

Lo que los jueces y las juezas del trabajo dicen que es

Autor:

Orsini, Juan Ignacio

Cita: RC D 3169/2020

Subtítulo:

Auspicioso blindaje judicial de la estabilidad absoluta establecida en el DNU 329/2020

Encabezado:

En el presente artículo, el autor formula un análisis exhaustivo de la jurisprudencia que se ha dictado en todo el país en lo que respecta a la prohibición de despidos establecida por el DNU 329/2020 y sus prórrogas. Deteniéndose en los aspectos que pueden generar mayores debates interpretativos sobre los alcances del régimen allí consagrado (ámbito personal y material de aplicación, efectos, vías procesales, validez constitucional), arriba a la conclusión de que los jueces y juezas del trabajo han blindado con sus sentencias el régimen de estabilidad absoluta temporal establecido en el DNU 329/2020, lo que constituye un paso adelante en la consolidación de un nuevo paradigma que marcha hacia la verdadera estabilidad del empleo.

Sumario:

I. Introducción - La prohibición de los despidos en el DNU 329/2020 y algunos interrogantes interpretativos. II. La Justicia del Trabajo a la altura de las circunstancias: el blindaje judicial de la prohibición de los despidos. III. Mañana es mejor: el blindaje judicial de la nulidad de los despidos prevista en el DNU 329/2020 consolida el nuevo paradigma que marcha hacia la estabilidad real de los trabajadores.

Lo que los jueces y las juezas del trabajo dicen que es

I. Introducción - La prohibición de los despidos en el DNU 329/2020 y algunos interrogantes interpretativos

Como es conocido, la pandemia del COVID-19 provocó una grave emergencia socioeconómica, que agravó los problemas ocupacionales que ya venía sufriendo nuestro país^[1].

En ese contexto, y como parte de una batería de medidas adoptadas para atenuar los efectos de la pandemia sobre las personas más débiles de la sociedad, el Poder Ejecutivo sancionó el DNU 329/2020 (B.O. del 31/3/2020), por el cual, en lo que aquí interesa, se prohibieron los despidos sin causa justificada y los despidos por fuerza mayor o falta de trabajo no imputable al empleador (art. 2, DNU 329/2020), estableciéndose asimismo que los despidos dispuestos en violación a esa prohibición *"no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales"* (art. 4, DNU 329/2020). Se consagró así -por primera vez en la Historia de la República Argentina- un sistema de estabilidad absoluta para todos los trabajadores y trabajadoras del país, garantizándoles el derecho a reclamar la nulidad del despido y la reinstalación en sus puestos de trabajo.

La medida fue dispuesta por un plazo originario de sesenta días, que ya fue prorrogado en tres ocasiones [DNU 487/2020 (B.O. del 19/5/2020), DNU 624/2020 (B.O. del 29/7/2020) y DNU 761/2020, B.O del 23/9/2020], extendiéndose -de momento- por un lapso de doscientos cuarenta días^[2].

Poco tiempo después de sancionado el DNU 329/2020, asumimos el riesgo de formular un primer análisis jurídico de sus disposiciones^[3].

En dicha ocasión, identificamos algunas de las cuestiones que, al no haber sido definidas en forma expresa en la normativa de emergencia, seguramente habrían de generar discusiones interpretativas, expresando nuestra opinión sobre cada uno de esos temas, a saber:

1. En lo que respecta al *ámbito personal de aplicación* de la norma, destacamos que, en la medida en que el DNU 329/2020 no define en forma expresa la clase de relaciones laborales a las que se refiere (públicas, privadas; contrato de trabajo tipo, modalidades), ni excluye en forma explícita ni implícita a ningún colectivo de trabajadores (v.g. operarios regidos por algunos estatutos especiales) ni a determinada clase de empleadores (v.g., PYMES, empresas con una determinada cantidad de trabajadores, etc.), mal podría interpretarse que algún colectivo de empleados se encuentra excluido de su ámbito de aplicación sin vulnerar el principio constitucional de protección (que, como lo recuerda el párrafo 9 de los considerandos del DNU 329/2020, obliga a proteger el trabajo *en sus diversas formas*, art. 14 bis, CN) y la regla de interpretación *pro operario* que de él se desprende (art. 9, LCT).

Partiendo de esa base, concluimos en que la prohibición de despidos en el art. 2 del DNU 329/2020 protege a todos los trabajadores dependientes, incluyendo a: (i) los trabajadores del sector público no incluidos en planta permanente (planta temporaria, "contratados", etc.); (ii) los trabajadores regidos por estatutos profesionales especiales, incluyendo a los operarios agrarios, las empleadas de casas particulares y los trabajadores de la construcción; (iii) los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas; y (iv) los trabajadores vinculados por modalidades contractuales especiales (arts. 90/100, LCT) o que se encuentran atravesando el período de prueba (art. 92, bis, LCT).

2. En lo tocante al *ámbito material de aplicación*, dijimos que quedaban alcanzados por la prohibición del art. 2 del DNU 329/2020: (i) los despidos injustificados (art. 245, LCT, o normas similares de los estatutos especiales); y (ii) los despidos parcialmente injustificados por fuerza mayor o falta de trabajo (art. 247, LCT), quedando fuera de su alcance los despidos justificados (art. 242, LCT). En relación a estos últimos, aclaramos, no obstante, que si el despido fue dispuesto con invocación de justa causa, pero el trabajador cuestiona el carácter justificado del despido, y se comprueba en juicio que la causa invocada por el empleador es falsa, o bien que, aun habiendo existido los hechos que motivaron la decisión extintiva, los mismos no constituyen un incumplimiento grave, aquel tiene derecho a quedar amparado por las reglas del DNU 329/2020.

3. Respecto a los *alcances y efectos* de la tutela reforzada establecida en la normativa bajo análisis, sostuvimos que el DNU 329/2020 y sus prórrogas establecieron, en forma temporal, un sistema de *estabilidad absoluta*, por lo que el trabajador despedido tiene el derecho a reclamar judicialmente la nulidad del despido y la reinstalación en su puesto de trabajo, con más la reparación de los daños derivados del cese antijurídico (salarios caídos, daño moral, etc.). Con todo, aclaramos que -tal como ocurre con todos los sistemas de estabilidad absoluta- como la alternativa por la reincorporación se coloca en cabeza del trabajador (quien no se encuentra obligado a solicitarla, sino facultado a hacerlo), durante la vigencia del DNU 329/2020, la víctima puede optar por el reintegro pleno específico (nulidad del despido y readmisión en el empleo, con más la reparación de los daños) o por la reparación integral en dinero (en cuyo caso opera como piso mínimo de orden público la tarifa prevista en la legislación laboral ordinaria, sin perjuicio de los mayores daños que pudiera acreditar el trabajador).

4. A su vez, y en tanto la norma no reguló en forma expresa la cuestión, nos preguntamos cuáles serían los *carriles procesales* para sustanciar las acciones judiciales que podrían deducir los trabajadores para reclamar la aplicación del DNU 329/2020.

En ese trance, referimos que, teniendo en cuenta la extrema urgencia que reviste el mantenimiento de los puestos de trabajo en el marco de la pandemia, a falta de regulación expresa era recomendable -tomando el ejemplo de lo dispone nuestra legislación de fondo en supuestos asimilables- recurrir al procedimiento sumarísimo, sin que pueda descartarse la utilización de la vía de la acción de amparo o de la medida autosatisfactiva. Como asimismo, que no resultaba irrazonable que, conjuntamente con la demanda, el trabajador pudiera reclamar y obtener una readmisión cautelar, con el objeto de evitar que el transcurso del tiempo frustre la valiosa medida dispuesta por el DNU 329/2020.

5. Finalmente, en lo que concierne a la *congruencia del DNU 329/2020 con la Constitución Nacional*, opinamos

que -de un lado- la validez constitucional *formal* del DNU 329/2020 es incuestionable (pues, amén de que el Poder Legislativo no estaba sesionando cuando se dictó dicha norma, existiendo circunstancias excepcionales que hacían imposible seguir los trámites ordinarios previstos por esta Constitución para la sanción de las leyes, la urgencia era indudable atento la gran cantidad de despidos que se estaban produciendo al momento de su sanción), y -del otro- tampoco es objetable la validez constitucional *material* del sistema de estabilidad creado por el DNU 329/2020, ya que la decisión de reforzar la estabilidad de los trabajadores en el marco de una grave crisis económica, social y sanitaria, con el objeto de que no pierdan sus empleos, se adecua plenamente a los principios consagrados en el bloque federal de constitucionalidad, en cuanto consagran la garantía de protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis, CN) y el derecho humano al trabajo (art. 75.22, CN).

II. La Justicia del Trabajo a la altura de las circunstancias: el blindaje judicial de la prohibición de los despidos

Es a todas luces evidente que para asegurar la eficacia del sistema garantista de los derechos de los trabajadores que supuso la creación del Derecho del Trabajo no alcanza con dictar normas de fondo que consagren esos derechos, sino que es indispensable, además, dictar normas procesales específicas que tributen a esa misma finalidad, como asimismo, crear un fuero especial integrado por jueces y juezas especialmente versados y sensibilizados con esa disciplina jurídica protectoria.

Pues bien, haciéndose cargo de esa responsabilidad, la Justicia del Trabajo ha brindado, por lo general, una respuesta rápida y efectiva para asegurar el derecho al trabajo de los trabajadores en el marco de la emergencia laboral agravada por la pandemia, despejando, en clave protectoria, la mayoría de los interrogantes que -según la doctrina había anticipado ni bien se sancionó el DNU 329/2020- había generado dicha normativa.

1. En lo que concierne al *ámbito personal de aplicación* del DNU 329/2020, la jurisprudencia ha resuelto -en forma notoriamente mayoritaria- que la prohibición de despidos allí prevista comprende a todos los trabajadores y trabajadoras del país, incluyendo a aquéllos que, con arreglo a los regímenes legales vigentes en tiempos de "normalidad", carecen de protección contra el despido arbitrario y pueden ser despedidos libremente sin expresión de causa, como los operarios que se encuentran atravesando el período de prueba (art. 92 bis, LCT)[4] y los trabajadores regidos por el estatuto de la industria de la construcción (art. 15, "Ley" 22250)[5].

a. En relación a los trabajadores en *período de prueba*, ha destacado la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que el DNU 329/2020 lo que pretende impedir es la consumación de despidos durante el transcurso que se disponga el aislamiento social preventivo y obligatorio, ello en defensa de los puestos de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras, sin observarse, a priori, otro tipo de distinción al efecto. Sobre esa base, se revocó la sentencia de primera instancia que había desestimado la medida cautelar de reincorporación[6].

