

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN
CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN TEMÁTICO DE JURISPRUDENCIA

Medidas cautelares en tiempo de COVID-19 (Feria Judicial Extraordinaria)

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

JULIO 2020

Dr. Néstor Gabriel Estévez

Prosecretario General

Domicilio Editorial: Lavalle 1554, 4° piso

(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel: 4121-5703

Email: cntrabajo.ofijurisprudencia@pjn.gov.ar

Índice temático

- 1- Nulidad de los despidos durante el período de prueba**
- 2- Medidas cautelares interpuestas por personal de la salud solicitando elementos de seguridad**
- 3- Medidas cautelares interpuestas por trabajadores de la construcción con el objetivo de lograr la reinstalación**

1) Nulidad del despido durante el período de prueba

A) Sentencias de segunda instancia

Medida cautelar. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo. Decreto 329/2020. Despido ocurrido durante el período de prueba (art. 92 bis LCT). Procedencia de la cautelar.

Sala de FERIA

La actora apela la resolución del juzgado de feria que desestimó la medida cautelar requerida en el inicio a fin de que se disponga su reincorporación en su puesto de trabajo. La Juez de primera instancia consideró que tratándose de una relación laboral que se encontraba dentro del período de prueba previsto en el art. 92 bis LCT, el modo de extinción previsto por dicha norma difiere del despido sin causa prohibido en el art. 2° del DNU 329/20 porque se trata de modos de rescisión cuya naturaleza jurídica es diferente, y sostuvo que la estabilidad reforzada por el DNU no había sido adquirida por la accionante. Esta última destaca que, a raíz de la propuesta de trabajo de la demandada, renunció a un anterior empleo. Más allá de lo que pueda decirse sobre 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 LCT, lo cierto es que se está 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. Estas circunstancias fácticas configuran lo que se entiende como presupuesto de peligro en la demora, en el marco de un derecho que se advierte con suficiente verosimilitud. El Decreto 329/2020 lo que 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 los trabajadores y las trabajadoras, sin observarse a priori, otro tipo de distinción al efecto. Asimismo, las medidas preventivas no requieren prueba terminante y plena del derecho invocado, advirtiéndose en el caso configurados la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora. Si bien las circunstancias fácticas sobre las que la actora fundó su pretensión podrían variar en el futuro y, tras ello, modificarse sustancialmente la situación procesal, cabe tener en cuenta que este tipo de medidas no causan estado. Corresponde revocar la resolución de grado y hacer lugar a la cautela requerida, mientras tanto sea sustanciada la cuestión de fondo.

CNAT Sala de FERIA, Expte. N° 9732/2020, Sent. Int. del 13/05/2020 “*Grasso Viola, Melisa Daniela c/Chevron Bussines Support Center SRL s/acción de amparo*”. (Pinto Varela-Fera).

Sala I

En el caso, las codemandadas apelan la resolución de grado que admitió la reinstalación cautelar del actor en su puesto de trabajo y el pago de los salarios caídos. Sostienen que la desvinculación habría tenido lugar en el período de prueba, por lo que no se vería alcanzada por el art. 2° del dec. 329/2020. Resulta prematuro el examen de los alcances del dec. 329/2020 y su proyección sobre aquellos contratos que se encuentran en el período que prevé el art. 92 bis LCT, toda vez que excede el limitado marco de cognición que propone una cautelar, en la 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 obligatorio-. La lectura del decreto citado 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 hecho distinciones. Asimismo, se aprecia verosímil el derecho invocado por el trabajador, al igual que el peligro en la demora, y en tanto la restricción 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 esta situación de emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo. Por ello cabe confirmar lo resuelto en origen.

Sala I, Expte. N° 10520/2020 Sent Int. del 29/06/2020 “*Quiñones Menezes, Andrés Eduardo c/25 HORAS SA y otro s/medida cautelar*”. (Vázquez-Hockl).

Sala III

La actora quien al momento de su desvinculación se encontraba en período de prueba, apela la sentencia de primera instancia que denegara el pedido de reinstalación al puesto de trabajo. Tal como sostuviera la magistrada de grado, la cuestión de fondo que subyace a la petición, cual es si el D.N.U 329/2020, y su prórroga, comprende los vínculos que pudieran encontrarse en período de prueba con la consecuente ausencia de estabilidad, como así también si, aun en tal caso, resulta constitucionalmente legítima la restricción por decreto de un derecho sustancial reconocido en las normas de fondo, cabe concluir que ello excede el marco de debate propio de una medida cautelar. Sin embargo, frente a la literalidad del texto legal que sustenta la petición, no sólo cabe admitir que el derecho invocado por la demandante es verosímil, sino también que la configuración del peligro en la demora es clara. La prohibición de despedir alude a la excepcional situación derivada de la pandemia que conlleva la necesidad de adoptar medidas de idéntica índole, asegurando a los trabajadores que esta situación de emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo, con la correspondiente pérdida de un ingreso y la derivada dificultad de obtención de un nuevo empleo en medio de las medidas de aislamiento dispuestas por el Estado. La coincidencia material de una decisión cautelar con la petición de fondo no supone adelanto jurisdiccional, en tanto se trata de una decisión provisional que no obsta al posterior debate sobre el derecho. En lo que hace al perjuicio para la empleadora, no adoptar la decisión favorable a la actora conllevaría un perjuicio cualitativamente mayor, es decir la privación del empleo para la trabajadora y de los recursos económicos para afrontar la situación de emergencia. Cabe revocar la decisión de grado y admitir la cautela solicitada por la actora.

