

En la ciudad de SANTA ROSA, capital de la Provincia de La Pampa, a los catorce (14) días del mes de agosto de 2020, se reúne en ACUERDO la **SALA 1** de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería para resolver el recurso de apelación interpuesto en los autos caratulados: "**MONZON CARLOS DANIEL c/INNOKONST S.A. s/ MEDIDA AUTOSATISFACTIVA**" (Expte. N° 143144) - 21492 r.C.A.- venidos del Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral N° 1 de la Ira. Circunscripción Judicial y existiendo unanimidad (art. 257 CPCC) la SALA, dijo:

I.- La sentencia en recurso

Viene apelada por el actor -Carlos Daniel MONZON- la resolución de fecha 03.07.2020, dictada por el Dr. Enrique Luis FAZZINI -titular del Juzgado laboral de origen- que rechazó in limine -imponiéndole las costas- la medida autosatisfactiva promovida por aquel y, según la cual, pretende se declare la nulidad del despido adoptado el 03.04.2020 por su empleadora -INNOKONST S.A.- por haber sido dispuesto en contravención a la prohibición establecida por el DNU del P.E.N. 329/2020, procediéndose a su reinstalación.

II.- Los fundamentos del rechazo

Para desestimar la medida requerida, el juez principia por señalar que, según manifestó el actor (a fs. 22/28) es trabajador de la construcción en relación de dependencia con INNOKONST S.A., la que -de acuerdo a los recibos de sueldo adjuntos- tuvo inicio el día 1.10.2019, efectuando tareas en diferentes obras que aquella desarrollaba -tal como la situada en la calle 9 de julio 265 donde sufrió un accidente en el mes de enero de 2020-, que siempre las cumplió con responsabilidad y dedicación pero, a pesar de ello, en forma ilegal y arbitrariamente la empleadora le puso fin, según la comunicación del despido de fecha 30.03.2020, del cual se notificó el día 3.04.2020 -personalmente-, por habersele hecho entrega de esa carta documento en la oficina de la empresa.

Consideró también el juez que el actor expresó que aquel despido configura una conducta ilegal ya que, al momento de efectuarse, "...se encontraba vigente la Ley n° 27.541, así como los Decretos n° 260/20 y 297/20. Que asimismo y por decreto n° 329/20 se prohibía los despidos y suspensiones sin justa causa o fundados en falta o disminución de trabajo y/o fuerza mayor por el plazo de sesenta (60) días..." y "como la relación laboral se extinguió con fecha 3 de abril de 2020, las disposiciones son aplicables a este caso, no obstante lo cual el Decreto n° 487/20, prorroga la prohibición establecida sobre despidos", agregando que "...se encontraba en pleno proceso de rehabilitación por un accidente laboral sufrido mientras prestaba tareas en una de las obras en construcción de la demandada y que la ART cumplió con todas las prestaciones. Dice que si bien se desarrolló audiencia de conciliación en Relaciones Laborales dentro del contexto del Expediente n° 273/20 no hubo acuerdo con la empleadora".

De acuerdo a esa reseña puntualiza que, "Conforme ha sido planteada la presente cuestión voy a analizar las dos posiciones argumentativas mantenidas aquí por el actor MONZON. A) La primera de ellas sostenida en su primer TCL donde afirma que el despido de la patronal debe ser anulado por considerarlo discriminatorio; y B) en un segundo TCL -así como en su escrito de demanda- introduce un nuevo elemento a su planteo como es el de la prohibición de despido estatuida por el DNU n° 329/20." (el subrayado y resaltado corresponde a la sentencia).

A renglón seguido, transcribe el primer TCL remitido por el actor (obrante a fs. 7), según el cual expresa: "RECHAZO EL DESPIDO SIN CAUSA NOTIFICADO MEDIANTE CARTA DOCUMENTO OBLEA N° CD 97945014...EL REFERIDO RECHAZO SE FUNDA EN QUE VUESTRA DECISIÓN DE CESANTEARME RESULA UN ACTO NULO DE NULIDAD ABSOLUTA YA QUE SE TRATA DE UN DESPIDO DISCRIMINATORIO CONFORME LO PREVEE EL ART. 1º DE LA LEY 23592. ELLO TODA VEZ QUE ME ENCUENTRO EN PERÍODO DE TRATAMIENTO Y RECUPERACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO SUFRIDO CON FECHA 23/01/2020 MIENTRAS DESEMPEÑABA TAREAS A SU CARGO EN LA OBRA QUE SE REALIZÓ EN EL EDIFICIO CORRESPONDIENTE A LA FIRMA CREDIL... RAZÓN POR LA CUAL HE SIDO INTERVENIDO QUIRÚRGICAMENTE CON FECHA 29/01/2020 POR EL DR. EMILIANO PAZ ENCONTRANDOME ASISTIDO POR LA ASEGURADORA DE RIESGO PREVENCIÓN ART (DENUNCIA N20626. EN VIRTUD DE LO EXPUESTO INTIMO A USTEDES A QUE DEJE SIN EFECTO LA CESANTÍA NOTIFICADA A PARTIR DEL DÍA 30/03/2020 COMUNICANDOSEME MI REINCORPORACIÓN EN EL PLAZO DE 48 HORAS DE RECIBIDO EL PRESENTE. ELLO BAJO APERCIBIMIENTO DE INICIAR LAS ACCIONES ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES QUE CORRESPONDAN. ASIMISMO INTIMO A USTEDES A ELIMINAR DE MI LEGAJO PERSONAL CUALQUIER DATO RELACIONADO CON ESTE PROCEDER ANTIJURIDICO DE SU PARTE. QUEDAN USTEDES DEBIDAMENTE NOTIFICADOS E INTIMADOS..." (resaltado corresponde a la sentencia).

A su vez, memora la respuesta dada por la patronal a ese telegrama (obrante a fs. 8) que dice "...RECHAZO LA IMPUTACIÓN QUE UD. HACE DE ACCIONAR ANTIJURÍDICO, NIEGO Y RECHAZO QUE DICHO DESPIDO SEA NULO, EL MISMO SE DISPONE ANTE LA PARALIZACIÓN TOTAL DE LAS OBRAS DISPUESTAS POR EL GOBIERNO NACIONAL ANTE LA EPIDEMIA DE CORONA VIRUS... NIEGO QUE DICHO DESPIDO SEA DISCRIMINATORIO ATENTO HABERSE DESPEDIDO A LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES EXCEPTUANDO SERENOS. EL DESPIDO SE EFECTUÓ EN EL MARCO LEGAL DEL REGIMEN LABORAL PARA EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN LEY 22.250. RESPECTO DE SU DOLENCIA FISICA TAL COMO UD RECONOCE EN SU MISIVA TIENE DEBIDO TRATAMIENTO MEDICO Y LEGAL A CARGO DE LA ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO, POR LO QUE SE ENCUENTRA DEBIDAMENTE ATENDIDA SU SITUACIÓN LEGAL AL RESPECTO..." (resaltado corresponde a la sentencia).

