolia (2014) lo define como un lapso de tiempo específico dentro del contrato de tiempo indeterminado que se desarrolla en el inicio del mismo (Contrato típico del derecho individual del trabajo).

Puede sumarse a esta definición la característica de ser una herramienta para el empleador, ya que su principal finalidad es la de funcionar como un lapso de tiempo mediante el cual pueden evaluarse las aptitudes de los trabajadores y las trabajadoras destinados a cubrir la vacante.

Tomando en cuenta esta definición y su finalidad, también cabe agregarse, como disposiciones legales enmarcadas dentro del artículo 92 de la Ley de

Contrato de Trabajo N° 20.744 con sus respectivas modificaciones posteriores, la unificación en cuanto la extensión de este periodo a prueba, resultando ser este el plazo de los primeros 3 meses de relación laboral, dejando de ser una norma la cual pudiese disponerse mediante convenios colectivos y pasando a tener una legislación total de fondo.

Así, el artículo 2° de la Ley 25.877, modificatoria del artículo 92 de la Ley del Contrato de Trabajo, expresa:

*Artículo 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. El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:*

*1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.*

*2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente. [...] (Ley Nacional N° 25.877. Modificación parcial de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. 18 de Marzo de 2004).*

La enumeración anterior de reglas es indispensable para el desarrollo correcto del periodo a prueba dentro de los contratos laborales. Complementario a esto, se dispone también que el periodo a prueba no es en sí un contrato en particular, sino que conforma parte del contrato por tiempo indeterminado.

Esto se genera a partir de la presunción legal que permite concluir que todo contrato por tiempo indeterminado, contará con el plazo legal establecido como periodo a prueba.

Es mediante estas disposiciones legales por las cuales surge el principal objeto de conflicto en cuanto al alcance o no de las normativas sancionadas en el contexto de emergencia por la pandemia.

Se desliga de la normativa citada previamente, que dentro del periodo a prueba es la única situación donde el empleador puede disponer el despido de los trabajadores sin necesidad de que se haga expresión de causa y a su vez sin necesidad de que concurra una indemnización por ello, exceptuando la situación donde no concurra el preaviso correspondiente, en cuyo caso corresponde abonar la indemnización sustitutiva del preaviso de 15 días.

Por ende, se encuentra la incógnita de qué ocurre con quienes fueron despedidos dentro del periodo a prueba y durante la vigencia del DNU 329/20 y sus continuaciones.

Esto a partir de que, dentro de sus facultades y competencias, los empleadores encuentran la posibilidad de despedir, sin ningún tipo de indemnización o expresión de causa, al tratarse del periodo previsto para la evaluación de las aptitudes del trabajador/a dentro del contrato laboral.

## Capítulo 3. Objetivos y Metodología.

El presente capítulo está conformado por 3 subtítulos, en los cuales se determina la metodología utilizada para el desarrollo del presente trabajo como también los diferentes objetivos que persigue el mismo, expresando entonces cuál es la finalidad directa del trabajo.

### ➤ Metodología

La metodología utilizada para el presente trabajo es de diseño jurídico descriptivo, debido a que se centra la investigación el análisis y descripción de material jurisprudencial como también artículos de doctrina nacional en la materia.

Los modelos jurídico descriptivos de investigaciones están caracterizados por centrarse sobre el conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio-temporal específica.

Como explica Reynaldo Mario Tantalean Odar (2015) esta metodología de la investigación busca especificar las propiedades importantes de personas o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, midiendo y evaluando diversos aspectos del fenómeno a investigar, además de medir los conceptos o variables a los que se refiere.

Finalmente, la idea principal de este modelo de investigación se centra en tomar las preguntas de “¿Como es el fenómeno (objeto de investigación)?; “¿Cuáles son las características principales de este fenómeno?” para lograr centrar el objetivo de la investigación en una cuestión específica.

Tomando esta base del modelo de investigación, el presente trabajo toma como pregunta principal:

***¿Como fue interpretada por los/as jueces/zas en los juicios laborales la prohibición de despedir en el marco del DNU 329/20 dentro de la provincia de Rio Negro?***

Siguiendo este cuestionamiento, el trabajo de investigación parte de analizar el Decreto de Necesidad y Urgencia 329/20 que deja sin efectos aquellos despidos sin justa causa o fundamentados en las causales de fuerza mayor o disminución de trabajo para luego buscar describir la interpretación dada por la jurisprudencia rionegrina.

A lo cual se le sumará el aporte de la opinión de los expertos doctrinarios en la materia sobre los alcances y la interpretación del Decreto 329/20, con la finalidad de entender las diferentes posturas respecto de cómo se interpreta la normativa.

La investigación toma como fuente principal las sentencias emanadas de las diferentes Cámaras Laborales pertenecientes a las cuatro (4) circunscripciones judiciales de la provincia de Rio Negro.

El recorte temporal de la investigación, se evidencia en el análisis de jurisprudencia de estos tribunales pero únicamente para los años 2020 y 2021. La limitación del marco temporal se basa en que los mencionados años fueron donde se mantuvo la vigencia del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio.

### **Objetivo Principal**

Describir la jurisprudencia de Rio Negro existente vinculada a los despidos incausados a partir de la vigencia del DNU 329/20 y sus sucesivas prorrogas, en el contexto de la reincorporación de las trabajadoras y los trabajadores mediante la aplicación de medidas autosatisfactivas durante los años 2020 y 2021.

### **Objetivos Secundarios**

- **Analizar la normativa laboral dictada en relación a los despidos incausados a partir de ser ordenado el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (A.S.P.O)**

- **Identificar la jurisprudencia de Río Negro en relación a los despidos incausados a partir de la vigencia del DNU 329/20 y sus prorrogas durante los años 2020 y 2021.**
- **Analizar la jurisprudencia de Río Negro en relación a los despidos incausados durante el período a prueba a partir de la vigencia del DNU 329/20 y sus prorrogas durante los años 2020 y 2021.**

## **Capítulo 4. Perspectiva Doctrinal sobre el DNU 329/20**

El presente capítulo está conformado por 3 subtítulos, mediante los cuales se analizará el Decreto 329/20 y su recepción por parte de diferentes juristas dentro de la doctrina como también se realizará un análisis sobre la situación de los/as trabajadores/as en periodo a prueba.

Como se mencionó anteriormente, dentro de nuestro ordenamiento jurídico han existido diferentes leyes que tuvieron un carácter similar al presente Decreto de Necesidad y Urgencia, por lo cual podría remitirse a que es una especie de reiteración sobre políticas protectoras aplicadas con anterioridad dentro de nuestra normativa.

Pero más allá de las similitudes existentes entre, por ejemplo, la Ley 25.560 y el DNU 329/20, es indispensable mencionar las diferencias específicas en cuanto la orientación o la razón de ser que plantean cada una de ellas, en específico el último de estos.

### **➤ Un cambio de lógica necesario**

Las principales distinciones que surgen del análisis entre las nuevas normativas y aquellas leyes las cuales se encuentran ya hoy derogadas se pueden establecer, en principio, a partir de un cambio direccional sobre la lógica legislativa que persiguen cada una de las normas.

La revisión de los artículos 2 y 3 del DNU 329/20 y ss. en comparación con leyes derogadas y sin aplicación las cuales funcionan en la actualidad meramente como un antecedente normativo, demuestran que los instrumentos son, en más y menos, los mismos que los que se han aplicado durante otros momentos históricos de nuestro ordenamiento jurídico.

Más allá de las mencionadas similitudes, el cuerpo normativo del DNU 329/20 prevé esta mencionada modificación respecto de la lógica utilizada sobre las finalidades protectoras que tienen las nuevas normas.

El artículo 4 del DNU 329/20 menciona y especifica para aquellos casos donde se violen las disposiciones de los dos artículos previos:

*Los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en el artículo 2° y en el primer párrafo del artículo 3° del presente decreto no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales. (Decreto de Necesidad y Urgencia N° 329 del 2020. Presidencia de la Nación Argentina. 31 de Marzo de 2020)*

Parte de la doctrina toma este artículo como la novedad que viene a cambiar la lógica que primaba hasta este momento dentro del derecho laboral, debiendo interpretarse en conjunto con el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (L N° 20.744), lo que explica el Dr. Sebastian Coppoleta (2020) que debe entenderse como “En los casos de despidos dispuestos por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, no producirán efecto alguno manteniéndose vigentes las relaciones laborales y sus condiciones actuales.”

Este cambio direccional sobre la finalidad o del espíritu de la norma surge entonces a partir de la interpretación del fundamento que tiene el DNU 329/20 para su sanción y que fue mencionado anteriormente en el marco teórico: Si se menciona que es de “Necesidad” y “Urgencia” hace falta entonces especificar ambos ítems para la justificación de la medida adoptada.

Se refiere a la necesidad mediante la posibilidad existente de que, por la situación global, socio económica y sanitaria, quienes pierdan sus puestos de trabajo pierdan junto a ellos, los derechos que están relacionados con la registración laboral (Salario, obra social, aportes, etc.)

A partir de esto, se explica que el fundamento del artículo 4 del DNU 329/20, quien menciona la finalidad de incluir dentro de la prohibición de despidos la carencia de efectos de estos, es la protección de un despido arbitrario pero ya no desde una perspectiva protectora, como puede tomarse lo explicado en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T), quien incluye la concurrencia de una indemnización correspondiente para aquellos casos donde el daño (despido) ya fue producido, y lo que se busca es resarcir ese daño ya

consumado mediante el pago de una suma de dinero en carácter de indemnización.