Sala III, Expte. N° 11076/2020 Sent. Int. del 22/06/2020 “*Santos, Bárbara Anabella c/Maxsegur SRL s/medida cautelar*”. (Perugini-Cañal).

En el caso, el actor dedujo acción de amparo contra la empleadora en procura de la declaración de nulidad del despido del que fuera objeto y que considera realizado en contravención al DNU N° 329/2020, interponiendo asimismo medida cautelar a fin de ser reinstalado a su puesto de trabajo. La Jueza de grado rechazó la medida cautelar por considerar que el modo de extinción vedado durante la pandemia es aquel que configura un ilícito contractual, cuya sanción está determinada por el legislador en el art. 245 LCT, y no comprendería el modo de extinción previsto en el art. 92 bis LCT. Concluyó que no se encontraba configurada la verosimilitud en el derecho necesaria para el dictado de la medida precautoria. La lectura íntegra del Decreto 329/2020 y de sus considerandos denota que lo que se pretende impedir es la consumación de despidos sin causa justificada durante el transcurso del período de aislamiento social preventivo y obligatorio, ello en defensa de los puestos de trabajo de los trabajadores, sin observarse *a priori* otro tipo de distinción al efecto. Más allá de lo que quepa decidir en cuanto a la extensión del Decreto 329/2020 a las relaciones que se encuentran en el período previsto por el art. 92 bis LCT, de acuerdo a la forma en que ha llegado la causa a esta alzada y dentro del limitado marco de cognición que permiten este tipo de medidas, se trata de un trabajador despedido sin expresión de causa, en épocas de pandemia y de aislamiento, sin otra fuente de recursos. Estas circunstancias fácticas permiten tener por configurado el presupuesto del peligro en la demora, en el contexto de un derecho que se advierte con suficiente verosimilitud, por lo

que corresponde acceder a la cautela requerida, mientras sea sustanciada la cuestión de fondo, con intervención de la contraria, en aras de su garantía de defensa en juicio.

Sala IV, Expte. N° 10474/2020/CA1 Sent. Int. N° 62713 del 16/07/2020 “*Pérez, Manuel c/Fibro SRL s/sumarísimo*”. (Diez Selva-Guisado).

En el mismo sentido, **Sala IV** Expte. N° 10815/2020/CA1 Sent. Int. N° 62718 del 21/07/2020 “*Carucci Briones, Víctor Manuel c/25 Horas SA y otro s/medida cautelar*”. (Pinto Varela-Guisado).

En el caso, la actora peticionó una medida cautelar de reinstalación en su puesto de trabajo, invocando haber sido despedida mediante la invocación de una falsa causa de despido, a fin de evadir la aplicación del decreto 329/2020. El Juez de grado rechazó la medida cautelar por considerar que no se encontraba acreditada la verosimilitud del derecho y menos el peligro en la demora. La actora recurre la resolución sosteniendo que la demandada ha incurrido en un fraude a la prohibición de despedir al inventar una falsa causa a fin de sortear la prohibición normativa. La lectura íntegra del Decreto 329/2020 y de sus considerandos denota que lo que se pretende impedir es la consumación de despidos sin causa justificada durante el período de aislamiento social preventivo y obligatorio, en defensa de los puestos de trabajo de los trabajadores, sin observarse *a priori* otro tipo de distinción al efecto. Más allá de la forma en la que ha llegado la causa a la alzada, y dentro del limitado marco de cognición que permiten este tipo de medidas, en el caso, se trata de una trabajadora despedida, en épocas de pandemia y de aislamiento, en principio sin otra fuente de recursos, circunstancias fácticas que permiten tener por configurado el presupuesto del peligro en la demora. La actora, de manera verosímil, se presenta como desvinculada por su empleadora con expresión de una causa que, más allá de aquello que en definitiva se considere en cuanto a su justificación, debe analizarse e interpretarse, en los términos del Decreto 329/2020, de manera estricta, pues resultaría sencillo para el empleador eludir la prohibición normativa mediante la invocación formal de una causa de despido. Toda vez que existe suficiente verosimilitud del derecho, corresponde acceder a la cautela, mientras tanto sea sustanciada la cuestión de fondo, con intervención de la contraria, en aras de su garantía de defensa en juicio.

Sala IV, Expte. N°10744/2020 Sent. Int. N° 62716 del 17/07/2020 “*Bianchi, María Julieta c/Newcycle SRL s/medida cautelar*”. (Pinto Varela-Diez Selva).