Añade que -ante tal situación- el trabajador remitió un nuevo TCL (el 15 de mayo de 2020, fs. 10) rechazando aquella -como así también reiterando y ratificando los términos de su anterior misiva-, por considerar discriminatorio su despido y por lo tanto nulo, siendo en ésta segunda comunicación en la que -según dice el juez- el actor hace referencia al Decreto N° 329/20 que dispone la prohibición de despidos por el término de 60 días, intimando nuevamente a que se deje sin efecto ese accionar y se proceda a la reincorporación; requiriendo este que -a su vez- la empleadora rechaza (mediante CD de fecha 22 de mayo de 2020, fs. 11), negando que el despido haya sido discriminatorio "...por cuanto se procedió a despedir a la totalidad del personal de obra en los términos de la ley 22.250..." y que "...a la fecha del despido estuviera vigente el decreto último invocado 329/20, rechazando en todos sus términos la solicitud de reincorporación..." .

Luego refiere que el actor instó actuaciones administrativas -ante la Delegación de Relaciones Laborales de Santa Rosa-, celebrándose en ese ámbito una audiencia de conciliación (el 28 de mayo de 2020, fs. 21) en la cual, ambas partes y asistidos por sus letrados, mantuvieron sus posturas sin arribar a acuerdo alguno.

A continuación, y en base a ese intercambio epistolar citado, el juez esgrime que, en el primer telegrama, el trabajador exige se decrete la nulidad de su despido por considerarlo discriminatorio por vulnerar el art. 1º de la ley 23.592 pero "...no efectúa mención alguna que en concreto permita individualizar el hecho que él considera discriminatorio, incumpliendo asimismo con la exigencia de la expresión suficientemente clara de los motivos (artículo 243 de la LCT)" y, parafraseando un extracto doctrinario (de Oscar ZAS) señala que "...en materia de despidos discriminatorios y lesivos de los derechos fundamentales, el trabajador tiene la carga de aportar un indicio de prueba dirigido a poner de manifiesto el motivo oculto de aquél, para ello no basta una mera alegación, sino que ha de acreditar la existencia de algún elemento que -sin servir para formar de una manera plena la convicción del tribunal- le induzca a creer sobre su posibilidad, y una vez configurado el cuadro indiciario, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la vulneración de derechos fundamentales". (el resaltado corresponde al fallo).

De ello deriva -continuando esa cita- que "en base a estos principios, parece razonable que en materia de despidos discriminatorios y lesivos de derechos fundamentales el onus probandi quede articulado de la siguiente manera: 1) El trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental. Para ello no basta una mera alegación, sino que ha de acreditar la existencia de algún elemento que, sin servir para formar de una manera plena la convicción del tribunal sobre la existencia de actos u omisiones atentatorios contra el derecho fundamental, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad; y 2) Una vez que el trabajador ha configurado el cuadro indiciario, va a recaer sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales, como así también que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios" y -concluye el juez- que, en este caso, el trabajador MONZON no efectúa mención indiciaria respecto de cuál sería el hecho discriminatorio para, así considerar, al despido de la patronal y, finaliza diciendo que "Por ello, cabe su rechazo".

Luego, esgrime que " B) Tampoco corresponde hacer lugar al aspecto defensivo introducido ulteriormente como lo fue que el despido del Sr. MONZON se encontraría amparado por el DNU 329/20 que en su artículo 2º dispone la prohibición de despidos sin justa causa por el término de sesenta días (60) contados a partir de la publicación de dicho decreto en el BO.", puesto que "...ninguna de estas disposiciones resulta aplicable a los trabajadores de la construcción comprendidos en la Ley 22.250, por cuanto ello sería desconocer todo el sistema normativo que rige en la materia" .

Agrega que "Ello obedece a las características propias del contrato de trabajo que rige la actividad de la construcción, una actividad necesariamente temporal y que se halla supeditada a la duración de la obra. Por ello, la Ley 22.250 (estatuto profesional de los trabajadores de la construcción) en los artículos 15 a 18 se encuentra regulada la figura del "Fondo de Cese Laboral" popularmente conocido como el fondo de desempleo, conformado por aportes obligatorios que durante la relación laboral debe depositar el empleador y del que se hace entrega al trabajador en oportunidad de la extinción de la relación de trabajo cualquiera fuere la causa. Esta sobreentendido que la Ley 22.250 considera que el contrato esta de antemano contemplado como sujeto a no extenderse en el tiempo y como tal, pasible de ser interrumpido por las partes en cualquier momento, y de tal forma se muestra como desalentador de cualquier expectativa de permanencia y/o continuidad, por lo que la extinción (aún incausada) sin notificación previa y decidida por cualquiera de los extremos de la relación no reconoce cercenamiento de derecho

alguno legalmente protegido, excluyendo así toda variante resarcitoria de perjuicio por cuanto la ley lo reputa inexistente" .

Cita un párrafo de un fallo, en el cual se expresa que "Los contratos laborales regidos por la ley 22.250 se caracterizan por la transitoriedad, puesto que se encuentran condicionados a la finalización de la obra que originó la contratación del personal que allí se desempeñó. Por ello resulta inaplicable el régimen resarcitorio previsto en la LCT, pues cualquiera de las partes se encuentra facultada para resolver el contrato de trabajo sin consecuencias indemnizatorias. En tal caso el trabajador de la construcción tiene derecho a percibir el denominado "fondo de desempleo" y, eventualmente, una indemnización especial ante el incumplimiento de la patronal en relación con las obligaciones relativas a la entrega del mencionado fondo" (de la CNAT, Sala III en Expte. n° 4168/01 sent. 86122 "Olivera, Rogelio c/ Benítez, José s/ despido) y, decide "...Por todo lo expuesto, citas legales y jurisprudenciales...RECHAZAR IN LIMINE la medida autosatisfactiva pretendida, con costas al actor....".

