Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Thu Sep 10 5:22:16 2026 / +0000 GMT

Apela Sentencia que ordena Reinstalación de Trabajadora Despedida y Pago de Salarios Caídos en Relación Laboral Terminada Dentro de Período de Prueba. Estabilidad Reforzada por DNU 329/20 y sus Prórrogas

EXPRESA AGRAVIOS

Excmo. Tribunal:

_____, abogado, T° __ F° __, apoderado de la demandada, ratificando el domicilio constituido en autos caratulados ?_____c/ ____ S/ MEDIDA CAUTELAR? Expediente N° ____ a V.S. respetuosamente digo:

I.-

Que en legal tiempo y forma, vengo a expresar los agravios que causa a esta parte la sentencia recurrida de __ de _____ de ____ notificada a mi mandante con fecha //____, en la cual se condena a mi mandante a proceder a la reinstalación de la actora y al pago de los salarios caídos por las consideraciones de hecho y derecho que expongo a continuación.

II.-

En primer lugar voy a manifestar que la jurisprudencia ha establecido ?Es condición de validez de los pronunciamientos judiciales que ellos sean fundados y constituyan derivación razonada del derecho vigente con aplicación a las circunstancias comprobadas de la causa, así como que ellos tomen debidamente en cuenta las alegaciones decisivas formuladas por las partes? (Fallos 303:1148).

De esta manera cabe destacar que la resolución de V.S. no ha cumplido con este requisito ya que ha sido arbitraria e infundada. Por lo tanto causa un perjuicio grave e irreparable para mi mandante la resolución adoptada, ya que no se encuentra debidamente argumentada.

Le causa a mi mandate un perjuicio grave e irreparable la sentencia dictada por VS atento a que se ordena a reinstalar a la trabajadora a su puesto de trabajo y a pagar sus salarios caídos, cuando la relación laboral culminó dentro del período de prueba, conforme a lo establecido en el art 92 bis LCT.

Cabe destacar que la única mención que hace VS para fundar dicha resolución, es que se encontraba vigente el DNU 329/2020 y sus prórrogas, sin mencionar ningún otro fundamento.

Es evidente que dicha resolución se encuentra infundada, ocasionando así un grave perjuicio hacia mi mandante sobre su derecho de defensa. No estando debidamente fundada dicha resolución, impide a mi mandante poder saber cuál fue el fundamento y motivo que VS consideró para proceder a dicha reinstalación y que sea aplicable la prohibición establecida en la normativa mencionada.

Además de ello la misma resulta contradictoria ya que VS ha reconocido que la desvinculación se produjo durante el período de prueba y que el DNU veda los despidos sin causas, tratándose el caso de autos de una desvinculación en los términos del art 92 BIS LCT, tal como fuera indicado, extinción del contrato de trabajo distinta al despido sin causa que se encuentra prohibida por los Decretos de Necesidad y Urgencia vigentes al momento de la desvinculación.

Cabe destacar que el período de prueba incorporado en el art 92 BIS de la LCT, fue definido por la doctrina como ?el lapso en el cual en un contrato de tiempo indeterminado, el empleador puede apreciar libremente la conveniencia de mantener la ocupación o dar por finalizado el vínculo sin compensación indemnizatoria alguna?? (Gatti, Ángel Eduardo, Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y anotada con jurisprudencia, Ed. B. de F,pág. 169-170).

En tal sentido resulta válida la extinción del vínculo laboral invocada por mi mandante, ya que actuó conforme a las facultades que le otorga la LCT. Por otra parte se debe tener en cuenta la finalidad de dicho instituto que versa en aquella posibilidad que tiene el empleador de poder evaluar durante un lapso de tiempo ?3 meses- si la persona contratada resulta ser idónea y capaz para el puesto designado.

Caso contrario le ocasiona un perjuicio irreparable en tener que continuar la relación laboral con un dependiente que no cumple con los objetivos y expectativas señaladas.

En tal sentido es evidente que mi mandante ha actuado conforme a las facultades otorgadas por ley y que por derecho le corresponden.

Así también debe tenerse en cuenta lo manifestado por el Dr Julio Grisolía en cuanto ?el período de prueba se rige por las normas típicas de la relación laboral común, dotando a las partes únicamente de la facultad de extinguir el vínculo en cualquier momento sin necesidad de expresión de causa alguna, siendo sumamente estricta la norma en lo que respecta a las condiciones de contratación y las obligaciones y deberes de las partes en el transcurso del período de experimentación?. (Cita Online: AR/DOC/1065/2020).

