

MEDIDAS AUTOSATISFACTIVAS EN EPOCA DE PANDEMIA EN LA PROVINCIA DE SANTA FE

Mariana Mercedes Otarola¹

Sumario: 1. Introducción; 2. Yori; 3. Melo; 4. Navarro; 5. Leguizamón; 6. G, I.E.; 7. Sindicatos contra Telecom; 8. Conclusión.

Resumen: Se analizará, en el marco de la pandemia, las medidas autosatisfactivas en la Provincia de Santa Fe, las que, a pesar de no encontrarse normada en sus textos procesales, han sido de gran eficiencia y eficacia ante la violación de la normativa de emergencia en materia laboral.

Palabras clave: Medidas autosatisfactivas – Derecho procesal – Covid 19 – Pandemia - Medidas urgentes – Procesos monitorios - Derecho del trabajo

I.- Introducción

Si hay que hablar de medidas autosatisfactivas, debe nombrarse al gran procesalista santafesino, Dr. Jorge Peyrano, quien desde hace años argumentó sobre la idea de que existiera este tipo de pedidos al conceptualizarlas como “un requerimiento 'urgente' formulado al órgano jurisdiccional por los justiciables que se agota -de ahí de autosatisfactiva- con su despacho favorable, no siendo, entonces, necesaria la iniciación de una ulterior acción principal para evitar su caducidad o decaimiento; no constituye una medida cautelar por más que en la praxis muchas veces se la haya calificado, erróneamente, como una cautelar autónoma²”.

Ahora bien, las medidas autosatisfactivas, no están incluidas en los códigos de procedimientos santafesinos, ni en materia civil y comercial, ni en materia laboral, por lo que, su procedencia y procedimiento, queda al libre arbitrio del juez a quien se le inicie tal petición.

Y si se enmarca la cuestión, además, en lo que al fuero del trabajo le compete, Peyrano y Vitantonio, han enseñado que “Una justicia laboral abarrotada de causas, como consecuencia de la insuficiencia endémica de los tribunales del trabajo para dar respuesta a aquella problemática, debe hacernos reflexionar acerca de la insuficiencia del proce-

¹ Abogada Relatora del Juzgado de 1ra. Instancia de Distrito en lo Laboral de la 3ra. Nominación de Rosario, Santa Fe. Especialista en Derecho del Trabajo, UNR. Docente de Posgrado UNR y UNL. Prosecretaria Académica de la AADTSS, Filial Rosario. Miembro de la ANJUT

² PEYRANO, Jorge W., “Régimen de las medidas autosatisfactivas. Nuevas propuestas”, en AA.VV., Medidas autosatisfactivas, Ateneo de Estudios del Proceso Civil de Rosario, Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 1999, p. 27; citado en Peyrano, Jorge W. “Lo urgente y lo cautelar: diferencias y coincidencias”, AR/DOC/3760/2018.

dimiento laboral para atender los reclamos del justiciable. Claro que para transitar los nuevos caminos se necesita un desprendimiento de los esquemas clásicos, ortodoxos y tradicionales que, cual pesada carga, agobian nuestro ethos cultural procesal en línea con el contradictorio clásico. Las denominadas medidas autosatisfactivas se enrolan en un esquema de procesos urgentes que permite, dentro del esquema principista del Derecho del Trabajo, delimitar el siguiente contenido: a) Privilegiar una desigualdad evidente de las partes, consecuencia en lo sustancial de la hiposuficiencia del trabajador y en lo procesal del principio de igualdad por compensación. Este esquema contraría el contradictorio clásico ya que no existe una neutralidad frente al proceso. b) La verdad jurídica objetiva, hija dilecta del positivismo clásico, se encuentra absolutamente atenuada; la presentación de una circunstancia de "fuerte probabilidad" aleja al procedimiento contradictorio clásico como garante de la verdad. c) Un mínimo traslado al sujeto pasivo requerido garantiza la obligatoriedad constitucional de ser oído (arg. arts. 18, Const. Nac. y 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos [Pacto de San José de Costa Rica]). d) Una resolución inmediata, de respuesta eficaz, sin necesidad de un ordinario posterior en aquellos supuestos donde no se discute una circunstancia de debate "casual-constitutivo" ni de "discrepancias que inciden en la medida del crédito"³.