Se sale de esta órbita protectora, cambiando entonces el panorama hacia una finalidad preventiva, donde el ideal buscado es la carencia de efectos que tendría el despido realizado dentro del marco de vigencia del Decreto y evitar así la producción del daño.

Se habla de un cambio de lógica ya que la finalidad preventiva que contempla la norma no busca la protección post-daño/despido, como sería la concurrencia de una indemnización la cual funcione a modo de resarcimiento, sino que la prevención se basa en la ausencia de efectos de despido, protegiendo así los puestos laborales.

Junto a esta modificación de la lógica se encuentra la necesidad también de que exista un cambio dentro del ámbito procesal del Derecho Laboral, esto motivado por la necesidad de la protección del trabajador/a ante el daño latente que generaría el despido, siendo esta situación de urgencia para la protección.

Una de las críticas fuertes que se genera es en base a las respuestas que deberían brindar los órganos judiciales, para lograr así evitar la generación del daño y cumplir con esta nueva faz preventiva sobre la cual se pone especial énfasis.

Sobre la urgencia de que el proceso laboral tome las medidas necesarias para un correcto desarrollo protectorio, menciona el Dr. Sebastián Coppoletta:

*Si en los próximos 60 días, una persona es despedida en violación al art. 2 del DNU 329/2020 -ojalá que no- y deja de devengar y percibir salario, entonces el muy buen y justo juicio laboral que culmine en una excelente sentencia adecuadamente fundada y que disponga la nulidad del despido, la reinstalación y el pago de los salarios devengados y no percibidos dictada dentro de....¿2, 3,..5 años? no será la respuesta jurídica adecuada a la actual situación de necesidad y urgencia que justifica el DNU. En definitiva, esa persona habrá sufrido el daño del despido y la respuesta jurisdiccional será como toda sentencia que llega tarde...injusta.*

**(Coppoletta, Sebastian. DNU 329/2020: una oportunidad para que se luzca el Derecho Procesal del Trabajo...y las juezas y los jueces que lo apliquen. 2020)**

Tomando esta calificación como punto de partida, se demuestra la imperiosa necesidad de una agilización dentro del proceso laboral, el cual, como menciona el citado autor, en caso de no tomar estas directrices podría recaer en un ejercicio de sus facultades el cual termina siendo perjudicial sobre los derechos de las/o trabajadoras/es.

Esta crítica debe contextualizarse entendiendo la situación del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, ya que como menciona la cita anterior, las situaciones de despidos en un contexto de pandemia, con las posibilidades de sustituir la pérdida laboral o conseguir un nuevo ingreso, se ven mermadas a partir de las situaciones de aislamiento, restricción de horarios para la circulación, medidas tomadas en su momento, como también la situación económica de los privados se vio afectado por todas estas medidas sanitarias.

Por ello, se hace especial énfasis en la situación de reinstalación del trabajador/a en su puesto laboral, por lo que la finalidad de la carencia de efectos de los despidos toma importancia para la normativa en cuestión.

Es en este punto donde se torna relevante la utilización de medidas o institutos las cuales le permitan a los diversos asesores legales tener herramientas para lograr la finalidad la cual mencionamos que tiene este Decreto de Necesidad y Urgencia, la prevención del daño.

Debe complementarse esta idea de utilización de diversos medios junto a las diferentes virtudes del abogado, siendo así la utilización de estos institutos los cuales garanticen realmente la necesidad y urgencia de las situaciones las cuales pretende proteger esta norma.

Una de las herramientas principales a utilizar dentro de esta búsqueda de agilización del proceso son las denominadas medidas autosatisfactivas o medidas autónomas, entendiendo que a partir de que con el cumplimiento de su finalidad se produce el agotamiento de la instancia, es un instituto interesante

para la satisfacción de la urgencia de las diferentes situaciones de los trabajadores y las trabajadoras.

Por ello, el objetivo principal de este trabajo contempla dentro de sí los antecedentes jurisprudenciales los cuales transiten por las vías autosatisfactivas, ya que la aplicación de las mismas es, a criterio propio, la vía idónea para la satisfacción de la finalidad del DNU 329/2 y sus prórrogas.

### ➤ **Situación de trabajadores y trabajadoras en periodo a prueba**

Otro de los puntos en cuestión a desarrollar sobre los despidos durante la vigencia de las normativas protectoras es el supuesto específico quienes se encuentran dentro del periodo a prueba.

Ya se explicó anteriormente los diferentes lineamientos que poseen, dentro del contrato por tiempo indeterminado, aquellos/as trabajadores/as que se encuentran dentro del plazo de periodo a prueba. Se desarrolló también las potestades que poseen los empleadores sobre las cuestiones referidas al despido en el periodo a prueba.

Entonces, nos encontramos frente a la situación de buscar la respuesta sobre cómo se define la situación de quienes se encuentren dentro del periodo a prueba y sean despedidos durante la vigencia de los Decretos 329/20 y ss.

Se puede hacer un análisis rápido de esta problemática, entendiendo que por principios generales del derecho, al no hacer excepciones el DNU mencionado, quienes estén dentro del periodo a prueba ingresan sobre la protección del DNU 329/20 y ss.

A ello se le suman los principios generales del Derecho Laboral, como lo es el principio protectorio, el cual pretende generar un marco protectorio siempre en favor de la posición más débil de la relación laboral, ergo, las/os trabajadoras/es.

Pero en contraposición a esto, cabe recordar brevemente que el caso del despido dentro del periodo a prueba es el único supuesto viable donde los empleadores no tienen la obligación de la expresión de causa respecto del despido.

También es fundamental entender que quienes sean despedidos en periodo a prueba no les corresponde una indemnización en primer momento, siendo que la única posibilidad de que concurra ella es en la omisión del preaviso por parte del empleador requerida para el despido propiamente.

Tomando esta controversia entre las disposiciones novedosas que ha sancionado el Estado en pos de proteger la situación de los trabajadores y las trabajadoras, en contraposición a las facultades que poseen los empleadores de poder disponer el despido en el periodo a prueba sin necesidad de expresar causa, ni correspondiendo así una indemnización por la concurrencia del despido, surge entonces un debate en cuanto la prevalencia de una normativa sobre la otra.

El supuesto planteado es la problematización de la normativa que se utilizará como base para el desarrollo, siendo que se buscará llegar a una conclusión final mediante este conjunto de normas, documentos por parte de la doctrina, análisis de los diferentes votos de los magistrados en la correspondiente jurisprudencia dentro de la materia, la cual pretende responder la incógnita sobre la viabilidad de incluir dentro de la protección del DNU 329/20 a las/os trabajadoras/es en periodo a prueba.

### **Diversas posturas doctrinales**

El supuesto de estudio donde se plantea la inclusión en el ámbito de protección planteado por el DNU 329/20 de las trabajadoras y los trabajadores dentro del periodo a prueba, es un tema el cual no escapa a la opinión de diversos operadores judiciales y se ha generado una especie de división respecto de la fundamentación planteada por cada lado.

Es por ello que considero importante traer a este trabajo la inclusión de las perspectivas mediante las cuales se argumenta tanto la inclusión como la negación, de quienes se encuentran en periodo a prueba, dentro de la protección.

Se ha mencionado y explicado los puntos por los cuales se genera esta problemática, siendo entonces, resumidamente, en pos del artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N°20.744.

Estas dos posturas que surgen, las define Sergio O. Rodriguez (2020) como “Postura Restrictiva” siendo aquellas las cuales plantean la prevalencia de el artículo 92 bis por sobre el DNU 329/20; y como “Postura Tuitiva” en donde, al contrario del anterior, se prioriza el Decreto por sobre la LCT.

### **Postura Restrictiva**

Continuando con las definiciones del autor mencionado, y tomando la Postura Restrictiva, se fundamenta la misma a partir de una visión más inclusiva de las partes del contrato de trabajo.

Sergio Rodriguez (2021) ha mencionado que esta transición de la estabilidad relativa a la llamada “Estabilidad absoluta temporal” genera una suerte de inseguridad jurídica dentro de los empleadores, a partir de la mencionada coyuntura económica que posee nuestro país y su volatilidad.

Este sector argumenta que ya bastante daño implicaría para el empleador el esfuerzo de mantenerse abonando salarios en medio de la caída de su rentabilidad, y a ello sumarle el deber de adherirse a esto la obligación de mantener un vínculo el cual en tiempos normales u anteriores no hubiese tenido que sostenerse.

Vuelven a tener fundamento entonces en la posición la cual se los coloca a los trabajadores y las trabajadoras, transitando el mencionado periodo a prueba. Si bien es cierto la existencia del daño que se genera en el supuesto del despido, también es cierto que la concurrencia del mismo en la situación de periodo a prueba es una cuestión que cede a partir de ser una facultad propia del empleador el poder despedir en tal condición.

Otro de sus argumentos, y tal vez la mayor falencia desde donde se sostiene esta postura, concurre en el orden de prelación normativo que sostiene esta posición.

Se plantea un orden jerárquico, mediante el cual, ante la concurrencia de una Ley Especial, como lo es la Ley de Contrato de Trabajo, y la sanción de un Decreto de Necesidad y Urgencia, como el DNU 329/20, debería de prevalecer la primera, por una cuestión jerárquica propia de nuestro Derecho.

Si bien este último argumento encuentra su lógica desde el orden jerárquico normal en nuestro Derecho, es importante también mencionar que el Derecho Laboral esquivaba esta lógica.

