

SEMINARIO FINAL



TEMATICA: DERECHO LABORAL

Comentario a fallo

Suprema Corte de justicia de la Provincia de Buenos Aires

Fallo: Siris, Yesica Georgina y otros contra R1 Bahía Blanca S.A. Reinstalación''

Sentencia de fecha 19 de septiembre de 2022

Las leyes de emergencia quedan en la emergencia.

ALUMNA: VANESA LUZ PRIETO

DNI: 25.513.986

LEGAJO: VABG23891

TUTOR: CARLOS ISIDRO BUSTOS

AÑO: 2023

Sumario: I. Introducción – II. Cuestiones procesales: a) Premisa fáctica – b) Historia procesal – c) Decisión del tribunal – III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión – VII. Listado de referencias bibliográficas

I. Introducción

Durante el tiempo de pandemia a causa del virus COVID19 y todas sus cepas, se firmó el decreto 297/20 y sus prórrogas que dictaminaban que durante el plazo de vigencia de estos decretos se debía mantener un aislamiento social preventivo y obligatorio, a fin de evitar contagios y la consecuente propagación de la enfermedad.

En este contexto de incertidumbre y en respuesta a la cuestión económica y social claramente desfavorable, es que el Poder Ejecutivo confecciona el DNU 329/20 con el propósito de evitar despidos injustificados por parte de los empleadores por falta o disminución de trabajo, y fuerza mayor.

En definitiva, el objetivo de la concepción de tal DNU es evitar que el eslabón más débil de un vínculo laboral de dependencia quede desamparado en un contexto desfavorable no sólo desde la óptica de lo sanitario, sino también desde lo económico, puesto que no se estaba contratando.

Aun cuando la causa es reciente en el tiempo y versa en relación a una cuestión vinculada al DNU 329/20, pues la parte accionante, basándose en este mentado DNU, requiere al juez la reinstalación en sus puestos de trabajo, pues la accionada dio por terminado el vínculo laboral en los términos del art.92 bis de la LCT..

Es importante el análisis de la causa, no por una remisión a años pasados, sino más bien por una visión en el presente y a futuro en torno a aquellos derechos que emergen por una necesidad en concreto, tal como la emergencia sanitaria a causa del COVID-19 que sumió al país en un momento de incertidumbre, no sólo social o sanitaria, sino también jurídica. Esta causa, en definitiva, es relevante por cuanto expone con claridad la

postura de la jurisprudencia acerca de derechos de emergencia y su prevalencia temporal; más aún cuando el derecho laboral es, por sobre todo, un derecho tuitivo de la persona del trabajador.

En esta causa se exterioriza con claridad una indefinición en relación a si resulta aplicable el DNU 329/20 o el art. 92 bis de la LCT, lo que se traduce en un problema jurídico de relevancia, del cual cabe memorar que se produce toda vez que el problema de relevancia se proyecta como aquel problema en el que existe determinación de la norma aplicable al caso bajo estudio.

II Aspectos Procesales

a) Premisa fáctica.

La parte actora compuesta por las señoras Yesica Georgina Siris, Ana Ailín Montenegro, los señores Daniel Leonardo Borelli, Matías Nahuel Orosco, Rubén Andrés Calo, Javier Isidro Villarreal, Maximiliano Roberto Gil y la señora Fiorella Milagros Robuffo, se desempeñaban como vendedores de planes de ahorro en favor de R1 Bahía Blanca S.A, la demandada desde el día 5 de febrero de 2020 hasta los días 8 (Calo, Orosco, Gil y Villarreal) y 23 de abril (Siris, Montenegro y Robuffo y el coactor Borelli) del mismo año, cuando quedan cesantes en los términos del art. 92 de la LCT.

La accionante acciona reclamando, previa declaración de nulidad del despido, la reinstalación en sus puestos de trabajo, con base en el decreto 329/20 que estableció la prohibición de los despidos sin causa y por falta o disminución de trabajo, y fuerza mayor.