III.- Los agravios

De acuerdo a la fundamentación de la apelación (Actuación SIGE 503823 20/07/2020 19:37, cargo del 21/7/2020 08:34:42), el recurrente señala contra aquella sentencia dos objeciones; señalando que "El primer agravio que esta parte plantea pone en crisis los párrafos de la sentencia recurrida que se transcriben ut-supra en el apartado III.- a) 1)" por cuanto "el Juez sentenciante introduce en este proceso -medida urgente (autosatisfactiva)- un aspecto que no ha sido constitutivo del objeto de la acción entablada, tal como lo es el despido discriminatorio" y que -el segundo- "surge a partir de la segunda parte de la sentencia puesta en crisis, la cual ha sido transcripta ut-supra en el punto III). - a) 2)", según la cual -al referirse a la aplicación de lo dispuesto por el D.N.U. N°329/20- expresa que "... ninguna de estas disposiciones resulta aplicable a los trabajadores de la construcción comprendidos en la Ley 22.250...", para agregar -como reproche final- la imposición de costas a su parte.

IV. Su tratamiento

Atento el rechazo de la autosatisfactiva y, a fin de examinar si la crítica esgrimida tienen idoneidad recursiva (art. 246 del CPCC y 84 LPL 986) resulta necesario dirimir -en primer término- la denuncia de incongruencia en la que -según dice el actor- incurrió el Juez laboral (fallar más allá del objeto pretendido en la medida autosatisfactiva y sustentar en tal extremo su rechazo), para luego analizar si -como también propugna-, aquel desinterpretó el alcance del DNU del PEN 329/2020 (en tanto considera que no resulta aplicable respecto de los trabajadores de la construcción), vulnerando principios tuitivos que le asistes y, finalmente, si la imposición de costas (cargadas a su parte a resultas de lo decidido) resulta errónea.

IV.-a) De la incongruencia

Partiendo de esas premisas, esgrime el actor -en cuanto a la primera cuestión- que "...resulta de central importancia remarcar que esta parte en su escrito de inicio ha solicitado una medida autosatisfactiva fundada únicamente en la violación al D.N.U. N°329/20, manifestando que el despido que afecta al Sr. Carlos Daniel MONZON es nulo por tener un objeto ilícito puesto que se procedió al despido mientras se encontraba

vigente la normativa mencionada que dispone la prohibición de despidos por un plazo de tiempo determinado, 60 días contados desde su fecha la publicación en el B.O. (31/03/2020)" y, en base a ello, concluye que "... vinculando lo peticionado en la demanda y lo sentenciado en el fallo recurrido surge con meridiana claridad que el Juez a quo sentenció extra petita..." vulnerando específicamente la garantía de defensa en juicio y el principio de congruencia, puesto que se excede en el objeto de nuestro reclamo.

Agrega que el juez expresa que: "...el trabajador MONZON no efectúa mención indiciaria alguna con respecto a cuál sería el hecho discriminatorio..." para señalar que "...la razón por la cual esta parte no menciona el hecho discriminatorio se debe a que no fue objeto del escrito de demanda..." y, en pleno entendimiento del ordenamiento jurídico vigente y las normas procesales laborales específicas y supletorias, esta parte decidió peticionar a la Justicia pampeana una medida urgente, como lo es la medida autosatisfactiva y que "Es de conocimiento profesional elemental, entender que este tipo de acciones urgentes exige dentro de sus requisitos fundamentales que el derecho invocado surja con marcada verosimilitud, debido a la ausencia de etapa probatoria", motivo por el cual, al recurrir a esta herramienta procesal cuya característica principal es la de ser rápida y expedita, dice "... no mencionamos cuestiones que deban ser sometidas a proceso probatorio, tal como lo es el caso de un despido discriminatorio..." .

Luego cita -a través de extractos jurisprudenciales de extraña jurisdicción-, qué debe entenderse por "congruencia" y el modo en que se incurre en el vicio de fallar "extra petita" (más allá de lo peticionado) para añadir que, si bien es cierto que "...la Jurisprudencia y la doctrina han flexibilizado el principio de congruencia en los procesos laborales, otorgándoles a los Jueces de esta rama del derecho la posibilidad de fallar ultra o extra petita, pero solo cuando su fallo es en defensa de los derechos del trabajador y cuando se pone en juego el orden público laboral, pero no como en el presente caso, que es utilizado en clara violación del orden público y con el fin de negarle al trabajador una protección garantizada por el Presidente de la Nación a través del DNU 329/20, en un claro espíritu protectorio frente a los efectos devastadores que provocaría la pandemia por COVID-19 en el mundo del trabajo" (resaltado y subrayado corresponden al agravio).

Afirma que la sentencia, en ese punto, "... se encuentra viciada por incongruencia, por haber emitido un fallo extra petita, violando principios constitucionales fundamentales (derecho de defensa; debido proceso legal; principio de congruencia), al resolver sobre una cuestión no incorporada, no debatida, ni traída al proceso por el accionante; sentenciando en claro contrasentido con los principios protectorios del Derecho Laboral y en franca violación al orden público laboral, solicitando que este tribunal "revoque esta parte de la sentencia que venimos a poner en crisis, dejando sin efecto los fundamentos utilizados por el a quo y haciendo lugar al reclamo del actor".

Postulado en estos términos el agravio y cotejado con las actuaciones antecedentes, cierto es que el juez -en la primera parte de la sentencia-, ingresó a examinar si el despido cursado -por la empleadora- importa discriminatorio en los términos del art. 1° de la Ley 23.592 y, en base a ello, concluyó que el actor no probó, ni aun indiciariamente, ese extremo, erigiéndose esa conclusión en uno de los argumentos en los que sustentó el rechazo de la autosatisfactiva promovida; más, sucede que ese particular extremo abordado -según señala el apelante-, no fue esgrimido ni puesto a consideración del tribunal al tiempo de instar la medida.

Efectivamente, ese apartamiento, se corrobora con la sola lectura del escrito de demanda (fs. 22/28), en tanto del atento examen de su objeto (I), la postulación de los hechos

fundantes (III) o el desarrollo de los específicos recaudos de procedencia (IV, incisos a y b) en lo atinente a la verosimilitud del derecho, el peligro en la demora o la exención de contracautela (IV, subincisos 1, 2 y 3), no se advierte que, el actor, hubiera sustentado o requerido la autosatisfacción urgente de su derecho alegando a un "despido discriminatorio" en los términos que refirió y encuadró el juez; sino que la pretendió invocando la "nulidad" de ese distracto por contrariar lo estatuido por el Decreto del PEN 329/2020 que "prohibió los despidos" durante 60 días y porque, precisamente, el que adoptó su empleadora hubo de concretarse (el 3.4.2020), durante la vigencia de aquella normativa -luego prorrogada-.

