



“EL DERECHO LABORAL EN ÉPOCA DE PANDEMIA”

“El derecho laboral en época de pandemia. Una pugna normativa en relación a la estabilidad del empleo”

Carrera: Abogacía

Nombre: Juan Pablo Marini

DNI: 39.163.977

Legajo: VABG69591

Tutor: Nicolás Cocca

Tema elegido: Modelo de caso

Selección del tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Selección del fallo: “Grasso Viola, Melisa Daniela c/Chevron Business Support Center SRL s/acción de amparo” 13-may-2020

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

Sumario: I-Introducción. II-Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III-Identificación y reconstrucción de la “*ratio decidendi*”. IV-Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V-Postura del autor. VI- conclusión. VII-Listado de revisión bibliográfica inicial.

I-Introducción

El derecho laboral se vio afectado a grandes cambios vinculados a las circunstancias de la emergencia sanitaria del 2020, por lo que el Poder Ejecutivo Nacional (en PEN) se vio obligado a tener que dictar medidas excepcionales a los fines de que se frenen los despidos masivos ya que estaba transitando por un momento extraordinario a nivel social y económico.

Cabe aclarar que a raíz de estas normativas excepcionales los tribunales en materia laboral tuvieron que adaptarse y analizar cada situación particular que se fuera dando en cuanto a los despidos que se pudieran ocasionar y de esa manera resolver si era aplicable o no el DNU dictado con la finalidad de prohibir despidos desmedidos.

Lo acaecido en éste caso se relaciona con el despido injustificado de una trabajadora durante el periodo de prueba y mientras se encontraba vigente el DNU 329/20 que prohibía el despido mientras tal decreto esté activo, por lo que los tribunales debaten acerca de qué normativa aplicar, si la del DNU o la que recepta la Ley de Contrato de Trabajo.

Este fallo es, entonces, relevante por cuanto refleja cómo el derecho laboral ha tenido que adecuarse al contexto que se desarrolló durante la pandemia del año 2020, en el cual los trabajadores se vieron beneficiados con el decreto DNU 329/20 dictado por el poder ejecutivo por el cual se dio lugar a la prohibición de despidos.

Los jueces, al fallar en este caso en particular, expresan una postura acerca de los valores que sostienen en materia laboral, ya que en su decisión toman una posición concreta acerca de si el DNU supra mencionado incide o no en las desvinculaciones laborales por parte del empleador durante el periodo de prueba, por lo que el análisis del presente fallo, sirve como antecedente ante fallos posteriores de similar índole.

El caso de referencia presenta un problema jurídico de relevancia ya que se producen interpretaciones diferentes entre el juez de primera instancia y los jueces de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo a partir de lo dictaminado por el DNU 329/2020.

En primera instancia, según criterio del juez, no se conforma un despido sin causa como se mencionó con anterioridad, ya que el trabajador se encuentra en su periodo de prueba, en consonancia con el art. 92 bis de la LCT N° 20.744 (1976)

En discrepancia con esto, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, consideró que el DNU 329/20, mientras dure su vigencia, incluye en su prohibición de despido a aquellos trabajadores que se encuentren aun en su periodo de prueba.

II-Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

Luego de ser desvinculada de su trabajo, Grasso Viola, en calidad de actora, interpone en primera instancia un recurso de amparo para poder ser reincorporada, puesto que había quedado cesante durante el contexto del aislamiento social, preventivo y obligatorio (en adelante ASPO), lo que causaba un menoscabo en sus oportunidades laborales y subsistencia.

Este juzgado no hace lugar a lo peticionado por la parte actora, por lo que ésta acude a la Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo, consiguiendo en este tribunal una respuesta favorable a sus pretensiones, pues aduce que el tribunal anterior desconoció que el DNU 329/2020, prorrogado por el DNU 487/2020, resguarda a los trabajadores y trabajadoras del despido arbitrario, procurando que, en el contexto de la pandemia de COVID-19, puedan contar con los recursos suficientes para su digna subsistencia.

Teniendo esto en cuenta, la cámara revoca la decisión del juzgado inferior, por lo que Grasso Viola debía ser reincorporada al puesto que ostentaba antes del despido, advirtiendo que en ese momento se transitaba por una delicada cuestión sanitaria y que la actora no tenía otra fuente de ingresos, por lo que se le debía restablecer su empleo bajo apercibimiento de aplicar

astreintes de 3000 pesos en caso de incumplimiento por parte de Chevron Business Support Center SRL, empresa demandada.