El derecho laboral por sí mismo no admite demoras; es que los derechos amparados por nuestra materia hacen que el justiciable no pueda esperar por su salario justo, su indemnización legal o su prestación dineraria por causa de un siniestro laboral. Pero tampoco puede dejarse de lado que, en algunas circunscripciones de la Provincia de Santa Fe, la justicia laboral se encuentra colapsada y la premura que debe existir se convierte en una expresión de deseo.

Pero, además, frente a la triste realidad del fuero, desde marzo del 2020, la materia laboral se vio atravesada por un fenómeno mundial como lo es la pandemia originada por el Covid-19 del que cada habitante del planeta se encuentra expuesto. Y fue y es en este marco donde las medidas autosatisfactivas, junto con las acciones de amparo, fueron una de las herramientas utilizadas por los abogados litigantes en momentos cuando la Justicia del Trabajo se encontraba laborando a media máquina, como consecuencia de la realidad circundante, y mientras la Corte santafesina iba organizando el modo en que abruptamente irrumpieron cambios obligatorios y necesarios en la manera de brindar el servicio de justicia, en cada una de las cinco circunscripciones que conformen el mapa judicial santafesino⁴.

La herramienta de la medida autosatisfactiva tuvo protagonismo -junto con el amparo frente a la normativa excepcional emanada del Poder Ejecutivo dictada por el hecho de la pandemia.

El 1 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró el brote del nuevo coronavirus como una pandemia.

A través del decreto 260/2020 (B.O.,12/03/2020) se prolongó la emergencia sanitaria en nuestro país haciéndose eco de lo que ocurría en el planeta. Mediante el art. 12 -Actuación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en la emergencia sanitaria: El

3 PEYRANO, Jorge W. – VITANTONIO, Nicolás J. R., "De nuevo sobre las denominadas "Medidas autosatisfactivas"; Cita: RC D 3877/2012; Tomo: 2007 2 Procedimiento Laboral– II; Revista de Derecho Laboral.

4 1. Santa Fe; 2. Rosario; 3. Venado Tuerto; 4. Reconquista; 5. Rafaela

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social establecerá las condiciones de trabajo y licencias que deberán cumplir quienes se encuentren comprendidos en las previsiones del artículo 7° del presente decreto, durante el plazo que establezca la autoridad sanitaria. También podrán establecerse regímenes especiales de licencias de acuerdo con las recomendaciones sanitarias⁵.

Mediante el decreto N°297/2020 (B.O., 20/03/2020) se ordenó el aislamiento social, preventivo y obligatorio o ASPO y en tal marco se dictó, en lo que en materia laboral se trata, el decreto 329/2020.

Este decreto 329/2020 (B.O., 31/03/2020) ordenó la prohibición de los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de (60) días contados a partir de la fecha de publicación del decreto. No obstante, hubo sucesivos decretos prorrogando dicha manda y, en oportunidad de escribir estas líneas, la prohibición se ha llevado hasta diciembre del año 2021⁶.

Frente a la prohibición de despidos y como dijera supra, encontrándose el fuero laboral tratando de *aggiornarse* a nuevas herramientas de trabajo que permitiera la no presencia de abogados y empleados en los tribunales, los juzgados de guardia en materia laboral comenzaron a recibir peticiones urgentes en los cuales se había violentado la prohibición de despedir, en su mayoría. Y en algunos casos se hizo uso de la medida autosatisfactiva.

II.- Yori

Una de las primeras medidas autosatisfactivas que fueron dictadas y publicadas fue el caso “Yori, Melisa vs. Adecco Argentina SA s. Medidas Cautelares y Preparatorias” cuyo origen fue el Juzgado Laboral de la 4ta. Nominación de la ciudad de Santa Fe, insertado el 28 de abril de 2020⁷.

En el caso, Melisa Yori, quien había ingresado a trabajar para la demandada el 27 de enero de 2020 como directora de sucursal, relató que desde el 16 de marzo de 2020 y

5 ARTÍCULO 7°.- AISLAMIENTO OBLIGATORIO. ACCIONES PREVENTIVAS:

1. Deberán permanecer aisladas durante 14 días, plazo que podrá ser modificado por la autoridad de aplicación según la evolución epidemiológica, las siguientes personas:

a) Quienes revistan la condición de “casos sospechosos”. A los fines del presente Decreto, se considera “caso sospechoso” a la persona que presenta fiebre y uno o más síntomas respiratorios (tos, dolor de garganta o dificultad respiratoria) y que además, en los últimos días, tenga historial de viaje a “zonas afectadas” o haya estado en contacto con casos confirmados o probables de COVID-19. La definición podrá ser actualizada por la autoridad sanitaria, en función de la evolución epidemiológica.