En la misma línea interpretativa, se resolvió que, teniendo en cuenta la finalidad protectoria del empleo por parte del Poder Ejecutivo Nacional, resulta congruente acatar, en primer lugar, la regla jurídica que manda "no distinguir cuando la ley no distingue" y, en segundo término, la preservación de los puestos de trabajo en tal contexto de excepción, argumentos que llevaron al tribunal de alzada a ordenar la reinstalación de los trabajadores que habían sido despedidos al amparo del art. 92 bis de la LCT[7].

Similar hermenéutica siguió la Sala IX de la Cámara, señalando que debe considerarse que el art. 14 bis de la CN impone una protección específica al trabajo en sus diversas formas y que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone, a fin de preservar la paz social, la adopción de medidas transitorias, proporcionadas y razonables, con el fin de garantizar el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante su trabajo, que le asegure condiciones de existencia dignas para ella y su familia[8].

Bien se ha señalado que, llevada al extremo, la posición contraria -que postula que el período de prueba habilita a desactivar la prohibición de los despidos- llevaría a sostener que durante el período de prueba se instaura una suerte de estado de excepción, esto es, un territorio a-jurídico, donde se suspende todo derecho que pueda invocar el trabajador[9].

En la vertiente interpretativa opuesta, y exteriorizando una posición netamente minoritaria en la jurisprudencia, la

Sala X de la CNAT resolvió que no correspondía ordenar la reinstalación cautelar de un trabajador despedido durante el período de prueba[10]. Alegó, para fundar su decisión de revocar la sentencia de grado que había readmitido al actor, que "el D.N.U. 329/2020, prorrogado por su similar 487/2020, resulta 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, tanto extintivos como de condición temporal".

Este criterio no puede ser compartido por quien se encuentre consustanciado con los principios y las reglas interpretativas protectorias que imperan en el Derecho del Trabajo, toda vez que la técnica hermenéutica que debe seguir un juez laboral es exactamente la opuesta a la esgrimida por el tribunal: donde la ley no distingue, excluyendo en forma expresa, el supuesto debe considerarse comprendido en la regla general; tanto más cuando, de considerarse que existen dos hermenéuticas posibles, los jueces del trabajo deben imperativamente escoger la que mejor proteja al trabajador (art. 9, LCT)[11].

b. En lo que concierne a los trabajadores de la construcción, la jurisprudencia notoriamente mayoritaria también se inclinó por considerarlos amparados por el DNU 329/2020, ordenando la reinstalación de los obreros despedidos durante la vigencia de dicha normativa.

Sobre el particular, explicó la Sala de FERIA de la CNAT (con voto de las Juezas Cañal y González) que el DNU 329/2020 pretende impedir la consumación de despidos durante el transcurso que se disponga el aislamiento social, preventivo y obligatorio, ello en defensa de los puestos de trabajo de trabajadores y trabajadoras, sin observarse, a priori, otro tipo de distinción al efecto, por lo que no cabe excluir de su ámbito a los trabajadores de la construcción[12]. En el mismo ámbito de la Justicia Nacional del Trabajo se dijo que, más allá del régimen legal que pudiera aplicarse a los actores, el despido de los obreros de la construcción dispuesto en vigencia del DNU 329/2020 vulnera las disposiciones de ese reglamento, en tanto la intención de la norma es garantizar la estabilidad en el puesto de trabajo de todos los trabajadores, y no sólo de una parte de ellos[13].

También se inclinó por esa posición la Sala IX de la CNAT (con voto de los Jueces Pompa y Fera), destacando -al confirmar la decisión de primera instancia que ordenó la reinstalación cautelar de un obrero de la construcción- que el hecho de que el contrato de trabajo del actor se encuentre enmarcado en el régimen especial establecido por la "Ley" 22250 no justifica su exclusión de las normas de emergencia, que no hacen distinciones generales que permitan excluir automáticamente universos normativos específicos[14]. Como asimismo, la Sala VII del mismo tribunal (voto de los Jueces Rodríguez Brunengo y Carambia), que señaló que "la especulación de que no alcanzaría a los trabajadores protegidos por la ley 22.250 no surge de la norma aplicable (Decreto 329/2020) y mal puede suponerse que existiera tal exclusión o la limitación que el apelante pretende agregarle, tornándose aplicable en el caso el viejo brocardo "ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus", es decir que 'Donde la ley no distingue, nosotros tampoco debemos distinguir'[15].

En ese mismo sendero, y con notable precisión conceptual, se pronunció la Sala I de la Cámara del Trabajo de Córdoba (con un excelente voto mayoritario orientado por el Juez Ricardo Agustín Giletta), destacando que, sin perjuicio del régimen de extinción que consagra el estatuto de la industria de la construcción, ello no supone que en este colectivo no exista el despido "sin justa causa", o que no puedan analizarse causas justificadas o injustificadas para extinguir la relación, pues una cosa es el motivo del despido, y otra es la respuesta o consecuencia que la norma proporciona ante esa conducta. Luego -señalaron los jueces- si bien es cierto que en el marco de la "Ley" 22250 la respuesta normativa es indiferente al motivo extintivo, esa indiferencia no suprime la causa; solamente iguala las consecuencias, consecuencias que bien pueden ser alteradas por una norma posterior como el DNU 329/2020[16].

Como bien se destacó en ese fallo cordobés -en línea con lo que sostuvimos en el ámbito doctrinario[17]-, ya antes de la sanción del régimen de estabilidad absoluta consagrado en el DNU 329/2020 no se discutía que, frente a supuestos de despidos agravados (despidos antisindicales alcanzados por la Ley 23551, o despidos discriminatorios atrapados por la Ley 23592, normas que rigen transversalmente todos los estatutos y modalidades contractuales) correspondía la nulidad del despido y la reinstalación de los obreros de la construcción, por lo que no puede sostenerse una solución diferente ante el régimen del DNU 329/2020, que claramente no excluye de su ámbito a ninguna clase de trabajadores.

Con todo, también en relación a este tópico existe jurisprudencia minoritaria que pretende excluir a los trabajadores de la construcción del régimen de estabilidad previsto en el DNU 329/2020^[18].

Destacó el tribunal (revocando la decisión de la instancia anterior, que había decretado la nulidad del despido con base en el DNU 329/2020) que "en la ley 22.250, de antemano y con sustento en el ejercicio regular de la actividad de construcción, el contrato no está sujeto a extenderse en el tiempo, pudiendo ser interrumpido por las partes en cualquier momento; no existiendo por ende expectativa de permanencia y/o continuidad del vínculo que regula; de ahí que, decidida la extinción de la relación, no reconoce cercenamiento de derecho alguno legalmente protegido, excluyendo así toda variante resarcitoria de un perjuicio que la ley reputa inexistente". Partiendo de esa base, concluyó en que, en virtud de las características del estatuto, "puede afirmarse sin hesitación que éstos carecen de estabilidad en el empleo, al encontrarse condicionada su permanencia a la existencia de obras en ejecución; de ahí que, mal puede una norma general disponer la inamovilidad de un dependiente, cuyo régimen específico, se encuentra estructurado sobre la base de la transitoriedad de las labores de obra". Luego, "la exclusión del colectivo de trabajadores que aquí se propicia (en relación a los DNU dictados por el PEN), no luce irrazonable ni puede ser tildada de arbitraria, aún en el presente estado de emergencia sanitaria, puesto que, independientemente de tal contingencia, el régimen de la construcción -reiteramos- se apoya en la transitoriedad de las prestaciones; circunstancia objetiva conocida por los contratantes".

Semejante interpretación porta un cúmulo de errores conceptuales que evidencian un desconocimiento no solo del texto y la finalidad del DNU 329/2020, sino también, de la teoría general y de los principios del Derecho del Trabajo.

Comenzando por el último de los argumentos transcritos, mal puede decirse que la (supuesta y, en rigor, inexistente) exclusión de los trabajadores de la construcción "no luce irrazonable", simplemente porque no hay exclusión alguna: nada en el texto del DNU 329/2020 (ni de ninguna de las tres normas que prorrogaron su vigencia, que prohíben los despidos en general, sin excepciones de ninguna clase), ni de sus considerandos (que hacen expresa referencia a la necesidad de proteger a "todos los trabajadores y trabajadoras", con cita textual del art. 14 bis de la CN en cuanto ordena proteger "al trabajo en sus diversas formas") autoriza a sostener que exista exclusión alguna. En otras palabras: no puede ser considerada "razonable" una exclusión que no existe en la norma interpretada (sino solo en la sesgada interpretación de los jueces que desvirtuaron su texto y su finalidad).

En segundo orden, las alegaciones fincadas en que el estatuto de la construcción se basa en la transitoriedad de las labores nada agregan a la cuestión, no sólo porque ello no es necesariamente así (hay obreros de la construcción que trabajan durante largos años para las mismas empresas constructoras), sino porque, incluso dejando de lado esa circunstancia, ello en nada impide que el Estado decida proteger con mayor intensidad a esos trabajadores frente a un contexto de emergencia determinado. Desde esa perspectiva, extendiendo ese razonamiento (esto es: que los trabajadores de la construcción no tienen derecho a quedar protegidos por la prohibición de despidos porque su régimen legal ordinario no protege debidamente la estabilidad) a todos los trabajadores amparados por la LCT, arribaríamos a la conclusión de que tampoco éstos tienen derecho a que se los reinstale en sus empleos, porque su normativa ordinaria no les garantiza la estabilidad absoluta (sino solo una indemnización tarifada, art. 245, LCT). Se trata, pues, de una argumentación insostenible.

Finalmente, tampoco sustentan la posición restrictiva los argumentos relativos a que una norma general no puede imponer un régimen de estabilidad plena en favor de trabajadores cuyo régimen legal ordinario está basado en un sistema de carece de ella.

