

SEMINARIO FINAL ABOGACÍA



PROHIBICION DE DESPIDO INJUSTIFICADO DURANTE LA PANDEMIA COVID 19

El alcance y sentido del Decreto de Necesidad y Urgencia del Poder Ejecutivo Nacional

Carrera: Abogacía.

ALUMNO: Jeremías Nicolas Ficetti

DNI: 39.496.515

LEGAJO: VABG73342

TEMA: Fallo Laboral

Sumario:

1. Introducción nota a fallo. Problema jurídico. 2. Descripción de los hechos relevantes de la causa. Descripción de la historia procesal. Descripción de la parte resolutive del fallo. 3. La *ratio decidendi* 4. Antecedentes legislativos doctrinarios y jurisprudenciales. 5. La Postura del autor. 6. Conclusión. 7. Listado bibliográfico.

1. Introducción nota a fallo

El fallo seleccionado es "DE BATTISTA, NATALIA BELÉN C/ REPARTOS YA SA S/ MEDIDAS CAUTELARES Y PREPARATORIAS", del Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral de Rosario, fecha de Sentencia: 27/01/2021. En el fallo bajo análisis se hace lugar a la medida cautelar y se ordena a la parte demandada REPARTOS YA SA reinstalar a NATALIA BELÉN DE BATTISTA en su puesto de trabajo. Todo ello a la luz del DNU 891/2020 emitido en contexto de pandemia por COVID – 19.

El fallo se ha elegido porque atañe a la particularidad y singularidad que estamos viviendo hoy. Es decir, a esta pandemia mundial causada por el virus llamado Covid- 19 y su específico encuadre en el derecho laboral. La trascendencia jurídica de su análisis radica en descubrir el alcance y sentido de las medidas tomadas por el gobierno nacional a través de los Decretos de Necesidad y Urgencia (en adelante, DNU) en donde se prorroga “la prohibición de efectuar 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 del vencimiento del plazo establecido por el Decreto N° 761/20” (Art. 2).

Respecto al impacto social de esta sentencia, a raíz de las restricciones y obligaciones laborales de emergencias tomadas por el gobierno de turno a partir de marzo del año 2020, sin dudas impactó en cada familia de cada trabajador/a que fue despedido y al empleador que se vio compelido a mantener los vínculos laborales. En este sentido, los empleados se vieron amparados y respaldados por el DNU 891/20, fundamento de todas aquellas medidas cautelares solicitadas por aquellos trabajadores y trabajadoras que fueron despedidos sin causa y que cada juez competente debió dar lugar a dicha medida.

De todas maneras, analizaremos la pertinencia jurídica del DNU a la luz de nuestro ordenamiento jurídico laboral.

El fallo bajo análisis cuenta con un tipo de problema jurídico de relevancia. Moreso y Vilajosana (2004) indican que estamos frente a un problema de relevancia cuando existen dudas acerca de la aplicación y validez de una norma del sistema jurídico., Aquí existen dudas respecto a la operatividad y alcance de un Decreto del Poder Ejecutivo en contexto de emergencia sanitaria. En este sentido, analizaremos la pertinencia y validez del DNU que prohíbe el despido sin causa en contexto de COVID -19.

2. Los hechos, la historia procesal y la resolución del Tribunal

2.1 Los hechos

La actora ingresó a trabajar el 22/3/2019, luego de efectuar postulación para el puesto, y comienza a desempeñarse en una típica relación de dependencia y subordinación. Desde el inicio fue obligada a facturar servicios como monotributista (adjunta como prueba mensajería relativa a instrucciones para la facturación por período de enero a octubre de 2020, a fs. 12 vta.). Para la realización de sus tareas contaba con una moto y un teléfono, donde debía instalar la aplicación denominada roadrunner o sea correccaminos.

Alega que, por sus tareas, se encuentra enmarcada en la categoría laboral de «maestranza B» de reparto domiciliario con encargo de cobro a clientes de la demandada. Sobre la jornada afirma que lo hacía de lunes a domingos de 11 a 23.30 h, franja horaria que le habilitaba la empresa hoy demandada, como también le asignaba las zonas de trabajo. Dice sobre la forma de puntuación de la demandada a la actora, según sus propios niveles de satisfacción. Agrega que era monitoreada todo el tiempo a través de GPS debiendo además -enfatisa- informar y manifestar a través de canales electrónicos los avisos de retiro y entrega de la mercadería comercializada. Explica la dinámica laboral existente, donde el riesgo empresario estaba en cabeza de la hoy accionada. Hace hincapié en que trabajaba en la intemperie utilizando espacios públicos (plazas, etc.) sin lugar físico para descanso, aseo o realizar sus necesidades fisiológicas.