b) Quienes posean confirmación médica de haber contraído el COVID – 19.

c) Los “contactos estrechos” de las personas comprendidas en los apartados a) y b) precedentes en los términos en que lo establece la autoridad de aplicación.

d) Quienes arriben al país habiendo transitado por “zonas afectadas”. Estas personas deberán también brindar información sobre su itinerario, declarar su domicilio en el país y someterse a un examen médico lo menos invasivo posible para determinar el potencial riesgo de contagio y las acciones preventivas a adoptar que deberán ser cumplidas, sin excepción. No podrán ingresar ni permanecer en el territorio nacional los extranjeros no residentes en el país que no den cumplimiento a la normativa sobre aislamiento obligatorio y a las medidas sanitarias vigentes, salvo excepciones dispuestas por la autoridad sanitaria o migratoria.

e) Quienes hayan arribado al país en los últimos 14 días, habiendo transitado por “zonas afectadas”. No podrán permanecer en el territorio nacional los extranjeros no residentes en el país que no den cumplimiento a la normativa sobre aislamiento obligatorio y a las medidas sanitarias vigentes, salvo excepciones dispuestas por la autoridad sanitaria o migratoria.

En caso de verificarse el incumplimiento del aislamiento indicado y demás obligaciones establecidas en el presente artículo, los funcionarios o funcionarias, personal de salud, personal a cargo de establecimientos educativos y autoridades en general que tomen conocimiento de tal circunstancia, deberán radicar denuncia penal para investigar la posible comisión de los delitos previstos en los artículos 205, 239 y concordantes del Código Penal.

Con el fin de controlar la transmisión del COVID- 19, la autoridad sanitaria competente, además de realizar las acciones preventivas generales, realizará el seguimiento de la evolución de las personas enfermas y el de las personas que estén o hayan estado en contacto con las mismas

6 Decreto N° 487/2020 B.O. 19/5/2020; Decreto N° 624/2020 B.O. 29/7/2020; Decreto N° 761/2020 B.O. 24/9/2020; Decreto N° 891/2020 B.O. 16/11/2020; Decreto N° 39/2021 B.O. 23/01/2021; Decreto N° 266/2021 B.O. 22/4/2021 -se prorrogó hasta el 31 de mayo de 2021-; Decreto N° 345/2021 B.O. 28/5/2021; Decreto N° 413/2021 B.O. 28/6/2021 se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2021.

7 Publicado en Rubinzal Online: RC J 1820/2020.

como política de prevención, se cerraron todas las sucursales que la demandada tenía en el país, y la actora comenzó a prestar sus labores bajo la modalidad de “*home office*”. Además destacó que como su actividad se encontraba vinculada con RRHH y servicios empresariales no se encontraba en el marco de las excepciones que continuarían prestando servicios por esencialidad.

En dicho marco el 14 de abril de 2020, y luego de la sanción del decreto 329/2020, la empresa le remitió correspondencia en la que se le notificó su despido en los términos del art.92 bis LCT, la que fue rechazada por Yori; no obstante, consumada la extinción tuvo que recurrir a la justicia y lo hizo a través de una medida autosatisfactiva.

En el decisorio la jueza consideró lo dicho por la actora en cuanto que “la realidad nos demuestra que lo que ha dado en conceptualizarse como el ámbito procesal ‘de excepción’ -dentro del que involucramos los métodos urgentes para las tutelas procesales ‘diferenciadas’, la tutela ‘material efectiva’, los novedosos esquemas cautelares y las medidas autosatisfactivas- se encasilla, en los tiempos que corren, en un encuadre de normalidad, que es indiscutible que, si las circunstancias lo imponen, puede postergarse la etapa de debate o réplica o contradicción, priorizando temporalmente la satisfacción material de un derecho en vías de reconocimiento judicial”. En ese marco de excepcionalidad debía ser atendida la urgencia de la trabajadora que había quedado sin su fuente laboral.

No puede obviarse que el contrato en cuestión se encontraba en periodo de prueba y frente a la normativa de fondo usual, que podría dar lugar al despido sin causa, la misma ha de contraponerse con la excepcionalidad de la situación y la falta de distingos emanados del decreto 329/2020. Es así que, como conocemos en el derecho, un sector de decisiones optó por considerar que al no haber distinción, y entendiendo que el espíritu del decreto se basaba en prohibir los despidos sea en el marco que sea, procedía también en casos como en el de Yori donde fue despedida invocándose el periodo de prueba.