Razón por la cual, asiste razón al apelante al objetar al juez por rechazar la medida consideró una pretensión (el cariz discriminatorio o no del despido) que no fue introducida al demandar -en los términos de los arts. 302 y 305 del CPCC y 43, 14 y 14bis de la CN- mediante la autosatisfactoria promovida la nulidad de ese despido como su reinstalación, en tanto -como expresó al proponerla- optó por aquella "abriendo la posibilidad de recurrir a esta vía procesal rápida" y que, frente a determinadas situaciones, la respuesta jurisdiccional "debe ser inaudita parte" en tanto el único interés que le asiste, en este caso a su parte, es el de "remover la urgencia" (según expresó a fs. 25final/vta.).

Entonces, al forjar el juez su rechazo en base a un andamiaje fáctico y jurídico -existencia o no de despido discriminatorio conforme art. 1 de la Ley 23592- que el actor no propuso para su ponderación, es claro que -como bien dice el actor-, no solo asignó hechos y derecho no invocados -aun cuando pueda igualmente aplicar otro- sino que, además, esa distinta elección del marco jurídico no estuvo orientada a propiciar (a tenor del principio y naturaleza tuitiva del derecho laboral) un mayor o más favorable amparo del derecho esgrimido por el trabajador -frente al despido- sino, para restringirlo, limitarlo o, directamente rechazarlo; lo que resulta doblemente gravoso, dado que se apartó de lo pedido y, además, lo interpretó contrariando principios tuitivos y constitucionales vigentes.

Motivo por el cual, siendo que el abordaje asignado por el juez en ese aspecto no se ajusta "...a las pretensiones deducidas en juicio, calificadas según correspondiere por ley..." (art. 155 inciso 6° CPCC) se torna incongruente y, consecuentemente, le asiste razón al actor en su primera objeción, razón por la cual se recepta ese agravio, dejándose sin efecto aquel argumento impugnado.

IV.- b) De la aplicabilidad del Dcto. 329/2020

Ingresando en la segunda cuestión, afirma también el recurrente que el juez, -al referirse a la aplicación de lo dispuesto por el D.N.U. N°329/20- y expresar que "...ninguna de estas disposiciones resulta aplicable a los trabajadores de la construcción comprendidos en la Ley 22.250..." cae, con esa justificación, "en un llamativo absurdo jurídico", toda vez que intenta hacer decir al Decreto algo que no dice "intentando tirar por tierra el espíritu que llevó al Presidente de la Nación a suscribir la mencionada normativa sin hacer en ella discriminación de ninguna de las ramas que contienen a los trabajadores de nuestro país" y, lo más grave aún -expresa- es que, con su fallo, llega a desnaturalizar los principios protectorios del derecho laboral mencionando que dicha exclusión "...obedece a las características propias del contrato de trabajo que rige la actividad de la construcción...".

En tal sentido, señala el recurrente que: "si bien es cierto que la Ley 22.250 constituye un régimen legal especial que excluye la aplicación del régimen general (Ley de Contrato de Trabajo) en el ámbito de la Construcción, en particular en todo aquello que esté contemplado y regulado en la norma específica, habilitando la posibilidad de desvinculación laboral frente a determinadas circunstancias", ello no implica que ese régimen especial como cualquier otro (casas particulares, rurales, etc.), importe una norma aislada respecto de las demás disposiciones laborales, ni blindada respecto de los efectos de disposiciones tales como las del Decreto referenciado, siendo que, además, "nuestro ordenamiento jurídico laboral debe aplicarse e interpretarse armónicamente relacionando todas las normas jurídicas de la materia, consolidando ese proceso interpretativo mediante la aplicación y respeto de los principios generales del derecho que, en este caso particular, constituyen las bases del derecho laboral".

Agrega que, por su parte, la Ley 22.250 -al referirse a la aplicación de las normas de la LCT- dispone en su artículo 35 que: "...En lo demás, aquélla será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades de este régimen jurídico específico" y, por esta razón, "la Ley 22.250 admite la aplicación subsidiaria y complementaria de la Ley de Contrato de Trabajo, previo juicio de compatibilidad jurídica y fáctica, en todo aquello que no esté regulado por el régimen especial y en tanto la aplicación de la normativa general resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad" y, "...si bien los trabajadores contemplados bajo el régimen de la construcción tienen disposiciones especiales que tienen en cuenta la actividad desarrollada, esto no implica desconocer el conjunto de normas y principios del Derecho del Trabajo".

Añade que la LCT -en su art. 9- dispone: "En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador" y, sumado el art. 11 de la LCT, expresa: "Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.", mientras que "el principio protectorio, fundamento y razón de ser del Derecho del trabajo", previsto en el art. 14 bis de nuestra Carta Magna, en su parte pertinente expresa: "...El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: (...) protección contra el despido arbitrario (...)" .

Afirma entonces -en base a esos argumentos- que el juez cae en un grosero error interpretativo en la aplicación de las normas y principios que componen e integran el ordenamiento jurídico laboral, por cuanto arbitrariamente decide excluirlos, causándole un daño irreparable, dado que "el Juez a quo debió haber aplicado lo dispuesto por el DNU 329/20 protegiendo de esta forma al Sr. Carlos Daniel MONZON del despido arbitrario e ilegal -por ende, nulo de nulidad manifiesta- aplicado por parte de INNOKONST S.A., impidiendo la vulneración de las demás garantías constitucionales y los principios del derecho laboral", y, dicho proceder, "significó posicionar al Sr. Carlos Daniel MONZON en una situación de desprotección absoluta", dado que -sentencias como las recurridas, dice-, "posicionan al trabajador, cualquiera sea su actividad y estatuto que lo contemple, en una situación de abandono y completo desamparo, atentando contra los fundamentos que dieron luz a la norma jurídica en cuestión".