Es que, de considerarse que existe una incompatibilidad entre la "Ley" 22250 (que establece un sistema de "despido libre" con fondo de cese laboral) y el DNU 329/2020 (que consagra un régimen de estabilidad absoluta temporal), éste desplaza a aquélla tanto por aplicación de las reglas de solución de conflictos de concurrencia normativa previstas en la teoría general del derecho, cuanto por aplicación de las que rigen en el Derecho del Trabajo, por su triple condición de (a) norma posterior en el tiempo, que deroga a la anterior; (b) norma más favorable al trabajador, que prevalece sobre la menos protectoria (art. 9, LCT); y (c) norma de emergencia, que supera a la normativa ordinaria prevista para tiempos de "normalidad".

En suma, la tesis que pretende excluir a los trabajadores de la construcción del régimen de estabilidad previsto en el DNU 329/20 trasluce una interpretación a la vez contra legem (pues ninguna exclusión se desprende del ámbito de aplicación de esa normativa), y contra operario (pues se inclina por aplicar la norma y la hermenéutica menos favorables al trabajador, en franco apartamiento de las reglas previstas en los dos párrafos del art. 9 de la LCT y del principio constitucional de protección del trabajador).

En definitiva, este equivocado criterio minoritario, amén de situar a las empresas constructoras (en lugar de a los trabajadores) como sujetos de tutela constitucional preferente (pues serían las únicas del país sustraídas de la prohibición de despedir), parece elevar el sistema de desprotección contra el despido arbitrario regulado en una cuestionable norma de facto (art. 15, "Ley" 22250) a un rango de super-fuente con virtualidad de desplazar no solo al régimen de extinción previsto en la legislación laboral ordinaria (art. 245, LCT), y a la estabilidad reforzada contemplada en la legislación laboral de emergencia (DNU, 329/2020), sino también a las normas constitucionales que garantizan a todos los trabajadores la protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis, CN) y el derecho al trabajo (art. 75.22, CN), ignorando así que la mejor doctrina nacional ya señaló hace décadas que aquél sistema resulta inconstitucional por violar la mentada garantía de protección^[19], conclusión notoriamente reforzada a partir de la reforma constitucional de 1994 que, al constitucionalizar el derecho al trabajo, ya no admite santuarios de despido libre^[20].

c. Tampoco quedan dudas acerca de que la prohibición de despidos y el régimen de nulidad de despido y reinstalación amparan también a las trabajadoras de casas particulares alcanzadas por el régimen de la Ley 26844.

Ello, pues, amén de que no han sido excluidas en forma expresa del DNU 329/2020, el estatuto profesional que las protege contiene un sistema de protección contra el despido injusto similar al previsto en la LCT (art. 48, Ley 26844), por lo que -tal como lo hemos anticipado en relación al despido discriminatorio por causa de embarazo o maternidad que pueden sufrir las trabajadoras de casas particulares^[21]- no hay ningún argumento que justifique excluirlas de un sistema legal que habilite la nulidad de sus despidos injustificados.

Así lo ha resuelto la Justicia Nacional del Trabajo en el marco de la emergencia derivada de la pandemia^[22].

d. Por último, cabe destacar que, por aplicación del DNU 329/2020 también se ha ordenado la nulidad del despido y la reinstalación de un trabajador de plataformas (denominados también "riders")^[23].

Se entendió allí -en criterio que no puede sino compartirse- que el bloqueo de la aplicación mediante la cual se le derivaban al trabajador los viajes a realizar debía considerarse equivalente a un despido prohibido por el DNU 329/2020, por lo que se condenó a la empleadora que proceda a reinstalarlo en su puesto de trabajo mientras se extienda la prohibición de extinguir los vínculos laborales allí establecida.

e. En suma, como se puede advertir a partir de la reseña efectuada, en líneas generales la Justicia del Trabajo ha interpretado correctamente, en clave garantista, el ámbito personal de aplicación del sistema de estabilidad absoluta reglado por el DNU 329/2020 y sus prórrogas, desactivando las hermenéuticas regresivas que pretendieron vaciar de contenido a la excelente medida adoptada por el Estado para resguardar el derecho al trabajo de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de país.

Cuadra una vez más recordar que no es válido postular que algunas (de por sí cuestionables en tiempos de "normalidad") disposiciones de la legislación laboral ordinaria (v.g., el período de prueba reglado en el art. 92 bis de la LCT, el régimen de extinción contemplado en el art. 15 de la norma de facto denominada "Ley" 22250) puedan ser invocadas como una suerte de rayo pulverizador con capacidad para desactivar las normas (posteriores en el tiempo, más favorables al trabajador y de duración limitada al período de emergencia) que -reglamentando los derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario- establecen una estabilidad reforzada para todos los trabajadores y trabajadoras en el marco de la gravísima crisis ocupacional que estamos atravesando.

2. En cuanto al *ámbito material de aplicación* del DNU 329/2020, tal como surge de muchos de los fallos que hemos venidos citando, los jueces y las juezas del trabajo han aplicado sus disposiciones tanto a despidos

injustificados (art. 245, LCT), como a despidos por causa de fuerza mayor o falta de trabajo (art. 247 de la LCT).

Con todo, los casos que revisten mayor interés, son aquellos en los cuales el empleador invoca una causa para legitimar el despido, mas ésta no aparece revestida de fundamentos contundentes que permitan considerarla *prima facie verosímil*.

En ese contexto, y siendo que las decisiones jurisdiccionales que venimos analizado 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).

Precisamente, para evitar ese riesgo, en valioso criterio, que compartimos plenamente, la Sala IV de la CNAT ha resuelto que la expresión de una causa de despido, más allá de lo que en definitiva se considere en cuanto a su justificación, *"debe analizarse e interpretarse, en los términos del Decreto 329/2020, de manera estricta, pues resultaría sencillo para el empleador eludir la prohibición normativa merced a una simple invocación formal de una justa causa de despido"*[\[24\]](#).

Partiendo de esa base, hemos sostenido que el hecho de que se haya invocado una pretendida causa de justificación en la carta de despido no impide ordenar la reinstalación cautelar de un trabajador, pues en modo alguno puede frustrarse la enérgica intensidad protectoria garantizada por el DNU 329/2020 y sus prórrogas por el simple conducto de enunciar una causal rescisoria excesivamente genérica[\[25\]](#).

En esa misma dirección, se ha resuelto que corresponde declarar la nulidad del despido, por aplicación del DNU 329/2020, si éste fue comunicado sin expresar de manera clara los motivos en los que se fundaba, evidenciando ello un incumplimiento incuestionable de la carga de suficiente claridad prevista en el art. 243 de la LCT[\[26\]](#).

En un precedente similar, sostuvo el juez que era necesario analizar en forma previa si existe verosimilitud del derecho invocado por el trabajador despedido, para concluir, luego de producir prueba testimonial, que la causa (invocada en términos excesivamente generales) no sería la "real" y, por lo tanto, se habría producido una violación al DNU 329/2020[\[27\]](#). Asimismo, se ordenó la reinstalación cautelar del trabajador que fue despedido con justa causa pocos días después de que entró en vigencia el DNU 329/2020 pero con invocación de un hecho sucedido un mes y medio antes, que no aparecía revestido de verosimilitud[\[28\]](#).

También se dispuso la reinstalación cautelar de una trabajadora despedida invocando la causal de abandono de trabajo (art. 244, LCT), en la inteligencia de que no se advertía *prima facie* el silencio invocado por la empresa para extinguir el contrato de trabajo por esa causal extintiva[\[29\]](#). O, en términos equivalentes, se readmitió por medio de una tutela anticipada a una trabajadora cuyo contrato fue extinguido al amparo del pretendido vencimiento de un contrato de trabajo a plazo fijo, en el entendimiento de que la patronal no logró demostrar en forma preliminar que se verificaron los recaudos a los que la LCT supedita la celebración de contratos a plazo determinado[\[30\]](#). En otra interesante resolución, se ordenó reinstalar, con apoyo en el DNU 329/20, a un trabajador que estaba con licencia por enfermedad inculpable desde antes de la pandemia, y una vez comenzada ésta, solicitó ser readmitido por haber obtenido el alta médica, lo que había sido negado por el empleador alegando la vigencia del período de reserva del empleo previsto en el art. 211 de la LCT[\[31\]](#).

Una hipótesis particular se presenta cuando el empleador pretende fundar el despido en un supuesto "cierre de establecimiento" provocado por la emergencia que provocó la pandemia.

En mi opinión, hay que tener mucho cuidado con desactivar la estabilidad del DNU 329/2020 por un supuesto cierre de establecimiento o cese de actividades.

Por un lado, porque, en la medida en que dicha normativa prohíbe no sólo los despidos injustificados, sino también los despidos por fuerza mayor o falta de trabajo (art. 2, DNU 329/2020), parece lógico interpretar que el cierre provocado por la pandemia (supuesta hipótesis de fuerza mayor) no queda fuera de su ámbito de

aplicación.

En ese sentido, cuadra destacar que la Ley 23551 (único régimen de estabilidad absoluta con nulidad de despido en nuestro país antes de la sanción del DNU 329/20) contiene en forma expresa la posibilidad de la cesación de la estabilidad sindical por cierre de establecimiento (art. 51, Ley 23551); luego, el hecho de que el DNU 329/2020 no haya contemplado igual causal de cesación de la estabilidad, impide suponer imprevisión del legislador (menos aún en contra del trabajador y en apartamiento a la regla del art. 9 de la LCT). Máxime cuando el DNU 329 incorporó una "válvula de escape" a la prohibición de las suspensiones establecida en su art. 3 (habilitando las suspensiones concertadas del art. 223 bis de la LCT, art. 3, DNU 329/20), pero no hizo lo propio con la prohibición de despidos establecida en su art. 2 (como pudo haberlo hecho incorporando, por ej., una norma similar al art. 51 Ley 23551, art. 2, DNU 329/2020)[32]. La tésis es clara: no hay excepciones a la prohibición de despidos establecida en el DNU 329/2020 (y por eso mismo, como vimos, la norma es aplicable a la industria de la construcción y al periodo de prueba, ya que los jueces no pueden construir excepciones no previstas en la ley en contra de sujeto protegido).

