



18000019477053  
Zona

**T** Juzgado **22**

Fecha de emisión de la Cédula: 13/julio/2018

Sr/a: GUILLERMO GIANIBELLI

Domicilio: 20134207834

Tipo de domicilio

**Electrónico**

Carácter: **Sin Asignación**  
Observaciones Especiales: **Sin Asignación**

Copias: **N**

18000019477053

Tribunal: JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 22 - sito en Lavalle 1268 piso 3º C.A.B.A.

Hago saber a Ud- que en el Expte Nro. **26518 / 2018** caratulado:  
**SINDICATO DE PRENSA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES Y OTROS c/ TELAM SOC. DEL ESTADO s/MEDIDA CAUTELAR**

en trámite ante este Tribunal, se ha dictado la siguiente resolución:

26518/2018 - "SINDICATO DE PRENSA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES Y OTROS c/ TELAM SOC. DEL ESTADO s/MEDIDA CAUTELAR"

Buenos Aires, 13 de julio de 2018

Por recibidos.

**AUTOS, VISTOS Y CONSIDERANDO:**

Que los accionantes, SIPREBA Y FATPREN, a través de sus Secretarios Generales, DONDERO y ZORRILLA, la Comisión Interna de los Trabajadores de TELAM SE, a través de sus delegados y miembros Nicolás Enrique ROGGERO ROLLA, Emiliano BONANOTTE, Mayra Estefanía DÍAZ, Alfredo Ariel BARGACH, Lucila BIDONDO, Silvia Mariana ROMERO, Nicolás LUNA BARRAZA, Mariano SUÁREZ, María Laura DA SILVA, Carla Marina GAUDENSI, Francisco BASUALDO, Jerónimo ROJAS BEREÁ, Raúl Amílcar FERRARI y Juan Manuel DONATO y los trabajadores despedidos del establecimiento Matilde SUÁREZ, Sebastián SIDDI, Florencia Celeste FAZIO, Alejandro Adolfo MONCLÁ y Carlos Alberto NIS, inician una cautelar autónoma en la que se ordene a la empresa la suspensión de los despidos hasta la culminación del procedimiento administrativo previstos por los arts. 95 y ccds. de la ley 24.013, y dec. 265/02.

Señalan que TELAM SE dispuso el despido de 354 trabajadores sobre una planta total de 878, invocando reestructuración y que con tal medida se habría afectado el 40% de la dotación. A su vez, consideran que la cantidad de personas despedidas constituye un hecho público exento de controversia.

Entienden que al ser TELAM SE una sociedad cuyas relaciones laborales se rigen por la LCT, se encontraría alcanzada por el régimen preventivo de crisis regulado en el capítulo VI de la ley 24.013. Citan precedentes de Sala VI "Gómez Leandro Javier y otros c/ Pepsico de Argentina SRL s/ medida cautelar", y de la Sala X "Barreto Víctor y otros s/ Industrias Lear de Argentina s/ medida cautelar".

Sostienen que los vínculos de trabajo se encuentran vigentes, por lo que los trabajadores deben ser reinstalados, con ocupación efectiva y el pago de los salarios caídos hasta el cumplimiento del procedimiento preventivo. Memorán el art. 104 de la LNE que dice: "A partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical. La violación de esta norma por parte del empleador determinará que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deba pagárseles los salarios caídos. Si los trabajadores ejercieren la huelga u otras medidas de acción sindical, se aplicará lo previsto en la ley 14.786."

Invocan normas del Código Civil y Comercial de la Nación, art. 63 LCT y convenios 87, 98 y 158 OIT.

De este modo, si bien el dictado de medidas precautorias no exige un examen de certeza sobre la existencia del derecho pretendido, pesa sobre quien las solicita la carga de acreditar prima facie la existencia de verosimilitud en el derecho invocado y el peligro irreparable en la demora, puesto que deviene exigible que se evidencien fehacientemente las razones que las justifican.