Señala que la interpretación realizada por el Juez, no solo avasalla el ordenamiento jurídico vigente, sino lo dispuesto la Corte Suprema de Justicia de Nación, en cuanto tiene dicho que: "La interpretación de la ley comprende, además de la armonización de sus preceptos, su conexión con las otras normas que integran el ordenamiento jurídico vigente. Tal principio es aplicable, con mayor razón, en los supuestos en que el régimen jurídico pertinente está organizado en más de una ley formal." (Chicago Bridge Iron Suc. Argentina. Steverlynck, Julio Adolfo c/ Nación. 1973.), mientras que la labor del intérprete -en este caso el Juez- "... debe ajustarse a un examen atento y profundo de sus términos que recepte la racionalidad de su decisión (sentencia) y la voluntad del legislador (DNU 329/2020)...", extremos que -dice- no deben ser obviados por las imperfecciones interpretativas, para evitar -precisamente- la frustración de los objetivos fijados por aquella norma -"...a) Garantizar la conservación de los puestos de trabajo; b) Resguardar la seguridad de los ingresos de los trabajadores; c) Evitar el desempleo y d) Preservar la paz social"- y, en el marco de la pandemia que atravesamos -como las que le sucedieron al prorrogar su vigencia-

Agrega que el DNU 329/2020, no solo va en línea con las facultades que se le reconocen constitucionalmente al presidente de la República sino que, además, se encuentra hermanado con la lógica y el sentido tutelar con que envuelve al Derecho Labora y, en consonancia con lo expuesto "... en nuestro Derecho existe otra regla hermenéutica, que consiste en ubi lex non distinguit, nec non distinguere debemus, es decir: donde la ley no distingue, no corresponde hacer distinciones..." , por lo cual -reitera- el juez no sólo sentenció "extra petita", sino también desnaturalizó el fin perseguido, realizando una interpretación errónea dado que "... el cuerpo normativo del DNU 329/20 no hace -ni de forma expresa o implícita- exclusiones respecto de su ámbito de aplicación. Razón por la cual, lo dispuesto en el D.N.U. 329/20 alcanza íntegramente a TODOS los trabajadores de La República Argentina incluyendo en él a aquellos comprendidos por el régimen especial de la Ley 22.250..."

En cuanto a lo expresado por el juez respecto a la actividad de los trabajadores de la construcción -que es necesariamente temporal y se halla supeditada a la duración de la obra-, señala que ello "... implica desconocer lo dispuesto en nuestra Carta Magna, debido a que, no por el hecho de que una actividad no sea prolongada en el tiempo, ello no implica que sea objeto de conductas ilícitas, tal como lo es, en estos autos, el despido arbitrario" y, en cuanto a que -por la corta duración que tiene algunas obras- cuentan con "... la figura del "Fondo de Cese Laboral" popularmente conocido como el fondo de desempleo-, esgrime que no existe relación entre ambos extremos (Duración del contrato – Fondo de Cese Laboral), puesto que "... El hecho de que un trabajador sea acreedor de un Fondo de desempleo por haberse extinguido su relación laboral no subsana las conductas arbitrarias que su empleadora haya cometido, como así tampoco subsana los efectos de un acto nulo como lo es, en el caso de estos autos, el despido arbitrario sufrido por el Sr. Carlos Daniel MONZON por parte de su empleadora".

Concluyen entonces que "...esta segunda parte de la sentencia también genera agravios al Sr. Monzón, en tanto y en cuanto el Juez sentenciante, realizando una interpretación errónea del D.N.U. Nº 329/20, excluye del alcance de esta última norma a los trabajadores de la construcción, dejándolos en el desamparo absoluto en medio de una pandemia nunca vista sobre la faz de la tierra en al menos los últimos 100 años" y que -frente a hechos similares a los de autos, donde se debate la aplicación del DNU 329/20 a los trabajadores comprendidos por el Régimen de la Ley 22.250-, ya se ha sentenciado que se encuentran alcanzados.

En tal sentido refiere lo expresado en alguno de esos pronunciamientos ("QUINTANA RUBEN ALFREDO Y OTROS S/ MEDIDAS CAUTELARES" Expte. 19691 CTC 2020, del 22.5.2020, Cámara Del Trabajo de Cipolletti, Rio Negro) en los cuales se dijo que "El alcance de la norma ameritada comprende tanto a aquellos trabajadores públicos que se rijan por el régimen de estabilidad relativa, como a los trabajadores privados, sin distinción del régimen particular de regulación, Ley de Contrato de Trabajo, Estatutos Especiales, en virtud que ninguna diferenciación hace el Decreto, por lo que no corresponde hacer distinción alguna..." y que, "(...) a los trabajadores de la industria de la construcción regidos por la ley 22.250 también los alcanza la protección de estabilidad propia temporal establecida en el DNU 329/20..." (Juzgado de Primera Instancia de Distrito en lo Laboral de San Lorenzo (Santa Fe) en autos "Romero Iván Alan y otros c/ Brimax S.A. s/ Medidas Cautelares y Preparatorias").

Así también invoca que "hay un sin número de fallos que, en tan breve tiempo transcurrido desde la sanción del DNU 329/20 hasta la fecha" han dispuesto la reincorporación de trabajadores sin importar la rama en la que se desempeñen, citando ejemplos ("PRAGANA, MATIAS c/ GOLIARDOS S.R.L. s/MEDIDA CAUTELAR", Expte. N°9775/202; "Yori Melisa c/ Adecco Argentina S.A. s/ Medidas cautelares y preparatorias", dictado por el Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral de Santa Fe N° IV, con fecha 28 de abril de 2020) en el cual se expresó que "...El Dto. 329/2020, viene a imponer -por el plazo de 60 días- una especie de "estabilidad propia", al prohibir tajantemente los despidos sin causa. - Sobre su validez, se han expresado la mayoría de los autores que publicaron digitalmente hasta la fecha..." citándose especialmente -en ese fallo- el análisis doctrinario efectuado por el Dr. José Daniel Machado (publicado en el dossier digital de la Editorial Rubinzal y Culzoni Edit., en el que escribe APUNTES PARA UN BORRADOR SOBRE LAS PRIMERAS IMPRESIONES ACERCA DEL DNU 329/2020) según el cual señala (4.Prohibición) que, " ... la norma "eleva" al estatus jurídico de acto con objeto ilícito al despido inmotivado (o injustificado, o sin causa, o arbitrario), al igual que a los despidos y suspensiones dispuestas con invocación de la fuerza mayor o falta o disminución de trabajo..." y en el cual, indica que "en el marco de la crisis económica que el país venía arrastrando y las distintas normas que se venían sancionando destinadas a la preservación del empleo, el DNU es sin lugar a dudas una Norma Especial y obviamente posterior destinada a paliar los terribles efectos de la pandemia sobre el ya golpeado mercado de trabajo. Y su finalidad no refiere a cuestiones sanitarias (generales) sino justamente a la protección del empleo en estas especiales condiciones que afectan al mundo del trabajo. Porque si bien, la crisis económica y la desocupación son situaciones normales en nuestro país, semejante contexto no se había atravesado en jamás".