Por otra parte, al resolver una medida cautelar, que por regla debe ser decidida *inaudita parte*, es imposible saber si verdaderamente medió o no un cierre de establecimiento, por lo que no es válido que el juez se anticipe a un argumento defensivo que solo más tarde podría (o no) esgrimir (y probar) la demandada. Bastará en tal hipótesis con que el trabajador demuestre la verosimilitud de su derecho a la estabilidad para que el juez ordene la readmisión.

Precisamente por ello la jurisprudencia viene aplicando el DNU 329/2020 para declarar cautelarmente la nulidad de despidos fundados en un invocado "cierre de establecimiento", particularmente en casos regidos por el estatuto de la construcción en las que se invoca una supuesta finalización de la obra[33]. Así, se dijo que si la demandada no aportó elementos que permitan justificar -siquiera sumariamente- que hubo una razón objetiva que diera cabida a su decisión de poner fin al contrato, resulta insuficiente para revocar la sentencia que acogió la reinstalación cautelar la referencia genérica a una supuesta finalización de obra para enervar la protección establecida en el DNU 329/2020, frente a la dimensión de la situación de emergencia que motivó normas protectoras en materia sanitaria y ocupacional de los sectores más vulnerables[34].

No debemos olvidar que rigen en la materia no solo el art. 243 de la LCT (en cuanto prescribe que la comunicación del despido debe expresar en forma suficientemente clara los motivos en que se funda la ruptura), sino también, el art. 9 del mismo texto legal (que obliga al juez laboral a interpretar en favor del trabajador, en caso de duda, los hechos y las pruebas -entre ellas, la documental mediante la cual se notifica la cesantía-), cúmulo de normas a partir de las cuales, si el juez no tiene la certeza de que existe una genuina causa justificada de despido, no debería negar la readmisión del trabajador por el mero hecho de que se haya invocado un motivo en la comunicación rescisoria.

Sobre este tema, bien ha podido señalarse en doctrina que la capital importancia de la "expresión suficiente" del motivo del distracto exigida por el art. 243 de la LCT, determina que los jueces llamados a intervenir en acciones de reincorporación con fundamento en el DNU 329/2020, en el marco de un despido con deficiente invocación de causa, deban abocarse *ab initio* al examen de la comunicación extintiva, a los fines de establecer si se cumple o no con la exigencia de indicar de manera detallada y autosuficiente la conducta injuriosa imputada al dependiente, *so pena de consentir una evasión artera al sistema de protección establecido en esa normativa*. Sostener lo contrario, implicaría que todo lo expuesto en los considerandos del DNU 329/2020 quedase en letra muerta si se admitiera burlar la prohibición de despedir permitiendo, sin más, que el empleador se limite a indicar cualquier causa imprecisa que le permita extinguir el contrato de trabajo, arrastrando imperativamente al trabajador a atravesar todo un procedimiento ordinario para obtener una sentencia declarativa varios años después[35].

Respetando esas pautas, la respuesta jurisdiccional de los jueces y juezas del trabajo en la emergencia ha demostrado que es pertinente anticipar el análisis y apreciación de la suficiencia -o no- de la expresión de los motivos que originaron el distracto, partiendo de la base de que, en caso contrario, dicho análisis llegaría irremediabilmente tarde si fuese abordada recién en la sentencia de fondo y luego de un trámite prolongado[36].

3. En cuanto a *los alcances, efectos e intensidad protectoria* del DNU 329/2020 no caben dudas -y así lo han resuelto todos y cada uno de los pronunciamientos que hemos venido analizado- que la indicada normativa de emergencia consagra un sistema de *estabilidad absoluta temporal*, que garantiza al trabajador la posibilidad de reclamar y obtener judicialmente la nulidad del despido y la reinstalación en el empleo incluso en contra de la voluntad del empleador.

Con todo, se trata de una potestad del trabajador, que desde luego no le impide optar por convalidar la eficacia extintiva del despido directo, o considerarse despedido en forma indirecta, hipótesis en las cuales el operario tendrá la posibilidad de reclamar la reparación integral de los daños derivados del despido, operando la tarifa prevista en la legislación laboral (art. 245, LCT, duplicada por imperio del DNU 34/2019 y su prórroga) como un *piso mínimo de orden público laboral*, que desde luego no impide que el empleador pueda ser condenado a resarcir los mayores daños derivados del acto ilícito que el trabajador pudiera acreditar (v.g., el daño extrapatrimonial).

Ello es así, porque -como lo ha declarado la jurisprudencia en relación a los despidos discriminatorios o violatorios de derechos fundamentales del trabajador^[37], en criterio que es plenamente aplicable a los casos regidos por el DNU 329/2020- desactivada temporalmente por la normativa de emergencia el sistema de la eficacia extintiva del despido injusto con reparación tasada (art. 245, LCT), recobra toda su vigencia el principio de reparación plena previsto en el art. 1740 del Código Civil y Comercial, pasando a operar la indemnización tarifada como piso en favor del trabajador (es decir, como el plus del protección que el Derecho del Trabajo le asegura al sujeto de tutela jurídica preferente, por encima de la que asegura el derecho común a todos los acreedores).

No obstante, como la mayoría de los casos judiciales que hemos analizado se han resuelto como medidas cautelares, de momento no conocemos jurisprudencia que se haya pronunciado sobre el tópico en relación al DNU 329/2020.

4. En lo que respecta a los *carriles procesales* para sustanciar las acciones judiciales deducidas por los trabajadores para reclamar la aplicación del DNU 329/2020, como lo habíamos sugerido en los artículos citados al inicio^[38], los jueces y las juezas del trabajo se han inclinado, razonablemente, por los procedimientos más abreviados previstos en sus respectivas legislaciones rituales provinciales.

Así, muchos han decidido encarrilar las acciones de nulidad de despido por vía del proceso sumarísimo, admitiendo dentro de este tipo de procedimiento abreviado medidas cautelares de reinstalación^[39]. También se ha validado la sustanciación de este tipo de pretensiones por vía de la acción de amparo^[40], o bien mediante medidas autosatisfactivas^[41].

Sin dudas, en la medida en que el DNU 329/2020 no prescribe una vía procesal determinada, cualquiera de esos carriles (proceso sumarísimo con medida cautelar, o bien acción de amparo o medida autosatisfactiva) es admisible siempre y cuando se asegure la readmisión inmediata del trabajador en su puesto de trabajo, que es la indudable finalidad que persigue la normativa bajo análisis.

Por otra parte, algunos sistemas procesales provinciales (Santa Fe, San Luis, Misiones, Chaco) contemplan procedimientos abreviados (monitorios), que, como bien lo han destacado diversos autores, pueden ser utilizados para resolver los conflictos relativos a la aplicación del DNU 329/2020^[42].

En suma, como bien lo ha destacado un reconocido magistrado del fuero, el Derecho Procesal del Trabajo (y, por tanto, los jueces y juezas laborales) está llamado a cumplir un rol fundamental para asegurar la eficacia del DNU 329/2020, pues la necesidad de proteger a la persona que trabaja de los daños del despido en un escenario de emergencia sanitaria debe ser seguida por la urgencia en esa protección, debiéndose utilizar las normas procesales más adecuadas para proveer esa protección urgente, habida cuenta que la suerte de los trabajadores habrá de depender de las acciones jurídicas que la persona despedida intente, y de las respuestas jurisdiccionales urgentes que encuentre. Luego, si lo necesario y urgente en esta situación de emergencia sanitaria es proteger a las personas del daño del despido, evitando que dejen de percibir sus salarios, el Derecho Procesal Laboral va a tener que lucirse, para merecer una reserva de hora de aplauso desde los balcones^[43].

En lo tocante a las medidas cautelares, a la evidente *verosimilitud del derecho* que se desprende de un despido sin causa, o basado en fuerza mayor o falta de trabajo, o bien apoyado en una causa insustancial o inverosímil, se añade el no menos obvio *peligro en la demora*, que se explica por sí solo en un contexto de pandemia y de graves crisis económica y social, en el que, para más, el Estado ha prohibido trabajar presencialmente a todos aquellos operarios que no se desempeñen en actividades esenciales, garantizándoles el cobro de sus ingresos salariales (arts. 2 y 8, DNU 297/2020 y sus prórrogas), resultando a todas luces evidente la frustración del derecho que habría de producirse en caso de que se dilatase la reinstalación para el momento de la sentencia definitiva.

Al respecto, hemos sostenido que en estos casos el peligro en la demora aparece ostensible si se repara en el hecho de que, de no anticiparse la tutela jurisdiccional requerida, el trabajador quedaría absolutamente desprotegido (sin empleo, sin salario, sin obra social) en el marco de una pandemia que ha provocado consecuencia sociales y económicas de enorme magnitud, por lo que hacerlo esperar hasta el dictado de la sentencia definitiva podría muy probablemente frustrar por completo la protección jurídica que el DNU 329/2020 y sus prórrogas vinieron a implementar, no pudiendo, por lo tanto, ponerse seriamente en discusión la inaplazable urgencia que requiere la protección reclamada por el sujeto tutelado[44].

Siendo ello así, no puede explicarse cómo ha podido sostenerse que el carácter alimentario del salario no alcanza para considerar acreditado el peligro en la demora como para conceder una medida cautelar de reinstalación en favor del trabajador despedido[45], pues si mantener el empleo y el salario (de ordinario, única fuente de subsistencia de las personas que trabajan) en un contexto de grave emergencia social, agravado por una pandemia de dimensiones inéditas (en cuyo marco el Estado obliga a los empleadores a pagar las remuneraciones aun sin contraprestación del trabajador -art. 8, DNU 297/2020- y a mantener los puestos de trabajo -art. 2, DNU 329/2020-, financiando a cargo del sistema de seguridad social la mitad de ese costo salarial -DNU 332/2020-) no es urgente, ni conlleva un "peligro en la demora", no se advierte qué situación podría ser considerada urgente a juicio de esos magistrados como para justificar el otorgamiento de una tutela inmediata al sujeto constitucionalmente protegido. Juzgar con perspectiva de defensa de la clase trabajadora es una obligación insoslayable de los jueces del trabajo, por lo que no es pertinente disociarse, al momento de juzgar, de la realidad concreta de los y las trabajadoras, omitiendo situarse en la situación que atraviesa un trabajador despedido en el grave contexto social que estamos atravesando.