Esto a partir de la existencia de una de las bases más importantes dentro del Derecho Laboral, como lo es el llamado "**Principio Protectorio**", considerado uno de los fundamentos dentro de la segunda postura en este debate.

### **Postura Tuitiva**

Este sector dentro del debate plantea la inclusión de los trabajadores y las trabajadoras en periodo a prueba dentro de la protección planteada del DNU 329/20.

Como se mencionó anteriormente, el principio protectorio plantea el orden de prelación normativo en base a aquellas normas las cuales sean más protectoras para el trabajador, esquivando entonces el normal orden jerárquico que existe en nuestro ordenamiento jurídico.

Por otro lado, esta postura se basa en uno de los principios jurídicos conocidos como "*ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus*" o traducido a nuestro lenguaje como "*donde la ley no distingue no debemos de distinguir*".

Esto a partir de que, tomando en cuenta la finalidad protectora que posee el Derecho del trabajo, como también la misma finalidad propia del DNU, podría lograrse plantear este principio como una base para la sustentación de la protección sobre las/os trabajadoras/es en periodo a prueba.

Desde esta postura se plantea que el análisis del mencionado Decreto debe darse a partir de la inclusión de las reglas que surgen a partir de la aplicación del Principio Protectorio característico del Derecho Laboral.

A partir de la lógica tuitiva del Derecho del trabajo, las consideraciones del 329/20 deberían extenderse hacia quienes se encuentran dentro del periodo a prueba. Siguiendo entonces esta lógica, debería de tomarse en cuenta ya no solo las condiciones dispuestas por el artículo 92 bis de la LCT, sino también los artículos 8 y 9 de la misma ley, quienes disponen:

*Art. 8° — Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo.*

*Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio. (Ley Nacional N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. 13 de Mayo de 1976)*

*Art. 9° — El principio de la norma más favorable para el trabajador.*

*En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos 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, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador. (Ley Nacional N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. 13 de Mayo de 1976)*

## **Capítulo 5.**

### **Antecedentes Jurisprudenciales en la Provincia de Rio Negro sobre el DNU 329/20**

El presente capítulo está conformado por 2 subtítulos, mediante los cuales se realizará un análisis sobre el desarrollo de los tribunales laborales de las 4 circunscripciones de la provincia de Rio Negro, mientras que, posterior a ello, se hará una breve ponderación sobre diferentes casos en particular de cada una de las circunscripciones.

Las diferentes posturas, visiones e interpretaciones que surgen dentro de las voces doctrinarias son conceptos los cuales son de suma importancia para poder llevar a cabo un correcto desenvolvimiento del presente trabajo y es por ello que se traen a colación.

A su vez, y como se mencionó en el título anterior, los roles que tendrán los abogados dentro de los casos particulares, en conjunto con las diferentes resoluciones judiciales, son ejemplos de que estos supuestos requieren de una interpretación delineada a los casos en particular.

Motiva el recorte geográfico y jurisdiccional la finalidad de tomar como referencia un sector específico del ámbito judicial y así poder desarrollar, de manera más específica, una revisión de estas diferentes sentencias.

La finalidad principal que tendrá esta revisión es la de extraer los diferentes argumentos esgrimidos por los magistrados, en conjunto de los diferentes hechos que corresponden a cada caso para así poder lograr su sentencia final.

A su vez, a modo de complementar la elaboración de la jurisprudencia en concreto de los despidos incausados protegidos por el DNU 329/20, se incluyen antecedentes jurisprudenciales respecto de los despidos de aquellos quienes se encuentran dentro del periodo a prueba, con el fin de determinar los criterios tomados por los magistrados en estos supuestos controversiales.

➤ **Análisis sobre los casos de despido incausado durante la vigencia del DNU N° 329/2020 en las 4 Circunscripciones Judiciales de Río Negro.**

A partir de la determinación de centrar el estudio de la jurisprudencia en base a la Provincia de Río Negro, surge la necesidad de tomar como objeto de estudio las 4 Circunscripciones Judiciales que tiene nuestra Provincia: Viedma (1er Circ.) General Roca (2da Circ.); San Carlos de Bariloche (3er Circ.) y Cipoletti (4ta Circ.)

Una vez centradas en las 4 circunscripciones, los fallos a tomar en consideración son aquellos fallos emanados desde las Cámaras Laborales de cada una de las circunscripciones mencionadas.

Para el presente trabajo, se utiliza como fuente principal de material jurisprudencial las sentencias y fallos contemplados dentro del Repositorio Digital del Poder Judicial de Río Negro.

Se hace la aclaratoria sobre esto ya que es posible la existencia de una mayor cantidad de casos los cuales no se encuentren cargados en el mencionado Repositorio, pero el presente estudio se centrará en el material disponible dentro del mismo.

Otro criterio al momento de buscar jurisprudencia la cual sea idónea para el presente estudio es que se utilizan aquellas causas las cuales hayan transitado por una vía sumarísima, como lo es la interposición de medidas autosatisfactivas, o por medidas cautelares.

La fundamentación de la misma surge del objetivo principal del presente trabajo, buscando mediante las medidas autosatisfactivas tomar la urgencia que presentan estos casos de despidos, los cuales concurren en tiempos donde la estabilidad económica se vería afectada y gravemente perjudicada por el contexto de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio en el cual se producen.

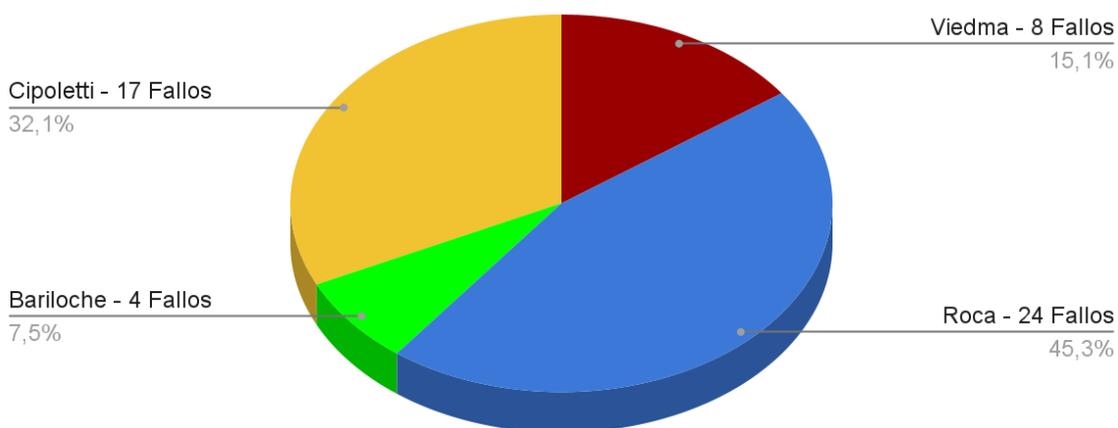
La elaboración del análisis sobre el material jurisprudencial se limita a un marco temporal en el cual se contemplan los años 2020 y 2021, teniendo como

principal fundamento que estos dos años fue donde rigió el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (A.S.P.O).

Tomando en cuenta entonces estas referencias y realizando la salvedad sobre el Repositorio, considerando que los años 2020 y 2021 son utilizados como parámetro temporal, se registraron en las Cámaras Laborales un total de 53 fallos, quedando registrados la totalidad de los mismos en el siguiente gráfico:

#### 4 Circunscripciones Judiciales - 53 Fallos

Fuente: Repositorio Digital de Jurisprudencia del Poder Judicial de Rio Negro



Como muestra el presente gráfico, las circunscripciones de Roca y Cipoletti han sido quienes acapararon la mayor cantidad de jurisprudencia en materia de despidos incausados, encontrándose más del 70% de los casos en estas circunscripciones.

Del estudio de la totalidad de los fallos pertinentes a las cuatro circunscripciones de nuestra Provincia, se pueden extraer varios puntos a modo de análisis, dentro de los cuales podemos encontrar, por ejemplo, la forma mediante las cuales se interpusieron en las Cámaras Laborales los diferentes casos, las diferentes resoluciones que tomaron los magistrados judiciales, las diferentes solicitudes de las partes actora, etc.

Si quisiéramos tomar la forma en las cuales se han interpuesto las diferentes acciones dentro de nuestros tribunales laborales, como punto de conexión entre los fallos, se puede concluir que de los fallos tomados como objeto de estudio, la totalidad de los casos han transitado de manera cautelar, interponiéndose como instituto en particular las denominadas Medidas Autosatisfactiva, en conjunto de Medidas Cautelares como la prohibición de innovar.

Cabe resaltar esta particularidad, a partir de la situación en la cual se encontraban los trabajadores y las trabajadoras que habían sido despedidos, ya que como se explicó en el Capítulo 4 del presente trabajo, la situación de excepcionalidad en la cual se realizaba el despido, genera la imposibilidad de volver a contar con una fuente de ingreso.

A su vez, la interposición de las acciones mediante las mencionadas medidas autónomas/autosatisfactivas va en concordancia a la lógica o espíritu que presenta el DNU 329/20. Esta característica sigue la necesidad de una pronta resolución frente a estas situaciones de urgencia en las cuales se encuentran las trabajadoras y los trabajadores al momento de ser despedidos.

Otro punto de conexión entre las sentencias provenientes de los tribunales de nuestras cuatro circunscripciones judiciales es lo dictaminado en cada uno de ellos respecto de la situación de los trabajadores y las trabajadoras, su reincorporación a sus puestos laborales, o el rechazo de las medidas planteadas por las partes actoras.