Para decidir así, de la Cámara de Apelaciones priorizó el supra mencionado DNU, puesto que el objetivo de éste es el de velar por la continuidad laboral de los trabajadores en el contexto del ASPO, mientras el despido no sea justificado, demás tuvo en cuenta que la actora, por haber sido escogida por la demandada para el cargo en el que se desempeñaba, renunció a su puesto anterior, por lo que también hubo menoscabo a su dignidad en este sentido.

III-Identificación y reconstrucción de la “*ratio decidendi*”

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en su decisión priorizó lo resguardado en el DNU 329/2020, pues consideró que, ante la contingencia sanitaria del momento, debía prevalecer éste por sobre 92 bis de la LCT N° 20.744 (1976), pues el decreto del ejecutivo contemplaba el contexto y la ley, aunque no deja de tener vigencia, queda en segundo plano, pues se debe atender lo urgente.

Esta Cámara, al hacer lugar a lo peticionado por la actora da corte al problema de relevancia suscitado, advirtiendo que concurren suficientes elementos para tener por configurada la verosimilitud del derecho en el peligro de la demora de la medida entendiendo los jueces intervinientes que el DNU mencionado correspondía ser aplicado en defensa de los puestos de trabajo sin importar la antigüedad o puesto de la demandante.

IV-Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La CNAT, como fue adecuadamente descripto en la *ratio decidendi* del presente comentario a fallo, advirtió que por el contexto de la pandemia y en circunstancias del ASPO (Aislamiento social preventivo y obligatorio), era procedente hacer lugar a la medida cautelar peticionada por la accionante, pues había quedado ella sin empleo alguno en el marco de la emergencia sanitaria y estando en periodo a prueba,

Es preciso conocer la definición de la medida cautelar, es por esto que Cassagne, en la voz de Palacio, expresa que estas medidas tienden 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” (Cassagne, s/f, pág. 1)

En el fallo analizado surgen diversas controversias sobre la aplicación del DNU 329/2020 o sobre la aplicación del art. 92 de la LCT, surgiendo un problema de aplicación de normas entre los tribunales intervinientes, discerniendo además si debe hacerse lugar a la cautelar solicitada por Grasso Viola.

Siguiendo en esta línea se hace preciso definir al Decreto de necesidad y urgencia como aquellas medidas excepcionales que adopta un gobierno para afrontar situaciones de emergencia, catástrofes, amenazas terroristas, huelgas generales, entre otras cuestiones, en argentina existen los DNU o Decretos de necesidad y urgencia, los cuales son promovidos por el presidente de la nación en un contexto social excepcional y, por lo tanto, deben ser aplicados con carácter urgente. (Navarro, 2017)

En referencia al dictado de decretos de necesidad y urgencia se puede mencionar que es uno de los temas controvertidos en materia política ya que como se describió anteriormente el Poder Ejecutivo Nacional de emitir disposiciones de carácter legislativo por cuanto su abuso implica atentar contra la división de poderes, para ellos se prevé un sistema de frenos y contrapesos que no es otra cosa que el contralor que hacen los restantes poderes del Estado sobre el ejercicio razonable de las funciones por parte de Presidente de la Nación (Ramos, 2010).

Esto se hizo patente en el fallo en cuestión, ya que el decreto que dio lugar a la prohibición de despidos, ocasionó una amplia discrepancia no sólo en relación a las cuestiones económicas, sino jurisprudenciales, pues no hubo entre los tribunales un único lineamiento, como puede observarse en “Salazar”.

En el presente caso se analiza si es aplicable la LCT, ya que esta establece que en los casos de que se encuentre un empleado en el periodo a prueba prevé que todo contrato por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses pudiendo las partes durante el plazo extinguir la relación sin expresión de causa e indemnización pero con obligación de dar preaviso de quince días o indemnización equivalente (Estudio Viplana Abogados, s/f)

Es dable aclarar que la disolución del vínculo laboral se dio mientras la accionante se encontraba durante su periodo de prueba, permitido esto dentro del art. 92bis de la LCT, sin embargo, esto no se dio en una situación de normalidad, sino en el marco de una emergencia

sanitaria y en plena vigencia del decreto presidencial 329/20 que prohibía despidos no justificados.

En el caso “Villalba”, ocurrió algo similar, pues el Tribunal de Trabajo n° 4 de La Plata accedió a una medida cautelar solicitada por la accionante y ordenó a la empresa “Provedora Los Estudiantes SRL” reincorporar a una trabajadora que había sido despedida pocos días antes de que finalice su periodo de prueba.

