

**AUTO NUMERO:** 98. CORDOBA, 21/08/2020.

**Y VISTOS:** Estos autos caratulados: **MAININI, ALBERTO MAURICIO C/ BOETTO Y BUTTIGLIENGO SA - MEDIDA AUTOSATISFACTIVA - CUERPO DE APELACIÓN CUERPO**, expediente N° **9351909** y su relacionado N° **9266777**, de los que resulta que: **I) Mediante presentación electrónica ingresada el 07/07/2020 (08:00 h), el letrado apoderado de la demandada, Blas Horacio Demichelis, interpone recurso de apelación en contra de la sentencia N° 37 de fecha 25/6/2020, notificada por e-cedula el mismo día, dictada por la Magistrada Verónica Marcellino, a cargo Juzgado de Conciliación de Nominación de esta Ciudad; en cuanto por aquella resuelve: “I) Rechazar el planteo de inconstitucionalidad de los DNU 260/2020, 297/2020 y 329/2020. II) Hacer lugar a la demanda autosatisfactiva, declarándose la nulidad de la extinción de la relación laboral comunicada al accionante..., condenar a Boetto y Buttigliengo S.A. a que... lo reincorpore a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que se encontraba al 30/03/2020, y ...le abone los salarios caídos desde la fecha referida..., bajo apercibimiento de aplicar astreintes a razón de 2 jus por cada día de demora (804 del CCC) y... IV) Costas a cargo de la demandada (art. 28 CPT).”.** Expresa que el decisorio le provoca a su mandante un gravamen de imposible reparación posterior, por afectar garantías constitucionales. Dice que corresponde la concesión formal del recurso al impugnar una sentencia definitiva dictada por un juez de Conciliación. Enfatiza que la resolución incurre en una grave violación a las garantías constitucionales que impone la carta magna, las que deben ser acatadas por todos los poderes del Estado. Destaca que el decisorio no satisface la garantía constitucional que emana del artículo 155 de la Constitución Provincial. Bajo el acápite “**PRIMER AGRAVIO**”, señala que el trabajador solicitó su reincorporación invocando la nulidad y/o ineficacia jurídica, que atribuye el decreto 329-2020, a los supuestos de extinción del contrato fundados en la descripción taxativa que formula la norma infra legal, asimilando erróneamente el cese contractual regulado por el art 17 de la ley 22.250 con el supuesto previsto en el art. 245 LCT. Expone que contrariamente a lo sostenido por la Magistrada, no se advierte de la petición del actor, ni surge con suficiente verosimilitud la existencia de una urgencia in extremis, conforme exigencias que hace viables este tipo de medidas. Que en oportunidad de contestar demanda, puso en evidencia que no surgía ni acreditaba sumariamente el peticionante encontrarse frente a una situación de vulnerabilidad o desamparo cuya falta de respuesta inmediata por parte de la justicia le provoque un

perjuicio inminente de imposible reparación ulterior, al poseer el trabajador, al momento de activar la jurisdicción, la suma de \$61.250, depositadas en su cuenta sueldo. Indica que la *a quo* tuvo por cierta la situación de urgencia sosteniendo que, “*la disposición de los montos dinerarios derivados de la desvinculación, en los que asienta la defensa la demandada, de ninguna manera coloca al actor a resguardo del peligro que, en las actuales circunstancias de aislamiento social y emergencia sanitaria, supone perder el salario y de modo inminente la obra social, sumado a la dificultad extrema de obtener un nuevo empleo*”, motivación aparente y dogmática que agravia a su representada, al no haber sido acreditada por el accionante la mentada urgencia **que amerite el tratamiento de la acción en los términos planteados**. Manifiesta que las normas jurídicas invocadas en la sentencia (art 9 LCT) y tratados de Derechos Humanos incorporados al plexo legal argentino, no otorgan una tutela ni crean una presunción que libere al accionante de acreditar en el caso concreto encontrarse en una situación de vulnerabilidad, que de no ser atendida de manera urgente, le provocaría una lesión irreparable. Resalta que su mandante no está obligada a garantizar un ingreso, menos aún estabilidad en el puesto de trabajo al peticionante, al no existir una norma de rango constitucional que así lo exija, a diferencia de los casos previstos en el art. 14 bis de la CN. Señala la referencia efectuada en los considerandos del decreto 329-20 en tanto expresa “*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.*”, no resulta vinculante ni aplicable al caso, toda vez que su extinción no ha sido fundada en razones económicas, supuesto que trata de limitar el decreto, en contra de normas que brindan un tratamiento especial, en casos especiales (art 247 LCT). Recalca que la percepción del fondo cese laboral, sumado al subsidio por desempleo, además de la AUH, a lo que debe adicionarse la posibilidad de acceder al beneficio del

Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) dispuesto por el PEN, cuya imposibilidad de percepción debió acreditar el peticionante, hecha por tierra el argumento dado en la sentencia, de no encontrarse el peticionante con los fondos liquidados por la empresa, a resguardo de los daños que le ocasiona la pérdida de su puesto de trabajo. Expresan los presentantes que no se trata de un empleado de una agencia de turismo o vinculado a la gastronomía, rubros que se mantienen en inactividad. Enfatiza que, en virtud de las tareas de “sereno” que cumplió el trabajador, resulta equivocado y contrario a las reglas de la experiencia, considerar que tenga dificultad para conseguir un nuevo empleo. Agrega que desde mediados del mes de mayo, paulatinamente han vuelto a la actividad varios sectores comerciales, industriales y productivos en general, entre ellos la obra pública, en donde el actor se encuentra en condiciones de obtener un nuevo empleo en la misma categoría; con excepción de la empresa, quien de poder, lo hubiese reubicado evitando todo este desgaste jurisdiccional. Dice que la resolución no se adecua a los lineamientos establecidos en la Constitución Nacional, al no constituir la misma una derivación razonada del derecho vigente con aplicación de las circunstancias comprobadas en la causa, conforme la doctrina emanada del tribunal Cimero en (Fallos: 311:948 y 2402, entre muchos). Destaca que otro tribunal, en un caso análogo que involucraba a mi mandante, resolvió en sentido contrario, motivo por el cual peticiono a la Jueza su adhesión a tal precedente, el cual ni siquiera fue mencionado en los considerandos. Sostiene que la sentenciante efectuó una errónea interpretación de los hechos y de las reglas procesales aplicables a este tipo de medidas, existiendo orfandad probatoria por parte del peticionante, al no haber acreditado encontrarse en una situación de urgencia in extremis real y no conjetural, que justifique otorgar despacho favorable a su pedido, apelando a una medida como la intentada, sin considerar el tribunal las secuelas negativas que provoca en la contraria, afectándose con lo decidido el principio de seguridad jurídica, de división de poderes y de fundamentación lógica y legal. Expresa como **“SEGUNDO AGRAVIO”** que la extinción del contrato de trabajo fue dispuesta por mi representada con fecha 30/3/2020 en los términos del art. 17 de la ley 22.250; cuando aún no había sido dictado el DNU 329-20 ni se había hecho pública, menos aún inminente la declaración de una medida que prohíba ejercer derechos establecidos en normas de carácter estable, castigando con la nulidad de los mismos, en contra de la garantía establecida en el art 14, y 17 C.N. Expresa que dentro de ese marco cesó la relación laboral entre las partes, obrando su representada bajo el amparo de normas jurídicas, vigentes cuya constitucionalidad no ha sido puesta en

