



Carrera: Abogacía

Nombre y Apellido: Paola Antonella Alvarez Porras

Fecha de entrega: 19/10/2021

Tutor: Romina Vittar

Tema elegido: Método de caso sobre derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Selección del tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo

Selección del fallo: Grasso Viola Melisa Daniela c/ Chevron Bussines Support

Center S.R.L. s/ Acción de amparo

SUMARIO: I. Introducción. II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución. III. Ratio Decidendi. IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes. V. Postura. VI. Referencias.

I) INTRODUCCIÓN

En el fallo Grasso Viola Melisa Daniela c/ Chevron Bussines Support, la trabajadora queda cesante de la relación laboral mientras cursaba el periodo de prueba, quedado sin trabajo al mismo momento que se encontraba en el contexto de una pandemia mundial

El derecho a trabajar es considerado fundamental para la persona y se encuentra encuadrado en los derechos de primera generación receptada en el artículo 14¹ de nuestra Constitución Nacional.

La trabajadora al considerar que ese derecho se estaba viendo amenazado sin ningún tipo de fundamento legal, interpuso la denomina acción de amparo, la cual fue incorporada en la reforma de 1994 a nuestra constitución en su artículo 43² y tiene el objetivo de petitionar ante un juez la protección de derechos como la vida, salud y trabajo cuando estos se vean menoscabados.

¹ CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA, LEY N°24.430. ART. 14

² CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA, LEY N°24.430. ART. 43

El trabajo se vio bastante afectado desde el comienzo de la situación sanitaria a causa del Covid-19 dejando sin sustento económico a varios trabajadores y trabajadoras para poder subsistir de una manera digna.

Cabe recordar que el presidente la Nación el Sr. Alberto Fernández, mediante un decreto de necesidad y urgencia estableció la prohibición del despido injustificado en época de pandemia, con el fin de mantener los puestos de trabajo, generando debates en diferentes fallos y doctrinariamente sobre la aplicación del mencionado decreto en las relaciones encuadradas en el Art.92³bis de la Ley de Contrato de Trabajo como los autos caratulados "Salazar".

En el contexto actual de emergencia sanitaria y económica, el presidente de la Nación mediante DNU N°329/2020 estableció la prohibición de despidos sin justa causa, por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor durante la época de pandemia y, en el caso de ocurrir, faculta a los trabajadores a solicitar a la justicia la nulidad del despido injustificado, dicho decreto fue prorrogado por los DNU N°487/2020 y 624/2021.

Este fallo reviste de importancia debido a que se trata de un despido sin justa causa en periodo de prueba, estableciéndose éste durante los tres (3) primeros meses de vigencia de acuerdo al Art. 92 de La Ley de Contrato de Trabajo, lo que genera diversas posturas en cuanto a si corresponde o no la nulidad de ese despido. Entendiendo que, en caso de duda sobre la aplicación de la norma legal, se opta por la más favorable para el trabajador y la continuidad o subsistencia del contrato, ambas situaciones establecidas en los artículos 9⁴ y 10⁵ de la Ley de Contrato de trabajo.

³ REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO LEY N° 20.744. ART. 92 bis

⁴ REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO LEY N° 20.744. ART. 9

⁵ REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO LEY N° 20.744. ART.10

Cabe resaltar que, en base a este fallo, en un futuro, otros laudos lo tendrán como referencia para decidir priorizando el principio de la norma más favorable para el trabajador.

El problema jurídico detectado es de relevancia teniendo en cuenta que estos se suscitan toda vez que “existen dudas sobre cuál es la norma aplicable a un caso” (Negri, N. 2018. p. 103) planteando también una cuestión de interpretación.

Esto se ve reflejado en la decisión del Juzgado de primera instancia, el cual niega la medida cautelar solicitada por la parte actora alegando que la disolución del contrato laboral en periodo de prueba difiere con el despido sin justa causa el cual se encuentra prohibido en el Art. 2⁶ del DNU 329/2020 a lo cual el Tribunal revoca advirtiendo el peligro en la demora para asegurar la eficacia práctica de la sentencia, entendiendo priorizar el objetivo del decreto el cual es mantener estabilidad laboral prohibiendo los despidos sin justa causa durante la pandemia sin diferenciar la antigüedad del empleado. Posicionándose en los art. 9 y 10 de la Ley de Contrato de Trabajo.

II) PLATAFORMA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y RESOLUCIÓN

En el fallo Grasso Viola Melisa Daniela c/ Chevron Bussines Support Center S.R.L. s/ Acción de amparo, la Sra. Grasso ingresa a trabajar el día 7 de enero del año 2020 y el día 3 de abril recibe la comunicación vía correo electrónico sobre la extinción de la relación laboral en contexto de pandemia.

