

**:: PERÍODO DE PRUEBA | PROHIBICIÓN DE DESPEDIR | IMPORTANTE FALLO QUE DESESTIMA
PEDIDO DE REINSTALACIÓN DE EMPLEADO ::**

A través del DNU 329/2020 el Poder Ejecutivo Nacional dispuso la prohibición temporal de los despidos “sin justa causa” y por las causales de “falta o disminución de trabajo o fuerza mayor”.

El objetivo declarado de la norma es salvaguardar el ingreso de los empleados durante la emergencia ocasionada por las medidas de aislamiento obligatorio ordenadas en procura de mitigar la pandemia de Covid-19.

El DNU que prohíbe los despidos se refiere únicamente a las desvinculaciones “sin justa causa o por las causales de falta o disminución del trabajo” y nada dice respecto de las desvinculaciones en periodo a prueba.

Pese a que sería lógico asumir que la normativa prohibitiva es, por definición, una excepción y como tal de interpretación estricta – aunque de por sí resulta más que cuestionable que se cercene el derecho de organización de la empresa de raigambre constitucional al prohibirse las desvinculaciones – las extinciones de contratos de trabajo en período de prueba han generado planteos de trabajadores, que en varios casos han postulado su derecho a permanecer en sus posiciones laborales alegando que tampoco es posible en la actualidad extinguir contratos que se encuentren dentro de dicho período.

En otras palabras, la cuestión jurídica que debe resolverse es si al haberse prohibido los despidos hasta el 29 de julio de 2020 inclusive, indirectamente también se ha eliminado de nuestro sistema jurídico el denominado “período de prueba” que en la generalidad de los casos permite un primer período trimestral durante el cual le es dado al empleador probar a su nuevo dependiente, y si no está satisfecho con su prestación declarar extinguido el vínculo sin dar explicaciones y sin responsabilidad indemnizatoria – aunque sí con el deber de cursar un preaviso de quince días, o bien pagar el salario equivalente al mismo.

Tras algunos fallos de Primera Instancia que admitieron pretensiones cautelares de empleados desvinculados en este marco y ordenaron su reinstalación, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha tenido oportunidad de expedirse sobre el particular.

En el caso *“Salazar, Jesús Gabriel c/ 25 Horas S.A. y otro s./ medida cautelar”* (CNTRAB – SALA X – 19/06/2020), que comentamos, el accionante contaba con una antigüedad de dos meses en su puesto, y fue desvinculado por sus empleadores haciendo uso de la facultad de extinguir el vínculo durante el período de prueba.

En contra de dicha decisión, el actor solicitó en el marco de una medida cautelar la reinstalación a su puesto de trabajo toda vez que – consideró - dicha extinción de la relación laboral iba en contra de lo establecido por el DNU 329/2020.

En primera Instancia el Juez Nacional del Trabajo otorgó la medida cautelar pedida, teniendo en cuenta la finalidad protectoria del empleo en el contexto de crisis sanitaria, económica y social actual. Así, concluyó que los trabajadores en período de prueba también se encuentran protegidos por la prohibición de ser despedidos sin expresión de causa y que a su respecto rige la ineficacia de los actos extintivos dispuestos por los empleadores. Por ello resolvió, en dicho marco cautelar, dejar sin efecto la desvinculación y disponer la reinstalación del trabajador a su puesto de trabajo.

Frente a dicha decisión, la empleadora apeló haciendo hincapié en que no se encontraban cumplidos los requisitos que son propios de una medida cautelar de este tipo, que por sus efectos se asemeja a una sentencia final sobre la controversia.

Finalmente, la Sala X de la C.N.A.T. revocó la sentencia de primera instancia, y dejó sin efecto la reinstalación del trabajador en su puesto.

La Sala consideró que el empleado fue desvinculado durante el período de prueba, y que el DNU 329/2020 es taxativo en su texto al prohibir los despidos “sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor”, sin incluir expresamente otros supuestos legales, como es el caso de la extinción de la relación en periodo de prueba.

Los magistrados recordaron que este particular modo de extinción durante los tres primeros meses de vinculación se distingue del despido sin causa actualmente prohibido. En efecto, el hecho de que la extinción en período de prueba opere por decisión unilateral de la empleadora, sin obligación de explicitar razones, no la asimila a un despido incausado del que es objeto un empleado contratado por tiempo indeterminado una vez superado el inicial período de prueba.

La Sala dejó abierta la posibilidad de que una decisión final sobre el asunto lo sea uno u otro sentido, pero por el momento denegó el pedido del trabajador, ya que no encontró reunidos los requisitos de fuerte verosimilitud del derecho y peligro en la demora que son propios de las medidas cautelares.

Compartimos la interpretación de la Sala X y hacemos votos para que este pronunciamiento sea convalidado cuando se resuelva el fondo del asunto. Es que la extinción de la relación de trabajo en periodo de prueba no se encuentra incluida ni expresa ni tácitamente en las prohibiciones del Decreto 329/2020. Y todo lo que no está prohibido, está permitido.

Buenos Aires, 13 de julio de 2020.