duda. Dice que, sobre la base de una hermenéutica indiscutible, su mandante se opuso *ab initio* a la aplicación de un decreto, cuya inconstitucionalidad desechó la a-quo. Manifiesta que la sentenciante, erróneamente sostiene que los efectos de la extinción deben ser juzgados por la ley que regía al momento de ser notificado el actor de su cese. Que tal conclusión agravia a su poderdante, al aplicar una norma cuya vigencia no pudo generar efectos por inexistente al momento de efectuar la firma su declaración de voluntad, con lo cual no puede argumentarse válidamente que la empleadora haya violado o incumplido con la prohibición de despedir que estableció el DNU 329.20. Añade que lo resuelto es contrario a la regla establecida en el art. 7 del CCC, en su segundo párrafo, al encontrarse habilitada la empresa al día 30-3-2020 a rescindir el contrato de trabajo, amén de la suspensión dispuesta en los días previos, la cual no modifica el ejercicio de una facultad autorizada por ley. Enfatiza que si bien es cierto que jurisprudencia pacífica indica que la notificación tiene carácter receptivo, una interpretación lógica, razonable y coherente lleva a considerar que lo es en atención a los beneficios que se le acuerdan al trabajador, como por ejemplo en lo atinente a la antigüedad, vacaciones, derecho al cobro de una remuneración determinada, etcétera; no resultando tal argumento aplicable al supuesto de autos, dado que lo que debe tenerse en cuenta es si la decisión de rescindir por parte de la empresa significó desoír o no la manda normativa, concretamente si significó o no, el incumplimiento del DNU. Manifiesta que la afirmación formulada por la a-quo, en el sentido *"la redacción de la norma contenida en el DNU 329/2020 es clara en cuanto no consagra excepciones de ningún tipo, por lo que no es dable interpretar que algún colectivo de empleados se encuentra excluido de su ámbito de aplicación sin vulnerar el principio constitucional de protección (art. 14 bis CN)"* es equivocada. Que conforme tiene dicho la CSJN, deben tratarse de manera igual los casos iguales, y no debe extenderse el análisis de manera general e indiscriminada a otros, pudiendo existir categorías diferentes en la medida que las mismas no resulten discriminatorias ni arbitrarias. Indica que debe diferenciarse en primer lugar, los casos de extinción cuya declaración de voluntad por parte de los empleadores fue expresada antes o después de publicado el DNU; y en segundo lugar, discriminar entre los trabajadores a quienes se les otorga protección frente a un despido arbitrario y aquellos en que el cese de su contratación tiene una regulación normativa diferente. Bajo el título **"TERCER AGRAVIO"**, expresa que la sentenciante estableció que la cuestión central a dilucidar viene dada por el planteo relativo a la inaplicabilidad e inconstitucionalidad de las disposiciones del DNU 329-20

al ámbito de la actividad regida por la ley N° 22.250; reconociendo a la postre el análisis ontológico que caracteriza a tal régimen especial, en cuanto a que el personal de la construcción, no goza de vocación de permanencia. Que sin embargo, al analizar la compatibilidad del DNU 329-2020 en relación al Estatuto de la construcción, la Magistrada efectuó una interpretación literal de su texto, sin considerar en su razonamiento que, por la particularidad de la actividad de la construcción, la ley 22.250 que la regula, resulta extraña a la figura del "*despido sin causa*". Expone que agravia a su mandante la interpretación literal del decreto 329-20 efectuado por la juzgadora, sin considerar su incompatibilidad con las normas jurídicas invocadas que daban la solución del caso; omisión de exclusión que provoca una lesión al principio de seguridad jurídica y patrimonio de su representada al tener que afrontar el pago de salarios devengados en base a una interpretación irrazonable y arbitraria; no resultando aplicable al caso en consecuencia, la remisión que formula el tribunal a la garantía del art 14 bis CN. Dice que los fundamentos dados por el PEN para justificar el dictado del decreto, no resulta equiparable a la discusión y debate parlamentario que deben dar los legisladores en el recinto del Congreso; al no contar el titular del Poder Ejecutivo en esta actividad de naturaleza legislativa, con una oposición, ni existir argumentos u opiniones contrarias que puedan modificar la intención que dirigió la voluntad del PEN al regular una situación con carácter general; desconociendo o mejor dicho soslayando, o bien menospreciando un régimen jurídico especial, estable, ontológicamente incompatible con las limitaciones impuestas por el decreto, erigiéndose este en un acto de autoridad no democrático, en el cual se ha omitido una discusión previa, pese a ser ratificado en acuerdo de ministros y su ulterior y tardío tratamiento en comisión por parte del Congreso, quien sólo se ha expedido por medio de los bloques parlamentarios, sin existir una convalidación cumplida, ni encontrarse el Congreso en receso o impedido de sesionar al momento del dictado del DNU. Que por tales razones es un error considerar que existió "voluntad del legislador" reflejada en los considerandos. Manifiesta que uno de los indicadores más adecuados para merituar la razonabilidad de una determinada interpretación, es considerar o prever sus consecuencias o verificar sus concretos resultados (cf. CSJN, Fallos T 303-917). Agrega que en el caso de autos, no pudo dejar de analizar la sentenciante que, bien sea por olvido, descuido o incluso silencio ex profeso emanado del DNU, no hubo intención de incluir en el ámbito del citado decreto al personal regido por la ley 22.250; resultando un grave error jurídico asimilar un despido sin causa, a la rescisión contractual prevista en el art 17 del