Al no existir otro proceso judicial más adecuado, se interpone el recurso de amparo ante el juzgado de feria, el cual fue desestimado por dicho juzgado alegando que las circunstancias del despido no estaban sujetas a lo establecido por el decreto de necesidad y urgencia referido a los despidos injustificados.

⁶EMERGENCIA PÚBLICA DECRETO 329/2020. ART. 2

La Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo revoca la resolución del juzgado de feria permitiendo el recurso de amparo para la accionante. Lo que se busca determinar si el despido durante el periodo de prueba se ajusta al DNU 329/20 como un despido injustificado, caso que estaría prohibido.

En primera instancia, la jueza deniega la medida cautelar requerida por la accionante considerando que la relación laboral al encuadrarse en el periodo de prueba y por su naturaleza jurídica se trataba de un despido justificado ya que a su criterio es un modo de finalizar la relación laboral por lo tanto no era abarcado por el DNU 329/20.

En instancia de cámara se sostiene que la conclusión de la primer instancia era equívoca debido que el decreto tiene como finalidad mantener los puestos de trabajo no teniendo en cuenta ni la antigüedad y actividad. A su vez la, accionante renunció a su empleo anterior quedando desempleado con un escenario desfavorable, por lo que debería acceder a la medida cautelar denegada en primera instancia con el fin de cumplir su garantía de defensa en juicio establecida en el Art.18⁷ de nuestra constitución.

El tribunal resuelve revocar la resolución de primera instancia disponiendo la medida cautelar solicitada por la accionante.

III) RATIO DECIDENDI DE LA SENTENCIA

En este fallo hubo diferencias entre el Juzgado de Feria y el Tribunal de Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo en cuanto a la consideración de que la prohibición del despido injustificado es extensible a la desvinculación durante el periodo de prueba. El tribunal considero que el despido sufrido por la accionante encuadraba dentro de la prohibición del artículo 2 del DNU 329/20, ya que su objetivo es el de mantener los puestos de trabajo.

⁷ CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA, LEY N°24.430. ART 18.

La Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo da lugar a la medida cautelar solicitada por la accionantes considerando en primer lugar la verosimilitud del derecho, es decir, existencia real del derecho invocado por la accionante y en segundo lugar el peligro en la demora donde implica la posibilidad que al no dar lugar a la acción de amparo pueda sobrevenir un perjuicio o daño irremediable. La resolución de la mencionada Cámara es bajo apercibimiento de aplicar astreintes de pesos argentinos tres mil con 00/100 (AR \$3.000,00) por día de incumplimiento. Las astreintes por fijarse en el incumplimiento contractual, la corte entiende que deben ser aplicadas por la parte demandada, fijando las costas a la orden del Juzgado de Feria de acuerdo a lo establecido al art. 68⁸ CPCCN.

IV. DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL Y ANTECEDENTES

Para lograr comprender el alcance que tiene el presente caso, primero se debe conocer lo que se denomina periodo de prueba, el Art. 92 bis de la LCT establece se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción.

Según Carlos Etala; (1999) el periodo de prueba comprende los primeros treinta días corridos de la relación laboral y su finalidad es la de posibilitar que el empleador evalúe las capacidades que posee el trabajador, cabe aclarar que resultan aplicables todas las disposiciones que rigen en materia de contrato de trabajo y que hacen a los derechos y deberes de las partes, su computo se encuentra subordinado al cumplimiento de la continuación del contrato una vez finalizado dicho periodo. Como efecto jurídico si esta relación laboral se extingue durante el transcurso del periodo de prueba no acarrea consecuencias indemnizatorias, sin embargo, si el empleador incumpliera en sus deberes da lugar al trabajador al reclamo por vía judicial.

⁸ CODIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACION, ART. 68

Una vez finalizado el periodo de prueba, la doctrina sostiene que se obtiene la estabilidad del empleo configurada por la ley de contrato de trabajo (Mario Ackerman, 2016)

Al inicio de la pandemia, el presidente de la Nación dictó el DNU 297/2020 sobre el Aislamiento social, preventivo y obligatorio. La jurisprudencia de la honorable CSJN fue cambiando su postura en diferentes fallos como el Fallo “Peralta” donde le reconoce la autoridad al poder ejecutivo de emitir decretos de necesidad y urgencia siempre y cuando exista una situación grave de riesgo social, una razonabilidad de las medidas dispuestas y la convalidación del Congreso. Otro fallo a mencionar es “Rodriguez” donde la Corte reconoce al Poder Legislativo la facultad de contralor, siendo a quien le es competente intervenir los medios para pronunciar su decisión.

