

Expte. 13-05229627-9-1

MEDITARREANA CLEAN SRL. EN
J. 160795 CUFRE GAZAL LAURA
JULIETA C/MEDITERRANEA
CLEAN SRL P/ACCION DE RE-
INSTALAC EN EL TRABAJO
P/REC. EST. PROV.

SALA SEGUNDA

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Se ha corrido vista a esta Procuración General del recurso extraordinario interpuesto por la accionada en contra de la resolución dictada por la Cuarta Cámara del Trabajo a fs. 10 y 47 de los autos Nro. 160795.

La señora Laura Julieta Cufre Gazal, por intermedio de apoderado interpuso solicitud de MEDIDA AUTOSATISFACTIVA, contra MEDITERRÁNEA CLEAN SRL, a fin de que se le otorgue tutela judicial efectiva de su derecho a trabajar, disponiendo la NULIDAD DEL DESPIDO Y LA INMEDIATA REINSTALACIÓN EN SU PUESTO Y HORARIO HABITUAL DE TRABAJO.

Relató que ingresó a trabajar para la empresa Mediterránea Clean SRL en fecha 21/01/2020 desempeñándose en la categoría profesional “operario” y como personal de limpieza en el Hospital Humberto Notti. Que en fecha 21/04/2020 le comunicaron verbalmente despido sin causa aduciendo que había terminado el periodo de prueba. La señora Laura Cufre Gazal, interpuso medida autosatisfactiva de tutela anticipada urgente contra Mediterránea Clean S.A., a fin de que se ordenara a la empresa mantener vigente la relación laboral.

Contra la resolución dictada por la Cámara la accionada interpuso recurso de reposición que fue rechazado mediante la resolución objeto de recurso extraordinario.

,
II. Funda el recurso en el art. 145 II inc. c) y d) del CPCCT, por cuanto sostiene que existe omisión de prueba decisiva, que se ha violado su derecho de defensa y debido proceso legal por no haber sido oída.

Sostiene que es cuestionable que el art. 2 del Dec. 320 incluya al trabajador en período de prueba por lo que no se acreditó la verosimilitud del derecho ni el peligro en la demora. Que se altera la modalidad del contrato de trabajo, que era por tiempo determinado como surge del Alta de la AFIP y que se extinguió por una causa objetiva consistente en el cumplimiento del plazo y no por despido. Y que las características del caso requieren de un mayor debate. Alega que la norma solo se refiere a los despidos por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor pero no se refiere al período de prueba. Que no se ha indicado si la reincorporación implica suspensión del período de prueba, o mutación del contrato.

III.- Este Ministerio Público estima que el recurso interpuesto debe ser rechazado.

En forma reciente se expidió en una causa análoga en autos Nro. 13-05339153-7-1 LA AGRICOLA S.A. EN J. 161098 "BIERMA GERBEN CRHISTIAN C/ LA AGRICOLA S.A P/MEDIDA PRECAUTORIA O CAUTELAR P/RECURSO EXTRAORDINARIO cuyos fundamentos se transcriben en su parte pertinente.

"La Cámara siguió el criterio que el DNU 329/20 para prohibir los despidos sin justa causa por un lapso acotado mientras se transita la situación de pandemia que afecta al país, no distingue. Se optó por dar mayor valor al derecho alimentario que al de la libre contratación. Determinó cuál era la norma que prevalecía en el caso: el derecho reconocido al empleador en el art. 92 bis. de la LCT, o la garantía consagrada en el DNU N° 329/2020 en el marco de la pandemia provocada por el COVID-19, en cuando prohíbe los despidos sin causa por el plazo de 60 días inclinándose por este último aplicando el art. 9 de la L.C.T. La naturaleza incausada de la extinción en este supuesto no está debatida."