En este punto es importante realizar una salvedad. De la totalidad de las sentencias tomadas para el presente estudio (53 fallos de las diferentes circunscripciones judiciales) se encuentran tanto sentencias definitivas como sentencias interlocutorias, las cuales devienen de la interposición de recursos de casación para la apelación de las primeras sentencias definitivas.

Nuestra Ley de Procedimiento Laboral, Ley N° 1504, prevé en su artículo 56 la interposición de recursos extraordinarios contra sentencias definitivas de las diferentes Cámaras Laborales, expresando así:

*Artículo 56 - Contra las sentencias definitivas dictadas por los Tribunales del Trabajo sólo procederán en su caso, los siguientes recursos extraordinarios por ante el Superior Tribunal de Justicia:*

*[...] b) De **inaplicabilidad de ley** o doctrina legal, fundado en que la sentencia las haya violado o aplicado falsa o erróneamente y siempre que el valor del litigio exceda el doble del monto que fije anualmente el Superior Tribunal de Justicia, según el apartado II) del Artículo 63 de la Ley Provincial N° 2430, o siendo inferior pero igualmente superior al monto base, cuando no existiere doctrina legal del Superior Tribunal de Justicia de los cinco años anteriores a la fecha de la sentencia recurrida, respecto de la cuestión jurídica debatida” (Ley N° 1504 de 2007. Mediante la cual se establece el Procedimiento Laboral en la Provincia de Rio Negro. Promulgado 21/12/2007. Boletín Oficial N° 4584)*

Por lo expuesto, todos aquellos recursos extraordinarios los cuales se consideren admisibles por el tribunal laboral, deberán ser elevados hacia la máxima autoridad jurisdiccional de nuestra provincia, el Superior Tribunal de Justicia.

Por ello, no se agrupa aquellas sentencias las cuales rechazan la acción interpuesta junto las cuales hacen lugar a los recursos de inaplicabilidad de ley y por ende elevan los autos hacia el Superior Tribunal de Justicia de Rio Negro.

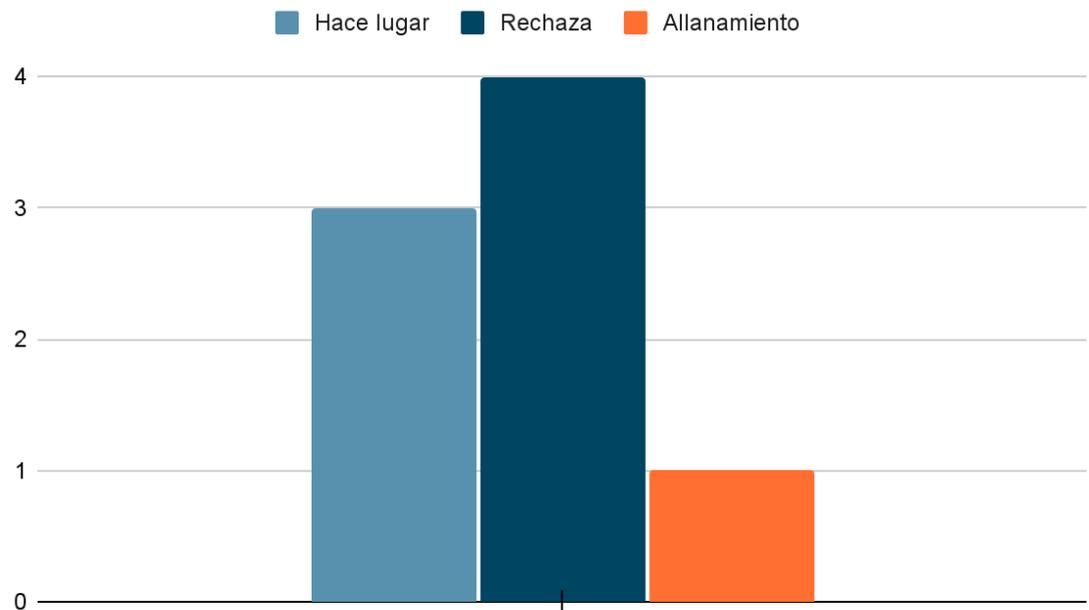
### **1er Circunscripción - Viedma**

La primera circunscripción judicial de nuestra provincia es la 3era con mayor cantidad de sentencias recopiladas dentro del Repositorio Digital del Poder Judicial, contando con un total de 8 fallos entre los años 2020 y 2021 como lo demuestra el gráfico de tortas integrado anteriormente.

De esos 8 fallos los cuales se interpusieron en nuestra Cámara Laboral, se extrae que en 3 de ellas se hace lugar a la medida solicitada, ordenando en las mismas la reinstalación en su puesto laboral a quienes habían resultado despedidos injustamente.

Mientras que en 4 de las restantes se rechaza la medida autosatisfactiva. La causa restante no se agrupa a ninguna de las dos categorías anteriores, ya que la demandada decide allanarse a las pretensiones de la actora.

## 8 Sentencias - 1er Circunscripción Viedma



Fuente: Repositorio Digital de Jurisprudencia del Poder Judicial de Rio Negro

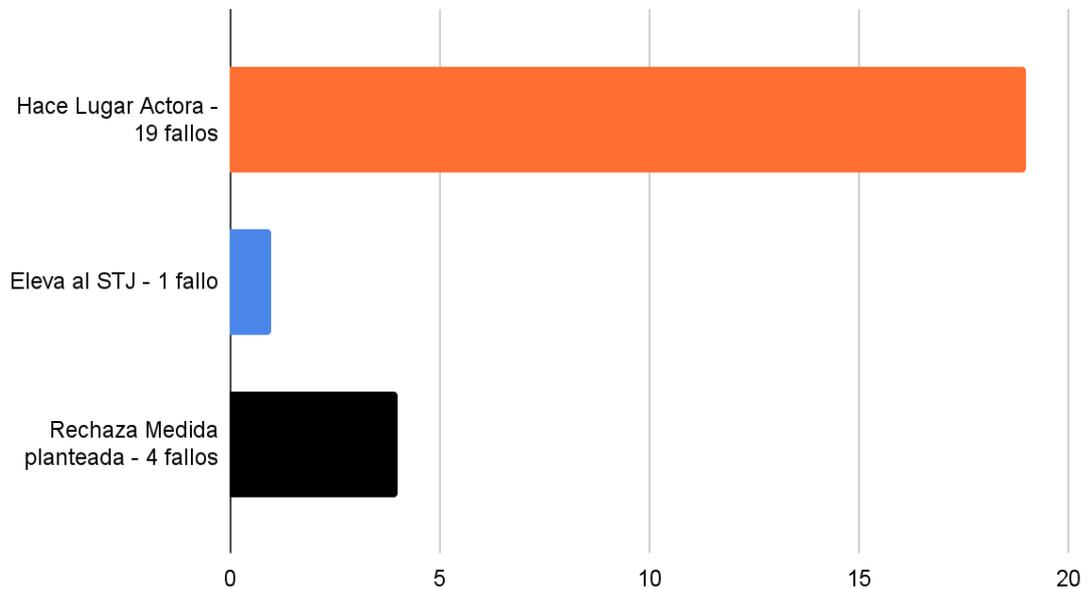
## 2da Circunscripción - General Roca

La 2da Circunscripción Judicial de General Roca es quien reúne la mayor cantidad de jurisprudencia dentro de los tribunales rionegrinos, contando con un total de 24 fallos entre las Cámaras Primera y Segunda del fuero laboral entre los años 2020 y 2021.

De esos 24 fallos, pueden dividirse en que 15 de ellos han transitado por la Cámara 2da, mientras que los restantes 9 fueron sentenciados desde la Cámara 1ra.

En total, se hizo lugar a la acción planteada en 19 de los 24 fallos analizados, mientras que en 4 de ellos, todos pertenecientes a la Cámara Primera, se procedió a rechazarlos. El fallo restante de los 24 se trata de la interposición de un Recurso extraordinario, el cual se hace lugar para su evaluación por el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Rio Negro.

## 24 Fallos - 2da Circunscripción



### 3er Circunscripción - San Carlos de Bariloche

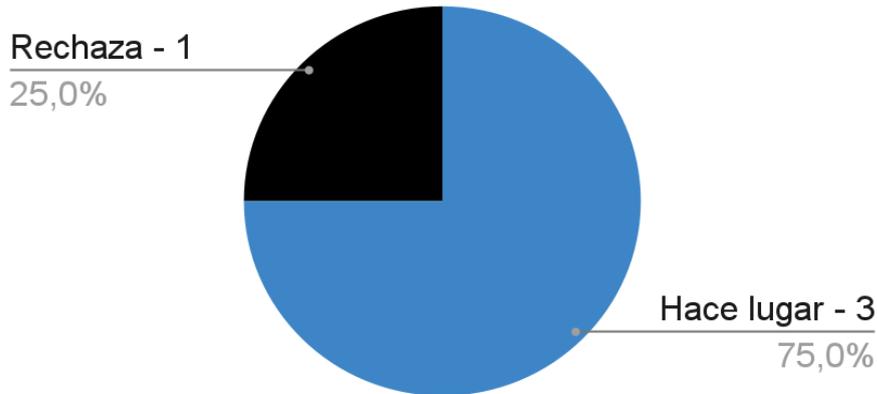
Los tribunales laborales de la ciudad de San Carlos de Bariloche, a pesar de contar tanto con una Cámara 1ra como con una Cámara 2da, conforman la circunscripción con menor cantidad de fallos cargados dentro del Repositorio Digital.