Respecto a lo expresado, el tribunal de origen, por mayoría, rechazó la acción promovida por los coactores. Para basar su decisión, sostuvo que el referido decreto 329/20, el cual fue prorrogado por su similar 487/20 generaba una estabilidad forzada sujeta a los supuestos en él contemplados, vedando taxativamente la posibilidad de extinguir el vínculo laboral mediante un despido incausado y, atento a que la actora se encontraba bajo el periodo de prueba que emana del 92 bis de la LCT, no se configura la conversión del contrato en uno por tiempo indeterminado.

Ante esto, la accionante se agravia remarcando que el fallo de grado traduce una interpretación absurda de la normativa de emergencia, haciendo distinciones donde aquella no las hizo; alegando que el elemento determinante para aplicar el precepto es la causal invocada y su prueba por parte del empleador, prescindiendo de cualquier característica particular de la relación laboral, ya sea una modalidad específica o la circunstancia de encontrarse el trabajador dentro del período de prueba.

Continúa en su postura sosteniendo que la conducta de la demandada constituye un fraude a la ley, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del Código Civil y Comercial de la Nación. En este sentido, se argumenta que los despidos masivos sin causa, respaldados por la dispensa indemnizatoria establecida en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, generan un resultado sustancialmente similar al que está expresamente prohibido por una norma imperativa contenida en el decreto 329/20. Por lo tanto, se sostiene que el acto en cuestión debe entenderse afectado por esta última norma, lo que conduce a la conclusión de que los despidos deben ser declarados nulos.

Asimismo, aduce que toda vez que se trata de una norma de emergencia, posterior en el tiempo y más favorable al trabajador, debe ser actuada en la especie atento al principio de *iura novit curia* violando presunción contenida en el art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo.

b) Historia procesal

Tal como se dijo, la causa en marras estriba a instancias de este alto tribunal a partir de haber, la actora, sido cesanteada mientras estaban en su periodo de prueba en consonancia con lo establecido en el art. 92 bis de la LCT.

El Tribunal de Trabajo n° 1 del Departamento Judicial de Bahía Blanca, con asiento en dicha ciudad, desestimó la demanda promovida. Así las cosas, se interpuso, por los accionantes, recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley, lo que dio jurisprudencia al tribunal ad quem.

c) Decisión del Tribunal

El SCBA interpreta no aplicable el decreto 329/20, por lo que rechaza el recurso de inaplicabilidad de ley confirmando el fallo del tribunal inferior, determinando que los contratos finalizaron de manera unilateral por parte del empleador en consonancia con la facultad que le otorga el art. 92 bis de la LCT.

III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia

El tribunal de forma coincidente expresa su entender a partir de los argumentos esgrimidos por la Dra. Cogen, esta expresa que el DNU 329/20 y sus prórrogas fueron dictadas en el contexto de una grave crisis sanitaria, con sustento en la necesidad de garantizar la conservación de los puestos de trabajo por un plazo razonable.

El art. 92 bis, por su parte de la Ley de Contrato de Trabajo, prevé un periodo de prueba en el cual establece que durante los primeros TRES (3) 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, pero con obligación de preavisar, esto sirve desde la perspectiva del empleador, para evaluar las capacidades, destrezas y aptitudes del trabajador para el desarrollo de las tareas a llevar a cabo, siendo distinto cuando el vínculo ya se encuentra afianzado, pues a partir de aquí la disolución del vínculo puede ser con justa causa o no con sus diferentes consecuencias jurídicas inherentes.

En relación al DNU, éste debe evitar que el empleador finiquite el contrato de trabajo a través de "despidos sin justa causa" y por las "causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor", siguiendo así la terminología utilizada por los arts. 245, 247, supuestos en los cuales era dable suponer que el vínculo hubiera proseguido sin contratiempos de no haber acontecido la crisis sanitaria siendo el vínculo durante el periodo de prueba constituye un tipo de ruptura unilateral no comprendida en las previsiones del art. 2 del decreto 329/20.

Arguye la Dra. Asimismo sosteniendo que por el extenso lapso que se mantuvieron las prohibiciones de despido en relación al mentado DNU y sus prórrogas, hacer lugar a lo

peticionado por los coactores implicaría que se suprima la facultad de los empleadores de disolver contratos en base al art. 92 bis de la LCT.