En ese contexto la jueza consideró que del intercambio telegráfico se desprendía la alta probabilidad de certeza en las afirmaciones efectuadas por la actora y valoró respecto a qué norma debía darse preeminencia: si al derecho reconocido en el art. 92 bis, LCT o la garantía establecida por el decreto 329/2020.

Un pasaje del impecable decisorio indica en opinión compartida que “el decreto 329/2020, viene a imponer -por el plazo de 60 días- una especie de “estabilidad propia”, al prohibir tajantemente los despidos sin causa”.

Asimismo, la jueza valoró la vía elegida por Yori y dijo que la medida cumplía con los requisitos desarrollados por la doctrina a los fines de que proceda: verosimilitud del derecho, peligro en la demora e irreparabilidad del daño y expresó que, una vez reinstalada, el empleador contaba con los recursos procesales a fin de revisar la orden judicial pero no hacerlo “la pérdida de trabajo se torna irreversible y el daño irreparable”.

Como consecuencia, se hizo lugar a la medida autosatisfactiva de reinstalación y se ordenó a la empleadora que se reincorpore a la actora a los dos días de notificada la sentencia en las mismas condiciones en las que se encontraba la trabajadora antes de ser despedida, así como también se condenó al pago de los salarios caídos desde la fecha en que había sido despedida.

A la par dispuso que la medida duraría por sesenta días o el plazo mayor en que dure la situación de emergencia prevista en el decreto 329/2020. Se solicitó que se prestara caución juratoria a modo de fianza y a fin de asegurar el cumplimiento se dispuso la aplicación de astreintes a razón de \$ 2.000 por cada día de incumplimiento.

De este caso se puede observar que la jueza valorando la petición como medida cautelar, sin traslado previo, ordenó la medida sin más dando cumplimiento a su concepto en cuanto a la petición y su satisfacción en un mismo acto procesal.

III.- Melo⁸

En el caso de Melo también se dio en el marco de un despido sin causa por extinción del periodo de prueba; de tal modo la actora solicitó su reincorporación inmediata a su empleo y abono de salarios caídos con fundamento en el DNU 329/2020.

En dicho caso la jueza rosarina, Patricia Otegui, ordenó el traslado de la peticionado a la demandada, quien compareció, y expresó, en lo sustancial que “técnicamente” no era un despido sino una rescisión de contrato de trabajo en periodo de prueba conforme el art. 92 bis, LCT el que no fue derogado un suspendido.

La magistrada efectuó consideraciones sobre la congruencia constitucional del DNU 329/20 la que no fue objetada y su coherencia con la Constitución Nacional, como la emergencia dictada por el Estado Nacional; seguidamente valoró la fuerte probabilidad de que el derecho material sea atendible, así como el peligro en la demora.

Además, para sellar su decisión, la jueza explicó de modo contundente que “el art. 92 bis LCT (cfr. redacción ley 25.877 -art. 2 -) receptó la teoría monista, según la cual el “periodo de prueba” constituye el tramo inicial del contrato tipo de tiempo indeterminado” por lo que no estaría frente a un contrato preliminar sino un periodo dentro del contrato de trabajo.

Finalmente agregó que las medidas autosatisfactivas constituyen soluciones jurisdiccionales autónomas por cuanto importan una satisfacción definitiva de los requerimientos del postulante: “lo que en el caso implicará la declaración de nulidad de despido y consiguiente reinstalación de la actora a su puesto de trabajo”.

De tal modo la Dra. Otegui hizo lugar a la medida solicitada, declaró nulo el despido, ordenó a la demandada a que en el término de dos días de notificada la sentencia se procediera a la reincorporación de la trabajadora y al pago de los salarios caídos, bajo apercibimiento de la aplicación de medidas conminatorias pecuniarias (art. 804, CCN). Es así pues, que en el caso, la falta de normativa respecto a las medidas autosatisfactivas, conlleva a decidir el traslado de la petición a la contraria, y valorar también la prueba documental como lo expuesto por la empleadora condenada.