Sala VII

En el caso, la magistrada de origen determinó no hacer lugar al requerimiento inicial toda vez ello implicaría un eventual prejuzgamiento sin respetar el principio de bilateralidad del proceso y el debido derecho de defensa en juicio. Apela la actora dicha resolución sosteniendo que al verse privada de su trabajo se le generó un daño actual por la pérdida de su salario y la dificultad de conseguir una nueva fuente de trabajo ante el confinamiento

decretado, por lo que pretende su reincorporación. Agrega la accionante que le comunicaron la extinción del vínculo por haberse cumplido el período de prueba descripto por el art. 92 bis LCT, y que su despido se encuentra prohibido ante la vigencia del decreto 329/2020. Resulta de público y notorio conocimiento, que una vez declarada la pandemia por COVID 19 por la OMS, se dictó el Decreto N° 297/2020, por el que se dispuso el “*aislamiento social, preventivo y obligatorio*” desde el 20 de marzo de 2020, el que viene siendo prorrogado por distintos decretos. En este contexto de emergencia sanitaria, mediante el decreto 329/2020, se prohibieron los despidos sin justa causa, y, por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de sesenta días (prorrogados mediante el decreto 487/2020 por sesenta días más), a la par que se dispuso que esos despidos no producirán efecto alguno manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones. 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. Ello sumado a que en las actuaciones surgen demostrados el peligro en la demora y la verosimilitud del derecho cabe propiciar la revocatoria de la sentencia de origen y 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.

Sala VII, Expte. N° 10026/2020 Sent. Int. N° 49263 del 03/06/2020 “*Pereira Erika Joseline c/ c/Pérez Guerrero, Andy Jacqueline s/medida cautelar*”. (Rodríguez Brunego-Carambia).

En el mismo sentido, **Sala VII**, Expte. N° 10.409/2020 Sent. Int. N° 49299 del 24/06/2020 “*Bernal Betancourt, Douglas José c/NORPROX SA s/medida cautelar*”. (Rodríguez Brunego-Carambia).

En el mismo sentido, **Sala VII**, Expte. N° 10495/2020 Sent. Int. N° 49320 del 03/07/2020 “*Jimenez Tovar, Karen Vanessa c/25 HORAS SA y otro s/medida cautelar*”. (Rodríguez Brunego-Carambia).

Sala IX

La actora apela la resolución de grado que desestimó la medida cautelar solicitada por considerar que no se reunían los requisitos exigidos para su procedencia. La accionante interpuso una medida autosatisfactiva a los fines de que se declare nulo el despido perpetrado por su empleadora y se ordene su reincorporación al puesto de trabajo. Sostiene que en el momento en que se le comunicó la decisión de rescindir la relación laboral se encontraba en el período de prueba previsto en el art. 92 bis LCT. Es decir, el objeto pretendido se vincula con la prohibición dispuesta en el Decreto 329/2020 de despedir durante la pandemia y dilucidar si la ruptura durante el período de prueba queda alcanzada o eximida de dicha prohibición. Debe tenerse en cuenta que el Decreto 329/2020 prohíbe

los despidos, debe analizarse el caso a la luz del contexto socioeconómico imperante y derivado de la pandemia, debe considerarse que el art. 14 bis CN impone una protección específica al trabajo en sus diversas formas y que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone, a fin de preservar la paz social, la adopción de medidas transitorias, proporcionadas y razonables, con el fin de garantizar el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante su trabajo, que le asegure condiciones de existencia dignas para ella y su familia. Dadas las condiciones de emergencia, la prohibición establecida por el Decreto 329/2020 y cumpliendo con el marco jurídico nacional e internacional, corresponde tener por acreditado la “verosimilitud del derecho y el peligro en la demora” y por lo tanto, cabe reinstalar a la actora en su puesto y en las mismas condiciones de trabajo.

Sala IX, Expte. N° 10206/2020 Sent. Int. del 18/06/2020 “*Chávez, Bianca Magalí c/25 HORAS SA s/medida cautelar*”. (Pompa-Balestrini).

Medida cautelar. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo. Decreto 329/2020. Despido ocurrido durante el período de prueba (art. 92 bis LCT). Improcedencia de la cautelar.

Sala X

En el caso, apela en subsidio uno de los codemandados la resolución de grado que admitió la medida cautelar solicitada por el actor, ordenanándose al recurrente a que proceda a reinstalar al reclamante en su puesto de trabajo mientras se extienda la prohibición de extinguir los vínculos laborales establecida mediante el DNU 329/2020, extendida por el DNU 487/2020 y sus eventuales prórrogas. La decisión receptó la pretensión del actor quien invocó el D.N.U. 329/2020 y alegó haber sido despedido durante el período de prueba contemplado en el art. 92 bis LCT. El citado instituto constituye un tiempo establecido en el sistema jurídico laboral por el legislador, que debe transcurrir para hacerse efectiva la indeterminación del plazo del vínculo. Se trata de un espacio temporal destinado a satisfacer las expectativas que las partes han puesto en su relación y así acceder el trabajador al estándar total de protección que el ordenamiento ha fijado para el empleo privado. Asimismo, el D.N.U. 329/2020, prorrogado por su similar 487/2020, resulta taxativo en su texto al prohibir los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, sin incluir expresamente otros supuestos legales, tanto extintivos como de condición temporal (art. 2). En este marco, donde no se observa la evidencia palmaria de la verosimilitud del derecho que se enarbola, la medida autosatisfactiva dictada se ha sustraído al debate pleno que eventualmente pudiera darse sobre el tema, anticipándose el resultado con una aptitud de clausura. Por otro lado, conforme lo ha dicho el Máximo Tribunal, el carácter alimentario de la remuneración mensual, esgrimido por la parte peticionante no basta para obviar el tratamiento de otras facetas que resultan determinantes para la consideración de una medida de carácter innovativa (CSJN, doct. Fallos 316:1833), tal como acontece en el caso. En razón de ello es