Asimismo, tampoco procede la supuesta violación del art. 12 del Código Civil y Comercial, pues no se observa fraude a la ley, por lo que corresponde rechazar el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley y confirmar el fallo de grado en cuanto declaró no aplicables las prescripciones del decreto 329/20 a los contratos de trabajo que fueron disueltos por voluntad del empleador, durante el período de prueba previsto en el art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

IV. Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La pandemia por causa de COVID19 devino en un contexto de gran zozobra para la población, repercutiendo en el ámbito del trabajo en el cual primaba una gran tensión laboral (Huaman, Canales, & Villar, 2021)

Así y, para evitar un perjuicio a los trabajadores en aquel tiempo de incertidumbre, es que el Poder Ejecutivo firma el DNU 329/20, este tiene como objetivo, tal como dice Pena (2021) intentar encriptar la relación laboral para así proteger los intereses de los trabajadores en caso de despidos, coaccionando a las empresas a sostener el plantel de trabajadores más allá de cualquier situación fortuita extrema. En la causa que se analiza se puede observar que la problemática de relevancia se basa en determinar si procede la aplicación de este referenciado decreto y aquellos que lo suceden o bien el art. 92 bis de la LCT.

En este sentido, comparte García (2022) que la LCT en su artículo 92 bis expresa que todo contrato por tiempo indeterminado, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 3 meses de vigencia; en esto se basó la actora al momento de fundar su pretensión, esgrimiendo que los amparaba el mentado DNU ante el contexto adverso; aduciendo que, si bien se encontraba durante el periodo de prueba, y, aunque no se trata de un vínculo afianzado, por el contexto sanitario es que se necesitaba un especial resguardo. La jurisprudencia, empero lo expresado, tiene un arduo trabajo al interpretar

la aplicación del DNU en casos reales, pues la realidad no es algo que el legislador (el presidente en relación al DNU) pueda conocer y mucho menos controlar.

Esto se ve en la causa “Beccar Varela Milagro y otros c/ LAN Argentina S.A. s/ medida cautelar”, en la cual se procede a revocar la decisión apelada que declaró la invalidez de los despidos durante la vigencia del DNU 329/20 y ordenó la reintegración de los empleados a sus cargos; en el caso “Orellana Maximiliano Andrés c/ Aberturas de Aluminio S.A. s/ medidas cautelares”, un fallo similar al estudiado, se dicta que se debe reinstalar a un trabajador que fue despedido dentro del período de prueba, estando vigente la prohibición de despedir; lo mismo que sucede en “Grasso Viola” o “Yori” a diferencia que en “Salazar Jesús Gabriel c/ 25 Horas S.A. y otro s/ medida cautelar”; en el que se determina que el citado DNU no comprende a aquellos trabajadores que se encuentran en el periodo de prueba; nuevamente distinto a lo dictaminado en “Chocobar Micaela Alejandra c/ Castellano Lara s/ acción de amparo”; en donde sí se determina que el trabajador que está en su periodo de prueba, está al abrigo del DNU; lo que evidencia la falta de unicidad jurisprudencial en este sentido; pues, nunca la biblioteca estuvo tan dividida.

Esta facultad enmarcada en el art. 92 bis de la LCT es para Lerussi (2016) inconstitucional, pues cuestiona que se le permite al empleador terminar la relación laboral, reconociendo que se trata de un período de prueba en el cual el empleado no cumplió con los objetivos establecidos, sin que esto genere ninguna consecuencia para el empleador. Esto va en contra de lo establecido en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que prohíbe los despidos arbitrarios. Además, sostiene, la única distinción relevante en el ámbito laboral debería ser la idoneidad del trabajador. Esta opinión es contraria a lo que expresan los jueces en esta causa, pues, como se refleja en la ratio, sirve desde la perspectiva del empleador, para evaluar las capacidades, destrezas y aptitudes del trabajador para el desarrollo de las tareas a llevar a cabo.

Es más, relacionado con esto último, Grisolia (2022) expresa que las partes poseen, en el mencionado artículo del periodo de prueba, todos los derechos y obligaciones propios de la relación laboral, con las excepciones que se establecen respecto al cese del vínculo laboral., por lo que un gran doctrinario acompañaría a los jueces en su criterio, quienes

expresan, por otra parte que el DNU es taxativo al indicar que se debe evitar despidos "despidos sin justa causa" y "causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor".