IV.- Navarro⁹

En el marco de este pedido de medida autosatisfactiva, Navarro relató que había ingresado a trabajar para la demandada el 18 de diciembre de 2018 realizando tareas de cajera en un establecimiento dedicado a la actividad de verdulería. Indicó que el 27 de abril

8 Juzg. Laboral N° 6 de Rosario, Santa Fe, “Melo, Macarena Soledad vs Geriátrico Años Felices S.R.L. s. Acción de Nulidad de cosa juzgada”, 26 de abril de 2020; Rubinzal Online, 413/2020, RC J 2617/20

9 Juzg. Lab. Venado Tuerto, Santa Fe, “Navarro, Ailén Nerea vs. Sava, Sofia s. Medida Autosatisfactiva”, 11 de mayo de 2020; Rubinzal Online; RC J 2112/20.

de 2020 -con emergencia pública ya decretada en todo el país- se le informó que no le iban a otorgar tareas y ese mismo día recibió un telegrama por el cual le anunciaron que prescindían de sus servicios desde la fecha, poniendo a disposición las indemnizaciones y haberes correspondientes.

El despido efectuado fue rechazado por Navarro mediante telegrama, impugnó a aquél e intimó a su reintegro bajo apercibimiento de solicitar judicialmente su reinstalación. La empleadora, entonces, le negó el reintegro y pretendió modificar la causa de su despido por un despido con causa por lo que Navarro, inició la medida ante los tribunales provinciales en la ciudad de Venado Tuerto.

El magistrado inició sus considerandos de un modo contundente y digno de citar por todos los magistrados del fuero laboral: “liminariamente principio sosteniendo que los jueces tienen un papel predominante en la dinámica de las relaciones laborales y en la política laboral. El juez es gestor de paz y equidad. No es el juez de la ley sino de la Constitución Nacional y de las normas supralegales. La función del juez no es hacer ciencia del derecho como base en especulaciones abstractas sino hacer jurisprudencia, usar de la prudencia en la realización efectiva el derecho: no se puede renunciar conscientemente al deber moral de administrar justicia. Como sostiene Fernández Moore, no sirven los jueces de agua (incolores, inodoros e insípidos)”.

Lógicamente que el Dr. Verna, hizo lugar a la medida autosatisfactiva, y tuvo en cuenta que “la falta de texto legal expreso no puede ser óbice para despachar la misma, en modo que se ha sostenido que la operatividad de las medidas de tal laya deriva del poder cautelar general que le asiste al juez”.

Es así que consideró, entre otros, que, dentro del contexto social reinante, donde el móvil tenido en miras por la normativa ejecutiva no fue otro que la protección de la salud de todos los habitantes del país, el DNU 329/20 amparó de modo transitorio las relaciones laborales “dotándolas de estabilidad propia”.

El magistrado consideró en el marco de la causa a decisión que la pretendida variación de la causa intentada por la patronal se da de bruces con la teoría recepticia, así como con el art. 243, LCT por lo que la segunda carta de la demandada no debía ser tenida en cuenta. De tal modo declaró nulo el despido y ordenó la reinstalación de la actora de manera inmediata en su puesto de cajera, con más el pago de salarios caídos hasta su reinstalación.

Por ultimo el juzgador, conforme la vía solicitada, argumentó por qué entendía reunidos todos los requisitos para su procedencia.

A la par, citó a la Dra. Claudia Cava, quien fuera en vida una notable y generosa relatora laboral de la Corte santafesina, y quien dijera “creemos que el despacho de medidas autosatisfactivas cuando fuera menester -pese a la ausencia de texto legal expreso, pero en base a las atribuciones implícitas- contribuye a afianzar la justicia. Específicamente, entendemos que cuando la solución pueda alcanzarse a través de una acción de amparo y una medida cautelar no necesitamos entrar en debates acerca de la procedencia o no de las medidas autosatisfactivas. Sí debemos sincerarnos respecto de la verdadera naturaleza de cada institución, y cuidarnos de no contribuir a la hipertrofia del amparo por

saturación del mismo. Pensamos que el trámite que postulamos para las medidas autosatisfactivas -proceso monitorio- brinda ventajas sobre otros procesos que requieren previa sustanciación. Estimamos por tanto que -en la eventualidad de ser receptadas- las medidas en estudio podrían constituir un procedimiento judicial más idóneo” a los fines de la tutela urgente de derechos¹⁰.

Para concluir el Dr. Verna dijo en su resolución que “en estos tiempos que corren, de pandemia, el régimen jurídico debe procurar como su fin último la protección de la persona humana, con especial consideración de la persona que trabaja”.