"Se ha sostenido que se ha tutelado en forma directa a los trabajadores y a las trabajadoras como correlato necesario a las medidas de apoyo y sostén para el funcionamiento de las empresas, en este contexto de emergencia. Si bien alguna doctrina sostiene que el DNU 329/2020 no deroga el período de prueba (Agustín Meilan en el Diario L. L.), debe observarse que la previsión del art. 92 bis, -en este contexto- es una norma de carácter general plasmada en la LCT, aplicable para todos los casos ocurridos en tiempos normales. Mientras que el DNU 329/2020, con plena vigencia y jerarquía equivalente a las leyes -conforme art. 17 de la Ley 26122- califica como especial frente a la Ley de Contrato de Trabajo. De su espíritu no

quedan dudas - no porque no haya distinguido contratos nuevos de contratos antiguos - sino porque en el marco de la crisis económica que el país venía arrastrando y las distintas normas que se venían sancionando destinadas a la preservación del empleo, el DNU es sin lugar a dudas una Norma Especial y obviamente posterior destinada a paliar los terribles efectos de la pandemia sobre el mercado de trabajo. Y su finalidad no refiere a cuestiones sanitarias (generales) sino justamente a la protección del empleo en estas especiales condiciones que afectan al mundo del trabajo. En este panorama se enmarca también la Res. N° 332 del PEN de Asistencia al Trabajo y la Producción, mediante la cual, el Estado Nacional, a través de la ANSES, otorga un Salario Complementario consistente en una suma para todos o parte de los trabajadores y las trabajadoras en relación de dependencia cuyos empleadores cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 3° y 4° - vale decir que hayan visto sustancialmente reducida su facturación por efecto de la cuarentena y equivalente al 50 % del salario neto del trabajador, en los términos de su art. 8°. En consecuencia, no cabe otra interpretación la voluntad del "legislador" que no sea en otra dirección que la de proteger los puestos de trabajo existentes. Y aunque con ello se impone al empleador la obligación de retener a una trabajadora sobre la cual no ha podido evaluar acabadamente su desempeño o habiéndolo hecho no le resultó satisfactorio en un contexto extraordinario como el presente entiendo que su sostenimiento resulta el mal menor para la comunidad toda. Por otra parte responde también a las directivas del art. 9 de la LCT, en cuanto ordena que en caso de duda sobre la norma que se debe aplicar o al momento de interpretar su espíritu, todo ello debe hacerse en el sentido que más favorezca a la trabajadora. (Yori, Melisa vs. Adecco Argentina S.A. s. Medidas cautelares y preparatorias Juzg. Lab. 4ª Nom., Santa Fe, Santa Fe; 28/04/2020; Rubinzal Online; RC J 1820/). También se ha resuelto que: teniendo en cuenta la finalidad protectoria del empleo por parte del Poder Ejecutivo Nacional, resulta congruente acatar, en primer lugar, la regla jurídica que manda "no distinguir cuando la ley no distingue" y, en segundo término, la preservación de los puestos de trabajo en tal contexto de excepción. Consideró demostrados el peligro en la demora y la verosimilitud del derecho y propició hacer lugar a la reinstalación requerida en su puesto de trabajo mientras se extienda la prohibición de extinguir los vínculos laborales establecida en el D.N.U. 329/2020, y sus eventuales prórrogas, y al pago de los haberes que la trabajadora hubiere dejado de percibir desde la comunicación del despido, todo ello hasta el agotamiento de las medidas dispuestas por los D.N.U. 329/20 y 487/20, así como de sus eventuales prórrogas.; en similar sentido ("Pereira,

Erika Joseline vs. Pérez Guerrero, Andy Jacqueline s. Medida cautelar CNTrab. Sala VII; 03/06/2020; Rubinzal Online; RC J 289 (Voto de la Dra. Noale. “Matías Damián vs. Compañía de Transportes Vecinal S.A. s. Medidas precautorias Trib. Trab. N° 4, Morón, Buenos Aires; 26/05/2020; Rubinzal Online; RC J 3409/20).”

“El peligro en la demora se estima que no requiere de mayores consideraciones, atento la naturaleza alimentaria del salario; el carácter incausado del despido, la situación excepcional de pandemia que motivó además de medidas sanitarias de protección al trabajo que como lo sostienen las citas encuentran correlato con el apoyo y sostén a la pequeña y mediana empresa, son fundamentos sólidos, razonables que permiten sostener el fallo.”

Los conceptos antes transcritos resultan aplicables al caso de autos, por lo que atendiendo al carácter excepcional y de interpretación restrictivo del recurso extraordinario (art. 145 III del C.P.C.C.T) y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, esta Procuración General entiende que corresponde el rechazo del recurso extraordinario.

Despacho, 4 de marzo de 2021.-



Dr. HECTOR FRAGAPANE
Fiscal Adjunto Civil
Procuración General