Sobre la retribución, percibía la suma aproximada de \$32.000 mensuales, a pesar de ser la mejor remuneración mensual, normal y habitual que realmente devengara fuera de \$49.239,00. Se exploya sobre la prohibición de despidos, y resalta que el 24/4/2020,

Repartos Ya entregó y gestionó el certificado para que pudiera trabajar, ya que la actividad se consideró esencial.

Continúa narrando que el 28/11/2020, la demandada rescindió la vinculación aduciendo uso abusivo y/o indebido de la aplicación, violando la carga de dar suficiente claridad, no conociendo la accionante las circunstancias de hecho de la decisión tomada. Repartos Ya SA obstruyó el uso de la aplicación para smartphones roadrunner, remitiendo un e-mail por el que rescindió la relación habida, lo que colocó a la actora en una situación de total desamparo.

Solicita medida cautelar innovativa consistente en retrotraer el estado de cosas al anterior al accionar de la empresa. Se explaya sobre los requisitos de las medidas cautelares. Ofrece prueba, funda en derecho, plantea caso federal y realiza reserva de recurso de inconstitucionalidad.

2.2. El recorrido procesal

La actora presenta la demanda, funda su pretensión, junto con la misma, adjunta la documental donde acredita todo lo expuesto en demanda. Surge el fallo aquí en análisis donde la jueza hace lugar a la medida cautelar.

2.3 La resolución del Tribunal

El tribunal hace lugar a la medida cautelar, ordenando a REPARTOS YA SA reinstalar a NATALIA BELÉN DE BATTISTA en su puesto de trabajo, dentro del plazo de tres días desde que se le notifique la presente resolución judicial y mientras dure la vigencia temporal del DNU 891/2020 que prorroga el DNU 329/2020; todo bajo apercibimiento de sanción conminatoria (art. 804, CCCN).

3. La ratio decidendi

El eje central a decidir por el juez de la causa es si procede la reinstalación de una empleada en el marco del DNU 329/2020. Respecto de la verosimilitud del derecho invocado (uno de los requisitos indispensables de cualquier medida cautelar), entiendo que la misma se encuentra en la apariencia de verdadero, del hecho alegado, quedando el análisis más riguroso de la situación para el momento de resolver el pleito que iniciara la actora, tal como lo postula en su escrito de presentación. En este escenario, pondero

también la copia del certificado de prestación de servicio esencial emergencia sanitaria Covid 19 (agregado a fs. 18) donde Repartos Ya informa que la actora presta servicio de reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, etc., “para la aplicación digital PEDIDOS YA, en un todo de acuerdo con las actividades exceptuadas de las restricciones de circulación previstas en el DNU 297/2020”, y “se extiende el presente certificado a los fines que se permita su libre circulación únicamente para poder cumplir debidamente con la prestación de servicio”. Coadyuva lo anterior el intercambio telegráfico acompañado también en copia por la accionante en el cual reputa de nulo al despido e íntima no sólo la reincorporación sino la registración en los términos de la Ley 24013.

Ahora bien, siendo que el peligro en la demora también se puede deducir de la misma emergencia ocupacional y sanitaria, comprendo que la cautelar de reinstalación en el anterior puesto laboral debe quedar limitada temporalmente de antemano, en concordancia con el idéntico carácter provisional que se imprimió al DNU 329/2020 y su sucesiva prórroga del DNU 891/2020. En síntesis, postulo que la cautelar sea despachada inicialmente con la citada vigencia temporal limitada para que se produzca la caducidad automática si no hubiera sido previamente renovada por el interesado, acreditando el mantenimiento de los recaudos de procedencia (Aquí la sentencia remite a una doctrina: GARCÍA SOLÁ, Marcela, “Prohibición de innovar” en Peyrano, Jorge W., [et. Al], Medidas cautelares, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2010, pág. 607; y cita el fallo JLRos N° 10, 12/02/2019, “Galeano, Walter Ezequiel c/ El Rey del Pan s/ medida de no innovar”, Sentencia N° 71 del Expte.N° 140/2019). Por último, el juez destacó que a similar conclusión arribó el Juzgado Nacional del Trabajo N° 60, el 6/11/2020 en autos «Sperk, Gonzalo Agustín Ariel c/ Repartos Ya SA s/ Medida cautelar”.