Tal como fuera indicado ut supra, causa un perjuicio a mi mandante que el fundamento de dicha resolución sea solamente la mención al DNU 329/20, cuando dicha prohibición no resulta aplicable al caso de autos. Dicha normativa en ninguno de sus artículos refiere al período de prueba del art 92 BIS LCT, simplemente indica la prohibición de los despidos sin causa, despidos por

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Thu Sep 10 5:22:16 2026 / +0000 GMT

falta de trabajo y/o fuerza mayor, suspensiones por falta de trabajo y/o fuerza mayor.
Es decir que es taxativo, en cuanto a las formas de extinción que se aplica dicha prohibición.
Además debe tenerse en cuenta que tampoco efectúa alguna distinción ni ha limitado los alcances de la prohibición a ciertas modalidades de contrato de trabajo o al cumplimiento del período de prueba. En tal sentido mal podría aplicarse la normativa en cuestión, a una situación que no se refiere.
La jurisprudencia al respecto ha manifestado: ?Que a su vez, el D.N.U. 329/2020, prorrogado por su similar 487/2020, invocado por el accionante, 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 (art. 2°)? (CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -SALA X ?SALAZAR, JESUS GABRIELC/ 25 HORAS S.A. Y OTRO S/MEDIDA CAUTELAR? fecha 16/6/2020).
?En este panorama la acción tal como fue propuesta no puede tener favorable acogida puesto que el DNU 329/2020 y su prórroga, no tiene la virtud de fortalecer contratos de por sí inestables, como el de la actora que estaba en período de prueba, salvo circunstancias excepcionales como serían las del personal en situación de riesgo, o despidos abusivos, segúnya he fallado en otras causas? (OLIVERA FLEITAS, HERNAN JOEL c/ COTO C.I.C. S.A. s/ JUICIO SUMARISIMO? Sentencia Interlocutoria Definitiva Nro: 1.383 Juzgado Nacionalde 1 Instancia del Trabajo nro 72).-
Ahora bien, considero que la extinción decidida unilateralmente por el empleador, no se asimila al despido incausado.
En efecto, se trata de un modo de extinción autónomo que se configura por la operatividad del plazo suspensivo, cierto y deteminado por el art. 92 bis LCT (?)
En este orden, cabe señalar que el art. 2 del DNU Nº 329 dispone ?Prohíbanse los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la publicación del presente decreto en el Boletín Oficial?.
Es decir, que la norma excepcional veda de manera taxativa la posibilidad de extinguir el vínculo laboral en virtud del contexto de pandemia por el COVID 19 -que transita nuestro país y el mundo entero- y se refiere al ilícito contractual como consecuencia del despido arbitrario y cuya sanción conlleva a la indemnización prevista en el art. 245 LCT, estableciendo una estabilidad absoluta en el empleo por el tiempo que dure la vigencia del decreto y sus prórrogas.
Sin embargo, la norma no prevé otros supuestos legales tanto extintivos como de condición temporal, tal es el caso del supuesto de extinción del contrato notificado durante el período de prueba sin expresión de causa y sin derecho a indemnización pero con obligación de preavisar según lo establecido en los arts. 231 y 232 de la LCT (art. 92 bis ya cit), como sucede en el presente.
Al respecto, cabe señalar que el instituto del período de prueba que supone a todo contrato de duración indefinida como celebrado a prueba por los tres primeros meses, es aquél establecido por el legislador a los fines de satisfacer las expectativas que cada una de las partes pusieron en su relación y que implica que el trabajador pueda acceder al estándar de protección establecido para el ámbito privado por la normativa vigente. (MUÑIZ, CARLOS GABRIEL C/ SEGURIDAD INTEGRAL EMPRESARIA S.A. S/MEDIDA CAUTELAR Expte 10818/2020 Sala VIII-Fecha 12/8/2020-
Sin perjuicio de lo expuesto, he de señalar que mis colegas de Sala, los Dres. Luis Alberto Catardo y María Dora González, al resolver la causa ?Muñiz, Carlos G. c. Seguridad Integral Empresaria SA s/ medida cautelar? (Expediente 10818/2020, Sentencia del 12 de agosto del mismo año), han sostenido el criterio contrario; es decir, que los contratos de trabajo que se encuentran dentro del período de prueba están excluidos de la protección del Decreto 329/2020, razón por la cual y previo dejar sentada mi opinión, adhiero a la solución de mis colegas, para evitar un dispendio jurisdiccional innecesario y propongo dejar sin efecto lo decidido en grado en orden a la reinstalación de Francisco Caballero en su puesto de trabajo. (voto Dr Pesino Perche Herrera, Adriana Carolina c. Sauber Argentina S.A. s/ Acción de amparo 15/09/2020 Sala VIII Fecha 15/9/2020).
Es por todo lo expuesto que deberá revocar la sentencia en traslado, en cuanto ha sido materia de agravio en el presente.
III.- FORMULA RESERVA CASO FEDERAL.
Ante el hipotético e improbable caso de que VE mantenga en su decisorio el fallo recurrido, formulo expresa reserva de ocurrir por ante la instancia pertinente, en virtud de resultar conculcados derechos de raigambre constitucional, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 14 de la ley 48.
IV.-PETITORIO
Por todo lo expuesto, a V.E. solicito:
1°) Se me tenga por presentado en el carácter invocado.
2°) Se me tenga por interpuesto el recurso de apelación;
3°) Se me tenga por expresados los agravios en legal tiempo y forma;

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Thu Sep 10 5:22:16 2026 / +0000 GMT

4°) Oportunamente se revoque la sentencia de Primera Instancia, rechazándose la demanda, con costas al actor.
Proveer de conformidad
SERA JUSTICIA