La 3er Circunscripción cuenta con un total de 4 fallos sentenciados durante el año 2021, ya que no cuenta con material cargado pertinente al año 2020. Dentro de esos 4 fallos, se encuentra que en 3 de ellos se ha fallado a favor de la parte actora, ergo, el trabajador, y se ha ordenado la reinstalación a su puesto de trabajo.

En un solo caso se ha procedido a rechazar la medida autosatisfactiva interpuesta por la actora, donde resulta ser un caso interesante a raíz de que es un despido que se produce dentro del ámbito de la administración pública, y de los fundamentos se extrae la imposibilidad de aplicar el DNU 329/20.

## 4 Sentencias - 3er Circunscripción

Fuente Repositorio Digital Jurisprudencia del Poder Judicial de Rio Negro



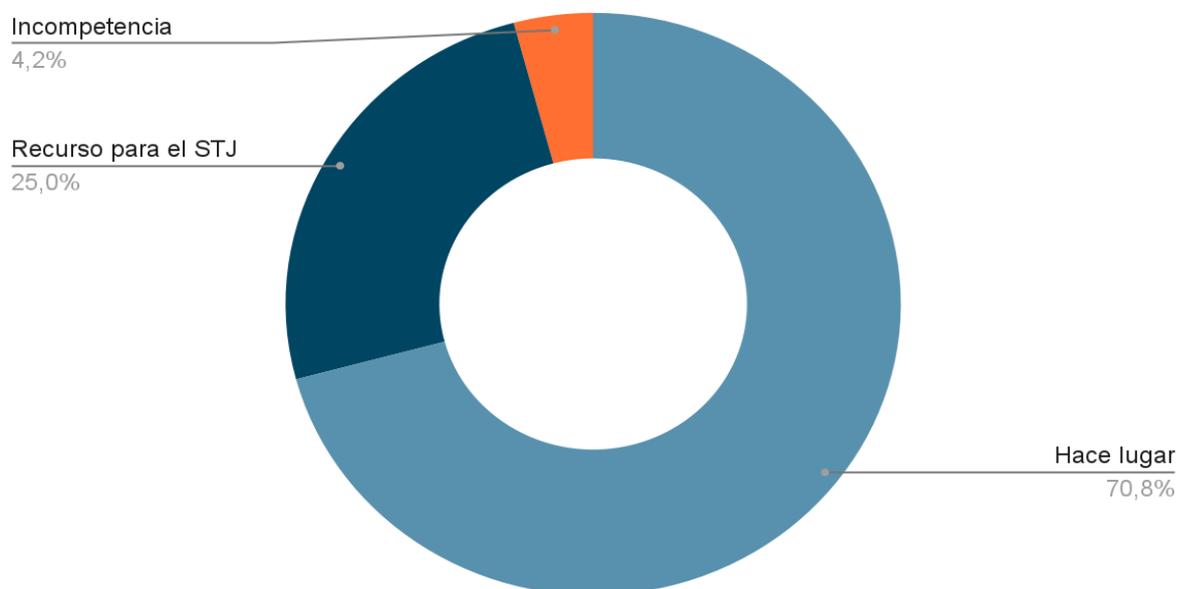
### 4ta Circunscripción - Cipolletti

La Cámara Laboral de la ciudad de Cipolletti, conformada como la 4ta Circunscripción Judicial de la provincia de Rio Negro, es la segunda con mayor cantidad de fallos recopilados desde el Repositorio Digital del Poder Judicial.

De la mencionada fuente, se extrae un total de 17 fallos los cuales fueron sentenciados durante los años 2020 y 2021, en donde en 10 ocasiones se decidió hacer lugar al reclamo pertinente a la actora, mientras que en 6 ocasiones se hizo lugar al recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto y, por ende, se elevan las actuaciones al Superior Tribunal de Justicia de Rio Negro, a pesar de ser declarados inadmisibles a su vez los recursos extraordinarios de arbitrariedad de sentencia contra la misma de primer instancia.

Por otro lado, el fallo restante no cataloga en ninguna de las dos categorías mencionadas a partir de que el Tribunal Laboral de Cipolletti se declara incompetente para el caso, al tratarse de un litigio donde las partes se encontraban domiciliadas en diferentes provincias.

## 4ta Circunscripción - 17 Fallos



### ➤ Casos relevantes en particular

Para el presente subcapítulo se toman diferentes fallos particulares los cuales se utilizan como modelos ejemplificativos de las decisiones tomadas por las cámaras laborales de sus correspondientes circunscripciones.

La finalidad de la misma es profundizar, en casos específicos, lo analizado en el subcapítulo anterior, donde se hizo una revisión de los resultados arrojados en las sentencias de cada una de las circunscripciones judiciales de la provincia de Río Negro.

A su vez, el estudio de los diferentes casos en particular toma importancia al momento de indagar sobre los fundamentos esgrimidos por los tribunales laborales de nuestra provincia.

*“Cámara del Trabajo - Viedma - Ferria Alejandro Fabian c/ Cementos del Sur S.A S/ Medidas cautelares”*

**Hechos:** El precedente jurisprudencial se desarrolla en la primer circunscripción de la Provincia de Rio Negro, donde en la Cámara Laboral se presenta medida autosatisfactiva con la finalidad de ordenar la reinstalación en su puesto laboral al Sr. Alejandro Ferria en la empresa Cementos del Sur S.A.

La parte actora explica haber ingresado a prestar funciones en fecha 12/2/2020 para Cementos del Sur SA, como sereno, en la obra de asfalto que la empresa realizaba en el Boulevard Moreno de Carmen de Patagones.

Seguidamente, refieren que la relación se desarrolló con normalidad hasta que el 27/05/2020 la accionada le envió una carta documento al trabajador para comunicarle que a partir de esa fecha prescinden de sus servicios.

La actora basa su pretensión en que dicho acto se encontraba vedado por las directivas planteadas por el DNU 329/20 y sus prórrogas, puntualizando que la misma norma alcanzaba a los trabajadores y las trabajadoras comprendidos en el marco de la ley 22.250.

Finalmente, especifica que los requisitos para la viabilidad de la medida autosatisfactiva, el peligro en la demora como la verosimilitud del derecho, se encuentran acreditados en la normativa mencionada como también en el perjuicio que generaría la pérdida de la fuente laboral para el trabajador.

Por su parte, la defensa de la demandada se basó en que el despido se encontraba fundado en la finalización de la obra para la cual había sido contratado el agente y se encontraba prestando servicios, detalle el cual no fue incluido dentro del telegrama de despido.

En un primer momento, el tribunal decide hacer un análisis en base a la viabilidad de la interposición de la medida autosatisfactiva, enunciando así la finalidad que poseen las mismas como también los requisitos necesarios para su presentación.

Cita la Cámara Laboral al Superior Tribunal de Justicia, expresando así:

*Los recaudos del despacho categóricamente positivo de una medida autosatisfactiva son los siguientes: 1) fuerte probabilidad de la existencia del derecho sustancial; 2) firme convencimiento de que el perjuicio invocado es irreparable e inminente; 3) urgencia manifiesta extrema, y 4) que estén comprometidos derechos subjetivos medulares que por su propia naturaleza posean una mayor dosis de urgencia, siempre y cuando a ellos no se contrapongan en el caso, en cabeza del destinatario de la medida, otros derechos de similar calibre (CARNICERO, Daniel A. y Otros s/Acción de Inconstitucionalidad, 2000)*

Menciona el tribunal que el DNU 329/20 prohíbe los despidos sin justa causa, entendiendo que esta finalidad se extiende sobre todos los trabajadores y trabajadoras dentro del sector privado, sin realizar distinción sobre el régimen particular aplicable a cada uno de ellos.

Finalmente, expresa la Cámara que al no encontrarse mencionada dentro de la Carta Documento que el motivo del despido del trabajador era la finalización de la obra, no podía ser analizado dentro del juicio propiamente por el principio básico de la invariabilidad de la causa del despido, esto a partir de no encontrarse documentado propiamente en la CD de despido enviada por el empleador.

Por todo lo anteriormente expuesto, es que la Cámara Laboral decide fallar a favor del particular, haciendo lugar a la interposición de la medida autosatisfactiva y declarando la reincorporación inmediata de trabajador a la empresa, en su puesto de tareas en las mismas condiciones de trabajo vigentes con antelación al despido.

En relación a este caso, la Cámara Laboral de Viedma se manifestó de igual manera, en una situación idéntica, dentro del fallo "*Nicoletta Flores, Braian Enrique c/ Cementos del Sur s/ Medidas Cautelares*", ya que la situación es exactamente igual que del trabajador, siendo despedido en las mismas circunstancias y por la misma obra en la cual se encontraban prestando servicios. Por ello no tendría sentido explicar el fallo en cuestión, pero sí es importante mencionar a modo de contemplarlo como jurisprudencia local.

*“Cámara Primera del Trabajo - General Roca - Calfulaf Nicolas  
Tristan c/ Municipalidad de Chimpay s/ Contencioso Administrativo”*

El fallo es tomado como caso en particular para el presente capítulo a partir de la particularidad que concurre en el mismo de ser uno de los pocos casos puntuales en donde se tramita la interposición de demanda con fines de decretar la invalidez de un despido contra un órgano perteneciente a la esfera de la Administración Pública.