Otro decreto emitido durante la pandemia fue el DNU 329/2020 prohibiendo despidos sin justa causa, en el fallo planteado la trabajadora fue desvinculada durante el periodo de prueba y también en época de aislamiento social, preventivo y obligatorio. La doctrina y jurisprudencia imperante establecen que la desvinculación que sucede durante dicho periodo no se asemeja a un despido sin causa, debido a que hay una extinción del contrato por voluntad de una de las partes.

Como se visualiza en “Salazar”, la jurisprudencia no fue homogénea debido a que tuvieron una interpretación contraria, entendiendo como invalidas las desvinculaciones durante el periodo de prueba, centrándose en la norma más favorable al trabajador (Art.9 de LCT) y que la finalidad del decreto es la preservación de puestos trabajo mientras perduren las consecuencias económicas a quienes se consideraron no esenciales.

En el fallo “**Grasso**” la accionante requiere la acción de amparo la cual es una medida cautelar, la misma es desestimada en primera instancia por el juzgado de feria. El proceso cautelar es aquel que tiene a impedir que el derecho cuyo reconocimiento o actuación se pretende obtener a través de otro proceso, pierda su virtualidad o eficacia durante el tiempo que transcurre entre la iniciación de ese proceso y el pronunciamiento de la sentencia definitiva (Palacio, 1998).

En el fallo planteado se enfrentó la dificultad inicial de poder establecer la norma aplicable al caso, conocido como problema de relevancia y como efecto inherente un problema de interpretación. La cámara Nacional de apelaciones de trabajo dio lugar a la acción de amparo debido que determino configurado el peligro en la demora el cual es “el interés jurídico que la justifica para disipar un temor de daño inminente. No alcanza a ser configurado por la sola opinión personal del reclamante o por su temor, aprehensión, recelo, apreciación subjetiva o mero pesimismo, sino que debe provenir de hechos que puedan ser apreciados, en sus posibles consecuencias, aún por terceros. Se trata de motivaciones de orden racional que autorizan a pensar o creer en la factibilidad del desbaratamiento.” (Fuente del sumario: Oficial, 2004)

V. POSTURA Y CONCLUSIÓN

Desde mi punto de vista, el recurso de amparo no debió haber sido rechazado por el Juzgado de feria, debido a que no existía otro medio judicial más idóneo y cumpliría su función reparadora, que en este caso es la reincorporación de la trabajadora su empleo.

La Constitución Nacional en su artículo 43, establece al amparo como acción rápida y expedita que procede cuando no exista otro medio judicial más idóneo lo que llevo a diversos juristas, a la conclusión que el mismo es una acción directa y que frente a un acto lesivo a un derecho constitucional, el afectado sin ir por otras vías ya sean judiciales o administrativas puede plantear sin más el amparo. Siendo inadmisibile cuando exista otro proceso judicial mejor que el amparo para tutelar al accionante. (Sagues, 2007)⁹

Como sale de autos “en el limitado marco de cognición que propone una cautelar, con una trabajadora despedida, en épocas de pandemia y de aislamiento social preventivo y obligatorio, sin otra fuente de recursos.” Se da nota de que evidentemente los requisitos que se deben dar para la cautelar no se configuraron exhaustivamente, pero el Tribunal de Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo tuvo en cuenta la situación sanitaria y la

⁹ NÉSTOR PEDRO SAGÜÉS (2007) Manual de derecho constitucional, P. 190.

imposibilidad de subsistencia de una trabajadora, es que entendió que debía hacer lugar a la referida medida.

Al inicio de esta pandemia en Argentina, tomó vital importancia la palabra “esencial” ya que de ello dependía el poder trabajar o no, si bien el Covid 19 trajo graves consecuencias en materia de salud también tuvo un desfavorable impacto en la economía y quedarse sin una fuente de ingresos era el peor de los escenarios.

Considero procedente la decisión del Tribunal de Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo superior en dar lugar al recurso de amparo que le fuere negado por el inferior a la actora, pues el objetivo del DNU en cuestión es resguardar la seguridad laboral del trabajador privado equiparando su situación a la del empleado público en relación a la estabilidad propia de la que gozan, en melodía con el art. 14 bis de la CN.

No se puede negar que la inestabilidad económica producto de la actual situación sanitaria produjo alteraciones al ordenamiento jurídico incluido el derecho laboral. Dicha rama del derecho busca la protección del trabajador frente al empleado.