que tampoco se patentiza el requisito de peligro en la demora. Corresponde dejar sin efecto la resolución de origen recurrida.

Sala X, Expte. N° 10819/2020 Sent. Int del 16/06/2020 “*Salazar, Jesús Gabriel c/25 HORAS SA y otro s/medida cautelar*”. (Corach-Ambesi).

B) Sentencias de Primera Instancia

Medida cautelar. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo. Decreto 329/2020. Despido ocurrido durante el período de prueba (art. 92 bis LCT). Procedencia de la cautelar.

En el caso, la trabajadora interpone medida cautelar tendiente a obtener la reinstalación en el puesto de trabajo. Si bien sostiene que ya no se encontraba en el período de prueba tal como alega la empleadora en el telegrama rescisivo, señala que aún así rige al respecto la prohibición de los despidos dispuesta por el D.N.U. 329/2020. La finalidad del art. 92 bis LCT es que el empleador tenga la posibilidad de comprobar las condiciones o aptitudes para el trabajo de la persona elegida. El despacho telegráfico enviado por la empleadora fundamenta el despido en la “modificación de las condiciones laborales por decisión gubernamental”, haciendo referencia al decreto 297/2020 que dispuso el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” de la población. Cabe tener en cuenta que tal como reza el art. 10 CCCN “La ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos...”, y, por lo tanto la causal invocada por el accionado contrarió los fines del ordenamiento jurídico previsto por el art. 92 bis LCT. Y existiendo verisimilitud del derecho y peligro en la demora, cabe hacer lugar a la reinstalación de la actora en su puesto de trabajo.

Juzgado Nacional del Trabajo N° 7, Expte. N° 10463/2020 Sent. del 26/05/2020 *Conteduca, Johanna Abigail c/Harvest Moon SA s/juicio sumarísimo*”. (Dr. Mendel, juez subrogante).

El actor solicita una medida cautelar consistente en la reinstalación en su empleo. Alega que a pesar de hallarse en período de prueba al momento del distracto, su situación se encuentra alcanzada por la prohibición de despedir dispuesta por el decreto 329/2020. Resulta evidente que la finalidad tenida en miras por el texto legal citado es que, mientras perduren las consecuencias económicas colaterales a las restricciones en materia de transporte y actividades que se consideraron no esenciales, se preserven los puestos de quienes se hallaban, a la fecha de su dictado, trabajando. El mismo sentido debe reconocerse al D.N.U. 487/2020, que prorrogó la prohibición dispuesta por el anterior por otros 60 días. El D.N.U. 329/2020 no ha introducido distinción ni limitado los alcances de la prohibición en cuanto a los trabajadores sujetos a período de prueba, pero tampoco ha vedado expresamente la facultad extintiva que el art. 92 bis LCT reconoce al empleador. Teniendo en cuenta la finalidad protectoria del empleo en el contexto de crisis sanitaria,

económica y social que persigue la norma bajo análisis, así como la ausencia de expresa exclusión de esta categoría de dependientes, circunstancias que deben ser interpretadas en los términos del art. 9 LCT, cabe concluir que los trabajadores sujetos al período de prueba, también se encuentran alcanzados por la prohibición de despedir dispuesta por el D.N.U. 329/2020 y su prórroga. Sin embargo, los decretos en cuestión no han dejado sin efecto lo previsto en el art. 92 bis LCT., tampoco han previsto los efectos que la aludida prohibición de extinguir vínculos podría tener sobre la adquisición del derecho a la estabilidad, ni la consecuente extensión del mencionado período de prueba en igual medida que se extienda la imposibilidad de hacer uso de esa facultad. A fin de armonizar ambos institutos, el despido del actor resultará ineficaz y se mantendrá la vigencia de la relación laboral exclusivamente mientras se extienda la imposibilidad de concluir el vínculo por invocación del período de prueba, esto es durante la vigencia del D.N.U. 329/2020 y sus prórrogas.

Juzgado Nacional del Trabajo N° 16, Expte. N° 10457/2020 Sent. Int. N° 3360 del 27/05/2020 “*Bartoli Suárez, Giovanni Rubén c/Rosales Marcos s/medida cautelar*”. (Dr. Alberto Miguel González). En el mismo sentido Expte. N° 10819/2020 Sent. Int. N° 3363 del 03/06/2020 “*Salazar Jesús Gabriel c/25 HORAS SA y otro s/medida cautelar*” y Expte. N° 11104/2020 Sent. Int. del 10/06/2020 “*López Vázquez, Patricia Coromato c/Ellness Argentina SA s/juicio sumarísimo*”.

