

EXP 358175/20 SENTENCIA INTERLOCUTORIA

NÚMERO: 256 AUTOS: "E. J. C. c/ F. A. P. s/ MEDIDA AUTOSATISFACTIVA"

Villa Mercedes, San Luis, 21 de JULIO de 2020.

Y VISTOS: los autos traídos a despacho para dictar sentencia definitiva, de los que RESULTA:

1) Que se presenta el abogado Sebastian Careaga Quiroga, en representación del señor, y promueve medida cautelar autosatisfactiva a fin que se declare la nulidad del despido efectuado en violación del decreto 329/2020, en contra de. Relata que entre el actor y el demandado existió una relación laboral registrada por ante los organismos correspondientes, tal como se acredita con las constancias documentales que se adjuntan. Que el empleador aquí demandado remitió en fecha 18 de mayo de 2020 carta documento en la cual establece "comunico que a partir del día 18 de mayo prescindimos de sus servicios. Haberes y liquidación final a su disposición". Funda la pretensión en el decreto 329/2020, decreto 487/2020, y art. 52 del CPL de San Luis. Ofrece prueba y pide se haga lugar a la medida. A continuación amplía demanda y reclama el pago del salario del mes de mayo del 2020. 2) Que corrido el traslado de ley, la parte demandada no hace uso del derecho de réplica, conforme surge de las constancias de la causa. 3) Evacuado el traslado sin contestación de la parte demandada, pasa el expediente a despacho para resolver. Y

CONSIDERANDO: atento como se encuentra trabada la litis, corresponde analizar las siguientes cuestiones: a) procedencia de la medida autosatisfactiva peticionada; b) pronunciamiento sobre costas y regulación de honorarios. Se analiza y merita la prueba documental acompañada y reservada en caja de seguridad, cuya valoración se hace en base a la sana crítica racional. a) Surge de la prueba acompañada que el actor ingreso a trabajar para el demandado en fecha 17 de agosto de 2017, cumpliendo tareas con la categoría de peón general, con una remuneración al mes de abril de 2020 de pesos \$32.391,17, y que en fecha 18 de mayo de 2020 la patronal comunica que prescinde a partir de esa fecha de sus servicios, poniendo a disposición la liquidación final, encontrándose vigente al momento del despido el decreto 329/2020. En este contexto, debe establecerse si resulta procedente la medida autosatisfactiva incoada. Peyrano conceptualiza las medidas autosatisfactivas como "soluciones jurisdiccionales urgentes, autónomas, despachables "inaudita et altera pars" y mediando una fuerte probabilidad de que los planteos formulados sean atendibles. Las medidas autosatisfactivas importan una satisfacción definitiva de los requerimientos de los postulantes, motivos por el cual se sostiene que son autónomas, no dependiendo su vigencia y mantenimiento de la interposición coetánea o ulterior de una pretensión principal como si requieren las medidas cautelares. El art. 52 del CPL de nuestra provincia establece ciertos requisitos que se deben cumplir para la procedencia de la medida autosatisfactiva. Se debe acreditar: a) la existencia de un interés tutelable cierto y manifiesto; b) Su tutela inmediata sea imprescindible, produciéndose en caso contrario la frustración del interés; c) El interés del postulante se circunscriba a obtener la solución de urgencia peticionada, no requiriendo una declaración judicial adicional vinculada a un proceso principal. Según el diccionario de la real academia española por "cierto" se entiende conocido como verdadero, seguro, indubitable, y por "manifiesto" se entiende descubierto, patente, claro. En el caso bajo análisis, se dan los requisitos de procedencia de

