



MINISTERIO PÚBLICO FISCAL

“**[REDACTED] Y OTROS C/F [REDACTED] S.A. Y OTROS S/MEDIDA CAUTELAR**”

EXPTE N° CNT 18169/2019

JUZGADO N° 74

DICTAMEN N° 53.626

Señora Jueza:

Vienen las presentes actuaciones a este Ministerio Público Fiscal, a fin de que emita opinión acerca de la medida cautelar solicitada, conforme providencia de fs. 27.

Memorando lo dicho en mí anterior intervención en estos actuados, el presente proceso tiene por objeto “**...que deje sin efecto los despidos realizados en el mes de abril de 2019, ordenándose la reinstalación en [los] puestos de trabajo hasta tanto se dicte Resolución Definitiva del expreso fondo del asunto planteado en el Expediente N° 1604-0220530-7 del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe**, que se encuentra en pleno trámite y donde se ventila el fondo del asunto...”, esto es, “...la nulidad absoluta de los despidos, por haberse realizado con anterioridad a la finalización del Procedimiento Preventivo de Crisis, que no ha existido, en violación al art. 98 y cctes de la ley 24.013...” (fs. 6). En particular solicitan el expreso otorgamiento de una tutela judicial efectiva.

Relatan los actores en el memorial de inicio que el 29/04/19 se les prohibió el ingreso al establecimiento laboral a 22 trabajadoras/es. Refirieron que lo mismo había ocurrido los días previos, 24 y 5, del mismo mes. Posteriormente recibieron sendas cartas documentos mediante las cual prescindían de sus servicios. Las cartas documentos fueron respondidas argumentando que los despidos resultaban ser arbitrarios y discriminatorios, y que eran resultado de una represalia sindical por el reclamo de los derechos laborales. Finalmente solicitaban su reincorporación.

El día 03/05/19 se denunciaron los despidos ante el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe, aduciendo que se trata de un accionar discriminatorio, persecutorio y antisindical. Informaron que tomaron conocimiento de un acuerdo firmado entre la empresa y la Unión Obrera Metalúrgica, a través del cual la empleadora dispuso el despido de las y los actores, junto a 40 trabajadores. Asimismo anunciaron que la empresa había realizado una denuncia penal a las y los despedidos por reclamar por sus puestos laborales. Solicitaron la intervención del Ministerio para garantizar el cese del accionar de la empresa; su reincorporación y el dictado de una conciliación obligatoria.

El Ministerio de Trabajo convocó a una Audiencia el día 06/05/19. En la cual se decidió pasar a un cuarto intermedio, y retomar el día 10/05/19. En el ínterin, la empresa adjunta al trámite administrativo una minuta en la que hace referencia a la crisis atravesada. El día de dicha audiencia, la demandada no se presenta y acerca un escrito mediante el cual ratifica los despidos.

Los actores refieren que entre enero y abril del 2019 la empresa despidió entre 50/60 personas en tandas de 10 a 25 trabajadores sin expresión de causa, y **denuncian la nulidad de los despidos colectivos efectuados por la empresa F [REDACTED] SA; ([REDACTED]), por haberse omitido el procedimiento preventivo de crisis (artículo 98 a 104 de la Ley 24.013)**

Hacen mención a la existencia del expediente N° 01604-35432-3 F [REDACTED] SA s/ Procedimiento Preventivo de Crisis, a través del cual con fecha 11/01/19 la empresa dejó constancia de la necesidad de reestructurar su plantel de trabajadores y la necesidad de despedir a más de 220 empleados.

Resaltan además los accionantes que las desvinculaciones dispuestas serían nulas por no haberse tramitado previamente el respectivo procedimiento preventivo de crisis. Puntualizan que, desde enero, la empresa viene refiriéndose a una supuesta crisis, y que todo despido posterior a ese acto de reconocimiento resulta violatorio de lo estipulado por la Ley N° 24.0103

En conclusión, la empresa ha presentado dos Procedimientos Preventivos de Crisis. Uno el año pasado, (julio/18), y otro que anuncia el mismo día 29 de abril, fecha en que se les impide el ingreso a las y los trabajadores denunciante, cuyos telegramas se notifican con fecha 02/05/19. Reclaman en ese sentido la vulneración del artículo 104 de la Ley 24.013.