Sin embargo, no toda la jurisprudencia estuvo alineada a este criterio, pues, como se hizo mención en el caso “Salazar”, la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo interpretó que el DNU en cuestión, no incluye al empleado que cumpla sus tareas durante el periodo de prueba, esto porque el mentado decreto no lo contemple taxativamente.

Otro de los fallos que se puede aludir es el caso “Laurenzo” en el cual a través de un Recurso extraordinario interpuesto por la empresa demandada le asignan razón a esta dejando sin efecto la reincorporación del empleado ya que había sido despedido en el marco del art. 242 de la LCT, a pesar de encontrarse en el contexto de emergencia sanitaria resolviendo de forma el tribunal de forma opuesta al fallo Grasso Viola

El DNU, sin embargo, más allá de la jurisprudencia disímil alrededor, no estuvo libre de críticas, ya que éste no sólo restringió la posibilidad de desvincular de forma unilateral el vínculo laboral, sino que también confinó las facultades del empleador en relación al El decreto 329/2020 no solo restringió la posibilidad de disponer unilateralmente del vínculo laboral, sino que también restringió potestades que todo empleador tenía, como son los despidos por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador en melodía con el art 247 de la LCT (Hojman, 2020)

En opinión de Franchi y Castagno, el decreto presidencial es, a todas luces inconstitucional, pues consideran los doctores que el impedimento de despedir o aplicar suspensiones es contraria a la garantía constitucional de propiedad, pues es irrazonable que el despido del trabajador en tal contexto, devenga en la obligación del empleador de continuar pagando el sueldo de alguien a quién no desea contar en su planta de trabajadores, además, el DNU es una norma de menor jerarquía que la LCT, no puede, bajo ningún aspecto modificar la referida ley (Castagno & Franchi, 2020).

El decreto, concluye Battalla, “es claramente inconstitucional toda vez que vulnera el principio de legalidad, uno de los principios fundantes del Estado Constitucional y Convencional de Derecho” (Battalla, 2020)

Aun cuando parte de la doctrina tache de inconstitucional tal decreto, la jurisprudencia, aunque haya excepciones como la de “Salazar”, suele coincidir con respecto a los despidos en tiempos de pandemia, como es evidente en el fallo “Santos”, en donde la Sala 03 de la CNAT de CABA, hacer lugar a la medida cautelar solicitada por la actora que había sido despedida mientras aún estaba en su periodo de prueba, debiendo ésta ser reincorporada a aquel trabajo.

V-Postura del autor

La Cámara que entendió en el caso referenciado para resolver aquel intrínquilis hizo lugar, como se dijo precedentemente, hacer lugar a la cautelar peticionada por la accionante, no porque se configuraba una cierta verosimilitud o un peligro en la demora directamente teórico, sino porque ante el verdadero desconocimiento de las circunstancias y el contexto a futuro, más valía priorizar a la trabajadora que había quedado desamparada.

La CNAT no se quedó en el texto de la ley, sino que siguió adelante, buscando el espíritu de ésta, teniendo en cuenta el contexto, pues de eso se trata la justicia, de dar a cada quién lo que le corresponde.

Como se ha manifestado en el cuerpo del trabajo, hay personas que consideran que el decreto *supra* es inconstitucional y es una opinión válida, pero ante las circunstancias vividas la política y el derecho tienen el deber de pelear lo mejor posible la situación de modo que el bien jurídico más importante, en este caso, la continuidad laboral, sea el menos afectado.

VI- conclusión

En este caso los tribunales intervinientes se le presenta la dualidad a la hora de dictar su resolutorio distinguiendo la aplicabilidad normativa de la LCT en relación a lo que se recepta en relación al despido en periodo o si es aplicable el DNU 329/2020 decretado por el Poder Ejecutivo Nacional en el marco de la emergencia sanitaria 2020.

La Cámara interviniente resuelve de forma favorable a la actora dando por concluido el problema jurídico de relevancia con considerar que, aunque la actora se encontraba transitando un periodo a prueba, se debía priorizar la estabilidad laboral en el contexto excepcional como

el de la emergencia sanitaria 2020 a causa de la pandemia mundial a fin de no dejarla desamparada en un contexto adverso.

El DNU fue decretado con la finalidad evitar el despido masivo de trabajadores en relación de dependencia y garantizando una subsistencia de forma digna, sin embargo no es taxativo al describir qué rubro y en qué condiciones, por lo que se debe interpretar de la forma más beneficiosa para el trabajador siguiendo a aquel importante principio en materia laboral que garantiza una verdadera situación de equidad entre las partes: el principio “*in dubio pro operario*”.