Las consideraciones vertidas en cita y de puño del magistrado ilustran la decisión así como la preponderancia otorgada de modo excepcional a la salud por sobre todas las cosas.

La medida se otorgó sin contracautela.

V.- Leguizamón¹¹

El decreto N° 266/2021 (B.O., 22/4/2021), prorrogó la prohibición de despido; pero en su art.5, expresó que la prohibición que se trataba no contemplaba “a quienes se encuentren comprendidos o comprendidas en el régimen legal de trabajo para el personal de la industria de la construcción de la Ley N° 22.250”.

No obstante, con anterioridad a tal decreto, y del análisis de la primigenia norma en el entendimiento que no estipulaba distinciones, ni modalidades, ni de Estatutos Profesionales, Leguizamón entabló una medida autosatisfactiva y/o de tutela anticipada contra la empresa que lo había despedido con invocación de causa falsa e insustancial, carente de motivación válida.

El trabajador contó que el inició a prestar tareas para la demandada el 16 de agosto de 2016, que la relación laboral se extinguió el 27 de mayo de 2020, que se desempeñaba como personal de mantenimiento mecánico especializado de los equipos y/o maquinarias pesadas que utiliza la empresa de modo habitual en la ejecución de distintas obras. Leguizamón manifestó que en oportunidad de su despido se desempeñaba en una obra ejecutada en la República Oriental del Uruguay, en una empresa subcontratada por la empresa accionada. El motivo del despido fue la finalización de la causa que motivó su contratación.

En el marco de las facultades de la magistrada frente a la medida sin reflejo normado, designó una audiencia conforme los arts. 19 y 21, 1er. pfo, del Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Provincia de aplicación supletoria conforme la normativa procesal laboral santafesina. Además, intervino la Sra. Fiscal. Oídas las partes sin que se arribara a un avenimiento se dictó resolución en la cual se valoró la vía elegida, la documental arribada, la antigüedad del actor en su tarea, y que la extinción se llevó a cabo luego de la sanción del decreto 329/2020. Es así que la magistrada entendió que “el contexto de emergencia sanitaria y social pone un manto de protección a este tipo de actos de la patronal sin hacer distinción alguno”. Se apreció, además, el peligro en la demora y la urgencia en la reinstalación al trabajo de Leguizamón.

10 “Cava, Claudia “Medida autosatisfactiva y amparo”, en Medidas Autosatisfactivas, Ateneo de Estudios Procesales, Director Jorge W. Peyrano, p. 591, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 1999, citado en el fallo en comentario.

11 Juzg. Laboral Nro. 3, Rosario, Santa Fe; “Leguizamón, Gerardo Fabian c/ Milicic SA s/ Medidas cautelares y preparatorias”, sent. Nro. 654 del 17 de julio de 2020.

La Dra. María Silvia Albertti declaró la nulidad del despido, ordenó la reinstalación del trabajador, bajo apercibimiento de astreintes (\$5.000, por cada día de retardo) y ordenó el pago de los salarios caídos desde la comunicación del despido hasta su reintegro.

La resolución fue impugnada tanto por recurso de revocatoria con apelación en subsidio. Al resolver, la magistrada puso de resalto que la medida autosatisfactiva “es una herramienta que auxilia a la normativa de forma cuando se trata de cuestiones que no merecen respuestas que se traduzcan en improbables e imposibles por el paso del tiempo, sino que deben ser efectivas y rápidas”. Se cuestionó la constitucionalidad del DNU 329/2020 lo que fue contemplado en cuanto que “no sólo se ha seguido con las normas constitucionales respecto a los decretos de necesidad y urgencia sino que, además, ha de primar el marco de excepcionalidad de las cuestiones referidas a los trabajadores, que descansa en el art.14 bis de la CN y las consecuencias que genera el mantenimiento de los vínculos laborales, a los fines de no dejar en peores condiciones a la parte más débil de la relación laboral en el contexto de emergencia sanitaria, que el derecho laboral trata de proteger”.

Lo decidido fue confirmado por la Cámara de Apelación en lo Laboral, Sala II, de Rosario, mediante Acuerdo Nro. 2, del 2 de febrero de 2021¹².