18000019477053

Zona

**T** Juzgado **22**

Fecha de emisión de la Cédula: 13/julio/2018

Así se ha dicho, "el derecho debe ser verosímil, pues la procedencia de las medidas cautelares importa un gravamen que no debe ser impuesto sin que medien motivos serios que lo justifiquen". "Ello supone que la verosimilitud importa una posibilidad de que el derecho exista, apoyado en una credibilidad objetiva, seria y razonable" (CNFed. Cont. Adm., Sala II, 11/10/94, LL, 1997-E-1017, 39.805-S, entre otros). En igual sentido, nuestro Superior Tribunal, en criterio que comparto ha afirmado que "La viabilidad de las medidas precautorias se halla supeditada a que se demuestre la verosimilitud del derecho invocado y el peligro en la demora, y dentro de ellas, la innovativa, es una decisión excepcional porque altera el estado de derecho existente al tiempo de su dictado, habida cuenta que configura un anticipo de jurisdicción favorable respecto del fallo final, lo que justifica una mayor prudencia en la apreciación de los recaudos que hacen a su admisión" (CSJN, 24/8/93, LL 1994-B-131).

De manera preliminar, recuerdo que el decreto 2507/2002, ANEXO I, estableció en su artículo 1º, segundo párrafo que "Respecto a las relaciones laborales, la Sociedad se regirá de acuerdo al régimen legal establecido por la Ley N° 20.744, y sus modificatorias, o la que en el futuro la sustituya. Sin perjuicio de ello, TELAM S.E. deberá cumplir la normativa vigente para el sector público nacional en materia de negociación colectiva y todas aquellas medidas de incidencia económico-salarial."

En este sentido, el art. 112 de la LNE establece que "Las disposiciones de este título serán de aplicación a todos los trabajadores cuyo contrato de trabajo se rija por la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976)..."

A su vez, el art. 2 de la ley 20.705 dispone que "Las sociedades del Estado podrán ser unipersonales y se someterán, en su constitución y funcionamiento, a las normas que regulan las sociedades anónimas..." (el subrayado me pertenece).

Consecuentemente, considero que las normas del procedimiento preventivo de crisis de la ley 24.013, resultan de plena aplicación al caso en estudio.

Dicho esto, observo que de las piezas acompañadas por la parte actora se extrae la existencia de 64 telegramas de despido –incluidos el de los cinco accionantes– de fecha 22/06/2018 - redactados en los siguientes términos: "EN VIRTUD DE LA RESTRUCTURACIÓN GENERAL QUE SE LLEVA A CABO EN ESA SOCIEDAD SE LE NOTIFICA QUE QUEDA DESPEDIDO A PARTIR DEL DÍA DE LA FECHA. LIQUIDACIÓN FINAL E INDEMNIZACIONES A SU DISPOSICIÓN EN PLAZO LEGAL Y CERTIFICADO DE SERVICIOS A SUS DISPOSICIÓN EN TERMINO LEY." (SIC). Asimismo, en lo que aquí interesa, los accionantes adjuntaron un "Proyecto de resolución de la Cámara de Diputados de la Nación", "Proyecto de Declaración de la Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires" y "Proyecto de ley de la Cámara de Diputados de la Nación".

En lo que hace al Proyecto de Resolución de la Cámara de Diputados de la Nación, ésta habría requerido al Poder Ejecutivo un informe pormenorizado respecto de los despidos masivos que se produjeron en la Agencia Nacional de Noticias TELAM en julio de 2018. Por su parte, el Proyecto de Declaración de la Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires, habría declarado la preocupación de la dependencia y su rechazo a la decisión de despedir "casi" 350 trabajadores de la comunicación en la Agencia de Noticias Pública TELAM. Finalmente, el Proyecto de ley de la Cámara de Diputados de la Nación, plantearía la reincorporación de los trabajadores despedidos.

Así las cosas, y más allá del estado público que ha tomado la cuestión sometida a debate, lo cierto es que, de la documentación acompañada se acredita de manera sumaria los despidos colectivos invocados en la demanda.

Siguiendo esta línea argumental observo que de los telegramas adjuntos surge que TELAM justificó la denuncia del contrato de trabajo en razón de una supuesta "REESTRUCTURACIÓN GENERAL" de la sociedad.

Deviene preciso señalar que el art. 98 de la LNE prevé que "Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15 por ciento de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10 por ciento en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo." (el subrayado me corresponde).

En este punto, enfatizo que tal y como fue la intención del legislador el procedimiento a que hace alusión la norma citada no se limita únicamente a los supuestos de despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo (cfr. art. 247 LCT). Digo ello, por cuanto, si así fuere, no tendría razón de ser la genérica inclusión de "causas económicas o tecnológicas", en el texto de la norma.