Se ha dicho también, dice (en "QUIÑONEZ MENEZES, ANDRES EDUARDO c/ 25 HORAS S.A. Y OTRO s/MEDIDA CAUTELAR", Causa N°: 10520/2020 – Juzgado N° 23) que "...Desde esa perspectiva, la lectura del decreto mencionado revela que se dirige a impedir la consumación de despidos durante el transcurso del aislamiento social preventivo y obligatorio, en aras de salvaguardar los puestos de trabajo, sin que pueda advertirse a priori que la norma hubiera introducido distinciones. Frente a la literalidad del texto legal que sustenta la petición, el derecho invocado por el trabajador se aprecia verosímil, al igual que el peligro en la demora, en tanto la restricción a la facultad de despedir se ciñe a la situación excepcional de pandemia, que exige la adopción de medidas de corte también excepcional que aseguren a las personas que trabajan que, en principio, esta situación de emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo. De lo contrario, se enfrentarían con la consecuente pérdida del ingreso económico -de subsistencia-, en el marco de las medidas de aislamiento impuestas por el Estado, ante

una coyuntura que evidencia la escasa probabilidad de que obtengan un nuevo empleo en sustitución del puesto del que la accionada pretende desplazarlo..."

Concluye entonces que la sentencia atacada resulta "totalmente injusta" para su parte, porque no solo vulnera principios de orden público laboral sino, también, garantías y principios consagrados en la Constitución Nacional, que "en su detrimento", violentando el derecho al trabajo y la protección que nuestro ordenamiento jurídico le brinda a los trabajadores "... máxime teniendo en consideración el difícil contexto por el cual nos encontramos atravesando debido a la pandemia del Covid-19, situación que nos debe hacer reflexionar a cerca de la aplicación de las distintas normativas emanadas por el Congreso y el Poder Ejecutivo Nacional; las cuales tienden a la protección del empleo, de la economía nacional y en particular de los más vulnerables" y, conforme lo expuesto, solicita se revoque lo allí fallado. A tenor de la postulación recursiva efectuada -en los términos reseñados- se advierte que, en principio, porta argumentos atendibles orientados a refutar aquellos que el juez consideró -para fundar el rechazo- interpretando que el trabajador de la construcción, por contar con un régimen específico, no resulta alcanzado por la disposición del DNU del PEN 329/2020, por lo que, según se observa, el segundo agravio propuesto -al igual que el anterior- no traduce un mero disenso con lo fallado sino, por el contrario, se erige en una crítica concreta (art. 246 del CPCC y 84 LPL) y, además, suficientemente fundada. Razón por la cual, para dirimir si, efectivamente, aquel fundamento sentenciado implica, en este caso, un desajuste, -sin perjuicio que el derecho se presume conocido- se impone el cotejo del texto de aquel Decreto como del marco fáctico jurídico que motivó su dictado.

Así, según se lee en sus considerandos, refiere "Que por la Ley N° 27.541 se declaró la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social. Que la crisis económica en que se encontraba el país se vio agravada por el brote del nuevo Coronavirus, que diera lugar a la declaración de pandemia por COVID -19, por parte de la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)" y que "...en dicho contexto, se dictó el Decreto N° 260/20 por el que se amplió la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la citada ley, por el plazo de UN (1) año a partir de la entrada en vigencia del mencionado decreto, con el fin de preservar la salud de la población", mientras que "Que con el objeto de atemperar el efecto devastador de dicha pandemia observado a nivel mundial y con el objeto de salvaguardar el derecho colectivo a la salud pública y los derechos subjetivos esenciales a la vida y a la integridad física, se dictó el Decreto N° 297/20 por el que se dispuso el "aislamiento social, preventivo y obligatorio" de la población..."

Luego expresó que "... en esta normativa se estableció una serie de medidas que tienen como objetivo ayudar a las empresas a sobrellevar los efectos de la emergencia entre ellas, la postergación o disminución de diversas obligaciones tributarias y de la seguridad social, la asistencia mediante programas específicos de transferencias de ingresos para contribuir al pago de los salarios y la modificación de procedimientos para el acceso a estos beneficios, en función de la gravedad de la situación del sector y del tamaño de la empresa. Asimismo, se han dispuesto garantías públicas con el fin de facilitar el acceso al crédito de micro, medianas y pequeñas empresas (MiPyMES)" y que "...en esta instancia corresponde tutelar en forma directa a los trabajadores y a las trabajadoras como correlato necesario a las medidas de apoyo y sostén para el funcionamiento de las empresas, en este contexto de emergencia" y que, "...esta crisis excepcional conlleva la necesidad de adoptar medidas de idéntica índole asegurando a los trabajadores y a las trabajadoras que esta situación de emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo, ya que el desempleo conlleva a la marginalidad de la población..."

Asimismo, puntualiza que "...en el marco de las obligaciones asumidas por la REPÚBLICA ARGENTINA en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y con el objetivo de preservar la paz social, corresponde adoptar medidas transitorias, proporcionadas y razonables, con el fin de garantizar el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante su trabajo, que le asegure condiciones de existencia dignas para ellas y para sus familias" y "...a su vez, el artículo 14 bis de la CONSTITUCIÓN NACIONAL impone una protección específica al trabajo en sus diversas formas y en la coyuntura, deviene indispensable la preservación de los puestos de trabajo.", mientras que "...la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de marzo de 2020, ha emitido un documento "Las normas de la OIT y el Covid 19 (Coronavirus)" que revela la preocupación mundial y alude a la necesidad de que los gobiernos implementen medidas dirigidas a paliar los efectos nocivos en el mundo del trabajo, en particular en lo referido a la conservación de los puestos de labor y en tal sentido recuerda la importancia de tener presente la Recomendación 166, que subraya "que todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos, para el trabajador o trabajadores interesados."

Expresa además que, "...por su parte, el artículo 1733 del Código Civil y Comercial de la Nación en su inciso b) establece expresamente la posibilidad que la "fuerza mayor" no exima de consecuencias o pueda ser neutralizada en sus efectos cuando una disposición legal así lo prevea " y "...una situación de crisis como la que motivó el dictado de las medidas de emergencia ya citadas, autoriza a colegir que cabe atender el principio establecido por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN en "Aquino", Fallos 327:3753, considerando 3, en orden a considerar al trabajador o trabajadora como sujetos de preferente tutela, por imperio de lo ordenado por la CONSTITUCIÓN NACIONAL.", por lo que "con arreglo a dichas pautas, resulta imprescindible habilitar mecanismos que resguarden la seguridad de ingresos de los trabajadores y trabajadoras, aun en la contingencia de no poder prestar servicios, sea en forma presencial o en modos alternativos previamente pactados", como así también que "...resulta indispensable garantizar la conservación de los puestos de trabajo por un plazo razonable, en aras de preservar la paz social y que ello solo será posible si se transita la emergencia con un Diálogo Social en todos los niveles y no con medidas unilaterales, que no serán más que una forma de agravar en mayor medida los problemas que el aislamiento social, preventivo y obligatorio, procura remediar. "

Finalmente, en la parte resolutive, establece (ARTÍCULO 2º) "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 (ARTÍCULO 4º) que "...Los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en el artículo 2º y primer párrafo del artículo 3º del presente decreto, no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales."