En el caso, el accionante es despedido sin causa por encontrarse en período de prueba. Promueve demanda con el objeto de que se declare la nulidad del despido y el pago de los salarios devengados. Solicita asimismo se dicte una medida cautelar innovativa, consistente en ordenar a la empleadora que lo reinstale en su puesto de trabajo, toda vez que ha sido despedido durante la vigencia del D.N.U. 329/2020 que expresamente lo prohíbe. Al tenerse en consideración la finalidad protectoria del empleo en el contexto de crisis sanitaria, económica y social que persigue el decreto invocado por la actora, la amplitud del amparo reconocido a los trabajadores en general, a quienes ha reconocido sujetos de preferente tutela, así como la ausencia de expresa exclusión de los trabajadores en período de prueba, circunstancias que deben ser interpretadas en los términos del art. 9° LCT, cabe concluir que también se encuentran alcanzados por la prohibición de ser despedidos sin expresión de causa y que a su respecto rige la ineficacia de los actos extintivos dispuestos por los empleadores en los términos del D.N.U. 329/2020 y su prórroga el D.N.U. 487/2020.

Juzgado Nacional del Trabajo N° 21, Expte. N° 11145/2020 Sent del 16/06/2020 “*Suit, Gustavo Jaime c/Burdeos Automóviles SA s/medida cautelar*”. (Dra. Bibiana Díaz).

La actora interpone una medida cautelar a fin de que se lo reincorpore a su puesto de labor ya que fuera despedido sin causa en plena PANDEMIA-COVID 19 declarada por la OMS. Cabe hacer lugar a la cautelar pues se trata de un reclamo de estabilidad laboral y existe la necesidad urgente de mantener el ingreso de créditos alimentarios, en un contexto de profunda crisis social, laboral, económica y sanitaria. Es decir, se dan los presupuestos de procedencia de una medida cautelar: verosimilitud del derecho y peligro en la demora. La

demandada en el telegrama de despido dispuso la extinción del vínculo durante la vigencia del período de prueba (art. 92 bis LCT). La epistolar rescisoria, vulnera *prima facie* las disposiciones del Dec. 329/2020 en tanto la intención de la norma es garantizar la estabilidad en el puesto de todos los trabajadores y no sólo de una parte de ellos durante su vigencia. El art. 4° del decreto citado tiene como objetivo directo evitar la destrucción de todos los puestos de trabajo, en el marco de emergencia que provocó su dictado.

Juzgado Nacional del Trabajo N° 23, Expte. N° 10520/2020 Sent. del 27/05/2020 “*Quiñonez Menezes, Andrés Eduardo c/25 HORAS SA y otro s/medida cautelar*”. (Dra. Rey).

La actora acciona en procura de un pronunciamiento judicial que disponga la nulidad del despido de que fue objeto y también, el dictado de una medida cautelar que decrete su reincorporación en su puesto de trabajo. El accionante fue despedido con el único argumento de la finalización del período de prueba (art. 92 bis LCT). En el caso, tanto la verosimilitud en el derecho como el peligro en la demora, se hallaron acreditados, tanto a través de la documental aportada por el actor, como por la pérdida del trabajo y la consecuente pérdida de la remuneración. De los considerandos del D.N.U. 320/2020 se concluye que la regla establecida en el art. 2 del decreto no autoriza a excluir los contratos bajo la modalidad de período de prueba, dado que no se puede hacer distinciones, donde la ley no los hace. Por ello procede la reinstalación del trabajador a sus tareas, en las condiciones que se prestaban, con el pago íntegro de los salarios que se devenguen desde el despido hasta la efectiva reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

Juzgado del Trabajo N° 46, Expte. N° 10913/2020 Sent. Del 11/06/2020 “*Sousa Alderete, Juan Jonathan c/Seguridad Privada Alternativa SRL s/juicio sumarísimo*”. (Dra. Roson).

El accionante inicia demanda y solicita se declare la nulidad de su despido con fundamento en el D.N.U. 329/2020. Asimismo pretende se haga lugar a una medida cautelar innovativa de carácter autosatisfactivo, a efectos de que se lo reinstale en su puesto de trabajo y se le abonen los salarios devengados desde el despido dispuesto. La accionada lo despidió sin invocación de causa por tratarse de un contrato en período de prueba. Cualquier despido (sin justificar, por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor) que ocurriera dentro del plazo estipulado en el D.N.U. 329/2020, es de objeto prohibido por carecer de licitud (art. 259 CCCN), y su consecuencia es que el trabajador pueda pedir la nulidad del acto dispuesto en contravención a la norma, y su consiguiente reinstalación. Solicitar la reinstalación al puesto de trabajo es facultativo del trabajador, y ante la resistencia demostrada por el empleador, cabe la ejecución forzada de la obligación de hacer (art. 777 CCCN). La alegación por parte del accionado de una suerte de libre despido durante el período de prueba no puede aceptarse. La prohibición de despedir sin causa no admite distinciones, en tanto el D.N.U. 329/2020 no ha previsto excepciones de ningún tipo al respecto. La garantía de acceso a la jurisdicción y el derecho a la tutela efectiva a través de un procedimiento sencillo y breve, cuando se trata de la afectación de derechos fundamentales goza de reconocimiento constitucional y supralegal, por lo que ante la

urgencia que demanda la situación planteada se impone hacer lugar a la medida requerida en lo que hace al pago de salarios devengados y a la urgente reinstalación en el puesto de labor.