A mayor abundamiento, la primera regla de interpretación de las leyes es dar pleno efecto a la intención del legislador (Fallos: 302:973 -La Ley, 1480- D, 397-), y la primera fuente para determinar esa voluntad es la letra de la ley (Fallos: 299:167 - La Ley, 1978 -B, 306-), que debe interpretarse conforme el sentido propio de las palabras que se emplean sin violentar su significado específico (Fallos: 295:376 -La Ley 1976 -D, 101-), máxime cuando aquél concuerda con la acepción corriente en el entendimiento común y la técnica legal empleada en el ordenamiento jurídico vigente (Fallos: 295:376), para lo cual se deben computar la totalidad de sus preceptos de manera que armonicen con el ordenamiento



18000019477053

Zona

**T** Juzgado **22**

Fecha de emisión de la Cédula: 13/julio/2018

jurídico restante y con los principios y garantías de la Constitución Nacional (Fallos: 312:111, Consid. 8º), evitando darles un sentido que ponga en pugna sus disposiciones, destruyendo unas por otras y adoptando, como verdadero, el que las concilie, y deje a todas con valor y efecto (Fallos: 1:297, consid.3º). En tal sentido, no debe prescindirse de las consecuencias que derivan de cada criterio, pues ellas constituyen uno de los índices más seguros para verificar su razonabilidad y su coherencia con el sistema en que está engarzada la norma (Fallos: 307:1018 -La Ley, 1986-A, 423)", CNCAF Sala II, sentencia del 26/02/1999.

Destaco que, no obstante, el vocablo "reestructuración general" esbozado por la demandada no es un término de interpretación unívoca y por lo tanto, es susceptible de apreciación judicial. A su vez, en virtud del principio protectorio consagrado en la materia, los alcances de las normas jurídicas involucradas deben interpretarse en la forma que sea más favorable al trabajador (art. 9 de la LCT).

El derecho laboral tiene como sustento 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 obligue al juez a tener en cuenta todas las circunstancias del caso a la hora de valorar, aún por sobre las formas adoptadas contractualmente. 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 el suscripto no puede soslayar que detrás de la alegada reestructuración general se propició un despido masivo de trabajadores.

Por lo tanto, concluyo que el fundamento de TELAM para extinguir los vínculos de trabajo – de acuerdo con las pautas interpretativas señaladas precedentemente - encuadra en el supuesto de causas económicas que el citado art. 98 de LNE establece, razón por la cual considero, sin hesitación alguna, que ese es el procedimiento que ineludiblemente debería haberse seguido previo a tomar una decisión rupturista de esta magnitud.

Ello, además, porque la recisión masiva de contratos de trabajo, contraría la directriz contenida en el art. 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.

De este modo, y sin perjuicio de las facultades de organización y dirección que goza el empleador (art. 64 y 65 LCT), la medida adoptada por la demandada en razón de una presunta "reestructuración general", excede todo marco de razonabilidad y resultó evidentemente intempestiva.

También recuerdo que los demandantes denunciaron que "...en forma pública, los funcionarios y accionistas de Télam S.E. sí expresaron en forma nítida la razón de los despidos, motivados, así lo dijeron, en ejecutar la limpieza ideológica de los trabajadores de la empresa..." (ver fs. 10 vta.) por lo que, por aplicación del principio iura novit curia, los hechos quedarían asimismo encuadrados en el supuesto previsto en la ley 23.592, el que considero aplicable al caso, de acuerdo con lo decidido por la CSJN en autos "Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (sentencia del 07/12/2010). En virtud de ello, en una interpretación amplia de la doctrina emanada del precedente "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo", no resulta necesario exigir a los reclamantes la plena prueba de la discriminación denunciada.