5. En lo tocante a la *validez constitucional* del DNU 329/2020, todavía no se han conocido muchos pronunciamientos judiciales, lo que puede considerarse lógico, en la medida en que la inmensa mayoría de los fallos reseñados fueron pronunciados con carácter cautelar (etapa procesal en la que no corresponde, en principio, efectuar el control de constitucionalidad de las normas)[46].

Con todo, ya existen algunos fallos en los que la Justicia del Trabajo ha convalidado la validez constitucional del régimen de estabilidad establecido en el DNU 329/2020.

En un valioso precedente, la Cámara Cuarta del Trabajo de Mendoza rechazó el planteo por el cual la empleadora atacó la constitucionalidad de la norma, alegando que vulneraba los derechos a trabajar y a ejercer industria lícita[47].

Destacó el juzgador que el país se encuentra atravesando una crisis histórica, y en ejercicio de la facultad de proteger contra el despido arbitrario (art. 14 bis, CN) el Poder Ejecutivo Nacional ha dispuesto una serie de medidas que desde ya se juzgan razonables ante tal estado de las cosas, entre las cuales se encuentra la prohibición de despidos, que constituye una reglamentación del citado principio constitucional, en el marco del sistema de protección constitucional y convencional del sujeto de preferente tutela, estado prevista la posibilidad de establecer un régimen de estabilidad propia en el art. 7, inciso 'd' del Protocolo Adicional de San Salvador a la Convención Americana de Derechos Humanos, y en la doctrina de la Corte Suprema.

Por otra parte, en el marco de una resolución interlocutoria en la que se analizaba un pedido de homologación de un acuerdo transaccional formulado por las partes, el Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata tuvo la oportunidad de pronunciarse sobre el tema, rechazando el planteo de inconstitucionalidad del DNU 329/2020 (que,

sorprendentemente, había sido planteado de común acuerdo por ambos litigantes)[48].

Sostenían las partes (con el objeto de que se aceptara la homologación de ese acuerdo, que no respetaba las pautas del DNU 329/2020, por lo que su homologación fue finalmente desestimada en los términos del art. 15 de la LCT) que dicho decreto no podía vulnerar derechos amparados en una "norma de grado superior" como es la LCT, proceder que, a su criterio, vulneraba el art. 31 de la CN.

Rechazando en forma expresa ese planteo, resolvió el Tribunal que, en la medida en que el DNU 329/2020 fue expresamente convalidado por el Senado de la Nación Argentina en sesión del 13/5/2020, perdía toda entidad al argumento introducido, por lo que la validez constitucional formal del reglamento no podía ser cuestionada. A todo evento -añadió el fallo- la prohibición de despidos y la consagración de un régimen de estabilidad absoluta establecidos por el DNU 329/2020 en modo alguno pueden reputarse inconstitucionales desde el punto de vista material.

Con todo, más allá que seguramente los tribunales deberán resolver numerosos planteos de inconstitucionalidad dirigidos contra el DNU 329/2020 y sus prórrogas, cabe tener presente dos cuestiones fundamentales al momento de abordar ese tipo de pretensiones: (i) Por un lado, que, en el marco de la anterior crisis socio-laboral (2002), la Corte Federal ha convalidado la validez constitucional de las normas (art. 16, Ley 25561, y decretos que prorrogaron sus vigencia) mediante las cuales se aumentó la intensidad de la protección contra el despido establecida por normas de emergencia[49], doctrina esta que resulta plenamente aplicable al DNU 329/2020; (ii) Por el otro, que la doctrina científica y judicial (incluyendo a la jurisprudencia de la Corte Suprema[50]) han pulverizado hace tiempo la insostenible tesis que postulaba la inconstitucionalidad de la nulidad de los despidos en el ámbito de las relaciones de trabajo del sector privado.

Desde esa perspectiva, no hay margen alguno para descalificar la validez constitucional del régimen de estabilidad reglado por el DNU 329/2020 y sus prórrogas[51].

6. Finalmente, y si bien se trata de un tema que no habíamos abordado en el análisis preliminar que efectuamos pocos días después de sancionado el DNU 329/2020, cabe detenerse muy brevemente en la fundamental labor que deben asumir los jueces y juezas del trabajo para evitar que, por una vía oblicua, se pretenda sustraer a los trabajadores y trabajadoras la protección reforzada contra el despido consagrada en la citada normativa de emergencia, que, como es evidente, constituye una norma de orden público laboral protegida por el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales garantizado en los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 2, inc. e) de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (con jerarquía supralegal, art. 75.22, CN) y 12 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El problema se presenta especialmente en los acuerdos transaccionales o conciliatorios que se someten a homologación de los tribunales laborales en los términos del art. 15 de la LCT, y en los cuales algunos trabajadores (con aval de sus abogados) pretenden renunciar a las mejores protecciones garantizadas por el DNU 329/2020 y sus prórrogas, y/o por el DNU 34/2019.

Es indiscutible que, en la medida en que se trate de despidos injustificados (art. 245, LCT) o basados en fuerza mayor o falta o disminución de trabajo (art. 247, LCT), o bien cuando se invoque una justa causa de despido *prima facie* insustancial o inverosímil (que incumpla la regla del art. 243, LCT), los jueces y juezas del trabajo no debieran homologar acuerdos que no cumplan con los parámetros protectorios establecidos en las citadas normas de emergencia, pues resulta evidente a todos luces que un pacto liberatorio de esas características no constituye una justa composición de los derechos e intereses de las partes[52]. Muy por el contrario: se trata de acuerdos peyorativos que vulneran el orden público laboral y el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

No cabe soslayar que -como bien lo ha destacado la Suprema Corte de Buenos Aires- el principio de irrenunciabilidad de los derechos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo e incluso aquéllos provenientes de la extinción del contrato de trabajo que consagra el art. 12 del mencionado ordenamiento legal, impone a los jueces -en su calidad de *custodios del orden público laboral y del derecho protectorio del derecho del trabajo*- el *control riguroso* de su fiel cumplimiento, desde que aunque haya mediado una convención entre las partes a la

época de extinción de la relación laboral, la misma será nula y sin valor si suprimen o reducen los derechos previstos en la legislación laboral[53].

Luego, constituiría un contrasentido que fuesen precisamente los jueces y juezas del trabajo quienes -renunciando a cumplir esa función de custodios del orden público laboral, que constituye la razón de ser de la Justicia del Trabajo- quienes desactivasen, por una vía oblicua, la enérgica protección reforzada que -en criterio que se adecua plenamente al principio constitucional de progresividad de los derechos sociales- han adoptado los Poderes Ejecutivo y Legislativo al sancionar las aludidas normas de emergencia.

Precisamente, partiendo de esa base conceptual, diversos pronunciamientos han rechazado en forma expresa la homologación de acuerdos liberatorios que no respetan las pautas de los DNU 34/2019 y 329/2020, tanto en relación a despidos basados en el art. 247 de la LCT[54], cuanto en lo que concierne a despidos injustificados[55].

III. Mañana es mejor: el blindaje judicial de la nulidad de los despidos prevista en el DNU 329/2020 consolida el nuevo paradigma que marcha hacia la estabilidad real de los trabajadores

Como ha quedado sobradamente demostrado a partir del análisis de los numerosos pronunciamientos judiciales reseñados en este artículo (dictados por decenas de jueces y juezas de todo el país), la Justicia del Trabajo argentina ha estado claramente a la altura de las circunstancias al momento de tornar efectiva la intensa protección de la estabilidad consagrada en el DNU 329/2020.

Así, tomando cabal conciencia de la urgencia y relevancia que requieren este tipo de cuestiones, ha ordenado múltiples reinstalaciones de trabajadores y trabajadoras, tanto frente a diversas clases de despidos (injustificados, basados en fuerza mayor o falta de trabajo, e incluso ante despidos con invocación de causa insustancial o imprecisa), en relaciones laborales regidas por la ley laboral general o por estatutos especiales (casas particulares, construcción), en contratos tipo por tiempo indeterminado, cualquiera fuera la etapa que estuviesen transitando (incluyendo período de prueba) o en modalidades especiales (contrato a plazo fijo), y por diversos carriles procesales (medidas cautelares, autosatisfactivas, amparos), convalidando la validez constitucional del sistema de estabilidad absoluta reglado en el DNU 329/2020 y rechazando acuerdos liberatorios por los que se pretende desactivar la intensa protección allí garantizada.

Ahora bien, ese completo *blindaje judicial* del régimen de nulidad de los despidos no es el resultado de una casualidad, sino que constituye un eslabón más de una larga cadena de acontecimientos ocurridos en el Derecho del Trabajo argentino en los últimos quince años, que han contribuido a una verdadera *ruptura paradigmática* en nuestra disciplina, ahora notablemente consolidada por los tres poderes del Estado en el marco del actual estado de emergencia.

En efecto, es por demás conocido que, a partir de la vigencia de una añeja doctrina judicial de pretéritas integraciones de la Corte Suprema de Justicia[56], se había instalado en el país la errónea idea de que resultaba constitucionalmente inválido establecer un régimen de estabilidad absoluta con nulidad de despido y reinstalación en favor de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras del país, incluyendo a quienes trabajan en relaciones laborales del sector privado.

Con todo, esa errónea postura -que fue combatida desde siempre por nuestra mejor doctrina[57]- entró francamente en crisis cuando -tras la crisis social provocada por el estallido del modelo neoliberal (2001/2002), y como clara influencia de la constitucionalización de los instrumentos internacionales de derechos humanos en la reforma constitucional de 1994- la Justicia del Trabajo comenzó a declarar la nulidad de los despidos discriminatorios o violatorios de derechos fundamentales de los trabajadores, desterrando al pasado ominoso a aquella sesgada interpretación judicial que obliteraba toda posibilidad de declarar la nulidad de los despidos injustos.

