



LA PROHIBICIÓN DE DESPIDOS Y EL PERÍODO DE PRUEBA

I. Planteo de la cuestión

Durante este período de Pandemia-Aislamiento, el Poder Ejecutivo Nacional legisló restricciones a derechos y libertades de los ciudadanos a través de Decretos de Necesidad y Urgencia.



Entre otros, y en materia laboral, por DNU 329/20 (B.O. 31/3/20), se dispuso la “prohibición” de despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo, y fuerza mayor por un plazo de 60 días. Dispuso también que los despidos que se dispongan en violación de esta prohibición “no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales”.

Posteriormente, por DNU 487/20 (B.O. 19/5/20) se prorrogó la prohibición por 60 días más a partir del vencimiento del plazo establecido en el decreto 329/20.

En rigor, y atento la técnica legislativa utilizada, el período de prohibición se cumpliría el día 28 de Julio de 2020. No obstante, todo permite suponer que se decidirá una nueva prórroga.

Frente a esta legislación, tenemos el instituto del “período de prueba” regulado en el art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, que dispone que durante los tres primeros meses del vínculo laboral “cualquiera de las partes podrá extinguir la relación” sin expresión de causa y “sin derecho a indemnización con motivo de la extinción”.

De más está decir que la imposición de la prohibición de despidos altera gravemente el régimen de la ley de contrato de trabajo. Si bien en forma temporaria, significa un cambio sustancial en el denominado régimen de estabilidad relativa impropia de la que goza el vínculo laboral privado, pues faculta a los trabajadores a solicitar, por intermedio del Poder Judicial, la nulidad del despido, su reinstalación y el pago de los salarios caídos hasta el momento de la restitución.

Sin perjuicio de ello, se plantea también el interrogante acerca de si la prohibición de despedir alcanza la “extinción” de la relación laboral durante el período de prueba.

II. Las dos posturas en conflicto

Si dejamos de lado la discusión de la validez constitucional de estos DNU, lo que requeriría la comprobación de que efectivamente se configuran “circunstancias excepcionales” que hacen “imposible seguir los trámites ordinarios” para la sanción de las leyes, tenemos que estas normas tienen plena vigencia y su eventual (aunque improbable) rechazo por parte del Congreso Nacional sólo significará su derogación, “quedando a salvo los derechos adquiridos durante su vigencia” (art. 24, ley 26.122).

De tal modo, analizaremos dos posturas respecto del alcance de su aplicación en relación con las desvinculaciones decididas durante el período de prueba.

Por un lado, se sostiene que el período de prueba es un instituto jurídico cuyo fin es verificar si un trabajador reúne verdaderamente las condiciones para ocupar el puesto de trabajo para el que ha sido contratado. Ante una evaluación negativa, el empleador se encuentra facultado para “extinguir” el vínculo sin obligación del pago indemnizatorio. De tal modo, dicha decisión no supone propiamente un despido sino el cumplimiento del fin del instituto, razón por la cual no se encuentra incluido en el supuesto prohibido por los DNU.

Por otro lado, se sostiene que el DNU no realiza distinción alguna, por lo que resulta aplicable a cualquier caso de desvinculación laboral. Asimismo, el principio “protectorio” que rige en materia laboral debe ser reforzado en este período excepcional y de coyuntura que exige aún más la protección del trabajador.

III. La jurisprudencia

En general, la jurisprudencia ha resuelto que la prohibición de despidos alcanza también al personal que está cursando el período de prueba. Son sentencias dictadas en procedimientos sumarios frente a acciones de amparo o de medidas autosatisfactivas. También, como medidas cautelares en procesos que tenían por fin la declaración de nulidad del despido y la reinstalación del trabajador.

Podemos citar: “Z, M.E. c/ C. S.A.-Medida Autosatisfactiva (26/6/20, Juzgado de Conciliación de 4ª Nominación de la ciudad de Córdoba), “Yori Melisa c/ Adecco Argentina S.A. s/ Medidas cautelares y preparatorias” (28/4/20, Juzgado en lo Laboral de IV Nominación de Santa Fe), “Grasso Viola Melisa Daniela c/ Chevron Bussines Support Center S.R.L. s/ Acción de amparo” (13/5/20, CNAT de feria), “Chávez Bianca Magali c/25 Horas S.A. s/Medida Cautelar (18/6/20, CNAT sala IX).

Sin embargo, la sala X de la Cámara Nacional del trabajo, en la causa “Salazar Jesús Gabriel c/ 25 Horas S.A. y otro s/ medida cautelar” (16/6/20) dispuso la revocación de la medida cautelar de reinstalación de un trabajador despedido en período de prueba. Para ello, consideró que el período de prueba es “un espacio temporal destinado a satisfacer las expectativas que las partes han puesto en su relación y así acceder el trabajador al estándar total de protección que el ordenamiento ha fijado para el empleo privado” y que los DNU son taxativos “al prohibir los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, sin incluir expresamente otros supuestos legales, tanto extintivos como de condición temporal”. De tal modo, concluye que no se configura la verosimilitud del derecho invocado por el trabajador para acceder a la reinstalación como medida cautelar.

IV. Conclusiones

Si bien no es posible adoptar una postura que permita establecer un criterio de acción con razonable seguridad, debemos reconocer que los primeros antecedentes judiciales muestran el predominio de una postura protectora para el trabajador y, por ende, la extensión de la prohibición de despedir al personal en período de prueba.

En definitiva, el tema no escapa del conjunto de medidas estatales que de modo “voluntarista” pretenden paliar los efectos de la pandemia obligando a una mal denominada “solidaridad” que no significa otra cosa que incrementar el costo del sector que sostiene verdaderamente la cosa pública.