Juzgado Nacional del Trabajo N° 54, Expte. N° 11395/2020 Sent. del 17/06/2020 “*Barrera, Jonatan Ariel c/Amaleo SA s/medida cautelar*”. (Dra. García Vior).

En el caso, el actor inicia demanda a fin de que, de manera cautelar, se disponga su reincorporación por haber sido despedido en violación a lo normado por el decreto 329/2020, peticionando la declaración de nulidad de la medida. La empresa demandada adujo para despedirlo que se encontraba en el período de prueba establecido por el art. 92 bis LCT. La cuestión relativa a si la prohibición de despedir contenida en el decreto 329/2020, alcanza o no a los trabajadores que, como en el caso, se encontraban transitando el período de prueba previsto en el art. 92 bis LCT al momento de su despido, merece un debate más profundo que garantice el derecho de defensa de la demandada, y que excede el prieto marco de una medida cautelar. Por ello, reunidos los recaudos relativos al peligro en la demora y la verosimilitud del derecho, cabe hacer lugar a la cautela sin que ello implique dejar sentada opinión sobre el fondo del asunto. Es decir deberá reinstalarse al actor en su puesto de trabajo y pagarse los salarios caídos. La duración de la cautela se mantendrá mientras se mantenga vigente la prohibición de despedir dispuesto por el D.N.U. 329/2020 y sus prórrogas, pero caducará de pleno derecho si en el término de diez días (arg. art. 207 CPCCN) de ser admitida, la parte actora no dedujera la demanda de fondo, debiendo considerarse en este supuesto extinguida la relación por decisión del trabajador, cuando se agote dicho plazo.

Juzgado Nacional del Trabajo N° 69, Expte. N° 10365/2020 Sent. Int. 1888 del 12/06/2020 “*Luna Neri Alejandro c/Solutions Group SA s/medida cautelar*”. (Dr. Ramonet).

1) Medidas cautelares interpuestas por personal de salud solicitando elementos de seguridad.

Apela la ART codemandada la sentencia de grado que hizo lugar a la medida cautelar solicitada por los actores, y condenó al GCBA a que adopte las medidas de protección personal y entregue a los actores (trabajadores de la salud del Hospital Moyano) Equipos de Protección Personal, y condenó a la ART a arbitrar los medios de prevención y control necesarios. Sostiene la aseguradora que el COVID-19 no se encuentra incorporada al listado de enfermedades profesionales. Resulta abstracto el agravio ya que conforme el decreto 367/2020 se considerará a esta enfermedad presuntivamente de carácter profesional

–no listada- en los términos del ap. 2 inc. B) del art. 6 de la ley 24.557, mientras se encuentre vigente la medida de aislamiento dispuesta por dicho decreto y sus prórrogas. Tampoco cabe hacer lugar al agravio consistente en sostener que el peligro inminente de contagio de una enfermedad excede el marco endémico del establecimiento de trabajo y hasta incluso de la actividad, ya que es una mera conjetura. La salud como valor y derecho humano fundamental, encuentra reconocimiento y protección en numerosos instrumentos comunitarios e internacionales que gozan de jerarquía constitucional. Corresponde confirmar la sentencia recurrida.

CNAT Sala de FERIA, Expte. N° 9613/2020 Sent. Int. N° 11 “*Veiga, Mariano Bernardo y otros c/Provincia ART SA y otro s/acción de amparo*”. (Carambia-Cañal).

Toda vez que se encuentran sobradamente acreditados tanto la verosimilitud del derecho como el peligro en la demora, cabe confirmar la resolución de primera instancia que hizo lugar a la medida cautelar solicitada por trabajadores del Hospital Durand, ordenando al GCBA y a la ART codemandada la provisión de elementos de seguridad y protección (barbijos N° 95, guantes, camisolines, máscara facial, cofias, botas) que eviten el contagio del Coronavirus, como también la ampliación de la misma ordenando al GCBA que efectúe testeos a todo el personal sanitario que presta tareas en el establecimiento a fin de determinar la cantidad de casos de COVID-19 positivos y activar los protocolos correspondientes, dado que el personal de la salud está mucho más expuesto que el común de la población por las características de su actividad y en mayor riesgo de contagio. Ello así, toda vez que los testeos frecuentes permiten la rotación y asignación de actividades para proteger al personal sin descuidar lo asistencial.