4. Antecedentes conceptuales, legislativos y jurisprudenciales

El eje legislativo central es el DNU 260/2020 (y el siguiente DNU 297/2020) emitido por el Poder Ejecutivo Nacional en contexto de Pandemia. El párrafo 6 del DNU indica que “nos encontramos ante una potencial crisis sanitaria y social sin precedentes, y para ello es necesario tomar medidas oportunas, transparentes, consensuadas y basadas en las evidencias disponibles, a fin de mitigar su propagación y su impacto en el sistema sanitario”. Por su parte, el párrafo resalta que, con el objetivo de proteger la salud pública como una obligación inalienable del Estado nacional, se establece para todas las personas

que habitan en el país o se encuentren en él, la medida de “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, por un plazo determinado, durante el cual todas las personas deberán permanecer en sus residencias habituales o en el lugar en que se encuentren y abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo.

A su vez, se ha emitido los DNU 329/2020, DNU 487/2020, DNU 761/2020 y DNU 891/2020, con cuestiones que rigen la materia laboral como ser el artículo 2° y su prohibición de efectuar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor. Asimismo, el ARTÍCULO 4° dispone:

Los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en el artículo 2° y en el primer párrafo del artículo 3° del presente decreto no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales.

Asimismo, la ley de contrato de trabajo (en adelante, LCT) dispone en su artículo 10 la conservación del contrato de trabajo, indicando que “en caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato”. También, en el presente caso se pone en duda el status de la actora, es decir si es una empleada en relación de dependencia o una trabajadora autónoma. La LCT en su artículo. 23 establece la presunción de la existencia del contrato de trabajo.

Por su parte, debemos entender que el Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 que regula la actividad mercantil y de servicios es aplicable al caso bajo análisis, siendo representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el País.

Recordemos que los derechos de los trabajadores cuentan con protección constitucional explícita desde 1994 en el artículo 14 bis. Tal como ha sostenido Terraza (2017), en el mundo del trabajo encontramos diversos derechos fundamentales específicos que emergen de la Constitución Nacional argentina que se erigen en forma de normas protectorias de todos los trabajadores. Entre ellos podemos destacar el derecho de trabajar previsto en los artículos 14 y 14 bis de la CN, tiene su reflejo en el artículo 5o. de la CIEFDR y el artículo 7o.b del Protocolo de San Salvador.

Ahora bien, en el fallo bajo análisis se discute la situación laboral de los trabajadores contratados por las plataformas digitales y cómo ello se encuentra regulado por nuestro derecho laboral. Según Re y García (2021) las plataformas digitales son infraestructuras que permiten que dos o más grupo interactúen. Son un nuevo modelo de negocios que ofrecen diversos servicios en Argentina, tales como: Uber, MercadoLibre, Rappi, Glovo, Pedidos Ya, Uber Eats, entre las principales.

Los trabajadores de plataformas digitales (APPS) son los que poseen mayor desamparo, no solo porque su ámbito de trabajo es en la vía pública, sino también que ello se ve agudizado en el actual contexto a causa de la pandemia COVID-19. El riesgo se ve incrementado tanto por la herramienta que utilizan para trasladarse —bicicleta o motocicleta— lo que lleva a exponerlos y a ser pasibles de sufrir accidentes de tránsito y hechos de inseguridad en la vía pública, como así también problemas físicos —no se tiene en cuenta la cantidad de peso que soportan en su espalda y/o la mayor exposición y riesgo a contraer COVID-19, u otras afecciones— toda vez que al ser trabajadores no registrados no poseen ni obra social ni aseguradora de riesgos de trabajo (ART), por lo que cualquier accidente o enfermedad será soportado por la prepaga que tuvieran o por el sistema público de salud (Re y García, 2021).