Estatuto, forzando una inclusión de manera irrazonable. Remarca que, en el caso, dado la naturaleza de la actividad y su régimen legal, no estamos ante el supuesto de la figura del despido, sino de una modalidad de extinción del contrato de trabajo regulado en la ley 22.250, que no fue modificada ni anulada por ninguna ley o DNU, con lo cual ninguna consideración o argumentación de la sentencia resulta suficiente para admitir la medida autosatisfactiva iniciada por el actor. Reitera que el argumento de que la norma no ha formulado excepciones expresas para su aplicación, carece de sustento. Señala a modo de ejemplo la contratación a plazo fijo, resultando inadmisibles frente al cumplimiento del plazo que se impida al empleador dar por rescindida la relación de trabajo, obligándolo a mantener al trabajador en la empresa; lo que constituye una interpretación forzada, extramuros de la constitución; un acto de gravedad institucional, pasible de enjuiciamiento al magistrado por grave desconocimiento del derecho. Que si su mandante hubiera tenido intención de eludir el DNU en crisis, le habría bastado con extinguir el contrato invocando una casual de dudosa validez. Insiste que el DNU debe ser adecuadamente interpretado, conforme al contexto de la legislación vigente, teniendo en cuenta que la ley 22.250 autoriza a la extinción del contrato con independencia de la causa, y por tanto no debe ser afectada la relación de trabajo que se presta en tal actividad. Indica que esa dirección es la seguida por el TSJ en la causa "*Urbano Tito J.E. c/ Benito Roggio e Hijos SA. Recurso de Casación*" (Sentencia 36 del año 2006), desestimando por incompatible la aplicación de la Ley 25561 al régimen de la construcción, en cuanto prohibía los despidos sin causa y doble indemnización en el marco de la grave crisis económica. Como "**CUARTO AGRAVIO**" expresa que, el motivo que originó el cese de la contratación obedeció a la falta de necesidad de un sereno en la obra dado el avance de la misma, circunstancia que no fue invocada en la comunicación remitida el 30/3/2020, al no ser exigida la ley esa carga al empleador. Señala que, paradójicamente si la empresa hubiera expresado una causa, al actor se le habría cerrado la posibilidad de accionar por la vía sumarísima; quedando la situación excluida del supuesto legal. Dice que pese a haber expresado su mandante las razones del cese con posterioridad a su consumación, al momento de contestar el traslado de la demanda ofreció prueba confesional e informativa, la cual fue desechada arbitrariamente, pese haber ordenado el tribunal el trámite previsto en el art 31 del LPT, expresando al respecto "*Córdoba, 16 de junio de 2020... A la prueba confesional e informativa ofrecida: estése al trámite sumarísimo impreso a la presente.*". Manifiesta que lo decidido por la juzgadora ha implicado un cercenamiento al derecho de defensa,

vaciando su contenido, ante la imposibilidad de permitirse acreditar los extremos invocados en su responde. Expresa que pese a negarle la posibilidad de acreditar los hechos alegados por su mandante, luego la Sentenciante le achacó no haber acreditado *in limine* lo afirmado al contestar el traslado. Que de tal manera la Magistrada cercenó arbitrariamente el derecho a diligenciar la prueba ofrecida por la empresa, incurriendo el decisorio en una grave violación a la garantía del art 18 CN, **cuya nulidad debe declararse**, resultando un grave error jurídico que, por tratarse de un proceso urgente, deban soslayarse garantías constitucionales. Enfatiza que el derecho de defensa de su mandante, fue igualmente violado al omitir el Tribunal considerar la aplicación del precedente "Urbano"; como así también lo resuelto en la sentencia dictada en autos "*Villarroel c/ Boetto y Buttigliengo SA. Medida Autosatisfactiva*", al existir una plataforma idéntica; quedando incurso el decisorio en violación a la garantía establecida en el art 155 de la constitución provincial. Que de habersele permitido diligenciar prueba, su mandante podría haber acreditado el dinero que el actor poseía en su cuenta y la percepción de algún otro ingreso, ello con la finalidad de acreditar la inexistencia de falta de recursos al momento de formular su petición, y consecuentemente no encontrarse configurada la urgencia que amerita un pedido de despacho favorable de acuerdo a la vía intentada. Que en igual sentido, podría haber acreditado el estado de avance de la obra en donde el trabajador cumplió servicios. Agrega que, teniendo en cuenta que el recurso de apelación debe ser concedido libremente, el tribunal deberá admitir en esta instancia el diligenciamiento de la prueba ofrecida, la cual ratifica y amplía, consistente en confesional e informativa (al Banco Macro y a la ANSES). Invoca como **"QUINTO AGRAVIO"** que, al momento de evacuar el traslado, su mandante solicitó la declaración de inconstitucionalidad de las normas que declararon la prórroga de la emergencia, el aislamiento social preventivo y obligatorio, y en último término, dispuso la prohibición de despedir sin causa. Que si bien el tribunal analizó el pedido, al igual que el Sr Fiscal de Cámara, erróneamente desestimaron que el PEN no se encontraba autorizado a ampliar la emergencia dispuesta por la ley N° 27.451, resultando nulos en consecuencia los DNU dictados en apoyo al decreto 260/2020. Peticiona que se admita el remedio, al constituir lo resuelto una convalidación a un acto que lesiona el orden constitucional, ante la inobservancia de las reglas establecidas en el art. 99 inc. 3 C.N., en consonancia con lo establecido en los arts. 14 y 14 bis, 31 y 76 C.N.. Que si bien se ha admitido la delegación legislativa en materia de emergencia, la misma tiene que respetar con las limitaciones establecidas por