Tal como detalla el fallo planteado la trabajadora había renunciado a su empleo anterior a raíz de la propuesta de trabajo de la demandada y al esperar que el juicio concluya generaría un gran agravio. Encuentro demostrado, de acuerdo a lo que refiriese el tribunal el peligro en la demora, del cual se vale el CNAT para dar lugar a la medida cautelar desestimada en primera instancia. Dicha disposición cautelar tiene fin de evitar que el daño temido se termine convirtiendo en un daño concreto

Asimismo, la esencia del derecho del trabajo está establecida en el principio protectorio, el cual tiene una base constitucional¹⁰, dicho principio *“en cualquiera de sus manifestaciones predica la defensa del valor humano, presente en el trabajo subordinado,*

¹⁰ **CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA, LEY N°24.430. ART. 14**

integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

desde la perspectiva de la dignidad de los sujetos y como fundamento de la constitución y sostenimiento de las sociedades” (Angel Eduardo Gatti, s.f), considero de gran importancia dicho principio vinculándolo al accionar de la corte suprema toda vez que dio lugar a la acción de amparo.

Para concluir este análisis, reitero mi apoyo a la decisión tomada por el Tribunal, teniendo en cuenta la expresión “*in dubio pro operario*”, la cual significa que cuando exista una duda razonable y justificada en la interpretación de una norma laboral, debe prevalecer aquella interpretación más favorable al trabajador (Royol y Duarte, 2020).

Listado de revisión bibliográfica inicial

Jurisprudencia

"Peralta, Luis Arcenio y otro c. Estado Nacional, Ministerio de Economía, Banco Central s/amparo", C.S. (1990). Fallos: (03/07/2021). Recuperado de http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf110141-barbier-nuevos_dnu_una_herramienta.htm

C.N.A.T "[Salazar, Jesús Gabriel c/ 25 horas SA y otro s/ medida cautelar](http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-salazar-jesus-gabriel-25-horas-sa-otro-medida-cautelar-fa20040026-2020-06-16/123456789-620-0400-2ots-eupmocsollaf?)". Fallos (03/07/2021). Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-salazar-jesus-gabriel-25-horas-sa-otro-medida-cautelar-fa20040026-2020-06-16/123456789-620-0400-2ots-eupmocsollaf?>

C.S.J.N Fallo "Jorge Rodríguez y otros c. Poder Ejecutivo Nacional", C.S (1997- F, 884). Fallos: (03/07/2021). Recuperado de <https://franjaderechounlp.com.ar/download/rodriguez-jorge-en-nieva-alejandra-y-otros-c-poder-ejecutivo-nacional/>

Legislación

Constitución Nacional Argentina- art 18, art 43

Código Civil y Comercial Art 1711.

Código procesal civil y comercial de la Nación art. 68

LEY N° 20.744 Régimen de Contrato de Trabajo – art 9, art 10, art 92 bis

DECRETO 329/2020 Prohibición despidos- Emergencia Pública. Art.2

DECRETO 297/2020 Aislamiento social preventivo y obligatorio

Doctrina

Negri, Nicolás J. (2018) La argumentación jurídica en las sentencias judiciales Tesis doctoral. Obtenida de

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/71530/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

DNU 329/2020: Prohibición de Despidos y Trabajadores en Período de Prueba-MARCOS AGUSTÍN RECUPERO (2020) obtenido de <http://www.saij.gob.ar/marcos-agustin-recupero-dnu-329-2020-prohibicion-despidos-trabajadores-periodo-prueba-dacf200171-2020-08-06/123456789-0abc-defg1710-02fcanirtcod?q=fecha-rango%3A%5B20200216%20TO%2020200815%5D&o=5&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema%5B5%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJuridicci%F3n%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Etica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=180>

CARLOS ALBERTO ETALA, ALEJANDRA B. GIMÉNEZ, SERGIO J. ALEJANDRO (1999) “El período de prueba en la ley 25.013”. Recuperado de http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacn990025-etala-periodo_prueba_en_ley.htm

Mario Ackerman, “Ley de contrato de trabajo comentada” Tomo 1 Pagina787. Editorial Robinzon Culzoni, 2016

Medidas cautelares, peligro en la demora, 2004). Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/medidas-cautelares-peligro-demora-suq0021555/123456789-0abc-defg5551-200qsoiramus>

Palacio, Lino E, Manual de Derecho Procesal Civil, 14° ed, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 1998, ps. 773-774

ÁNGEL EDUARDO GATTI (s.f.) “EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (Ley 20744 (t.o.) y sus reformas)” obtenido de <http://intersindical.com/materias/page/contenido/05eventos/jornadas/VI%20Encuentro%20del%20Foro%20de%20Inst.%20Derechos%20del%20Trabajo/Principio%20Protectorio.htm>

POR BRUNA ROYOL Y GUILLERMO DUARTE, El Principio In Dubio Pro Operario, ¿Todo lo puede? 2020. Recuperado de <https://abogados.com.ar/el-principio-in-dubio-pro-operario-todo-lo-puede/27386>

NÉSTOR PEDRO SAGÜÉS (2007) Manual de derecho constitucional, P. 190.