De ese modo, como lo sostuvimos hace más de una década, se produjo entonces un verdadero *cambio de paradigma* en nuestro Derecho del Trabajo, que conmovió todas las bases del desprotectorio sistema de regulación del despido vigente en la Ley de Contrato de Trabajo[58]. Transformación que, desde luego, se

galvanizó por completo cuando la Corte Suprema de Justicia de la Nación hizo propia esa postura, declarando la nulidad de los despidos discriminatorios, en la inteligencia de que sólo un entendimiento superficial del art. 14 bis puede llevar a sostener que la garantía de protección contra el despido arbitrario allí prevista implica una suerte de prohibición absoluta y permanente a toda medida de reinstalación^[59], doctrina constitucional vigente que sepulta cualquier pretensión de exhumar el anacrónico argumento basado en que la readmisión del trabajador vulnera los derechos de propiedad y de libertad de contratar del empleador.

Tanto es ello así que, a partir de ese cambio paradigmático, un sector de la doctrina viene postulando que -al amparo de la nueva visión que produjo esa corriente jurisprudencial, y con apoyo, además, en las consecuencias que se desprenden de la constitucionalización del *derecho al trabajo* por la reforma de 1994, derecho humano que contiene el derecho a la estabilidad en el empleo- el deficiente sistema de "estabilidad relativa" transaccional-tarifario previsto en el art. 245 de la LCT (norma de rango legal previo a la reforma constitucional) debe ser reinterpretado, en clave garantista de derechos humanos, como un *piso de protección* que no impide reclamar la nulidad de cualquier despido injustificado que vulnere el derecho humano al trabajo^[60].

Pues bien, ese categórico cambio paradigmático operado por la persistente lucha de los trabajadores, de sus abogados, y de la doctrina científica y judicial, fue posteriormente reforzado por los otros Poderes del Estado, que en forma reiterada legislaron en el sentido indicado, dictando normas que establecieron la estabilidad absoluta para todos los trabajadores y trabajadoras del país.

Así, pasando definitivamente a retiro la idea de que no es posible reinstalar a los trabajadores del sector privado, el Poder Legislativo, por amplia mayoría en ambas Cámaras, decretó un régimen de estabilidad absoluta temporal al sancionar la Ley 27251 (2016)^[61], proceder que reiteró en fecha reciente (13/5/2020) al convalidar, en los términos de la Ley 26122, el DNU 329/20, mientras que el Poder Ejecutivo lo hizo en forma reiterada la dictar los DNU 329/2020, 487/2020, 624/2020 y 761/2020.

Queda claro entonces que los tres Poderes del Estado han convalidado esa solución, ya que el Poder Judicial la respaldó en múltiples precedentes de diversos órganos judiciales de todo el país (incluyendo a la Corte Suprema), el Poder Ejecutivo hizo lo propio al dictar el DNU 329/2020 y sus prórrogas (2020), y el Poder Legislativo también lo hizo en distintas composiciones (años legislativos 2016 y 2020), todo lo cual evidencia un consenso absoluto en torno a la validez constitucional de las normas e interpretaciones judiciales que declaran la nulidad de los despidos injustos y la reinstalación de los trabajadores en las relaciones de trabajo del sector privado.

En ese contexto, la valiosa tarea jurisdiccional efectuada por los jueces y juezas del trabajo para tornar efectiva la protección de la estabilidad asegurada por el DNU 329/2020 en modo alguno constituye un dato menor, ni puede ser analizada de manera aislada o descontextualizada de aquella ruptura paradigmática: constituye otro ladrillo en el muro que el Derecho del Trabajo argentino viene construyendo hace años para apuntalar el principio de estabilidad en el empleo.

Luego, si, como ha sido reiterado en muchas ocasiones a lo largo de esta pandemia, la crisis provocada por ésta es una buena oportunidad para cuestionar algunos aspectos del pasado, no podemos dejar de señalar que la *nueva normalidad laboral* que debemos construir en el futuro, debe ser una normalidad en la cual el acto ilícito y antisocial de despedir a un trabajador cuando no existen causas justificadas para ello, privándolo del salario alimentario, no pueda producir efectos jurídicos válidos, debiendo garantizarse al operario despedido el derecho de reclamar la nulidad del despido y la reincorporación en el empleo del que fue expropiado en violación del derecho humano al trabajo.

El compromiso que han demostrado los jueces y juezas del trabajo al blindar la estabilidad prevista en el DNU 329/2020 constituye un auspicioso paso en esa dirección.

[1]

El notable incremento de la tasa de desempleo, que -como consecuencia directa de las políticas económicas neoliberales aplicadas entre 2016 y 2019- pasó del 5,9 % en el tercer trimestre de 2015, al 10,4 % en el primer trimestre de 2020, motivó que, incluso antes de la pandemia, el Poder Ejecutivo dictase el DNU 34/2019 (B.O. del 13/12/2019), por el cual se duplicó la indemnización por despido injustificado. Con todo, la pandemia potenció esa tendencia, al punto que, para el segundo trimestre de 2020, el desempleo trepó al 13,1 %, la tasa más alta en 16 años.

[2]

En lo relativo al ámbito temporal de aplicación de la medida, ni bien se sancionó el DNU 329/2020 manifestamos que, en tanto se trata de una normativa encuadrada en las declaraciones de emergencia económico-social y sanitaria, en modo alguno cabía descartar que el plazo de sesenta días originalmente establecido en el DNU 329/2020 fuese prorrogado, habida cuenta de que -en la medida en que, como lo ha declarado en forma reiterada la Corte Suprema, la temporaneidad que caracteriza a la emergencia impide fijar de antemano con exactitud su lapso de duración, toda vez que esta dura todo el tiempo que duran las causas que la han originado- la prohibición de los despidos y suspensiones, debería prolongarse (mediante el dictado de nuevas normas) durante todo el tiempo que resultase necesario. Ver ORSINI, Juan Ignacio, "Estabilidad absoluta temporal y nulidad de los despidos en el Decreto N° 329/2020", en Rafaghelli, Luis A. (Coord.), "El COVID-19 y su impacto en las Relaciones Laborales en Argentina", IJ Editores, 8/4/2020, IJ-CMXV-185.

[3]

Orsini, Juan Ignacio, "Estabilidad absoluta temporal y nulidad de los despidos en el Decreto N° 329/2020", en Rafaghelli, Luis A. (Coord.), "El COVID-19 y su impacto en las Relaciones Laborales en Argentina", IJ Editores, 8/4/2020, IJ-CMXV-185. Para un análisis ampliado se puede consultar también ORSINI, Juan Ignacio, "El despido en los tiempos del coronavirus. Análisis del régimen de estabilidad absoluta regulado en el Decreto 329/2020", en Doctrina Laboral y Previsional, N° 417 (mayo de 2020).

[4]

CNAT, Sala de FERIA, 13/5/2020 "Grasso Viola, Melisa Daniela c/ Chevron Bussines Support Center S.R.L. s/ Acción de amparo"; CNAT, Sala I, 29/6/2020, "Quiñones Menezes, Andrés Eduardo c/ 25 HORAS S.A. y otro s/ Medida cautelar"; CNAT, Sala III, 22/6/2020 "Santos, Bárbara Anabella c/ Maxsegur S.R.L. s/ Medida cautelar"; CNAT, Sala IV, 16/07/2020 "Pérez, Manuel c/ Fibro S.R.L. s/ Sumarísimo"; CNAT, Sala IV, 21/7/2020, "Carucci Briones, Víctor Manuel c/ 25 Horas S.A. y otro s/ Medida cautelar"; CNAT, Sala VII, 3/6/2020, "Pereira Erika, Joseline c/ Pérez Guerrero, Andy Jacqueline s/ Medida cautelar"; CNAT, Sala VII, 24/6/2020, "Bernal Betancourt, Douglas José c/ NORPROX S.A. s/ Medida cautelar"; CNAT, Sala VII, 3/7/2020, "Jimenez Tovar, Karen Vanessa c/ 25 HORAS S.A. y otro s/ Medida cautelar"; CNAT, Sala IX, 18/6/2020, "Chávez, Bianca Magalí c/ 25 HORAS S.A. s/ Medida cautelar"; Juzgado Nacional del Trabajo N° 7, 26/5/2020; "Conteduca, Johanna Abigail c/ Harvest Moon S.A. s/ Juicio sumarísimo"; Juzgado Nacional del Trabajo N° 16, 27/5/2020 "Bartoli Suárez, Giovanni Rubén c/ Rosales Marcos s/ Medida cautelar"; Juzgado Nacional del Trabajo N° 21, 16/6/2020, "Suit, Gustavo Jaime c/ Burdeos Automóviles S.A. s/ Medida cautelar"; Juzgado Nacional del Trabajo N° 23, 27/5/2020, "Quiñonez Menezes, Andrés Eduardo c/ 25 HORAS S.A. y otro s/ Medida cautelar"; Juzgado del Trabajo N° 46, 11/6/2020, "Sousa Alderete, Juan Jonathan c/ Seguridad Privada Alternativa S.R.L. s/ Juicio sumarísimo"; Juzgado Nacional del Trabajo N° 54, 17/6/2020, "Barrera, Jonatan Ariel c/ Amaleo S.A. s/ Medida cautelar"; publicados en Boletín Temático de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, "Medidas cautelares en tiempo de COVID-19 (Feria Judicial Extraordinaria)", pp. 2/11; Cámara Segunda del Trabajo de Mendoza, 11/5/2020, "Bierman Gerben, Cihstian c/ La Agrícola S.A. s/ Medida precautoria o cautelar"; Cámara Cuarta del Trabajo de Mendoza, 14/5/2020, "Cufre Gazal, Laura Julieta c/ Mediterránea Clean S.R.L. s/ Acción de reinstalación en el trabajo"; Cámara Cuarta del Trabajo de Mendoza, 25/9/2020, "Sotelo, Nicolás Ezequiel c/ Cata Coop. Andina de Trnasp Automotor s/ Acc. de Reinstalac. en el trabajo (Med. Autosatisfactiva)"; Juzgado de Conciliación de Octava Nominación de Córdoba, 2/7/2020; "Corvalán, Nicolás Agustín, c/ Intersys S.R.L., Medidas autosatisfactivas"; Juzgado de Conciliación de Primera Nominación de Córdoba, 6/7/2020, "Lario, Rocío Stefania c/ Pléyade S.A. - Medida Autosatisfactiva"; Juzgado Laboral N° 6 de Rosario, 26/4/2020, "Melo, Macarena Soledad vs. Geriátrico Años Felices S.R.L. s. Acción de nulidad de cosa juzgada"; Juzgado Laboral 4^a

Nominación de Santa Fe, 28/4/2020; "Yori, Melisa c/ Adecco Argentina S.A. s/ Medidas cautelares y preparatorias"; Juzgado Laboral 5ª Nominación de Santa Fe, 4/5/2020, "Ayala, Gustavo Daniel c/ Manzano, Juan Carlos s/ Demanda autosatisfactiva"; Cámara del Trabajo de la 4º Circunscripción de Cipolletti, 2/6/2020, "Orellana, Maximiliano Andrés c/ Aberturas de Aluminio S.A. s/ Medidas cautelares"; Tribunal del Trabajo N° 1 de San Miguel, 22/6/2020, "González Contreras, Camila Alejandra c/ Centro Integral de Diagnóstico por Imágenes Lobos S.R.L. s/ Reinstalación (sumarísimo)".