Así, en el medio de este novedoso panorama mundial que sin descaro nos ofrece la pandemia en curso, y que nos asusta a todos, los trabajadores a demanda circulan por las calles prestando sus servicios. Ellos integran la categoría de quienes no pueden quedarse trabajando "en casa". Desde ya, es un trabajo y, en principio, estos trabajadores no pueden dejar de trabajar porque tienen que vivir. Pero, precisamente de eso se trata en este contexto que será histórico: de vivir en el sentido más literal del término. Según se informa, la Asociación de Personal de Plataformas (APP) mediante un comunicado hace notar que los trabajadores de las plataformas como Rappi, Glovo, PedidosYa y Uber denuncian que en las actuales circunstancias no recibieron ningún elemento de seguridad personal, ni compensación, ni mucho menos algún tipo de licencia para quienes integran el grupo de riesgo. Los trabajadores reconocen que nadie los obliga a trabajar, simplemente lo necesitan. Los que están trabajando ignoran si son un factor de riesgo para ellos y para otros, pero, los que se quedan en casa pasan hambre (Litterio, 2020)

En este sentido, debemos reconocer que estas empresas están cumpliendo una imprescindible función social de salud pública, en tanto si bien hay gente que puede salir

de su casa para proveerse de sus insumos básicos durante el aislamiento preventivo obligatorio, otras personas están estrictamente sometidas a cuarentenas que les impiden el contacto con la calle. A todas estas personas los repartidores les acercan los medicamentos, alimentos, artículos de limpieza y todo lo que necesitan para poder vivir.

En épocas de coronavirus la actividad de entrega de productos a domicilio a través de estas aplicaciones electrónicas se ha intensificado al punto que actualmente las propias normas en juego la declaran "esencial". Mugnolo et al (2019) advierte en cuanto a la extinción del vínculo laboral, que, en cualquier caso, la desactivación de la plataforma digital en la que se desempeña el repartidor; derecho que en los "términos y condiciones" se reservan las empresas para disponer en forma discrecional, sin necesidad o invocación de causa. Se dispone que ello no causa perjuicio alguno a quien sea así desconectado, ni dará lugar a reclamo o indemnización alguna, dejando indemne a la empresa que así lo haga; no es el caso, por supuesto, de quienes cuentan con una relación que se ciñe según la protección de las normas laborales. Se menciona, también, que cualquier incumplimiento en las pautas establecidas por la plataforma en las modalidades de trabajo puede ser causa suficiente para ello.

Por otra parte, Mugnolo et al (2019) indican que la actividad de reparto que se lleva a cabo a través de un vínculo dependiente y formalmente reconocido admite su cobertura por las normas del derecho laboral, rigiéndose su actividad por la Ley de Contrato de Trabajo y las restantes normas laborales que tutelan a los empleados en relación de dependencia. Cuentan, por ello, con la protección laboral típica de un trabajador subordinado. Así, los beneficios más relevantes incluyen: establecer como principio general que la contratación se entenderá celebrada por tiempo indeterminado, salvo por fundadas y excepcionales circunstancias (art. 7°); se fija una jornada de trabajo máxima menor a la del régimen general, de 45 horas semanales y 9 horas diarias, de lunes a viernes, contando con un descanso de una hora dentro de la jornada de trabajo (art. 15); un régimen remunerativo que incluye el pago de salarios básicos, entre otros. A su vez, se establecen obligaciones a cargo del trabajador, tales como: requisitos de ingreso, contando con licencia para conducir y documentación de la motocicleta, incluyendo una póliza de seguro en caso de contar con vehículo propio (art. 8°); la sujeción a las facultades de dirección y organización, incluyendo la colaboración efectiva para el cumplimiento de la labor, mediante las modalidades y plazos que se establezcan, y la posibilidad de ser

trasladado entre distintos clientes o sedes del empleador, con resguardo de las condiciones esenciales del contrato de trabajo, mantener un buen trato y presentación, cumplir con las normas de tránsito y viales (arts. 9º, 10, 21 y ccs.); asumir el pago de las multas de tránsito que le sean impuestas (art. 22); entre otras.

4.2 Antecedentes jurisprudenciales

En los autos “Montero Dufour, Matías Nahuel c. Repartos YA SA” resuelto pro CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, SALA IV con fecha 02/02/2020 el actor promovió el dictado de una medida cautelar innovativa “a fin de que se ordene la Inmediata reinstalación del actor y se condene a abonar a la demandada los salarios caídos desde el despido notificado a raíz del bloqueo de la cuenta ID 37.470 y hasta la efectiva reincorporación conforme fueron devengados mes por mes contra Repartos Ya SA”. Se ha sostenido que el art. 2º del decreto de necesidad y urgencia n° 329/2020 prohibió los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de 60 días, que ha sido objeto de sucesivas prórrogas.