VI.- G.I.E.¹³

La actora promovió medida autosatisfactiva contra la empresa demandada tendiente al otorgamiento de la licencia dispuesta en el art. 3, resolución Nro. 207/2020 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

La actora relató que era empleada desde el 18 de julio de 2016, que era madre de una niña de 6 años quien concurría al primer grado en una escuela de su localidad, que el cuidado personal de la menor estaba a su cargo, y que, en el marco de la pandemia, se suspendieron las clases presenciales el 15 de marzo de 2020 mediante resolución nro. 108/2020 del Ministerio de Educación de la Nación. La trabajadora relató que a mediados de abril la empresa retomó sus actividades y que ella por temor a perder la fuente de trabajo no hizo uso de aquella licencia, siendo cuidada la niña por una vecina.

Contó que el 13 de agosto de 2020 sufrió un accidente de trabajo de la que fue dada de alta el 31 de agosto de 2020 y, a la par, la persona que cuidaba a su hija le comunicó que ya no podría hacerlo por lo que, el 27 de agosto de 2020, le comunicó a su empleadora que haría uso del derecho de dispensa de asistencia a prestar tareas conforme la resolución 207/2020. No obstante, el 3 de septiembre de 2020 la empleadora le manifestó que la normativa no resultaba aplicable a la provincia de Santa Fe y que por lo tanto la dispensa de la asistencia al lugar de trabajo resultaba improcedente.

Es así que la trabajadora inició la medida autosatisfactiva, de tal modo el Juez valoró la realidad de lo manifestado a través de la documental arribada. Destacó y apreció los extremos de excepción que sustentan el DNU mas aún cuando se encontraba en pugna la educación y Derechos del Niño.

El magistrado indicó que no sólo se encontraba vigente el DNU 260/2020 y siguientes sino

¹² Cita en base de datos de Camara, pagina del Poder Judicial de Santa Fe, cita 114/21.

¹³ Juzg. Lab. Nro 2, Rafaela, Santa Fe; “E, G.I. vs. Juan Condrac SA s. Medida autosatisfactiva”, 8 de octubre de 2020; Rubinzal Online; RC J 7086/20.

las adhesiones provinciales como el nro. 4454/2020, 927/2020 y concordantes, vigentes en materia laboral, así como la resolución 207/2020 del 16 de marzo de 2020 y su prórroga.

De tal modo se decidió hacer lugar a la medida y se intimó a la empleadora a fin de que, en el plazo de 24 h de notificado el decisorio, se abone los salarios impagos a la actora posteriores al vencimiento de su licencia por contingencia del trabajo, y que hasta que se dicte resolución que disponga lo contrario y/o se reanudasen las actividades presenciales escolares, deberá considerar justificada la inasistencia a cumplir con sus obligaciones laborales como progenitora a cargo de su hija menor de edad cuya presencia en el hogar resulta indispensable para el cuidado de la niña, le mantuvo el derecho a la retribución, bajo apercibimiento de aplicar astreintes que se estimaron en \$ 4.000 diarios.

VII.- SINDICATOS contra TELECOM¹⁴

El pedido de medida autosatisfactiva en este caso se enmarcaba en que se ordene a la accionada a reintegrar a los trabajadores representados por SITRATEL que adhirieron a la medida de acción directa decretada por FATTEL -Federación Argentina de Trabajadores de las Telecomunicaciones- y como sindicatos integrantes de esa Federación, las sumas de dinero descontadas de sus haberes por supuestas “ausencias injustificadas” de los días 20, 21, 22, 23 y 24 de marzo de 2020; a la par solicitaron, subsidiariamente, que se dicte una medida de no innovar a fin de que se ordene a la empresa que se suspenda cualquier descuento derivado de aquellas ausencias referidas hasta tanto se resuelva el fondo de la cuestión.

Sucintamente lo planteado por los sindicatos radicaba en que, del 20 al 24 de marzo de 2020, cuando la cuarentena nacional se iniciaba mediante DNU 297/2020 emitido el 20 de marzo de 2020 y a raíz de establecerse un listado de trabajadores que eran “indispensables” y por ende, excluidos del aislamiento obligatorio, se ordenó que aquellos que debían salir de sus hogares debían hacerlo con el mayor cuidado posible.

Es así que los sindicatos indicaron que en esos días la empresa demandada enviaba a sus trabajadores a trabajar sin ningún tipo de medidas de prevención, por lo que FATTEL decidió una medida de acción directa en aquellas zonas donde no se cumplieran las medidas de seguridad e higiene conforme el contexto reinante. De tal modo contaron que el 25 de marzo de 2020 se proveyeron los elementos requeridos, y se reintegraron los trabajadores, pero dichos días fueron descontados de sus haberes sin explicación cuando la empresa había violado el art. 75, LCT.