[5]

CNAT, Sala de Feria, 7/5/2020, "Zafalon, Julián Yamir c/ Amoblamientos Remo S.A. s/ Acción de amparo"; Juzgado Nacional del Trabajo N° 23, 22/5/2020, "Castellis, Brian Fabián y otros c/ Aligieri S.A. s/ Acción de amparo", "Boletín Temático...", pp. 15/16; CNAT, Sala VII, 4/9/2020, "Pereyra, Nicolás Antonio c/ Constructora Base 8 S.R.L. y otro s/ Medida Cautelar".; CNAT, Sala IX, 18/9/2020, "Alegre, Omar Antonio c/ CIMA S.A. s/ Medida Cautelar"; Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral de San Lorenzo, 13/5/2020, "Romero Ivan Alan y otros c/ Brimax S.A. s/ Medidas cautelares y preparatorias", Microjuis, MJ-JU-M-125703-AR|MJJ125703; Cámara Cuarta del Trabajo de Mendoza, 29/5/2020, "Hinojosa, Carlos Adrián c/ Laugero Construcciones S.A.; Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, 4/8/2020, "Moreno, Darío Ángel c/ Brictom S.A. s/ Reinstalación (Sumarísimo)", en Palabras del Derecho 10/8/2010, disponible en: <http://palabrasdelderecho.com.ar/articulo.php?id=1724>; Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala I, 20/8/2020, "García, Gustavo Emanuel c/ Ingeniería S.R.L. e Ing. Roberto y Carlos Trujillo SRL-UTE".

[6]

CNAT, Sala de Feria, 13/05/2020 "Grasso Viola, Melisa Daniela c/ Chevron Bussines Support Center SRL s/ Acción de amparo".

[7]

CNAT, Sala VII, 3/6/2020, "Pereira Erika, Joseline c/ Pérez Guerrero, Andy Jacqueline s/ Medida cautelar".

[8]

CNAT, Sala IX, 18/6/2020, "Chávez, Bianca Magalí c/ 25 HORAS S.A. s/ Medida cautelar".

[9]

Tribunal del Trabajo N°1 de San Miguel, 22/6/2020, "González Contreras, Camila Alejandra c/ Centro Integral de Diagnóstico por Imágenes Lobos S.R.L s/ Reinstalación (Sumarísimo)", sentencia unánime con ilustrado voto en primer término del Juez Gonzalo Barciela.

[10]

CNAT, Sala X, 16/6/2020 "Salazar, Jesús Gabriel c/ 25 HORAS S.A. y otro s/ Medida cautelar", En "Boletín Temático...", op. cit. p. 8.

[11]

Cámara Cuarta del Trabajo de Mendoza, 29/6/2020, "Cufre Gazal, Laura Julieta c/ Mediterránea Clean S.R.L. s/ Acción de reinstalación en el trabajo". Como bien dijo allí el Juez Leandro Fretes Vindel Espeche "el Decreto 329/2020 no expresa ninguna distinción, y como bien se sabe en materia interpretativa no cabe distinguir si la ley no lo hace, a lo cual se agrega que el principio pro operario (art. 9, LCT) despeja cualquier duda debiendo interpretarse a favor del trabajador cualquier duda respecto del alcance del decreto 329/2020".

[12]

CNAT, Sala de FERIA, 7/5/2020, "Zafalon, Julián Yamir c/ Amoblamientos Remo S.A. s/ Acción de amparo".

[13]

JNT N° 23, 22/5/2020, "Castellis, Brian Fabián y otros c/ Aligieri S.A. s/ Acción de amparo".

[14]

CNAT, Sala IX, 18/9/2020, "Alegre, Omar Antonio c/ CIMA S.A. s/ Medida cautelar".

[15]

CNAT, Sala VII, 4/9/2020, "Pereyra, Nicolás Antonio c/ Constructora Base 8 S.R.L. y otro s/ Medida cautelar".

[16]

Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala I, 20/8/2020, "García, Gustavo Emanuel c/ Ingeniería S.R.L. e Ing. Roberto y Carlos Trujillo SRL-UTE".

[17]

Ver ORSINI, "El despido en los tiempos...", op. cit, nota 6. Señalamos allí, con cita de calificada jurisprudencia (CNAT, Sala IV, 31/8/2009, "Lescano, Víctor César c/ Ingeplam S.A. s/ Despido", fallo en el que se declaró la nulidad de un despido discriminatorio de un obrero de la construcción) que, cuando se violan derechos fundamentales de un trabajador de la construcción (como el derecho humano al trabajo invocado en los considerandos del DNU 329/2020), la normativa de la "Ley" 22250 no alcanza para enervar la aplicación de normas y principios constitucionales superiores, con arreglo a los cuales es válido decretar la nulidad del despido y la readmisión de un operario alcanzado por ese estatuto profesional especial.

[18]

Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala 6, 21/8/2020, "Mainini, Alberto Mauricio c/ Boetto y Buttigliengo S.A. - Medida autosatisfactiva - Cuerpo de apelación", en Diario Judicial, 22/9/2020, disponible en: <https://www.diariojudicial.com/nota/87397/laboral/la-prohibicion-de-despedir-choca-contra-un-paredon.html>.

[19]

Centeno, Norberto O., "Despido arbitrario y riesgo de desempleo", Revista Derecho del Trabajo, T° XXVII (1967), p. 641; Lopez, Justo, "El derecho a la estabilidad y la estructura económica de la empresa", Revista Legislación del Trabajo, T° XV, p. 665/72.

[20]

Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, 12/10/2017, "López, Lucas Arnaldo c/ Solcan S.R.L. s/ Despido", en La Defensa, Revista del Instituto de Estudios Legislativos de la Federación Argentina de Colegios de Abogados, año II, N° XIII (noviembre de 2017).

[21]

Orsini, Juan Ignacio, "Protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras domésticas", en Revista Derecho del Trabajo, Ed. Infojus, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, año 2, N° 4 (marzo de 2013), pp. 115/154.

[22]

Juzgado Nacional del Trabajo N° 78, 3/8/2020, "Yvern, Nadia Soledad c/ Vulovic, Pablo Jorge s/ Medida cautelar". Cabe destacar que ese pronunciamiento fue motivado a raíz de un fallo de la Cámara, en el que correctamente se revocó la decisión de grado que había declarado la incompetencia de la Justicia Nacional del Trabajo para intervenir en el caso (por entender que resultaba competente el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares). Ver CNAT, Sala VIII, 31/7/2020, "Yvern, Nadia Soledad c/ Vulovic, Pablo Jorge s/ Medida cautelar", en La Causa Laboral, Revista de la Asociación de Abogados Laboralistas, año XIX, N° 80 (agosto de 2020).

[23]

Juzgado Nacional del Trabajo N° 16, 3/6/2020, "Vázquez Petrell, Eric c/ Repartos Ya S.A. s/ Medida cautelar", en La Causa Laboral, Revista de la Asociación de Abogados Laboralistas, año XIX, N° 80 (agosto de 2020).

[24]

CNAT, Sala IV, 17/7/2020, "Bianchi, María Julieta c/ Newcycle S.R.L. s/ Medida cautelar".

[25]

Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, 4/8/2020, "Moreno, Darío Ángel c/ Brictom S.A. s/ Reinstalación (Sumarísimo)", sentencia unánime con voto en primer término del autor de este artículo y adhesión de los Jueces Carlos Mariano Nuñez y Julio César Elorriaga.

[26]

Juzgado Laboral N° 2 de Posadas, 28/4/2020, "Espinoza, José Alfredo vs. TM S.A. s. Autosatisfactivas".

[27]

Juzgado de Conciliación de 2ª Nominación de Río Segundo, "Duarte, Daniel Adán c/ Oscar Scorza Equipos Y Servicios S.R.L.".

[28]

Tribunal del Trabajo N°2 de Mar del Plata, 29/9/2020, "Cobo Lorca, Diego Armando y otros c/ Expreso Tigre Iguazú S.A. s/ Reinstalación (sumarísimo)".

[29]

Tribunal del Trabajo N° 1 de San Miguel, 4/6/2020, "Romero Sharon Patricia c/ Mm Directa S.A.".

[30]

Cámara Cuarta del Trabajo de Mendoza, 29/6/2020, "Cufre Gazal, Laura Julieta c/ Mediterránea Clean S.R.L. s/ Acción de reinstalación en el trabajo".

[31]

Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, 24/7/2020, "Fornesi, Carlos Federico c/ Aluar Aluminio Argentino S.A.I.C. s/ Reinstalación (sumarísimo)".

[32]

Obviamente, se comparta o no el criterio legislativo, en las suspensiones ese tipo de "válvulas de escape" encuentra su justificación en el hecho evidente de que las suspensiones pueden jugar como un último recurso

para evitar los despidos. En cambio, en éstos, ya no hay último recurso, por lo que es lógico que la prohibición no admita excepciones de ningún tipo.

[33]

Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, 4/8/2020, "Moreno, Darío Ángel c/ Brictom S.A. s/ Reinstalación (Sumarísimo)"; CNAT, Sala IX, 18/9/2020, "Alegre, Omar Antonio c/ CIMA S.A. s/ Medida cautelar";

[34]

CNAT, Sala IX, 18/9/2020, "Alegre, Omar Antonio c/ CIMA S.A. s/ Medida cautelar".