Razón por la cual, según allí se colige, cuando el Decreto prevé la prohibición de "los despidos" no efectúa la disquisición que en este caso realiza el Juez -tampoco otra-, por su parte, de los considerandos no se autoriza a colegir ni interpretar esa disgresión, antes bien, cuando se explicita la finalidad que inspiró su dictado se indica que fue la de garantizar "el empleo", refiriéndose a los "trabajadores y trabajadoras" y "el salario"; además, esa diferencia tampoco se deriva cuando -como contrapartida-, se nomina como

alcanzados por la emergencia a las "empresas", a los "empleadores y empleadoras" y que, dicha medida "impacta directamente sobre la actividad económica del país y en el sistema de producción de bienes y servicio", cuestión así considerada -dice- "en los decretos dictados en el día de la fecha, en forma concomitante con el presente" al disponer "...la constitución de un Fondo de Afectación Específica en el marco de la Ley N° 25.300 y sus modificatorias, Fondo de Garantías Argentino (FoGAR) con el objeto de otorgar garantías para facilitar el acceso por parte de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas a préstamos para capital de trabajo y pago de salarios, y el decreto que crea el Programa de "Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción" para empleadores y empleadoras y trabajadores y trabajadoras afectados por la emergencia sanitaria y la coyuntura económica" .

Con lo cual, del texto mismo del Decreto no se advierte que -a los fines del alcance de la prohibición de los despidos-, se excluya a los empleadores o empleadoras de la construcción, sean unipersonales o micro, pequeñas o medianas empresas y, a su vez, no existe reglamentación -ni el juez la refiere- que permita eventualmente considerar que esa prohibición -temporal de 60 días, luego prorrogada- se aplica sólo a determinadas ramas o especialidades del trabajo y, otras, consecuentemente, no estarían alcanzadas por esa disposición.

Es claro entonces que, si la propia norma no distingue, por qué habría de hacerlo el juez en este caso; máxime cuando las razones dadas (la especialidad de la tarea desarrollada, su temporalidad y la existencia de un régimen indemnizatorio distinto al previsto en la LCT) no aplican en esta situación – de emergencia y excepcionalísima- , puesto que, en todo caso, ese distinto régimen atinente a los trabajadores de la construcción podrá derivar en cuestiones a considerar – por ejemplo- en despidos y reclamos indemnizatorios en el marco una relación laboral que se desarrolla en tiempos de "normalidad" más, es claro que no se aviene ni resulta dirimente en el marco de la pretensión que expresó el actor en su demanda (fs. 22/22vta., punto I.Objeto) en la cual, particularmente, denuncia un accionar ilegal de la empleadora por haber adoptó un despido sin causa, estando vigente el DNU 329/2020 que, temporalmente, los prohíbe.

En tal andamiaje, si bien se nos ha otorgado -a la judicatura- el carácter de intérprete de las normas en su aplicación al caso concreto (arts. 1, 2 y 3 del CCyC), ello no implica que, en virtud de esa potestad constitucional, asumamos -ni debemos hacerlo- la función de legislador y, menos aun cuando -como en este caso-, a través de aquella, lisa y llanamente regulemos una "exclusión", "restricción" o "limitación", respecto del ámbito y alcance de aplicación de esa "prohibición" de los despidos que, ínsitamente, la propia norma no contiene, puesto que aun -en aquellos casos de vacíos legislativos- si bien existe un margen de discrecionalidad interpretativo, sucede que en este caso en particular, conforme los propios principios -constitucionales, legales y procesales-, que desde antaño nos vienen dados -frente a un margen de duda posible en su interpretación- y, atento la naturaleza laboral del reclamo, deben orientarse a razonar y concluir en la solución que mejor atienda al resguardo de los derechos del trabajador, antes que la opción que los restrinja.

Como se advierte, quien adoptó el despido fue la empleadora, para lo cual no esgrimió allí "causa" alguna, sino que, simplemente le comunicó que prescindía de su relación laboral; ergo, ese distracto fue " sin invocación de causa" y encuadra en la prohibición estatuida por el Dcto. 329/20 y, reiteran, no surge de su texto (tampoco reglamentación) alguna exclusión por ramas o actividades o estatutos particulares, que pudiera dar andamiaje a la interpretación dada por el Juez para negar, preliminarmente, su aplicación.

Es que, ese desajuste se advierte también cuando el juez -al fallar el rechazo in limine- cierra, anticipadamente, cualquier tipo de discusión que pudiera anudarse en este trámite, sin advertir que -aun cuando el cauce procesal elegido resulta una medida autosatisfactoria-, no por ello, se coloca a la parte contraria -en este caso la empleadora que adoptó el despido, según CD de fs. 4- al margen del proceso ni desprovista de defensa, puesto que -en principio- si bien el juez puede sustanciarla "previa y brevemente con quien corresponda" (art. 305 tercer párrafo); nada impide tampoco que, aun de adoptarse "inaudita parte" (sin escuchar previamente a la otra) lo haga posteriormente, en tanto -en ese caso-, se la "posterga", a resultados de la defensa que "el legitimado para oponerse a la medida" (Art. 305, parte final, incisos a), b), c) y d) considere atinente ejercitar, o no.

Además si - al decir de Peyrano- "la liquidez, fortaleza e incontrovertibilidad del derecho en el caso concreto, susceptible de provocar un alto grado de convicción acerca del sustento de la pretensión autosatisfactoria, justificarán la autonomía del trámite y la innecesariedad de desarrollos posteriores" y siendo claro el texto del DNU -según señalamos-, si el juez tenía dudas acerca del alcance de la vía intentada por el actor, nada le impedía sustanciarlo -a fin de contar con mayores elementos y la participación de la contraria- a fin de adoptar luego, razonadamente, la decisión que estimara pertinente.