De la demanda se desprendía que no todos los trabajadores representados se encontraban solicitando la medida, pero, a falta de individualización, la jueza solicitó que se acompañara la nómina de trabajadores afectados.

En el marco de la medida y a tenor de lo pedido, la magistrada consideró que debía correrse traslado de lo solicitado.

La medida autosatisfactiva fue rechazada.

En primer lugar, porque, en principio, no se había cumplido con el art. 22, decreto 467/88,

¹⁴ Juzg. Laboral, 3ra. Nominacion, Rosario, Santa Fe, “Sindicato de los trabajadores de las Telecomunicaciones de Rosario (SITRATEL) y otros s/ TELECOM ARGENTINA SA s/ Medidas cautelares y preparatorias”, sent. Nro. 1301 del 29 de octubre de 2020, inédita.

reglamentario del art.31, ley 23.551, que dispone que “para representar intereses individuales de los trabajadores deberá acreditar el consentimiento por escrito, por parte de los interesados, del ejercicio de dicha tutela” en cuanto se trate de conflictos individuales o pluriindividuales de trabajadores. De tal modo se entendió necesaria la ratificación de todos los actores al planteo efectuado por los sindicatos, toda vez que no se planteó la inconstitucionalidad del art. 31 citado, si bien podría resolverse con ratificación posteriores en el marco del art. 16,CPL -ley 13840- santafesino¹⁵.

Pero, además, contrariamente a lo analizado en todos los casos anteriores, en éste no se daban los requisitos de la medida autosatisfactiva. Se examinó si “el reclamo de, como máximo cinco días de tareas, ameritaba la elección de la presente vía elegida y aquí es donde cabe analizar los requisitos de cualquier medida cautelar como enseña la doctrina procesalista: a) apariencia del derecho invocado; b) peligro en la demora; c) contracautela; d) irreparabilidad del perjuicio, o, a decir de Peyrano, ...la fuerte verosimilitud del derecho alegado y, no resulte menester en el caso recurrir a un amplio debate y prueba completa”

Si bien la magistrada tuvo en consideración que, en principio, se habría incumplido con el deber de seguridad del art. 75, LCT y que se llevó a cabo el derecho incluido de retención de tareas, de lo dicho por las partes se entendió que se precisaba de un debate y prueba diferente al que podría darse frente a la vía solicitada.

Además, en cuanto al peligro en la demora, se concibió que no se había probado toda vez que los contratos laborales de los trabajadores afectados continuaron sin que tuviera repercusiones en sus salarios, salvo los días del mes de marzo que afectados que llegaban a cinco.

VIII.-Conclusión

La medida autosatisfactiva no se encuentra contemplada en la normativa procesal santafesina, pero ello no resulta un obstáculo para que sea introducida su petición frente a casos que ameritan de una resolución rápida y urgente.

No contar con norma trae como aparejada la libertad en las facultades de los magistrados de darle el marco procesal que estimen conveniente a los fines de salvaguardar el derecho de defensa de la contraria o, en otros casos, entender que de lo dicho por el solicitante puede dictarse de modo inmediato una resolución que se dicte sin intervención de la contraria.

A la ráfaga de causas en el fuero laboral, se sumó la pandemia que hizo a paso lento los procedimientos judiciales.

La medida autosatisfactiva fue y es una herramienta más que necesaria y efectiva que los abogados laboristas deben tener en cuenta cuando, en tanta normativa excepcional dictada por el Poder Ejecutivo y adheridos por la provincia, frente a la afección mundial a la salud, las decisiones y normativas hoy vigentes, ponen en primer lugar aquellos derechos fundamentales que deben ser resguardados hoy más que nunca.

15 ARTÍCULO 16.- Urgencia.- En casos de urgencia, la personería podrá invocarse y acreditarse conforme lo establecido en el Código Procesal Civil y Comercial.

Los actos de representación se entenderán convalidados mediante la ratificación personal por el representado o el otorgamiento de apoderamiento a quien lo hubiera invocado dentro del plazo que el juez determine.

Pero tampoco puede olvidarse que ante una medida autosatisfactiva de un derecho violentado ha de encontrarse con un magistrado laboral que, como dijera el Dr.Verna, tienen un papel predominante en la dinámica de las relaciones laborales y en la política laboral siendo el juez gestor de paz y equidad. Premisa más que importante para que se arraigue en cada uno de los corazones de los sentenciadores laborales.