Resulta sumariamente acreditado que la demandada decidió rescindir unilateralmente el vínculo a partir del 17 de julio de 2020. A su vez, el Tribunal reiteró que las medidas preventivas no requieren prueba terminante y plena del derecho invocado y en el presente caso el Tribunal advierte que concurren suficientes elementos para tener por configurada la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora en la medida que requiere la provisionalidad de la actual decisión. Por ello han decidido admitir la medida solicitada bajo apercibimiento de astreintes, a razón de \$1.000 por cada día de retardo.

Por otra parte, el Juzgado nacional de 1a instancia del trabajo nro. 16 ha resuelto los autos “Vázquez Petrell, Eric c. Repartos Ya S.A. s/ Medida cautelar” con fecha 03/07/2020” en donde el Sr. Eric Vázquez Petrell solicita una medida cautelar consistente en la reinstalación en su empleo a las órdenes de Repartos Ya SA, en virtud de haberse dispuesto su desvinculación durante el mes de abril de 2020, en vigencia del DNU 329/2020. Tal como indican las constancias documentales y declaraciones testimoniales presentadas digitalmente bastan para considerar preliminarmente acreditado que el peticionario se desempeñó a órdenes de Repartos Ya SA y que a principios de abril de 2020 el actor experimentó el bloqueo de la aplicación mediante la cual se le derivan los viajes a realizar, lo que —en las particularidades de la actividad— importa el cese del

vínculo, circunstancia corroborada por la información sumaria aportada. A su vez, la actual pandemia por Covid-19, ya que su irrupción tornó necesario que el PEN adoptara medidas urgentes para preservar la salud pública, disponiendo la imposibilidad de despido sin justa causa. Por lo que, este tribunal, ha decidido ordenar a Repartos Ya SA que proceda a reinstalar al reclamante en su puesto de trabajo mientras se extienda la prohibición de extinguir los vínculos laborales establecida mediante DNU 329/2020.

Por último, explícitamente mencionado como antecedente en la sentencia abordada está el caso del Juzgado Nacional del Trabajo N° 60, el 6/11/2020 en autos “Sperk, Gonzalo Agustín Ariel c/ Repartos Ya SA s/ Medida cautelar”. También en este fallo se decide dar lugar a la medida cautelar. La demandante fue despedida sin justa causa en tiempo de pandemia, con lo cual, fundamentándose en el DNU, solicita una medida cautelar. El demandado alega que no hubo una relación de dependencia, sino que había un contrato de locación de servicio, los jueces de cámara con voto dividido, deciden dar lugar a la medida cautelar, entendiendo que más allá de analizar esta cuestión de fondo, ponderan la viabilidad de reestablecer esta relación, dando prioridad al contexto sanitario.

Los tres fallos presentados cuentan con similitud al aquí analizado toda vez que la actora demanda una la medida cautelar de reinstalación al puesto laboral, producto de despidos a empleados en medio de la pandemia. También, la fundamentación encuentra su refugio y respaldo en el DNU dictado por el gobierno nacional, el cual prevé que no puede haber despidos sin justa causa mientras dure la vigencia del mismo, al cual los empleadores deben acatarse. Por último, podemos ver que el demandado es el mismo en los tres fallos: REPARTOS YA S.A.

5. Postura del autor

Recordemos que, al inicio del presente trabajo, hemos indicado la existencia de un problema jurídico que nos habilitaría la posibilidad de un análisis en esta nota a fallo., Comencemos y podemos advertir que, problema jurídico, se define como una controversia que debe ser resuelta en el marco del derecho vigente, por un órgano jurisdiccional competente. El fallo bajo análisis cuenta con un tipo de problema jurídico de relevancia. Moreso y Vilajosana (2004) indican que estamos frente a un problema de relevancia cuando existen dudas acerca de la aplicación y validez de una norma del sistema jurídico., Aquí existen dudas respecto a la operatividad y alcance de un Decreto

del Poder Ejecutivo en contexto de emergencia sanitaria. En este sentido, analizaremos la pertinencia y validez del DNU que prohíbe el despido sin causa en contexto de COVID - 19. De esta manera, la controversia que se resuelve con el fallo que estamos abordando, consiste en el despido efectuado hacia una empleada de PEDIDOS YA S.A, en tiempo de pandemia, donde la normativa vigente prohíbe el mismo, ante ello la parte actora pide una medida cautelar de reinstalación.

