



18000022186497
Zona

T Juzgado **22**

Fecha de emisión de la Cédula: 18/octubre/2018

Sr/a: GUILLERMO GIANIBELLI

Domicilio: 20134207834

Tipo de domicilio

Electrónico

Carácter: **Sin Asignación**
Observaciones Especiales: **Sin Asignación**
Copias: **N**

18000022186497

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. **29919 / 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:

29919/2018 SINDICATO DE PRENSA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES Y OTROS c/ TELAM SOC. DEL ESTADO s/MEDIDA CAUTELAR

Buenos Aires, 18 de octubre de 2018.-

Agréguese.

Los accionantes inician una medida cautelar autónoma a fin de que se ordene a TELAM S.E. a transitar –hasta su culminación- el procedimiento preventivo de crisis y hasta tanto ello resulte acreditado solicitan se disponga la suspensión de los despidos dispuestos y la reincorporación de los trabajadores.

El suscripto ya tuvo oportunidad de expedirse con fecha 13/7/2018 en un reclamo idéntico al presente en autos “SINDICATO DE PRENSA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES Y OTROS C/ TELAM SOC. DEL ESTADO S/ MEDIDA CAUTELAR” (Expte. 26518/2018), pronunciamiento que ha sido confirmado el 22/8/2018 por la Sala V de la Excma. Cámara. Recordé allí 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, la demandada ha procedido a despedir en forma masiva a más del 40% de su planta mediante telegramas 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).

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



18000022186497
Zona

T Juzgado **22**

Fecha de emisión de la Cédula: 18/octubre/2018

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 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.

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 Fecha de firma: procedimiento de crisis –conf. art. 99, ley 24.013-), muestran de modo claro, que Industrias Lear de Argentina S.R.L., 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



18000022186497
Zona

T Juzgado **22**

Fecha de emisión de la Cédula: 18/octubre/2018

“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 Derecho 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 las consideraciones expuestas y normativas citadas, RESUELVO: Hacer lugar, de momento, a la medida cautelar peticionada y, en consecuencia, ordenar a TELAM S.E. que en forma inmediata disponga la reincorporación de ANALIA BEATRIZ PAEZ, JULIO EDUARDO MARTINEZ, MARTIN BERNARDO AYARRA, LETICIA LUCIA POGORILES, LEONARDO ESTEBAN PICCONE, HERNAN LEONARDO VILLARREAL, MARIANO GERMAN KRESER, MARIA ALICIA ALVADO, NATALIA VANESA CONCINA, LEANDRO FLAVIO SELÈN, DIEGO ARIEL OTONDO, DANIEL GUSTAVO DABOVE, FABRICIO PABLO PAGANETTI, ADRIAN ENRIQUE VILLEGAS, MARIA CLAUDIA LORENZÒN, JORGE ANDRES BENEDETTI, MAITE ALUMINE CARRICK y ALEJO RUIZ 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 EN EL DÍA Y CON HABILITACIÓN DE DÍAS Y HORAS INHÁBILES.

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.-

En la fecha que surge del sistema informático notifique electrónicamente a la parte actora. conste.

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



18000022186497