El despido injustificado ocurre cuando no hay una falta grave en sí misma, lo que resulta en la pérdida de beneficios que el trabajador había estado recibiendo (Etala 2019).

La falta o disminución de trabajo, subraya Rodríguez Mancini (2013) que puede tener diversas causas, siempre y cuando no sean atribuibles al empleador. Estas situaciones se refieren a aquellas en las que el empleador carece de poder de decisión.

Según la explicación de De Diego (2012), la causa de fuerza mayor es aquella en la que el empleador toma la decisión fundamentada en la existencia de un evento imprevisto o un evento previsto pero inevitable, que impide el desarrollo normal de las actividades productivas. Esto se traduce en un período en el cual el trabajador no asiste al trabajo y la empresa no paga los salarios, aunque el contrato de trabajo sigue vigente.

Asimismo, no se observa fraude a la ley tal como se encuadra en el art. 12 del CCCN, sobre el que (Rivera, 2014) expone que es el acto sobre del cual se invoque el amparo de un texto legal, que persiga un resultado sustancialmente análogo al prohibido por una norma imperativa, se considera otorgado en fraude a la ley. En ese caso, tal acto debe someterse a la norma imperativa que se trata de eludir.

V. Postura de la autora

Debo adelantar mi opinión acerca de que no comparto el criterio esgrimido por este tribunal, por lo que haré determinadas descripciones a fin de verter mi parecer en relación a la cuestión planteada y el porqué acerca de que debe prevalecer el DNU 329 (y sus prórrogas) y no la ley 20744 de contrato de trabajo.

El DNU 329 y sus prórrogas, emitidos por el Poder Ejecutivo en respuesta a la pandemia de COVID-19, tienen como fin preservar los puestos de trabajo en un contexto adverso. Estas medidas buscan evitar despidos injustificados por causas de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor.

El poder ejecutivo tomó esta medida para proteger a los trabajadores y salvar que quedaran cesantes debido al impacto económico sufrido por los empleadores en medio de

la crisis, como así también evitar que se despidan trabajadores a causa de la especulación que podían llegar a hacer los empleadores (principalmente, entiendo que es por esto último).

Así, para evitar una oleada de despidos masivos que habría agravado aún más la situación adversa que experimentaba el país (y el planeta), se decidió firmar aquel decreto, el cual, permite hacer frente a situaciones de emergencia como la acaecida. Es una medida temporal y excepcional que permite una respuesta inmediata ante circunstancias extraordinarias, y el COVID 19, sí que fue extraordinario.

Por su parte, la ley 20744 de contrato de trabajo establece determinadas regulaciones y derechos que se pensaron para condiciones normales, no para una guerra o, como fuera el caso, para una pandemia; por lo que hacer prevalecer esta ley por encima de un DNU, implicaría dejar sin protección a un grandioso colectivo de trabajadores que no encontrarían en una ley, respuesta ante la coyuntura.

No se debe olvidar que el texto del DNU en su art. 2 reza: “prohíbanse los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor” Siendo taxativo en relación al contexto (exterior) y no a las modalidades de contratación, es decir, nada dice acerca de si se trata de un trabajo por plazo indefinido, eventual, por equipo ni nada, de la misma forma que tampoco explicitaba nada en relación al periodo de prueba que se recepta en el art. 92 bis de la tan nombrada ley de contrato de trabajo.

En relación a lo expresado es que debe tenerse en cuenta el principio de norma más favorable, pues de ella se desprende una especial protección al trabajador y, más aún acentuada por el contexto de emergencia sanitaria que vivenciaba Argentina a causa del COVID 19.

Con esto, estimo que por este contexto de emergencia sanitaria por el COVID-19, este principio adquiere (o debería adquirir, más bien) aún mayor relevancia, ya que el deber de la jurisprudencia es brindar una especial protección a los trabajadores que se encuentran en una situación vulnerable debido a la crisis, no vulnerar aún más sus derechos.