el art. 76 C.N.. Destaca que en ninguna oportunidad el Congreso autorizó al P.E.N. a restringir derechos consagrados en la C.N., ni concedió una eventual restricción o suspensión a garantías constitucionales, situación únicamente admitida en el caso de disponerse el Estado de Sitio, conforme lo autoriza el art 23 C.N., lo que tampoco ha ocurrido. Que en relación a la modificación al sistema de inestabilidad que establece el decreto 329, la Magistrada expresa que *"la redacción de la norma contenida en el DNU 329/2020 es clara en cuanto no consagra excepciones de ningún tipo, por lo que no es dable interpretar que algún colectivo de empleados se encuentra excluido de su ámbito de aplicación sin vulnerar el principio constitucional de protección (art. 14 bis CN);* lo que provoca agravio a su mandante, al otorgarle estabilidad laboral, alterando un régimen jurídico particular en donde la figura o instituto del despido arbitrario resulta ajeno por incompatible. Agrega que en el marco de la ley 22.250, sólo se puede aplicar a la actividad de la construcción las reglas generales de la LCT, cuando el régimen específico no trata la institución que corresponde. Indica que la extinción del contrato de trabajo se encuentra contemplada expresamente en la ley 22.250, y por tanto no le puede resultar de aplicación lo regulado para los demás trabajadores. Remarca que la ley 22.250 no habla de despido, sino de la extinción del contrato de trabajo; circunstancia que torna inaplicable la prohibición de despedir al trabajador de la construcción, so pena de desnaturalizar su esencia. Dice que, si hipotética y erróneamente se califica de despido a la extinción del contrato de trabajo operado en los presentes, no se trataría de un despido sin justa causa sino por el contrario, con justa causa, pues es una de las causas previstas para terminar con el contrato de trabajo en la ley 22250, la terminación de la tarea de sereno. Que por tal razón, no resulta necesario que el decreto excluya o aclare acerca de su aplicación en los regímenes que no prevén como causal de extinción al despido sin causa, como erróneamente lo ha determinado el tribunal. Expone que en el precedente Urbano, el Máximo Tribunal Local se expidió acerca de la incompatibilidad de las leyes de Emergencia que prohíben o en su caso limitan la facultad de despedir sin causa, declarándolas inaplicables al Estatuto de la Construcción. Que sumado a ello, en el precedente Villarroel denunciado como hecho nuevo en autos, el Juzgado de Conciliación de 10ª Nominación, sin expedirse sobre la constitucionalidad del decreto 329-20, desestimó la medida solicitada por el actor. Agrega que la existencia de tales precedentes, pese a su falta de consideración por parte del tribunal, debieron servir de sustento para imponer en su caso, las costas por el orden causado, ante lo novedoso del asunto debatido, debiendo advertir que le asistieron serias