[35]

Guirado, Diego, "Despido con causa y el requisito de 'claridad suficiente'. La necesidad de obturar una vía de escape a la prohibición temporal de despedir", en Dossier 4 del Suplemento Digital de la Revista de Derecho Laboral Actualidad "El impacto del coronavi-rus en las relaciones laborales", www.rubinzalonline.com.ar, RC D 3169/2020.

[36]

Giavedoni, Franco, "La Corte Suprema de Justicia de la Nación profundiza restricciones a la libertad sindical en tiempos de emergencia ocupacional", en Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral, Año 2, N° 2, p. 75.

[37]

SCBA, 8/8/2012, "Sffaeir, Carolina c/ Cooperativa Eléctrica de Chacabuco Limitada (CECH) s/ Despido". Dijo allí el Tribunal que, declarada la nulidad del despido discriminatorio, queda consagrado el principio de la reparación integral de los daños derivados de los actos discriminatorios, correspondiendo por tanto confirmar la sentencia del Tribunal del Trabajo que, tras declarar la nulidad del despido, condenó al empleador a pagarle al trabajador los salarios caídos que se devengaron desde la fecha del despido, así como una indemnización por daño moral.

[38]

Dijimos entonces que podía ser tomadas como parámetro, por analogía, las reglas procesales establecidas en los arts. 47 y 52, segundo párrafo, de la Ley 23551 (para las acciones de amparo sindical), y 66 de la LCT (para la acción de restablecimiento de las condiciones contractuales alteradas por ius variandi abusivo), normas que en ambos casos imponen la vía del proceso sumarísimo.

[39]

De hecho, la inmensa mayoría de las reinstalaciones fundadas en el DNU 329/20 que han sido citadas a lo largo de este artículo fueron dispuestas en forma precautoria. En la misma línea, disponiendo medidas cautelares de nulidad de despido y reinstalaciones: CNAT, Sala VI, "Gómez, Enrique Fernando c/ SES S.A. s/ Juicio Sumarísimo", CNAT, Sala VI, "Charreun, Rocío Belén c/ Clean Worker S.A. s/ Medida cautelar"; Tribunal del Trabajo N°2 de Mar del Plata, 2/7/2020, "Ruíz Díaz, Stella Maris c/ Chek in Group S.A. s/ Reinstalación (sumarísimo)"; Tribunal del Trabajo N° 3 de La Matanza, 22/6/2020, "Paz, Nancy Viviana c/ Nextrans S.R.L. s/ Despido"; Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 36, 24/7/2020, "Jaljal Victoria Raquel c/ Soluciones Randstand s/ Acción de amparo"; Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral de la 6° Nominación de Rosario, 21/5/2020, "Chocobar Micaela Alejandra c/ Castellano Lara", MJ-JU-M-125788-; Tribunal del Trabajo de San Miguel de Tucumán, Sala II, 12/5/2020, "Godoy Héctor Ricardo y otro c/ José Trento Vidrios S.R.L."; Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata, 6/8/2020, "Verón, Rubén Denis c/ Platabus S.A. s/ Reinstalación (Sumarísimo)".

[40]

Juzgado Federal N° 2 de Resistencia, 7/4/2020, "Ojeda Benegas, Julio Rodrigo vs. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s. Medida cautelar", www.rubinzalonline.com.ar, RC J 1527/2020.

[41]

Juzgado Laboral N° 2 de Posadas, 28/4/2020, "Espinoza, José Alfredo vs. TM S.A. s. Autosatisfactivas"; Juzgado Laboral 4 de Santa Fe, 28/2/2020, "Yori, Melisa vs. Adecco Argentina S.A. s. Medidas cautelares y preparatorias"; Juzgado Laboral de Venado Tuerto, 11/5/2020, "Navarro, Ailen Nerea vs. Sava, Sofía s. Medida autosatisfactiva"; Cámara Segunda del Trabajo de Mendoza, 11/5/2020, "Bierman Gerben, Cihstian c/ La Agrícola S.A. s/ Medida precautoria o cautelar"; Juzgado de Conciliación N°8 de Córdoba, 5/6/2020 "Sánchez Candela C/ Lapenta S.R.L. - Medida Autosatisfactiva".

[42]

Guirado, op. cit, pp. 70/71; Serrano Alou, Sebastián, "El DNU 329/2020 y el procedimiento abreviado en la Provincia de Santa Fe", www.rubinzalonline.com.ar, RC D 1810/2020.

[43]

Coppoletta, Sebastián, "DNU 329/2020: una oportunidad para que se luzca el Derecho Procesal del Trabajo... y las juezas y los jueces que lo apliquen", en Dossier 3 del Suplemento Digital de la Revista de Derecho Laboral Actualidad "El impacto del coronavirus en las relaciones laborales", www.rubinzalonline.com.ar, RC D 1536/2020.

[44]

Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, 4/8/2020, "Moreno, Darío Ángel c/ Brictom S.A. s/ Reinstalación (Sumarísimo)".

[45]

CNAT, Sala X, 16/6/2020 "Salazar, Jesús Gabriel c/ 25 HORAS S.A. y otro s/ Medida cautelar".

[46]

Cuadra destacar que, como las medidas cautelares se resuelven inaudita parte (esto es, antes de dar traslado de la demanda), salvo que el Tribunal decidiera ejercer de oficio ese control de constitucionalidad, la readmisión debería resolverse sin conocer un eventual pedido de inconstitucionalidad que podría deducir la parte demandada en la réplica.

[47]

Cámara Cuarta del Trabajo de Mendoza, 3/7/2020, "Hinojosa, Carlos Adrián c/ Laugero Construcciones S.A.".

[48]

Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, 17/9/2020, "Magrini, Darío Omar c/ Equipamientos Sancí s/ Homologación de convenios".

[49]

CSJN, 18/7/2006, "Salemme, Héctor c/ Emecé Editores S.A. y otro"; CSJN, 28/6/2011, "Aceval Pollacchi, Julio César c/ Compañía de Radiocomunicaciones Móviles S.A. s/ Despido".

[50]

CSJN, 7/12/2007, "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A."; CSJN, 23/6/2011, "Arecco c/ Praxair Argentina S.A."; CSJN, 23/8/2011, "Parra, Vera c/ San Timoteo S.A."; CSJN, 26/3/2013, "Cejas, Adrián Enrique c/ Fate S.A. s/ Juicio sumarísimo", CSJN, 9/9/2014; "Ledesma, Florencia c/ Citrus Batalla SA s/ Sumarísimo". Luego, si la Corte convalidó esa tesis incluso por vía interpretativa -en ausencia de norma laboral específica que impusiera la nulidad del despido, y en tiempos de "normalidad"-, con mucha mayor razón aún es posible justificar su validez ante una norma positiva expresa, en época de emergencia y con vigencia por un lapso determinado.

[51]

Machado, José D., "Apuntes para un borrador sobre las primeras impresiones acerca del DNU 329/2020", www.rubinzalonline.com.ar, RC D 1506/2020; Serrano Alou, Sebastián, "Coronavirus: Una mirada sistémica en el marco de la relación laboral y el derecho del trabajo", www.rubinzalonline.com.ar, RC D 1522/2020; Orsini, "El despido en los tiempos...", op. cit.

[52]

La prohibición de despidos y la potestad de solicitar la nulidad del despido no obstan a que el trabajador convalide la extinción del contrato, aceptando una reparación dineraria, en cuyo caso podía convalidarse un acuerdo liberatorio. Con todo, si no está discutido que se trató de un despido injustificado o por causas económicas (causales prohibidas por el DNU 329/29), un acuerdo de esas características solo podría ser válidamente homologado si se respetan las pautas mínimas de orden público laboral (tarifa del art. 245 LCT, duplicada por DNU 34/2019, en caso de despidos injustificados), pues en caso contrario se estaría convalidando la sustracción de derechos irrenunciables del trabajador.

[53]

SCBA, 3/10/2001, "Martín, Rosa L. y otro c/ ESEBA s/ Diferencia salarial", SCBA, 27/6/2012, "Falco, Juan José c/ Rossi, Néstor Omar y otro s/ Indemnización daños y perjuicios por accidente de trabajo".

[54]

Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, 11/8/2020, "Alaniz, Manuel Cayetano y otros c/ Acevedo, Pablo Adrián s/ Homologación de convenio".

[55]

Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, 4/9/2020, "Villafañe, Haydée c/ Maron Aput y otro s/ Homologación de convenio"; Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, 17/9/2020, "Magrini, Darío Omar c/ Equipamientos Sancí s/ Homologación de convenios".

[56]

CSJN, 25/2/1969, "De Luca, José, Banco Francés del Río de La Plata", Fallos: 273:87; CSJN, 4/9/1984, "Figueroa, Oscar Félix y otro c/ Loma Negra Cía. S.A.", Fallos: 306:1208.

[57]

LOPEZ, Justo, "Despido arbitrario y estabilidad", en revista Legislación del Trabajo, T° XXI-A (1973), p. 291 y ss.; Fernández Madrid, Juan Carlos, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Ed. La Ley, Buenos Aires, 2001, T° I, pp. 407/408; Cornaglia, Ricardo J., "Reforma Laboral. Análisis Crítico. Aportes para una teoría general del Derecho del Trabajo en la crisis", Ed. L.L., Buenos Aires, 2001, pp. 133 y ss.

[58]

Orsini, Juan Ignacio, "Hacia un nuevo paradigma en materia de protección de la estabilidad y del derecho al

trabajo: la nulidad de los despidos injustificados agravados como clave para la democratización de las relaciones laborales", en Ramirez, Luis E. (Coord.), "Derecho del Trabajo y Derechos Humanos", Ed. B, de f, Buenos Aires, 2008, p. 150.

[59]

CSJN, 7/12/2010, "Alvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A.", considerando 9.

[60]

Cornaglia, Ricardo J., "La relación entre la discriminación y la anulación del despido", en L.L. 23/8/2006; Meik, Moisés, "El derecho fundamental al trabajo y la protección contra el despido arbitrario (Nulidad y reincorporación)", en Ramírez, Luis E., (coord.), "Relaciones laborales. Una visión unificadora", Ed. B de F, Buenos Aires, 2010, pp. 285-324; Orsini, Juan Ignacio, "El derecho al trabajo como límite constitucional al despido injusto", en Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata, Ed. L.L., año 9, n° 42 (2012), pp. 364/380

[61]

Vetada por el Poder Ejecutivo por decreto 701/2016.