VII-Listado de revisión bibliográfica inicial

Legislación

Ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo

DNU 329/2020 de Prohibición de Despidos

Jurisprudencia

CNAT “Grasso Viola, Melisa Daniela c/Chevron Business Support Center SRL s/acción de amparo” 13-may-2020

Tribunal de Trabajo n° 4 de La Plata “Villalba c/ Proveedora Los Estudiantes S.R.L. s/ Amparo” 23-jun-2020

Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo “Salazar Jesús Gabriel c/ 25 Horas S.A. y otro s/ medida cautelar” 16-jul-2020

CSJN 4/6/2020 “*Laurenzo, Juan Manuel c/ Unión Platense SRL s/ amparo*”

C. N. A. T. Capital Federal, Ciudad Autónoma De Buenos Aires” Santos, Bárbara Anabella C/ Maxsegur Srl S/ Medida Cautelar”22-jun-2020

Doctrina

Battalla, L. (2020). Inconstitucionalidad del Decreto 329/20 sobre la Interrupción de energía eléctrica en el contexto de la pandemia del Covid-19. Obtenido de <https://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/18220/Inconstitucionalidad%20del%20Decreto%20sobre%20la%20Interrupción%20de%20energía%20eléctrica%20en%20el%20contexto%20de%20la%20pandemia%20del%20Covid-19.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Cassagne, E. (s/f). Las medidas cautelares contra la administración. Obtenido de http://www.cassagne.com.ar/publicaciones/Las_medidas_cautelares_contra_la_Administracion,_en_Tratado_de_Derecho_Procesal_Administrativo,_Director_Juan_Carlos_Cassagne,.pdf

Castagno, L., & Franchi, P. (2020). Inconstitucionalidad del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 329/2020. Obtenido de <http://www.cfma.com.ar/novedades/de-interes/inconstitucionalidad-del-decreto-de-necesidad-y-urgencia-n-329-2020-2983>

Estudio Viplana Abogados. (s/f). Obtenido de <https://estudiovilaplana.com.ar/periodo-de-prueba/>

Hojman, L. P. (2020). La prohibición de los despidos y su constitucionalidad. Obtenido de <https://www.hojmanschunck.com.ar/post/la-prohibición-de-los-despidos-y-su-constitucionalidad>

Navarro, J. (2017). Definición de DNU (Argentina). Obtenido de <https://www.definicionabc.com/politica/dnu.php>

Ramos, S. J. (2010). Lineamientos de la Corte Suprema en materia de Decretos de Necesidad y Urgencia. Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-lineamientos-corte-suprema-materia-decretos-necesidad-urgencia-dacf100064-2010-09/123456789-0abc-defg4600-01fcanirtcod>

Partes: Grasso Viola Melisa Daniela c/ Chevron Bussines Support Center S.R.L. s/ Acción de amparo

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

Sala/Juzgado: FERIA

Fecha: 13-may-2020

Cita: MJ-JU-M-125901-AR | MJJ125901 | MJJ125901

Buenos Aires, 13/05/2020

VISTOS Y CONSIDERANDO: I. Que contra la resolución del juzgado de feria, que desestimó la medida cautelar requerida en el inicio, se alza la accionante en los términos de la presentación que, en formato digital, aparece incorporada en la causa en el Sistema Lex 100.

Al respecto, cuestiona la decisión de primera instancia, según la cual la disolución del vínculo durante el período de prueba previsto por el art. 92bis de la LCT difiere del despido sin causa, prohibido en el art. 2º del DNU 329/2020.

Sostiene, que de los considerandos del decreto se desprende que se encuentra dirigido a trabajadores y trabajadoras a fin de que no pierdan sus puestos de trabajo, asegurando de esta forma la subsistencia de las personas de forma digna.

Afirma que resulta errada la conclusión de la sentenciante de grado de que el despido dentro del período previsto por el art. 92bis LCT no sea un despido sin causa. Sostiene que dicho dispositivo preve la inexistencia de consecuencias indemnizatorias pero que el hecho de que no se deba indemnizar “no significa que no nos encontremos frente a un despido sin causa”.

Critica que se entienda, como lo hace el fallo recurrido, que la prohibición de despedir se relacione con la estabilidad del trabajador porque, sostiene, ese no ha sido el espíritu del decreto.

Manifiesta que el texto del decreto resulta claro en cuanto a que su finalidad es mantener los puestos de trabajo, sin importar la antigüedad ni la actividad y que el único supuesto que habilita es el despido con causa.

En el escrito de inicio señaló, además, que el decreto no realiza distinción alguna con respecto a la situación del contrato de trabajo sino que se refiere a preservar los puestos de trabajo.