Resulta interesante a partir de que, cómo se ha explicado anteriormente en el desarrollo de este trabajo, la lógica y la estructura del derecho laboral dentro del ámbito público es diferente a la del ámbito privado por regirse por diferentes leyes las cuales regulan el empleo público.

**Hechos:** El caso se inicia con la presentación de la parte actora, el Sr. Nicolas Calfulaf, mediante la cual se solicita la nulidad del despido como su reinstalación en su puesto de trabajo.

La actora menciona que el demandante ingresó a trabajar en el municipio de Chimpay en el mes de Enero del año 2012, prestando tareas de peón general. Señala que fue contratado para realizar tareas normales del personal de planta del Municipio.

En el año 2016 es notificado de que es despedido por la municipalidad, dando inicio a acciones judiciales, las cuales tramitan por la Cámara Segunda de Trabajo de Roca, dictando sentencia favorable en el año 2020 y ordenando el pago de una suma de dinero en carácter de indemnización.

Más allá de la mencionada sentencia, expresa la actora que la Municipalidad vuelve a contratarlo en el año 2018 en el mismo puesto de trabajo, en “planta permanente”, es decir, previo al dictado de la sentencia por el primer despido concretado.

Una vez notificada la Municipalidad de lo dispuesto por la sentencia, le requiere al Sr. Calfulaf la restitución del monto de la indemnización a la

Municipalidad, y ante la negativa del trabajador, menciona la actora ser amenazada por el intendente de ser nuevamente despedido.

En fecha 20 de Mayo de 2021 la actora recibió carta documento por el cual se le comunica que se prescinde de sus servicios, encontrándose fundada en Ordenanza 38/2020 y poniendo a disposición únicamente haberes.

La actora remite intimación en fecha 3 de junio de 2021 solicitando se reincorpore, junto al abono de los salarios caídos, siendo respondido por la municipalidad, quien niega las afirmaciones presentadas y dando por concluido el intercambio epistolar.

El actor invoca haber sido contratado en carácter de planta permanente, adjuntando nota enviada por el presidente del Concejo Deliberante a Ipross, donde se adjuntaba listado de personal de planta permanente donde figuraba el actor.

Por ello considera que el despido decidido es nulo en violación del principio de estabilidad del empleo público, regulado por el artículo 14 Bis de la Constitución Nacional. Agrega además que en la situación de pandemia, se prohibieron los despidos mediante los DNU 329/20 y sus prórrogas.

Por último, la actora solicita la aplicación de una medida cautelar de no innovar a los fines de que se deje sin efecto el despido, fundamentando sus requisitos de peligro en la demora, verosimilitud del derecho y la contracautela.

**Fundamentación Cámara Laboral:** La Cámara Primera hace un primer análisis en base al objeto de la medida cautelar, mencionando que se corresponden con el objeto de la acción de fondo, es decir, la demanda.

Posteriormente, expresa que surge de los autos que existió relación de empleo público entre la actora Nicolás Calfulaf y la municipalidad de Chimpay. No obstante, menciona que el actor no logró acreditar haber sido designado como planta permanente del municipio.

Detalla que la acreditación de tal característica se adquiere con el acto administrativo de nombramiento del agente, emanado de autoridad competente y habiendo accedido al cargo previo concurso.

No se acompañó ninguna resolución de nombramiento, como tampoco documentación que acredite el carácter invocado de planta permanente, determinando que la nota dirigida al Ipross resulta insuficiente para la acreditación.

Por ello, fundamenta que aquellos empleados los cuales revistan la condición de pertenecer a “Planta Permanente” dentro del empleo público son quienes gozan de la estabilidad del artículo 14 de nuestra Constitución Nacional, principal argumento de la actora en la demanda instaurada.

Por último, el tribunal se refiere sobre el planteo de la actora en cuanto los Decretos dictaminados por el Poder Ejecutivo Nacional como medidas en el marco de la emergencia pública en diferentes áreas (económica, sanitaria, fiscal, etc), específicamente en referencia a la prohibición de despidos y suspensiones.

Aclara sobre este punto, que el mismo Poder Ejecutivo Nacional ya se ha expedido sobre la cuestión en específico, mediante los Decretos de Necesidad y Urgencia 39/21 y 156/2020, donde cita al primer decreto quien expresa:

*Que las disposiciones de los arts. 2,3,4,5,6 del presente no serán aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad a la entrada en vigencia del DNU 34/19 ni al Sector Público Nacional, definido en el artículo 8 de la Ley N° 24.156 y sus modificatorias, con independencia del régimen jurídico al que se encuentre sujeto el personal de los organismos, sociedad, empresas o entidades que lo integra. (Decreto de Necesidad y Urgencia N° 39 del año 2021. Presidencia de la Nación Argentina. 23 de Enero de 2021)*

Por ello, explica que dicha normativa de emergencia no resulta aplicable a los empleados municipales, ya que las disposiciones de esta normativa no encuadran en el ámbito de aplicación.

**Resuelve:** Finalmente, la Cámara Primera del Trabajo de la Segunda Circunscripción Judicial de Río Negro decide rechazar la medida innovativa peticionada por la actora, fundamentando en lo anteriormente explicado.

**“Cámara del Trabajo - Cipolletti - Jara Sebastian Alberto s/ Medidas Cautelares”**

**Hechos:** El presente se desarrolla dentro de la ciudad de Cipolletti, donde la Cámara del Trabajo toma conocimiento del caso en el cual el actor, Sebastian Alberto Jara, mediante patrocinio letrado promueve “Medida Autosatisfactiva”, la misma fundada en las disposiciones del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 329/20, con la finalidad de solicitar se ordene a su empleadora “ABERTURAS DE ALUMINIO S.A” la reincorporación como también el pago de las indemnizaciones correspondientes desde que fue despedido hasta su efectiva reincorporación.

Se expresa que en el día 2 de Marzo del año 2020 ingresa a trabajar prestando funciones de “peón”, siendo que de las mismas se encuadran dentro del Convenio Colectivo de Trabajo 260/75 de la industria metalúrgica. La relación Laboral concurre normalmente hasta el día 27 de Abril del 2020, donde recibe comunicación postal en la cual se le notifica que se rescindirá su contrato de trabajo de periodo a prueba, funcionando la misma como el formal preaviso de la extinción del contrato laboral a partir del día 10 de Mayo de 2020.

La actora procede a rechazar el despido a partir del despacho de 2 Cartas-Documento, fundamentando que el mismo es improcedente y no se ajusta a la ley al ser expresamente contrario al DNU 329/20, en la misma intimaba su reincorporación bajo apercibimiento de accionar judicialmente la nulificación del despido.

La Cámara Laboral de Cipoletti hace un primer análisis en cuanto la viabilidad de la interposición de la medida autosatisfactiva basándose en sus dos

principales requisitos: El peligro en la demora como también la verosimilitud del derecho.

Este último se encuentra fundamentado a partir del derecho invocado, por tratarse de un despido el cual se notifica durante la vigencia del Decreto de Necesidad y Urgencia 329/20 que prohíbe despedir junto a precedentes jurisprudenciales que han resuelto favorablemente dicho pedimento.

En cuanto el peligro en la demora, emerge de manera notoria y manifiesta dado el carácter irreparable de los perjuicios que le significaran de no hacerse lugar a la medida.

Posteriormente, la Cámara Laboral realiza un encuadre del caso particular al entender que el mismo corresponde a lo dispuesto por el Estado Nacional por el DNU 260/20, donde se ampliaba la emergencia pública en materia sanitaria dictando la limitación de la circulación de los habitantes, desarrollo de las actividades comerciales, laborales, etc.

Por lo que dentro de este contexto se sanciona el DNU 329/20 donde dispone la prohibición de los despidos sin justa causa y aquellos fundados en motivos de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por un plazo de sesenta días. La misma norma tuvo plena vigencia en virtud de la situación de excepcionalidad que corresponde al dictado de ella, dando cuenta entonces de la legitimidad de sus alcances para preservar la salud de los habitantes de la Nación.

Tomando en cuenta esto, el tribunal determina que bajo esta determinación de la prohibición de despidos, y citando al Dr. José Machado, las trabajadoras y los trabajadores se encontrarían durante 60 días (El plazo estipulado en el DNU originario y el cual posteriormente se vio prorrogado por los DNU consecutivos) en un régimen de estabilidad propia, el cual les excede normalmente ya que se encuentran bajo una estabilidad impropia.

El tribunal entiende que la normativa lo que busca es “elevar” al estatus jurídico del acto con objeto ilícito de los despidos injustificados, ya que la consecuencia inmediata de estos actos es la ineficacia del mismo. Suponiendo

que es nulo, no produce los efectos pretendidos por el empleador, no extinguiendo la relación de trabajo, de modo que el salario continúa devengándose igual que un trabajador que continúe a disposición del empleador.

Los jueces también incluyen dentro de la sentencia que la norma en cuestión comprende tanto a aquellos trabajadores y trabajadoras públicos que se rijan por el régimen de estabilidad relativa, como a quienes se desempeñan en el ámbito privado, 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. Todo esto se encuentra fundamentado en el principio del Derecho “*ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus*” o “Donde la ley no distingue, no debemos de distinguir”.

