

Expte. 13-05341714-5-1

VARAS VIDELA MAIRA SOLEDAD
EN J. 160880 VARAS VIDELA
MARIA SOLEDAD C/ CARIBE S.A.
P/ACCION DE REINSTALAC 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 actora en contra de la resolución dictada por la Cuarta Cámara del Trabajo a fs. 35 de los autos Nro. 160880.

La señora Maira Soledad Varas Videla, solicitó medida autosatisfactiva contra Caribe SA, 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 Caribe S.A. en fecha 10/02/2020 desempeñándose en la categoría profes 8 TPR Administrativo. Que en fecha 18/05/2020 le comunicaron mediante mensaje de Whatsapp despido sin causa aduciendo que había terminado el periodo de prueba.

La Cámara rechazó la pretensión. La actora 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 no se ha realizado una aplicación armónica del Dec. 329/20, 487/20 y art. 92 bis de la LCT; y que la sentencia incurre en arbitrariedad afectando su derecho de defensa y debido proceso legal.

Sostiene que no se aplicó el art. 9 de la LCT y que en el caso debió resolverse a favor del actor ya que la ley no distingue entre distintos trabajadores. Que la Cámara no declara la inconstitucionalidad del Decreto y sin embargo no lo aplica. Que se ha afectado el principio protectorio

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

Este Ministerio ya se ha expedido en anteriores oportunidades (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 citando los fundamentos que 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. 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. Nº 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 me-

diana empresa, son fundamentos sólidos, razonables que permiten sostener el fallo.”

Por lo expuesto y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8911, esta Procuración General estima que debe hacerse lugar al recurso interpuesto.

Despacho 20 de agosto de 2021.-



Dr. HECTOR FRAGAPANE
Fiscal Adjunto Civil
Procuración General