II. Que la señora Juez de primera instancia consideró que, tratándose de una relación laboral que se encontraba dentro del período de prueba previsto por el art.92bis LCT, el modo de extinción previsto por dicha norma difiere del despido sin causa prohibido en el art. 2º del DNU 329/20 porque, a su criterio, se trata de modos de recisión cuya naturaleza jurídica es diferente y agregó que la estabilidad reforzada por el D.N.U. no había sido adquirida por la accionante.

III. Que, sentado lo anterior, cabe examinar las cuestiones apuntadas por la accionante, a la luz de las constancias que presenta la causa y, en ese sentido, se destaca que aquélla, en su presentación inicial, solicitó el dictado de una medida cautelar por la que se disponga su reincorporación.

En el caso, sostuvo que ingresó a trabajar para la demandada el 7 de enero de 2020, en las condiciones detalladas en la demanda, y que el 3 de abril de 2020 recibió un correo electrónico mediante el que se le comunicó la extinción de la relación laboral en período de prueba en los términos del art. 92 bis de la LCT.

Destaca que, a raíz de la propuesta de trabajo de la demandada, renunció a su anterior empleo y que la reincorporación solicitada obedece a que esperar la conclusión del presente juicio generaría un gravísimo agravio, al quedar desempleada en el peor de los escenarios de pandemia mundial, con el cese de todas las actividades que no sean esenciales y sin poder conseguir un nuevo empleo.

IV. Que, vistos los antecedentes que presenta el sub lite y las cuestiones en discusión, se considera que debe modificarse lo decidido en grado anterior.

En efecto, más allá de lo que pueda decirse en derredor de la cuestión de fondo en cuanto a la extensión del Decreto 329/2020 a las relaciones que se encuentran en el período previsto por el art.92 bis de la LCT, lo cierto es que se está, de acuerdo a la forma en la que ha llegado la causa a esta alzada, 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.

En esta línea de interpretación, se considera que las circunstancias fácticas anteriormente detalladas, configuran lo que se entiende como presupuesto de peligro en la demora, en el marco de un derecho que se advierte con suficiente verosimilitud.

Por ello correspondería acceder a la cautela requerida, mientras tanto sea sustanciada la cuestión de fondo, con intervención de la contraria, en aras de su garantía de defensa en juicio (art. 18 CN).

Lo dicho, dentro del limitado marco de interpretación que proponen este tipo de medidas, permite concluir en esta instancia que, de la lectura íntegra del Decreto 329/2020 (se incluyen aquí, sus considerandos), lo que se 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 trabajadores y trabajadoras, sin observarse a priori, otro tipo de distinción al efecto.

Al cabo de lo expuesto, corresponde señalar que la finalidad de las medidas cautelares, es asegurar la eficacia práctica de la sentencia o resolución que deba recaer. Ellas, se insiste, están destinadas a satisfacer cualquier petición que, por el paso del tiempo (lapso que inevitablemente transcurre entre la iniciación de un proceso y el pronunciamiento de la decisión final), resulte materialmente irrealizable. (Palacio, “Derecho Procesal Civil”, Tomo VIII -Procesos cautelares (voluntarios), pág.13, Editorial Abeledo – Perrot).

Cabe recordar 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.

No cabe soslayar en el análisis que las circunstancias fácticas sobre las que la actora fundó su pretensión podrían variar en el futuro y, tras ello, modificarse sustancialmente la situación procesal. Por lo cual, es que este tipo de medidas no causan estado, característica y eje de las mismas.

V. Que, en razón de lo dicho, corresponde revocar la resolución de grado y disponer la medida cautelar requerida por la reclamante, bajo apercibimiento, en caso de incumplimiento, de aplicar astreintes de \$ 3.000 por día (cfr. art. 802, CCyCN).

Finalmente, corresponde fijar las costas de esta incidencia por su orden ante la ausencia de sustanciación (art. 68 CPCCN).

VI. Por lo expuesto, el Tribunal RESUELVE: 1) Revocar la resolución de grado anterior y, en su mérito, disponer la medida cautelar requerida por el accionante, bajo apercibimiento de aplicar astreintes de \$ 3.000 por día de incumplimiento (art. 802, CCyCN). 2) Imponer las costas de esta incidencia por su orden; 3) Diferir la regulación de honorarios, hasta el momento que medie sentencia definitiva en la acción principal; 4) Procédase a la remisión virtual de las actuaciones que se tienen a la vista, al Juzgado de Feria.

Regístrese, notifíquese al peticionante y al Ministerio Público Fiscal y devuélvase al Juzgado de Feria interviniente.