En criterio que humildemente comparto, se expidió la Sala II de la Excma. CNAT en autos "Tolosa, Marcelo Fabián c/ Peugeot CITROËN ARGENTINA SA", Expte. Nº 23155/2017, y afirmó "... que, incluso cuando por vía de hipótesis se prescinda de la especial protección que los arts. 48 a 52 de la ley 23551 le otorgan a quienes ejercen la representación orgánica de la entidad sindical, se impone ponderar que, como este Tribunal sostuviera in re "Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (SD 95075 del 25/06/2007) – criterio confirmado en su oportunidad por la CSJN -, resulta aplicable también a las relaciones laborales lo dispuesto en la ley 23592, por lo que de aportarse elementos que permitan vislumbrar la posible motivación discriminatoria del acto atacado, por aplicación del criterio amplio que en materia de apreciación de la prueba ha adoptado el Máximo Tribunal al emitir su fallo in re "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo", (sentencia del 15/11/2011, P. 489, XLIV), no corresponde exigir al reclamante en supuestos como el de autos plena prueba de la discriminación alegada".

En una causa de aristas similares, se ha dicho "...Que la inobservancia de Industrias Lear de Argentina S.R.L. a la regulación legal al omitir instar el procedimiento preventivo de crisis, tal como resulta de los expedientes administrativos que fueron requeridos y corren por cuerda (Exptes. 1-2015-1624740 y 1-2015-162894) genera, en el marco cautelar, verosimilitud del derecho acerca de la subsistencia de los vínculos laborales; y en particular, porque el segundo de los expedientes mencionados, que fue iniciado por Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (entidad sindical que si está legitimada para instar el procedimiento de crisis –conf. art. 99, ley 24.013-), muestran de modo claro, que Industrias Lear de Argentina S.R.L.,



18000019477053  
Zona

**T** Juzgado **22**

Fecha de emisión de la Cédula: 13/julio/2018

con invocación a una situación de crisis, suspendió y despidió personal, sin haber recurrido al procedimiento antes aludido (ver fs. 56 y sgtes.), privando a los accionantes, por esa vía, de su derecho a transitar (si bien representados por la asociación sindical) el trámite administrativo impuesto con la finalidad de encontrar una solución a la vigencia de sus contratos de trabajo. Que el diseño del Procedimiento Preventivo de Crisis está pensado también para que la empleadora pueda canalizar sus problemas económicos atenuando la conflictividad en un ámbito de concertación y de paz social..." (CNAT Sala X in re "Barreto Víctor y otros c/ Industrias Lear de Argentina SRL s/ medida cautelar", Expte. Nº 62024/2014, sentencia del 16/12/2014).

Por último, quisiera recordar que el art. 14 bis de nuestra Carta Magna, consagra la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y que, por otra parte el derecho a trabajar es tutelado también por el art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por el art. 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y por el art. 14 de la Convención Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, instrumentos incorporados a nuestra Constitución Nacional a partir de 1994, en el sistema establecido por el art. 75 inc. 22. En consecuencia, pondero que los elementos y documentación acompañada resultan suficientes para considerar la posibilidad de acceder, de momento, a la medida solicitada, ya que se encontrarían, prima facie, comprobados los presupuestos necesarios para su viabilidad y que obrar de manera contraria tornaría ilusorio los derechos que los trabajadores pretenden salvaguardar.

Por lo expuesto y oído lo dictaminado por la Sra. Representante del Ministerio Público Fiscal, RESUELVO: 1) Hacer lugar, de momento, a la medida cautelar peticionada por SIPREBA y FATPREN contra TELAM SE y, en consecuencia, ordenar a esta última que en forma inmediata disponga la reincorporación de Matilde SUÁREZ, Sebastián SIDDI, Florencia Celeste FAZIO, Alejandro Adolfo MONCLÁ y Carlos Alberto NIS hasta la culminación del procedimiento administrativo previo a los despidos colectivos en los términos previstos por los arts. 95 y cc., ley 24.013, y dec. 265/02, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial. NOTIFIQUESE urgente, en el día y con habilitación de días y horas inhábiles mediante la guardia de la oficina de notificaciones. Hágase saber a dicha dependencia mediante oficio de estilo. Corra con su confección y diligenciamiento la parte interesada (art. 46 LO).

Oportunamente, remítanse los antecedentes al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a los fines de dar cumplimiento con el trámite previsto por los Capítulos V y VI de la ley 24.013 y del decreto 265/2002.-

RICARDO JORGE TATARSKY

JUEZ NACIONAL DEL TRABAJO

Queda Ud. legalmente notificado  
Fdo.: GABRIELA ANDREA SOSA, Prosecretaria



18000019477053