El DNU 329, al prohibir los despidos sin justa causa y por causales específicas, proporciona una medida de seguridad y estabilidad laboral para los trabajadores en un momento de incertidumbre y dificultades económicas sin determinar a qué modalidad contractual se refiere, por lo que la protección, debe ser amplia, en sintonía con el espíritu mismo de la 20744.

En resumen, el DNU 329, al ser taxativo en cuanto a la prohibición de despidos sin justa causa y por causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, y no hacer diferencia respecto a las modalidades de contratación, debe interpretarse a la luz del principio de norma más favorable y en el contexto de la emergencia sanitaria, con el objetivo de brindar una específica protección al trabajador para así garantizar su seguridad laboral en tiempos difíciles; pues como se suele decir, todo pasa.

VI. Conclusión

La causa se originó a partir de que la actora se vio desvinculada de sus puestos de trabajo mientras se encontraban en el periodo de prueba previsto en el art. 92 bis de la LCT. Accionan aduciendo que debe aplicarse el DNU 329/20, por lo que se da cuenta que surge en la causa un problema jurídico de relevancia.

La Suprema Corte de justicia de la Provincia de Buenos Aires determinó bajo sólidos argumentos que la accionante se encontraba efectivamente en su periodo de prueba y que era facultad del principal poder cesar el vínculo laboral, no siendo aplicable el mencionado DNU. Esta decisión no resulta ajustada a derecho toda vez que el DNU 329, al ser taxativo en cuanto a la prohibición de despidos sin justa causa y por causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, y no hacer diferencia respecto a las modalidades de contratación, debe interpretarse a la luz del principio de norma más favorable.

VII. Listado de referencias bibliográficas

VII.i Legislación

Ley 20744 de Contrato de Trabajo

Decreto de Necesidad y Urgencia 329/20

VII.ii Jurisprudencia

CNAT (04/11/21) “Beccar Varela Milagro y otros c/ LAN Argentina S.A. s/ medida cautelar”

Cámara del Trabajo de Cipolletti (02/06/20) “Orellana Maximiliano Andrés c/ Aberturas de Aluminio S.A. s/ medidas cautelares”

CNAT (13/05/20) “Grasso Viola” Melisa Daniela c/ Chevron Bussines Support Center S.R.L. s/ Acción de amparo

Juzg. Lab. 4ª Nom., Santa Fe (28/04/20) “Yori, Melisa vs. Adecco Argentina S.A. s. Medidas cautelares y preparatorias”

CNAT (16/06/20) “Salazar Jesús Gabriel c/ 25 Horas S.A. y otro s/ medida cautelar”

Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral de Rosario (20/05/20) “Chocobar Micaela Alejandra c/ Castellano Lara s/ acción de amparo”

VIIiii Doctrina

De Diego, J. A. (2012). Tratado de derecho del trabajo. Buenos Aires: La Ley.

Etala, C. A. (2019). Contrato de trabajo. Buenos Aires: Astrea.

García, N. E. (21 de junio de 2022). ¿Qué es el período de prueba en el contrato laboral? Obtenido de <https://www.iprofesional.com/legales/364483-que-es-el-periodo-de-prueba-en-el-contrato-laboral>

Grisolia, J. A., & Ahuad, E. J. (2022). Ley de Contrato Trabajo Comentada. Buenos Aires: Editorial Estudio.

Huaman, D. B., Canales, B. D., & Villar, F. L. (2021). Tensión laboral y salud mental del personal sanitario en el contexto de la pandemia de Coronavirus en el Perú. Revista Cubana de Medicina General Integral, 1-15.

Lerussi, R. (2016). Empleo doméstico y violencia laboral. Notas críticas desde una posición sociojurídica feminista. Revista Estudios Socio-Jurídicos, 145-171.

Pena, C. M. (2021). Comentario sobre legislación laboral argentina general, decreto de necesidad y urgencia 329 del año 2020, sobre emergencia laboral en tiempos de pandemia (COVID-19). *Revista latinoamericana de derecho social*, 187-197.

Rivera, J. C. (2014). *Código Civil y Comercial de la Nación Comentado*. Buenos Aires: La Ley.

Rodríguez Mancini, J. (2013). *Ley de contrato de trabajo*. Buenos Aires: La Ley.