Razón por la cual, de acuerdo a la plataforma fáctica alegada, la pretensión expuesta, la prueba aportada y el derecho que el actor invoca como aplicable a su pretensión, se desprende que los presupuestos de la vía autosatisfactoria elegida (arts. 302, 305 CPCC y 43 de la CN.) se encuentran acreditados, asistiéndole razón al señalar (en el acápite "4).- CONSIDERACIONES FINALES. CONCLUSIÓN") que, esa "situación no atendida ni considerada por el Juez actuante en Primera Instancia ", errando también procesalmente.

Desde las distintas aristas examinadas, el rechazo anticipado e "inaudita parte" que resolvió el juez respecto de la medida y, conforme los argumentos que le sirvieron de base, se presenta desacertado; primeramente, porque para su desestimación se basó - en parte- en un argumento no expuesto (existencia o no de despido discriminatorio conf. art. 1 de la Ley 25592) , así también, porque acotó los alcances de la normativa (considerando que el actor no se encuentra amparado por la prohibición del Dcto. 329/20 por ser trabajador de la construcción) sin que ese deslinde surja de la norma .

IV.-c) La decisión

En suma, siendo que omitió considerar el juez la pretensión esgrimida conforme el particular marco de la autosatisfactoria instada (arts. 302, 305 del CPCC y art. 43 de la CN) según la cual el actor solicitó por esa vía "la nulidad del despido ilegal del Sr. Carlos Daniel MONZON, procediendo a la efectiva incorporación a su puesto de trabajo", en tanto la empleadora le notificó el 3.4.2020 que "SE PRESCINDE DE SU RELACIÓN LABORAL CON LA EMPRESA A PARTIR DEL DÍA 30/03/2020. HABERES, LIQUIDACIONES Y TARJETA A SU DISPOSICIÓN EL JUEVES 02/03/2020" y, al estar vigente, en esa fecha, el DNU 329/2020, porta por ello un derecho verosímil de ser admtdido.

En definitiva, cabe hacer lugar al recurso de apelación deducido por el actor, revocando el rechazo in limine de la medida autosatisfactoria decidida en la anterior instancia y, consecuentemente decretar la nulidad del despido comunicado por INNOKONST S.A.

mediante CD de fecha 30.3.2020 por contrariar la prohibición prevista en el DNU del PEN 329/202 y -ante su ineficacia- reinstálese al actor en su puesto de trabajo -conforme fuera peticionado (l.Objeto,fs. 22/22vta.)-, que deberá cumplimentarse por el tribunal de origen, una vez firme la presente; ello sin perjuicio de lo defensa que la empresa demandada pudiera esgrimir, una vez adoptada aquella (art. 305 parte final, CPCC).

IV.- d) De la imposición de costas

Finalmente, en lo atinente a este particular agravio, señala el actor que "resulta agraviante a esta parte la condena en costas que el a quo realiza al finalizar su fallo, ello toda vez que luego de que el actor debió soportar el despido ilegal, quedando en estado de desamparo total en medio de una pandemia mundial, ello a causa del proceder del Juez sentenciante que hace oídos sordos a lo dispuesto por el Presidente de la Nación mediante DNU 329/20, debe soportar ser condenado al pago de costos y costas de un juicio", siendo que "...se vio obligado a recurrir ante la Justicia Pampeana en busca de la restitución de los derechos y garantías que su patronal le había arrebatado, toda vez que no se pudo evitar en los intentos conciliatorios previos", tras lo cual solicita se deje sin efecto ese punto, condenándose al pago de los costos y costas, de la presente, a la empleadora demandada.

Sin perjuicio que, como consecuencia de la admisión del recurso, corresponde readecuar las costas impuestas (art. 258 del CPCC), de ello no se sigue -automáticamente- que, en este estadio del proceso -en el cual la accionada no ha sido citada aun sino que el rechazo advino por la actuación del tribunal-, deban serle impuestas a la empleadora las costas generadas por la instancia recursiva, puesto que, si bien el resultado obtenido conduce a dejar sin efecto la imposición de costas impuestas a su cargo en la anterior instancia, dado que se revoca el rechazo in limine de la medida autosatisfactoria intentada y se manda tramitar, ha de estarse a la distribución de aquellas a resultados de la sustanciación, en aquel estadio se efectúe con la accionada (art. 305 parte final), lo que así se resuelve.

V.- De las costas de esta instancia revisora

En lo atinente a este estadio, corresponde que las costas como los honorarios profesionales a asignar por la tarea profesional desarrollada -en este estadio sin que exista aun contradicción- por las letradas del actor, sean afrontadas por este, porque fueron efectuadas en su interés (art. 62, parte final del CPCC), regulándose a favor de las Dras. Carina Mercedes SALVAY y Carolina MORADAS -en conjunto- en la suma de pesos cinco mil (\$ 5.000,00) para lo cual se consideró la idoneidad técnica como la eficacia del recurso (arts. 6 y 14 de la Ley 1007), suma a la que habrá de adicionarse la alícuota del IVA, en caso de así corresponder de acuerdo a la condición tributaria del profesional.

Por ello, la SALA 1 de la Cámara de Apelaciones, por unanimidad,

R E S U E L V E:

I.- Admitir el recurso de apelación deducido por Carlos Daniel MONZÓN contra la resolución de fecha 03.07.2020, dejándose sin efecto el rechazo "in limine" de la medida autosatisfactoria deducida como la imposición de costas allí fallada.

II.- Hacer lugar la medida medida autosatisfactiva y, consecuentemente decretar la nulidad del despido comunicado por INNOKONST S.A. mediante CD de fecha 30.3.2020 por contrariar la prohibición prevista en el DNU del PEN 329/202 y -ante su ineficacia- reinstálese al actor en su puesto de trabajo -conforme fuera peticionado (I.Objeto,fs. 22/22vta.)-, que deberá cumplimentarse por el tribunal de origen, una vez firme la presente - según se indica en Acápite IV.c)-.

III.- Imponer las costas de esta segunda instancia a cargo del actor (art. 62, parte final, CPCC) y, regular los honorarios profesionales de las letradas del actor Dras. Carina Mercedes SALVAY y Carolina MORADAS -en conjunto- en la suma de PESOS CINCO MIL (\$ 5.000,00), suma a la que habrá de adicionarse la alícuota del IVA, en caso de así corresponder de acuerdo a su condición tributaria (arts. 6 y 14 de la Ley 1007) conforme a lo explicitado en el acápite V).

IV.- Regístrese, notifíquese y, firme que se encuentre la presente, devuélvase al Juzgado de origen.

Fdo. Marina E. ALVAREZ - Laura B. TORRES (JUECES DE CÁMARA)
Juan Martín PROMENCIO (SECRETARIO)