El tribunal decide citar jurisprudencia para la resolución del caso, siendo la misma una decisión tomada por los Tribunales Laborales de Mendoza, donde en el fallo “*BIERMAN GERBER, Christian c/LA AGRICOLA SA s/Medida cautelar*” se determina:

*El DNU 329/2020 es una regla dirigida a evitar la pérdida de las fuentes de trabajo, con correlato en otras medidas de méritis de la Nación dirigidas a apoyar el pago de salarios durante este plazo de crisis; así surge textualmente de sus considerandos. Por lo tanto, dos interpretaciones posibles se impone la de mantener el contrato durante el período de prohibición (Bierman Gerber Christian c/ La Agricola S.A s/ Medida Cautelar, Mayo 2020)*

Finalmente, concluye que la prohibición de despedir establecida por el Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020, alcanza a quienes se encuentran dentro del período de prueba establecido por el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, no solo porque no se encuentran excluidos ni expresa ni tácitamente de su ámbito de aplicación, sino, en virtud de que el DNU citado desplaza, en la cuestión que concierne a la solución del caso particular, a la LCT por su triple condición: a), de 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 el mismo dentro del período de prueba.

Finalmente, el Tribunal de Cipolletti decide hacer lugar a la medida solicitada por la actora y ordena la reintegración del trabajador despedido, debiendo reintegrar los salarios no devengados desde el momento del ineficaz despido hasta su concreta reincorporación, operando de por medio la aplicación de Astreintes por cada día de incumplimiento.

*“Cámara del Trabajo - Cipolletti - Rodriguez Gawryluk Solange s/ Medidas Cautelares”*

**Hechos:** Al igual que el anterior precedente jurisprudencial citado, se desarrolla dentro de la ciudad de Cipolletti. La Cámara del Trabajo toma conocimiento del caso, donde la actora promueve “Medida Autosatisfactiva” con fin de que se la reincorpore a su puesto de trabajo, fundamentando la misma a partir del DNU 329/20, contra la empleadora GEN S.R.L.

El fallo menciona las circunstancias fácticas que llevaron a este posterior desenlace judicial, siendo que la actora ingresó a trabajar como dependiente de la empresa “GEN S.R.L” el 3/02/2020, desempeñando tareas de Encargada de turno y vendedora de la tienda en el local de Servicompra Full, ubicado en Ruta Nacional N° 151, con categoría "Encargada de Turno" conforme Convenio Colectivo de Estaciones de Servicios N° 456/06.

El día 6/05/2020 recibe una llamada de su empleadora para que se presente en las oficinas a entregar su ropa de trabajo, por lo cual se procede a su despido de manera directa. La actora al consultar la motivación del mismo se le comunica que este surge por la finalización del periodo a prueba existente desde el momento de inicio de la relación laboral.

En fecha 8/05/2020 remite telegrama rechazando el despido verbal en virtud de lo dispuesto por el DNU N° 329/20 que prohíbe los despidos por 60 días desde el 31/03/2020. El 11/05/20 recibe carta documento fechada el 30/04/20, cuyo texto reza *“Le comunicamos a usted que prescindimos de sus servicios laborales a partir del día 30 de abril de 2020, Liquidación final a su disposición. Certificaciones a su disposición a partir del día 20 de Mayo en la sede de la empresa”*. Posterior a esta carta documento, la empresa responde el telegrama mediante CD fechada el 13/05/2020 donde rechaza el mismo, declarando inaplicable para el contexto y ratificando el despido por el periodo a prueba.

Finalmente, la actora responde la misiva mediante telegrama fechado el 20/05/20 ratificando su epistolar anterior y manifestando que la notificación del despido se produjo el 8/05/20, es decir, cuando ya había finalizado el período de prueba. Reitera el pedido de reincorporación bajo apercibimiento de considerarse despedida por su culpa.-

El Tribunal laboral decide hacer un primer análisis en base a la viabilidad de la medida autosatisfactiva, declarando que se encuentra fundada dicha medida en la verosimilitud del derecho invocado, por tratarse de un despido notificado durante la vigencia del citado Decreto de Necesidad y Urgencia 329/20, que prohíbe despedir junto a precedentes jurisprudenciales que han resuelto favorablemente dicho pedimento, también en el peligro en la demora, recaudo este que emerge notorio y manifiesto, dado el carácter irreparable de los perjuicios que, de no admitirse la medida, se les irrogarían.

Ingresando al caso particular, la Cámara Laboral decide merituar dos cuestiones previas, en virtud de las peculiaridades que presenta la causa: La primera, si el despido se produjo dentro del período de prueba previsto por el art. 92 bis como invoca la accionada o si el mismo se efectuó vencido dicho plazo, por lo que debe analizarse el momento en que fue notificada la actora.

En cuanto esto, la actora alega, como también acredita con la documental acompañada que obra en autos, que fue notificada no sólo estando vigente el decreto, sino habiéndolo vencido el período de prueba de 3 meses previstos por el art. 92 bis de la LCT.

En efecto, la relación laboral se inició el 3/02/20 (conforme recibo de haberes y constancia de AFIP agregadas en autos) en tanto el despido se produjo el 11/05/2020, conforme surge de la constancia del correo, dando cuenta de la notificación en dicha fecha.-

La segunda cuestión a merituar por el tribunal laboral es si la prohibición de despedir dentro del plazo estipulado, tiene alcance a trabajadores y trabajadoras comprendidos dentro del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, aunque, en el período de prueba, el cual, vale aclarar, forma parte del contrato integral y

no reviste como modalidad contractual especial, artículos 90 y 92 bis, Ley de Contrato de Trabajo.

En cuanto a este punto de análisis, el tribunal lo sintetiza de igual manera que el fallo desarrollado con anterioridad, citando al Dr. Jose Machado nuevamente al mencionar que los trabajadores y las trabajadoras se encontrarían durante 60 días (El plazo estipulado en el DNU originario y el cual posteriormente se vio prorrogado por los DNU consecutivos) en un régimen de estabilidad propia, el cual les excede normalmente ya que se encuentran bajo una estabilidad impropia.

De igual manera, entiende que la normativa lo que busca es “elevar” al estatus jurídico del acto con objeto ilícito de los despidos injustificados, ya que la consecuencia inmediata de estos actos es la ineficacia del mismo, por ende no produce los efectos pretendidos por el empleador, no extinguiendo la relación de trabajo, de modo que el salario continúa devengándose igual que un trabajador que continúe a disposición del empleador.

El Tribunal finalmente decide, verificado el grado de urgencia de la petición formalizada por la actora, considerando el contexto social imperante, ante un despido sin invocación de causa, perfeccionado el distracto incausado vigente el período de prohibición y vencido el período de prueba del art. 92 bis de la LCT, de fuerte impacto negativo para la fuente de trabajo de los mismos, tomando en cuenta la naturaleza alimentaria del trabajo y la potencial frustración de derechos en caso de no admitirse la petición, la cual ocasiona un daño irreparable

Hace lugar a la medida solicitada, ordenando a GEN S.R.L., a reincorporar, en forma inmediata a la notificación de la presente y a su puesto de trabajo, a la Sra. Solange Sara Rodriguez Gawryluk, con más el pago íntegro de los salarios que se devengaren desde el despido hasta la efectiva reincorporación, no correspondiendo requerir fianza alguna a la peticionante en consideración del bien jurídico tutelado y la normativa invocada.

## Conclusiones

A lo largo del trabajo de investigación se logra describir el desarrollo de la normativa sancionada, en materia laboral, específicamente la sanción del DNU 329/20, mediante el cual se suspendían los efectos de los despidos incausados como también las suspensiones.

Se analizó la normativa para poder llegar hacia el objetivo principal del presente trabajo, que es describir la jurisprudencia de los tribunales rionegrinos sobre los despidos incausados, dentro del marco del DNU 329/20 y sus prórrogas, tomando como principal medio la aplicación de las medidas autosatisfactivas para la reincorporación de los mismos a sus puestos laborales.

Se ha optado por realizar referencias específicas sobre la estructura del ordenamiento jurídico previo a esta sanción, como también el desarrollo del marco teórico principal del trabajo de investigación, conformado por la explicación y conceptualización propia de la norma en cuestión, sus alcances materiales, temporales y demás.

Por otro lado, se realizó la labor de tomar las opiniones de diferentes voces dentro del ámbito del derecho del trabajo, con la finalidad de poder tomar vista de cómo fue receptada la presente normativa. Los mismos explicaban la necesidad de tomar un cambio de directriz en cuanto la forma de llevar adelante estas situaciones de despidos durante lo que fue, en todo 2020 y parte del 2021, el denominado Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, abreviado como A.S.P.O.

Del análisis del marco teórico se desliga, a partir del espíritu de la norma las necesidades de las y los trabajadores/as, la utilización como método idóneo de las medidas autosatisfactivas como herramientas para buscar la reincorporación en sus puestos laborales de los cuales fueron despedidos.

En conjunto a la visión sobre el desenlace que debería tener la situación de despidos durante la vigencia de la norma, se situó en la situación específica de quienes se encuentran comprendidos dentro del periodo a prueba, su protección o no por el Decreto de Necesidad y Urgencia y el papel que deberían de tomar los magistrados judiciales en estos supuestos.

Finalmente, el desarrollo de las referencias jurisprudenciales tomadas por los tribunales rionegrinos de las diferentes circunscripciones, fue el vuelco de la teoría al plano de campo, en el marco de su objetivo principal y así tomar las diferentes decisiones de los magistrados como puntos de referencia en cuanto el desarrollo material de la normativa en cuestión.

A partir de la jurisprudencia, se concluye que los magistrados judiciales tomaron en cuenta el contexto de emergencia como también la situación de excepcionalidad existente al momento de los despidos, por ello optaron por la reincorporación de las trabajadoras y los trabajadores como se plasma en los gráficos creados en el presente trabajo.