Sustenta la nulidad de los despidos, en el hecho que el acuerdo suscripto entre la empresa y la UOM, expresamente establece en el artículo tercero que el mismo no se aplica a los trabajadores despedidos el día de la fecha, o sea, a las y los actores. En el mismo momento que admiten una crisis que los lleva a establecer un nuevo Procedimiento Preventivo para el plazo del 16/05/19 al 31/12/19, despiden a un número significativo de trabajadoras y trabajadores.

Sentado ello, debe recordarse que para decidir la admisión de una pretensión cautelar, no es menester efectuar un examen de certeza del derecho invocado, sino que sólo se exige una suficiente apariencia de verosimilitud en el planteo, de conformidad con la naturaleza, contenido y alcances del acto cuestionado.

Por su parte, la función de las medidas autosatisfactivas consiste en resolver cuestiones de urgencia intrínseca. Se trata de implementar técnicas diferenciadas y simplificadas con idoneidad para adecuarse ágilmente a un esquema fáctico de índole claramente excepcional, movilizado por la inminencia o consumación en curso de un daño, en el que el recorrido de un proceso se tornaría irrazonable por su duración, aunque sea mínima.

La tutela autosatisfactiva -como nueva herramienta del moderno derecho procesal - prevé un mecanismo de creación pretoriana que posibilita alcanzar de manera urgente la protección de un derecho de fondo, sin que sea imperioso el cumplimiento de uno de los principios procesales (el de contradicción o bilateralidad), a condición que



MINISTERIO PÚBLICO FISCAL

concurran de modo insoslayable los recaudos relativos a la presencia de una casi certeza respecto de que el planteo sustancial sea admisible y acontezca además una situación objetiva de urgencia que motive la forzosa necesidad de acudir a este novel instrumento procesal (conf. SI 15.953 del 11/11/2008 en autos “Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires c/ S.A. La Nación s/ Medida Cautelar”)

En el presente caso, y analizando la documental documentales obrante a fojas 28/82—especialmente las cartas documentos de las que consta la fecha de los despidos, (ver fojas 28, 32, 36, y 37); y la minuta presentada por la demandada en la audiencia del día 06/05/19 que da cuenta que el día 29 de abril firmaron un procedimiento preventivo de crisis que entraría en vigencia el 15/05/2019 (ver fojas 49), puede encontrarse sumariamente configurado el *fumus bonis iuris* exigible por el ordenamiento adjetivo (arts. 195 y 230 del C.P.C.C.N.). Existe un correlato fáctico entre los despidos y lo que acontecido en el ámbito del Ministerio de Trabajo.

Por lo tanto, el cotejo de las constancias de la causa, permiten advertir que la verosimilitud en el derecho se encuentra suficientemente acreditada, y el peligro en la demora es innegable tratándose de familias enteras sin un sustento económico.

No puedo dejar de resaltar aquí, que el derecho laboral tiene como fundamento básico y fundamental el compromiso con la verdad real, en atención a la naturaleza de orden público de sus normas. De allí que el principio de primacía de la realidad nos obligue a tener en cuenta todas las circunstancias del caso a la hora de valorar, aún por sobre las formas adoptadas. Conforme a este principio, para determinar la verdadera naturaleza de los hechos denunciados por las partes, más que a los aspectos formales debe estarse a la verdadera situación creada y que la apariencia no disimule la realidad, por lo que no se debe soslayar que existió un despido masivo de trabajadores, que la crisis viene imperando desde el año pasado, y que los despidos de las y los actores se dan en el marco de esa crisis, y por los motivos económicos que indica la ley en cuestión.

Por ende, la exclusión de las y los trabajadores momentos antes de firmar el nuevo PPC, resulta discriminatoria y violatoria del artículo 98 de la LNE. Razón por la cual debería haberse dispuesto el procedimiento preventivo y no proceder a los despidos. Máxime si tenemos en cuenta que la recisión masiva de contratos de trabajo, contraría el artículo 10 de la LCT en orden al principio de conservación del empleo (CNAT Sala II, in re “Suárez, María Elena c/Colegio San Juan Bautista S.A. s/despido”, Expte. 90.380/02, sentencia del 22/04/02) y el principio de buena fe que debe regir entre las partes y que se encuentra consagrado en el art. 63 de la LCT.

