

Jurisprudencia

Buenos Aires, 13 de julio de 2020

Fuente: página web SAIJ

Contrato de trabajo. Extinción. Período de prueba. Coronavirus (COVID-19). [Dto. 329/20](#).

Prohibición de efectuar despidos a partir del 31/3/20. El derecho invocado se aprecia verosímil al igual que el peligro en la demora. La lectura del decreto revela que se dirige a impedir la consumación de despidos durante el transcurso del aislamiento social, preventivo y obligatorio en aras de salvaguardar los puestos de trabajo sin que pueda advertirse, a priori, que la norma hubiera introducido distinciones. Acosta Luciana Yanet c/M&L Servicios S.A. s/medida cautelar. C.N.A.T., Sala I.

VISTO: el recurso de apelación interpuesto por la demandada M&L Servicios S.A. el 26/6/20, contra la resolución que admitió la reinstalación cautelar de la actora en su puesto de trabajo y el pago de los salarios caídos; y

CONSIDERANDO:

I. Que, en primer lugar, corresponde habilitar días y horas inhábiles del día de la fecha exclusivamente a los fines del dictado de la presente sentencia, con fundamento en la AA. C.S.J.N. 14/20 de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (v. Anexo I ptos. IV.2 y IV.3; v. Res. C.N.A.T. 26/20 de esta Cámara).

II. Que la actora alegó haber desempeñado tareas de maestranza y limpieza para la demandada en el establecimiento de la Administración Nacional de Aduanas –Azopardo 350, C.A.B.A.– y manifestó que, pese a haber ingresado a prestar servicios el 6/2/20, aquella le cursó el 11 de mayo del presente año una cartular por la que extinguía el vínculo laboral que las unía con respaldo en lo normado por el art. 92 bis Ley de Contrato de Trabajo. Al respecto, este Tribunal destaca que tanto la misiva como el recibo de sueldo donde aparece la fecha de ingreso, fueron acompañadas al escrito de inicio y permitirían validar –con la precariedad que un proceso como el presente conlleva– que la relación laboral excedió los tres meses a los que refiere el art. 92 bis Ley de Contrato de Trabajo.

El recurso de la demandada se centra en que “el sentenciante no habría ponderado adecuadamente los alcances de lo normado por el Dto. 329/20, ya que el mismo en su art. 2 se estipula que se prohíben los despidos sin justa causa, por causales de falta o disminución de trabajo o fuerza mayor. Pero en realidad la institución del 92 bis, es diferente en su esencia a los motivos esgrimidos. Sostengo esto, porque en los casos de despido dentro del período de prueba, existe una causa esencial, que fue determinante al iniciarse el contrato, y es que el empleador pueda evaluar la idoneidad de la persona que se ha empleado, para el puesto de trabajo que se debe cubrir. O sea que es una causal, simplemente que por dicha normativa se le exime al empleador de abonar indemnización alguna”. Luego, argumenta acerca de la realidad económica que atraviesa – remarca que la mitad de su personal no cuenta con la posibilidad de prestar tareas– y plantea las

razones que, a su entender, validarían el despido que dispuso sin la obligación de abonar indemnización.

Este Tribunal considera prematuro el examen que pretende introducir la recurrente sobre los alcances del Dto. 329/20 y su proyección sobre aquellos contratos que se encuentran en el período que prevé el art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, toda vez que tal debate excede el limitado marco de cognición que posibilita una cautelar en el cual un trabajador, cuya antigüedad será objeto de debate, requiere protección en una situación de emergencia como la actual –en plena época de pandemia y de aislamiento social, preventivo y obligatorio–.

Desde esa perspectiva, la lectura del decreto mencionado revela que se dirige a impedir la consumación de despidos durante el transcurso del aislamiento social, preventivo y obligatorio en aras de salvaguardar los puestos de trabajo, sin que pueda advertirse a priori que la norma hubiera introducido distinciones. Frente a la literalidad del texto legal que sustenta la petición, el derecho invocado por la trabajadora se aprecia verosímil al igual que el peligro en la demora, en tanto la restricción a la facultad de despedir se ciñe a la situación excepcional de pandemia, que exige la adopción de medidas de corte también excepcional que aseguren a las personas que trabajan que, en principio, esta situación de emergencia no les hará perder sus empleos. De lo contrario, se enfrentarían con la consecuente privación del ingreso económico –de subsistencia– en el marco de las medidas de aislamiento impuestas por el Estado, ante una coyuntura que evidencia la escasa probabilidad de que obtengan un nuevo empleo en sustitución del puesto del que la accionada pretende desplazarlo.

Es oportuno también señalar que hechos notorios como los descriptos, en el caso concreto, no requieren ser comprobados. Siguiendo a Couture, pueden considerarse tales aquéllos que entran naturalmente en el conocimiento, en la cultura o en la información normal de los individuos, con relación a un lugar o a un círculo social, en un momento determinado y en la oportunidad en que se dicta la decisión (Couture, Eduardo, Fundamentos del Derecho Procesal Civil, 4ta. ed., Bs. As., B de F, 2002, págs. 177 y ss., citado por C.N.A.T., Sala IX “in re” “Chavez, Bianca Magalí c/25 Horas S.A. s/medida cautelar”, Causa Nº 10206/2020 del 18 de junio de 2020).

Corresponde, pues, confirmar lo resuelto en origen.

Por ello,

EL TRIBUNAL
RESUELVE:

Confirmar lo resuelto en grado, con costas de Alzada a cargo de las demandadas (art. 68, Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Regístrese, notifíquese, comuníquese y devuélvase.

Fdo.: Gabriela Alejandra Vázquez y María Cecilia Hockl (jueces de Cámara).

Ante mí: Leonardo D. Rodríguez, prosecretario letrado de Cámara.