El tribunal resolvió dando lugar a la medida cautelar y solicitando al demandado a reinstalar en el puesto laboral a la afectada. Tal como hemos visto, los argumentos en que se fundó la resolución jurisdiccional frente a la controversia resultan, primeramente, que ante la situación sanitaria por la que atraviesa el país, el DNU dictado por el gobierno nacional prohíbe los despidos sin justa causa, con el agravante de que la peticionante prestaba servicio esencial.

En un segundo momento, se considera que efectivamente se cumplen los presupuestos alegados bajo la medida cautelar, en donde la parte actora lo justifica por medio de prueba documental. Tanto la verosimilitud del derecho, que sería esta relación de dependencia y el peligro en la demora o temor fundado, donde en caso de que no se tome la medida cautelar, le sobreviene a la peticionante un perjuicio o daño irreparable. En este sentido, respecto a la verosimilitud del derecho, Montenegro (2018) establece que, quien pretenda el dictado de una medida cautelar no debe producir una demostración acabada y terminante del derecho que invoca, sino que sólo debe probar el llamado *fumus bonis iuris*, es decir, la sola apariencia de que es legítimo o de que es posible predicar su existencia. Asimismo, y respecto al peligro en la demora, el mencionado autor refiere que las medidas cautelares son urgentes, y lo son porque su razón de ser es la existencia de un riesgo o peligro que amenaza la integridad de un posible derecho, de tal modo que de no adoptarse alguna medida podría sobrevenir un daño que transformará en tardío e ineficaz cualquier posterior reconocimiento al respecto.

Podemos preguntarnos, ¿son suficientes dichos argumentos para sostener la necesidad de reinstalar a la empleada a su puesto de trabajo? Aunque los argumentos desplegados por el tribunal son contundentes, podemos advertir algunas cuestiones que se han quedado sin atender. En este sentido, llamó mi atención que no se haya ahondado en nuestra carta magna o suprema ley, la Constitución Nacional. Es en el artículo 14 bis donde encontramos la raíz y el sostén de todas aquellas leyes atinente al derecho laboral

y de seguridad social. El fragmento "...protección contra el despido arbitrario", es clave y no podemos soslayarlo. Porque, por un lado, vemos la desprotección y desamparo de parte del empleador hacia la parte actora, en despedirla abruptamente, en medio de una pandemia e ignorando los DNU dictados y que son de público conocimiento.

Al momento de indagar sobre la verosimilitud en el derecho, en el desarrollo de los argumentos no es claro si hay una relación de dependencia o no, y esto sería bueno que se lo dijera explícitamente y que se aclare, ya que hace necesariamente a la verosimilitud del derecho invocado por la actora. Así, y siendo que la demandante alega y prueba que presta servicios de manera regular para la empresa PEDIDOS YA S.A en donde es el nexo entre el vendedor y comprador, realizando la tarea de Delivery, bajo el artículo 23 de la ley 20.744, se presume que hay contrato de trabajo.

Por último, y aunque en ningún momento se discute el valor del DNU, el Tribunal a la hora de resolver la causa estima y da por no litigiosa la legitimidad del poder Ejecutivo para emitir un DNU de este tipo. En este sentido, aunque no lo hace de manera explícita, al ampararse principalmente en el DNU en el que se fundamenta la demandante estaría dotando de legitimidad el mismo. Sin embargo, los últimos meses estuvo en discusión la verdadera legitimidad de los DNU de emergencias emitidos por el Presidente, pensando que es necesario que el Congreso de la Nación sea quien emita normativa de este carácter, en exclusiva razón de la división de poderes. Insisto, entonces, que hubiera sido una gran oportunidad para que el Tribunal se expida respecto a la legitimidad del DNU. Recordemos, respecto a la validez del decreto, la constitución nacional en su artículo 99, inciso 3, párrafo tercero, es contundente y dice lo siguiente:

“Solamente cuando circunstancias excepcionales hicieran imposible seguir los trámites ordinarios previstos por esta Constitución para la sanción de las leyes, y no se trate de normas que regulen materia penal, tributaria, electoral o de régimen de los partidos políticos, podrá dictar decretos por razones de necesidad y urgencia, los que serán decididos en acuerdo general de ministros que deberán refrendarlos, conjuntamente con el jefe de gabinete de ministros.”