En el Dictamen N° 62.124 del Sr. Fiscal General, Eduardo Álvarez, en la causa “Barreto Víctor y otros c/ Industria Lear de Argentina SRL s/medida cautelar”, en donde se debatían hechos de similares características, se explica claramente el diseño legal pensado para la tutela de la fuentes de trabajo, al referir que: “En primer lugar, cabe advertir que el Capítulo VI de la ya citada Ley 24.013, incluido en el Título III denominado

“De la promoción y defensa del empleo”, establece un **régimen imperativo** que impone a las empresas, **con carácter previo a la comunicación de los despidos** o suspensiones por causas económicas, **en su acepción más amplia**, la sustanciación, en la esfera administrativa, **de un procedimiento preventivo de crisis, destinado a encauzar el conflicto latente, que conlleva la imposibilidad de ejecutar las iniciativas que incidan en la prosecución de la relación de trabajo, ya sean temporales o definitivas, como el despido (cfr. arts. 98, 99 y 104).**”

El Decreto 265/2002, en su artículo 6° establece que en los casos de suspensiones o despidos en los que se hubiese omitido el trámite descrito en los arts. 98 y sgtes. de la Ley 24.013, la autoridad administrativa del trabajo “intimará... el cese inmediato de dichas medidas, conforme las facultades previstas en el art. 8 de la Ley 14.786”. A su vez, el art. 7°, del decreto de marras, prescribe una intimación análoga para aquellos supuestos en que el empleador incumpliera con lo previsto por el art. 104 de la Ley 24.013, “a fin de velar por el mantenimiento de la relación de trabajo y el pago de los salarios caídos, conforme lo establecido por el mencionado ordenamiento”.

Allí, el Fiscal resalta que “esta imposición, de carácter legal, y cuya finalidad es la protección del empleo... es coherente con la axiología del art. 14 bis de la Constitución Nacional, ante las consecuencias sociales que cabe atribuirle a las extinciones plurales de las relaciones de trabajo en época de desempleo”.

En este contexto surge de una manera muy clara que Electrolux, habiendo en varias oportunidades invocado una crisis, despidió personal, e inmediatamente después recurrió al procedimiento preventivo de crisis.

Esta circunstancia, ha sido reconocida expresamente por la empleadora como ya hemos hecho mención anteriormente. Mientras que las circunstancias acreditadas dan cuenta que las y los actores no contaron con la posibilidad de que su situación se encuadrara en lo dispuesto por el art. 98 y conss. de la Ley 24.013 y 1° y conss. del Decreto 265/02

Repárese en que el Ministerio de Trabajo de Santa Fe se limitó a fijar sucesivas audiencias y efectuar exhortaciones, sin adecuar la conducta de la empresa a las previsiones del Decreto en cuestión.

En este contexto, surge claramente el no acatamiento inicial del procedimiento preventivo de crisis y el “humo de buen derecho” de las y los trabajadores reclamantes

La protección del "derecho a trabajar" previsto en el art. 6.1 del PIDESC, al incluir el derecho del empleado a no verse privado arbitrariamente de su empleo, si bien no impone la reinstalación, tampoco la descarta (doctrina caso Madorrán) y la reinstalación guarda coherencia con los principios que rigen las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos (CIDH Caso Baena). El objetivo primario de las reparaciones en materia de derechos humanos debería ser la rectificación o



MINISTERIO PÚBLICO FISCAL

restitución en lugar de la compensación. Sólo un entendimiento superficial del art. 14 bis llevaría a que la "protección contra el despido arbitrario" implicara una suerte de prohibición absoluta y permanente a toda medida de reinstalación". (Considerandos 7º, 8º y 9º).

Este contexto de situación, debe propiciarse la subsistencia de la relación laboral, y ordenarse la reinstalación precautoria a sus puestos de trabajo con el pago de salarios hasta tanto el Ministerio de Trabajo concluya la sustanciación de dicho procedimiento.

Por ello, en resguardo de la tutela judicial efectiva, y la protección de las y los trabajadores contra el despido arbitrario, soy de opinión que debe otorgarse la medida cautelar solicitada.

En estos términos, dejo evacuada la vista conferida.

Fiscalía, 06 de junio de 2019

Gabriel de Vedia
Fiscal Subrogante

Ante mí:

Carlos A. Pietragalla
Secretario