Sala I, Expte. N° 9690/2020 Sent. Int. del 24/06/2020 Recurso de Queja N° 1 “*Monteagudo, Silvia y otros c/Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y otro s/acción de amparo*”. (Vázquez-Hockl).

Cabe ser confirmado el fallo que hizo lugar a la medida cautelar solicitada por un grupo de enfermeras que prestan tareas en una clínica de rehabilitación y cirugía, con el objeto de que se ordene a la ART codemandada que tome las medidas necesarias para prevenir el contagio del Coronavirus, dado el riesgo que implica prestar tareas sin los elementos de protección que solicitaran las demandantes: barbijos N° 95, protección para los ojos o máscara facial, guantes, camisolines hemoprotectores, cofias y botas. El hecho de que el uso de estos elementos de protección evitan que los trabajadores de la salud se enfermen como consecuencia de la prestación de tareas en el marco de la pandemia, resulta notorio y no debe ser probado. Cabe destacar que el objeto pretendido por la medida cautelar interpuesta se vincula con el derecho a la salud y a la tutela de la integridad psicofísica de la persona que trabaja, cuestión que está garantizada en los arts. 14 y 19 CN y en instrumentos internacionales de jerarquía constitucional. Por lo tanto, configurado el peligro en la demora, recae sobre el empleador y la aseguradora, el deber de seguridad y de prevención de los riesgos del trabajo de las accionantes.

Sala IX, Expte. N° 9704/2020 Sent. Int. del 12/06/2020 “*Díaz, Claudia y otros c/Intense Life SA y otros s/acción de amparo*”. (Balestrini-Pompa).

Cabe hacer lugar a la medida cautelar solicitada por la enfermera de un hospital público que cuenta con dos infectados por COVID-19, y por lo tanto ordenar al GCBA proceda a la entrega de Equipos de Protección Personal (barbijos N° 95, barbijos quirúrgicos, camisolín, guantes y protección ocular), a fin de evitar el contagio del coronavirus. Por su parte, la ART debe arbitrar los medios de prevención y control necesarios. Se trata de un pedido de tutela urgente que tiene fundamentos en las particularidades de esta enfermedad que sorprendió al mundo entero por su enorme impacto en la salud de la población y en especial en los trabajadores que se encuentran exceptuados del aislamiento social, preventivo y obligatorio dispuesto por el decreto 297/2020.

Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo de FERIA, Sentencia del 01/04/2020 “*Cáceres, Carolina Alejandra c/Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/amparo*”. (Dra. Romero, juez de feria).

En el caso los actores, trabajadores del Hospital Moyano, plantean acción de amparo contra la ART y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, a fin de conjurar una posible ausencia de reparación de los daños producidos por un contagio generado por el Coronavirus. Peticionan, además, el dictado de una medida cautelar urgente a fin de que se garantice y refuerce la seguridad laboral mediante la provisión de elementos de seguridad aptos para prevenir el contagio de la enfermedad. Si bien es cierto que una medida como la peticionada es de carácter excepcional y debe ser apreciada con mayor prudencia al analizar los recaudos que viabilizan su admisibilidad, no menos lo es que la circunstancia de verosimilitud en el planteo se exhibe con suficiente apariencia. El derecho a la vida y a la preservación de la salud, así como el derecho de todo trabajador a la seguridad y a la higiene en el trabajo, cuentan con una intensa protección derivada de numerosos tratados internacionales, y en el ámbito del bloque federal, el art. 14 bis CN consagra el derecho a *condiciones dignas y equitativas de labor*. El fundamento de la pretensión cautelar urgente se apoya en el deber de prevenir del empleador y que encuentra expresa recepción en la ley 19.587, de higiene y seguridad en el trabajo, y en la ley 24.557. La función preventiva, además, ha sido establecida en el art. 1710 CCCN, que tiene en miras una tutela judicial efectiva. Corresponde, en definitiva, imponer a la aseguradora que adopte, en forma urgente e inmediata, las medidas conducentes y eficaces para hacer efectiva su obligación de controlar de una manera adecuada a la empleadora en las medidas de prevención y control de exposición al riesgo al que se encuentran expuestos los dependientes, brindando el correspondiente asesoramiento.; y ordenar al GCBA que adopte la medidas de protección personal y entregue a los actores los EPP (Equipos de Protección Personal), conforma lo dispuesto por la Resolución 29/2020 de la SRT, Disposición 5/2020 de la SRT y Recomendaciones Especiales para Trabajos Exceptuados del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio del Ministerio de Salud.

Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo de FERIA, Expte. N° 9613/2020 Sent. del 03/04/2020 “*Veiga Mariano Bernardo y otros c/Provincia ART SA y otros s/acción de amparo*”. (Dra. Romero).