Si bien es cierto que gran parte de la doctrina laboralista, como se ha citado y mencionado anteriormente, ha receptado favorablemente esta normativa, tomándola como un acierto en pos de lograr la finalidad propia del Derecho Laboral que es proteger al trabajador, también es una realidad que ha sido bastante cuestionada por otro sector de la doctrina.

La sanción del Decreto de Necesidad y Urgencia 329/20 tuvo su principal cuestionamiento en base al mercado laboral y no desde la óptica jurídica, ya que no se criticó la protección que la norma le dio al trabajador sino el impacto que tendría esta normativa dentro del mercado laboral. A partir del alto costo que generaría para aquellos empleadores los cuales debieran sostener en el tiempo los puestos de trabajo y que se encontraban perjudicados de igual manera a través de la situación de aislamiento de la población que afectaba de manera directa la productividad de sus empresas.

Como se ha explicado dentro del trabajo, al momento de hablar de aquellas posturas de carácter restrictivo en cuanto la inclusión de los/as trabajadores/as en periodo a prueba dentro de la protección del DNU 329/20, se criticó fuertemente que la estabilidad que se pretendía dar generaba una inseguridad jurídica en los empleadores a partir de la volatilidad económica que posee nuestro país.

Más allá de estas extensas críticas, las cuales encuentran su fundamento y son posturas totalmente válidas dentro del debate que se ha generado por esta normativa, la realidad es que el derecho laboral tiene como eje funcional la protección de la parte más débil y vulnerable dentro de la relación de trabajo, y esta es propiamente la figura del trabajador.

El análisis y uso de las decisiones jurisprudenciales como eje del estudio, demuestra que los magistrados judiciales han tomado interpretaciones las cuales son acorde al linaje o lógica de las normativas sancionadas.

Tomando las circunscripciones de Cipoletti y Roca como grandes exponentes en materia jurisprudencial, y receptando en total más del 60% de los fallos analizados con dictámenes favorables respecto de la reincorporación de los trabajadores y las trabajadoras entre ambas circunscripciones, denotan la tendencia marcada de fallar en favor de la parte más débil de la relación de trabajo.

Si bien los fallos utilizados dentro del trabajo no son claramente la totalidad del material que han generado nuestras Cámaras Laborales, si representan las tendencias que han tenido a la hora de fallar en estos supuestos de despidos contemplados bajo la órbita del Decreto de Necesidad y Urgencia 329/20 y sus prórrogas.

Estas mencionadas tendencias quedan constatadas al momento de volcarlas dentro de los gráficos elaborados por cada una de las Circunscripciones Judiciales de la Provincia de Río Negro.

Más allá de esta marcada tendencia, el material jurisprudencial nos demuestra que también existen casos donde se deniegan la procedencia de aquellas medidas solicitadas para la reincorporación.

La particularidad de aquellos casos rechazados se basa en que su gran mayoría se determinaron como despidos con justa causa o fundamentados en una causa concreta, recordando que lo que busca el DNU 329/20 es dejar sin efectos aquellos despidos que se realizan sin causa o sean fundados en fuerza mayor.

Por ello, se plantea nuevamente que la finalidad inmediata establecida por la normativa emergente del DNU 329/20 se aplica propiamente, no generando así la imposibilidad absoluta de despedir, sino en aquellos supuestos por los cuales vela la normativa, es decir, aquellos despidos sin justa causa o fundamentados en disminución de trabajo o fuerza mayor.

El caso de quienes están dentro del periodo a prueba es otro de los objetivos que se propone en el presente trabajo, buscando establecer una respuesta sobre el cuestionamiento de la inclusión de estos bajo la protección del DNU 329/20.

Como se ha demostrado, tanto en los parametros establecidos dentro de la jurisprudencia local de nuestra Provincia de Rio Negro, como a su vez, las diferentes perspectivas planteadas dentro de la doctrina nacional, se ha optado por tomar la postura tuitiva en cuanto la protección de estos trabajadores.

Esto coincide en cuanto a la lógica planteada por la normativa de urgencia, como a su vez, el espíritu que posee nuestro Derecho del trabajo, en cuanto se pregona la protección, por sobre diversas circunstancias, del eslabón más débil dentro de la relación laboral.

Los tribunales laborales han comprendido que la sanción de estos Decretos implica el deber de generar una protección eficaz, como a su vez expedita, para evitar que se generen perjuicios mayores a los que ya les genera el solo hecho de ser destituidos de su puesto laboral.

Las primeras aproximaciones sobre una conclusión en estos casos nos muestran que, al menos dentro de la jurisdicción de la Provincia de Rio Negro, los magistrados judiciales han logrado interpretar, en una gran cantidad de casos, la

urgencia de estas situaciones y las medidas necesarias para evitar mayores perjuicios.

De los fallos tomados como referencia, como también en la gran mayoría del resto, se encuentra como punto de conexión entre ellos la utilización de las medidas autosatisfactivas como el medio por excelencia para satisfacer la urgencia de la situación, ya que sinó nos encontraríamos ante la situación de un juicio ordinario el cual culminaría en 2, 3 o más años y terminaría siendo perjudicial para las trabajadoras y los trabajadores.

Surge del trabajo la utilización de las medidas autosatisfactivas, como medidas autónomas y de agotamiento en su interposición, como aquella herramienta que mejor se adapta a esta necesidad de una respuesta rápida para estos casos de despidos, ya que basándose en la urgencia de la situación como también en la verosimilitud del derecho existente genera que sea idóneo para estas situaciones.

Los tribunales laborales rionegrinos han logrado desarrollar una jurisprudencia acorde y a la altura de la necesidad del contexto en el cual se sanciona la normativa, entendiendo que la protección directa debe recaer sobre el trabajador, ya que, al fin y al cabo, es el eje mismo del Derecho del Trabajo Argentino.

## Referencias y Bibliografía

- Tantaleán Odar, Reynaldo Mario. (2015). *El alcance de las investigaciones jurídicas*.
- Orsini, Juan Ignacio. (2020). *Lo que los jueces y las juezas del trabajo dicen que es*". Revista Rubinzal-Culzoni
- Rodriguez, Sergio Omar. (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*. Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ)
- Rodriguez, Sergio Omar . (2021). *Los efectos jurídicos adversos que conllevan la extensión de la prohibición de despedir*. Sistema Argentino de Información Jurídica
- Grisolia, Julio Armando (2016). *"Manual de Derecho Laboral"*. Editorial Abeledo Perrot.
- Ackerman, Mario, Maza, Miguel, Sudera, Alejandro y Tula, Diego.(2017). *Manual de Elementos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Rubinzal-Culzoni Editores
- Coppoletta,Sebastian. (2020). *DNU 329/2020: una oportunidad para que se luzca el Derecho Procesal del Trabajo...y las juezas y los jueces que lo apliquen*. Rubinzal-Culzoni Editores.
- Tula,Diego Javier.(2020) *Preguntas prácticas (y sus respuestas) sobre los alcances de la prohibición de despedir en forma incausada y por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo impuesta por el DNU 329/2020*". Rubinzal-Culzoni Editores.
- Tula, Diego Javier.(2020) *Prohibición de despedir y suspender. Alcances del DNU 329/20*. Rubinzal-Culzoni Editores.

**Páginas web consultadas:**

Repositorio Digital Poder Judicial Rio Negro.

<https://fallos.iusrionegro.gov.ar/protocoloweb/protocolo/busqueda?stj=0>

Sistema Argentino de Información Jurídica.

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

Centro de Documentación Jurídica Poder Judicial Rio Negro

<https://tsjrn.opac.com.ar/pergamo/opac.php?form=Default>

Página Oficial Casa Rosada - Carta del Presidente Alberto Fernandez

<https://www.casarosada.gob.ar/slider-principal/46782-carta-del-presidente-alberto-fernandez-a-los-argentinos>

**Normativa:**

- Ley N° 25.561 Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario
- Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19. Emergencia Pública en Materia ocupacional.
- Decreto de Necesidad y Urgencia N° 329/20 y sus modificatorias. Prohibición de Despidos y Suspensiones.
- Decreto de Necesidad y Urgencia N°260/20. Emergencia Sanitaria (COVID-19).
- Decreto de Necesidad y Urgencia N°297/20. Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio.
- Ley N° 20.744 Ley de Contrato de Trabajo y sus mods.
- Ley N° 1504 Ley de Procedimiento Laboral. Provincia de Rio Negro

**Jurisprudencia/Fallos citados**

Jara Sebastian Alberto s/ Medidas Cautelares - Cámara del Trabajo - 4ta  
Circunscripción Judicial de Cipolletti - 2020.

Calfulaf Nicolás Tristán c/ Municipalidad de Chimpay s/ Contencioso  
Administrativo - Cámara Primera del Trabajo - 2da Circunscripción Judicial  
General Roca - .

Rodriguez Gawryluk Solange s/ Medidas Cautelares - Cámara del Trabajo - 4ta  
Circunscripción Judicial de Cipolletti - 2020.

Mendoza Hugo Andres s/ Medidas Cautelares - Cámara del Trabajo - 4ta  
Circunscripción Judicial de Cipolletti - 2020.

Ferria Alejandro Fabian c/ Cementos del Sur S.A s/ Medidas Cautelares - Cámara  
del Trabajo - Primer Circunscripción Judicial Viedma.

Bierman Gerber Christian c/ La Agrícola S.A s/ Medida Cautelar - Cámara de  
Trabajo - Mendoza.

Carnicero, Daniel A. y Otros s/ Acción de Inconstitucionalidad.