la medida autosatisfactiva, dado que se verifica la existencia de la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora, toda vez que la patronal procede a despedir sin causa al actor en fecha 18 de mayo de 2020, violando la clara prohibición establecida en el decreto 329/2020, DNU dictado en el marco de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social que aqueja a nuestra sociedad y que se vio agravada por la pandemia COVID -19. El art. 2 del decreto citado establece: Prohíbense los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el boletín oficial. Y el art. 4 dice: Los despidos que se dispongan en violación de lo dispuesto en el artículo 2 no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales. Que la publicación del decreto 329/2020 se efectuó el día 31 de marzo del 2020, por lo que el distracto en análisis se encuentra dentro de la franja temporal de vigencia de la prohibición. Que por decreto 487/2020 (BO.19.05.2020) se prorroga la prohibición de efectuar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir del vencimiento del plazo establecido por el decreto 329/2020. Es decir, el despido que materializa la patronal es nulo y por ello surge la obligación de restituir al trabajador en las condiciones que se encontraba al momento del distracto. Es clara la intención normativa en cuestión. Ante el impacto de la pandemia COVID-19, de devastadoras consecuencias a nivel mundial y como no podía ser de otro modo en nuestra sociedad, amén del objetivo de protección de la salud de la población general que impulsa la legislación de emergencia, está orientado a proteger al trabajador en las especiales circunstancias que atravesamos. Las estimaciones efectuadas por la OIT indican que el impacto de la pandemia COVID-19 costará en todo el mundo la pérdida de aproximadamente 25 millones de puestos de trabajo. Precisamente y previendo que tales consecuencias, en un momento en el que se exacerba la necesidad del trabajador de mantener su fuente de ingresos alimentarios, se consagra la prohibición de despedir. Esta prohibición es limitada en el tiempo y fundada en la particular emergencia en la que nos encontramos, con el claro propósito de proteger a la parte más débil del contrato de trabajo, sujeto de preferente tutela constitucional como sostuviera la CSJN en aquellos fallos como AQUINO y VIZOTTI. Tal como señala Orsini “no existe objeción constitucional alguna para ordenar judicialmente la nulidad del despido y la reinstalación en favor de los trabajadores del sector privado, máxime cuando el art. 7 d del Protocolo de San Salvador (instrumento con jerarquía supra legal en el país) consagra expresamente el derecho a la estabilidad y la readmisión del trabajador despedido como uno de los mecanismos de garantizar el derecho al trabajo (CSJN, 7.12.2010, Alvarez Maximiliano y otros c/ Contesud SA, La Ley, T 2011-A, p. 177; CSJN, 23.06.2011 Arecco c/ Praxair Argentina Sa; CSJN, 23.08.2011, Parra Vera c/ San Timoteo Sa.; CSJN, 9.9.2014 Ledesma Florencia c/ Citrus Batalla SA s/ sumarisimo (Orsini Juan Ignacio, Estabilidad absoluta temporal y nulidad de los despidos en el derecho 329/2020, en el COVID-19 y su impacto en las relaciones laborales en Argentina; reflexiones iniciales en estos tiempos, Luis A Raffaghelli; compilado por Luis A Raffaghelli 1ª. Ed. IJ editores, Ciudad Autonoma de Buenos Aires, 2020, cita: IJ-CMXV-185). “En tiempos excepcionales se debe actuar con excepcionalidad, por lo tanto, las partes de la relación laboral y especialmente los empleadores deben redoblar esfuerzos, templanza,

tolerancia, solidaridad y cooperación, teniendo presente el objetivo principal de cuidado de la persona por sobre los negocios, y la existencia dentro de las empresas de sujetos de preferente tutela constitucional. Como consecuencia de lo expuesto, considero que debe admitirse la medida autosatisfactiva interpuesta por el trabajador, declarando la nulidad del despido dispuesto por FIDEICOMISO AGROP. PUNTANA y ordenando la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en la que se encontraba antes del 18 de mayo de 2020 y debiendo abonarse los salarios caídos correspondientes a los días transcurridos a partir de la fecha mencionada. Todo bajo apercibimiento de aplicar astreintes a razón de \$2.000,00 por cada día de demora (art. 804, CCYC). b) Con respecto a esta cuestión, no se debe hacer un análisis con sujeción a rigurosos criterios aritméticos, sino valorando la razonabilidad de las pretensiones, la forma de resolverse y los motivos por los cuales se llegó al litigio. En consecuencia, teniendo en cuenta lo dicho, dispongo imponer las costas a la parte demandada. Se regulan los honorarios de los abogados de la parte actora en 15 jus, valor del mismo que se tendrá en cuenta al momento de practicar la liquidación de honorarios, y desde la fecha de la planilla de liquidación hasta el efectivo pago se aplicará la tasa activa cartera general nominal anual que publica el Banco de la Nación Argentina. Por todo lo expuesto, citas legales y jurisprudenciales, FALLO: 1) Admitir la MEDIDA AUTOSATISFACTIVA interpuesta por el señor y en consecuencia declarar la nulidad del despido dispuesto por, ordenando la reinstalación del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en la que se encontraba al 18.05.2020 y debiendo abonarse los salarios caídos correspondientes a los días transcurridos a partir de la fecha mencionada. Todo bajo apercibimiento de aplicar astreintes a razón de \$2.000,00 pesos por cada día de demora (art. 804, CCYC); 2) Imponer las costas a la parte demandada; 3) Regular los honorarios de los abogados del actor en 15 jus, con más los intereses reconocidos en el considerando; 4) Notificar al señor agente fiscal. Cópiese, protocolícese y NOTIFIQUESE.