El actor, se desempeña como empleado del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, concretamente, como Jefe de División de Diagnósticos del Hospital Piñero. Sostiene tener 64 años de edad y ser asmático e hipertenso. Solicita el dictado de una medida cautelar urgente hasta que se resuelva el fondo de la cuestión, con el objeto que se ordene a la aseguradora cubrir los hipotéticos y posibles daños ocasionados por el coronavirus como también que adopte medidas preventivas de contagio y de atenuación de las consecuencias, y al Gobierno de la Ciudad que refuerce la seguridad laboral mediante la provisión de los elementos de seguridad y protección que eviten el contagio del COVID-19 otorgando: barbijos N° 95, protección para los ojos o máscara facial, guantes, camisolín, cofias y botas, solicitando asimismo que se garantice la higiene recomendada por resolución 5/2020 de la SRT, anexos I y III. La medida cautelar debe admitirse. De los Tratados Internacionales de jerarquía constitucional, Convenios de la OIT 155 y 187 ratificados por nuestro país, ley de riesgos del trabajo, art. 75 LCT y Decreto 367/2020, asoma la verosimilitud del derecho que asiste a la actora. El peligro en la demora, aparece con sólo tener en cuenta las cifras diarias de contagios que marcan la velocidad con la que el COVID 19 avanza sobre la población, por lo que resulta imprescindible que a un trabajador de la salud se le provea preventivamente de herramientas para la protección de su salud. Por ello el Gobierno de la Ciudad debe reforzar la seguridad laboral del actor mediante la provisión de los elementos de seguridad solicitados dentro de las 48 horas y la ART debe adoptar medidas de prevención tendientes a evitar contagios en el mismo plazo.

Juzgado Nacional del Trabajo N° 57, Expte. N°9639/2020 Sent. del 15/04/2020 “*Lotocki, José Luis c/Provincia ART SA s/acción de amparo*”. (Dra. López).

2) Medidas cautelares interpuestas por trabajadores de la construcción con el objetivo de lograr la reincorporación

El actor apela la resolución del juzgado de feria que desestimó la medida cautelar que requiriera consistente en el pago de los salarios caídos frente al despido dispuesto por su empleador. Sostuvo en la demanda que trabajó para la demandada cumpliendo labores de medio oficial con desempeño en tareas de logística e instalación de mobiliarios, que la relación fue encuadrada en la ley 22250 y que la accionada tiene por objeto la comercialización de amoblamientos para cocina destinados a obras en construcción. Agrega que en plena emergencia sanitaria y ocupacional se ha visto privado de su única fuente económica para afrontar las necesidades mínimas alimentarias suyas y de su familia,

contando con dos hijos mellizos. La Juez de primera instancia sostuvo que se trató de una relación laboral regida por la ley 22250, difiriendo el modo de extinción previsto por dicha norma del despido sin causa prohibido en el art. 2° del DNU 329/2020. A su entender, se trata de un modo de extinción autónomo, regido por una ley especial, que desplaza la estabilidad consagrada en el ordenamiento general. Más allá de lo que pueda decirse sobre la cuestión de fondo en cuanto a la extensión del Decreto 329/2020 a las relaciones regidas al amparo de la ley 22250, el caso enfrenta, en el limitado marco de cognición que permite una cautelar, con un trabajador despedido, en época de pandemia y de aislamiento social, preventivo y obligatorio, sin otra fuente de recursos y con menores a cargo. Estos presupuestos fácticos llevan a tener por configurado el despido en la demora. Asimismo, de la lectura íntegra del Decreto 329/2020 (incluidos sus considerandos), surge que 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. Cabe revocar la resolución de grado y disponer la medida cautelar requerida por el accionante, sin que ello signifique prejuzgar sobre el fondo del asunto.

CNAT Sala de FERIA, Expte. N° 9752/2020, Sent. Int. del 07/05/2020 “*Zafalon, Julián Yamir c/Amoblamientos Remo SA s/acción de amparo*”. (Cañal-González).

En el caso, los coactores interponen medida cautelar a fin de ser reincorporados a sus puestos de trabajo, ya que han sido despedidos sin causa por la empleadora. Esta alega que los accionantes no se encontrarían regidos por la LCT sino por el estatuto de la construcción (ley 22.250). La medida rescisoria operó encontrándose ya vigente el D.N.U. 329/2020 que establece la prohibición de despidos y suspensiones sin causa y por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de sesenta días, y el cual ha sido prorrogado por el D.N.U. 487/2020, por lo que el despido resulta nulo. Más allá del régimen legal que pudiera aplicarse a los coactores, el despido vulnera las disposiciones del Decreto 329/2020 en tanto la intención de la norma es garantizar la estabilidad en el puesto de trabajo de todos los trabajadores y no sólo de una parte de ellos durante su vigencia. El art. 4° del decreto citado tiene como objetivo evitar la destrucción de todos los puestos de trabajo, en el marco de la situación de emergencia que provocó su dictado. Cabe hacer lugar a la cautelar solicitada por estar demostrada la verosimilitud del derecho invocado y el peligro en la demora, y así preservar la fuente de trabajo de los actores y la consecuente percepción del salario de naturaleza alimentaria.

Juzgado Nacional del Trabajo N° 23, Expte. N° 10258/2020 Sent. del 22/05/2020 “*Castellis, Brian Fabián y otros c/Aligieri SA s/acción de amparo*”. (Dra. Rey).