Podemos ver cómo la CN autoriza al poder ejecutivo a dictar decretos de necesidad y urgencia, siempre y cuando se cumplan los presupuestos pertinentes. Cuando indica “siempre y cuando nos encontremos en circunstancias excepcionales”, esto

prácticamente hace alusión a nuestra realidad, una pandemia que puso en jaque a nuestro sistema sanitario. Finalmente, este decreto legisla en distintas materias, pero no en las mencionadas por el artículo 99 de nuestra carta magna y esto hace a la validez de la misma. Entonces, aunque creemos legítimo el DNU, consideramos que hubiera sido una buena oportunidad para que se exponga explícitamente su constitucionalidad en el razonamiento jurisprudencial analizado, toda vez que no poca parte de la sociedad argentina está cuestionando su validez.

6. Conclusión

En síntesis, el fallo analizado "DE BATTISTA, NATALIA BELÉN C/ REPARTOS YA SA S/ MEDIDAS CAUTELARES Y PREPARATORIAS", versa sobre una controversia jurídica: un despido sin justa causa en plena pandemia. Tal como hemos visto, frente a esto la parte actora solicita una medida cautelar de reinstalación al puesto de trabajo. El tribunal decide dar lugar a la medida, solicitando a REPARTOS YA SA a reinstalar en su puesto laboral a DE BATTISTA, NATALIA BELÉN. El órgano jurisdiccional se basa en el DNU impuesto por el gobierno nacional de turno, habiendo hecho una consideración minuciosa y comprobando los presupuestos de la medida cautelar. Ante este fallo, considero que el tribunal resolvió correctamente, argumentando de manera suficiente y dando la protección debida al trabajador. En este sentido, está en las competencias del Poder Ejecutivo dictar medidas que, en contexto de emergencia sanitaria, proteja a los más vulnerables de las crisis. Sin embargo, advertí que este fallo era un momento oportuno para aclarar algunas cuestiones. Lo primero que llamó mi atención fue que no se haya explicitado acerca de la oportunidad y legitimidad del DNU del Poder Ejecutivo. Lo segundo, que no se haya ahondado más en el artículo 14 bis de nuestra carta magna y no se abordara el artículo 23 de la ley 20.744, donde se detalla cuándo se presume que hay contrato de trabajo. Aunque puede alguien reprochar que estas últimas responden a cuestiones de fondo, hacen a la verosimilitud en el derecho invocado.

En conclusión, se han esbozado razones a favor de la sentencia analizada, por más que se han presentado algunos puntos que podrían haber sido tratados de manera explícita en el razonamiento jurisprudencial.

7. Bibliografía consultada

Doctrina

- Litterio, L. H., (2020) Los trabajadores plataforma-dependientes durante el coronavirus. Microjuris. Recuperado de www.microjuris.com.ar
- Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2004). Introducción a la teoría del derecho. Madrid, ES: Marcial Pons.
- Mugnolo, J. P; Golcman, Martín F; Caparrós, L. J, (2019) Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en la argentina. Microjuris. Recuperado de www.microjuris.com.ar
- Re, M. F y García, M. B. (2021) Los desprotegidos: trabajadores de apps en tiempos de covid-19. Microjuris. Recuperado de www.microjuris.com.ar
- Terrasa, L. a. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. Revista Latinoamericana de Derecho Social Volume 25, July–December 2017, Pages 157-180 Revista Latinoamericana de Derecho Social. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/>
- Montenegro, G. D (2018). Hacia un criterio adecuado en materia de concesión de medidas cautelares. Recuperado de **LINK:** <http://congresosartra.com/IGUAZU-2013/ponencias/Gustavo%20Montenegro.%20MEDIDAS%20CAUTELARES.pdf>

Legislación

- Decreto Necesidad y Urgencia Nacional N° 761/20

Jurisprudencia

- Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral de Rosario. "DE BATTISTA, NATALIA BELÉN C/ REPARTOS YA SA S/ MEDIDAS CAUTELARES Y

PREPARATORIAS”. Fecha de Sentencia: 27/01/2021. Extraído de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/02>

- Juzgado Nacional del Trabajo N° 60, el 6/11/2020 en autos «Sperk, Gonzalo Agustín Ariel c/ Repartos Ya SA s/ Medida cautelar”. Recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/05/10/fallos-reincorpore-ya-se-reinstala-cauteladamente-al-trabajador-al-que-se-le-denego-el-acceso-a-la-aplicacion-para-el-desarrollo-de-sus-tareas-durante-la-vigencia-del-dnu-n-329-20/>