razones a su mandante para resistir la medida. Peticiona que, en caso decidir confirmar lo resuelto por la a quo, no agrave la situación de la empresa, aplicándole costas, al tener sobrados motivos para recurrir. Hace reserva del Caso Federal. Solicita que se haga lugar al recurso, revocando lo resuelto por el juzgado de Conciliación, con costas. II) A través de presentación electrónica ingresada el 16/07/2020, el letrado del actor, Raúl Alejandro Zalazar, contesta agravios; solicitando el rechazo del recurso con especial imposición de costas. Expresa que la apelante finca su argumento en la inaplicabilidad de la legislación de emergencia –DNU N° 329/2020 y 487/2020- al régimen de la construcción, por el supuesto hermetismo y particularidades de dicho régimen; pero en tal embestida omite un prudente análisis de la coyuntura actual que atraviesa el país, en la que no puede soslayarse la plena vigencia, jerarquía equivalente a las leyes y calificación especial de los DNU, debido a la emergencia sanitaria provocada por la pandemia global de COVID19, lo cual desplaza excepcionalmente por la emergencia descripta a la ley 22.250 en determinados efectos del contrato tal como la facultad de rescindirlo sin invocación de causa. Que ello es así en virtud de su triple condición, esto es, por tratarse de una norma de emergencia, posterior en el tiempo y más favorable al trabajador. Destaca que el dictamen de la Fiscalía Civil, Comercial y Laboral de Segunda Nominación, dictaminó sobre la constitucionalidad de las normas impugnadas. Dice que la verosimilitud del derecho invocado por el actor se configura con la decisión de desvincularlo en plena vigencia de la medida que expresamente lo prohíbe, a pesar del hecho de que el apelante haya depositado la escasa suma de \$61.250 en concepto de liquidación final y fondo de cese, en la cuenta sueldo del actor y a consecuencia del distracto operado, ya que ello no supera la ilicitud inicial de dicho acto. Señala que el apelante a través de los agravios que invoca, pretende correr el foco central de la discusión, que no es otro que el despido dispuesto, en franca violación de normativa que expresamente lo veda y con ausencia total del principio de solidaridad, como si le fueran ajenas las consecuencias dañosas que produce la extinción de la relación laboral: desempleo, ausencia de ingresos económicos, imposibilidad de acceder a un servicio de medicina privado, entre otras. Indica que, llamativamente en la contestación de la vista corrida en conciliación, la propia apelante sostiene que es una empresa cuyo objeto principal es la construcción y ejecución de obras en su mayoría de carácter público y que por causa del aislamiento social preventivo y obligatorio se paralizaron las obras que se encontraba ejecutando, lo cual impedía la prosecución de la relación laboral con el trabajador, contrariando la

conducta precedentemente asumida ya que con anterioridad al despido, la patronal había suspendido al trabajador alegando causa de fuerza mayor y haciendo saber al trabajador que debería presentarse el 15/04/2020 para “*reanudar su prestación laboral en el lugar y horario habitual*”, lo cual denota un comportamiento reñido con los deberes de conducta que un buen empleador debe observar en el inicio, desarrollo y extinción de la relación laboral, contrariando los principios de buena fe y solidaridad que se tornan de gravitación capital en situaciones excepcionales como la actual. Manifiesta que, dado el carácter receptivo de las comunicaciones, principio cardinal que gobierna las notificaciones, el apelante intenta soslayar su responsabilidad cuando la experiencia normal indica que es de exclusiva responsabilidad del emisor los riesgos del medio elegido, ya que las mismas se perfeccionan cuando son recibidas por el destinatario dado que la declaración de voluntad llega a su esfera jurídica en ese instante. Cita jurisprudencia. Indica que la apelante insiste en la estructura y particularidades del régimen de la construcción, omitiendo toda mención al excepcional escenario producto de la pandemia mundial por el COVID-19. Expresa que no desconoce las características particulares del régimen de la Ley 22.250, como la transitoriedad y rotación del personal que importa una norma general aplicable para todo el régimen en tiempos normales, pero en la coyuntura actual, los DNU 329/2020 y 487/2020 han venido a establecer excepcionalmente y por un plazo determinado, un sistema de estabilidad en el empleo que desplaza en determinados efectos del contrato a la Ley 22.250; como la facultad de rescindirlos sin invocación de causa, lo que resulta a todas luces razonable frente a la situación de emergencia que atraviesa el país y el mundo entero. Que ello es así atento el sentido teleológico de las disposiciones excepcionales dictadas en la emergencia, en cuanto buscan paliar los efectos nocivos de la pandemia en el mundo del trabajo procurando la protección del empleo como fuente principal de ingreso de los trabajadores que posibilita no solo la subsistencia de los mismos, sino el desarrollo personal y de todo el grupo familiar. Cita doctrina. Dice que el artículo 4° del DNU 329/2020 establece un sistema de estabilidad propia por un plazo de 60 días, lo cual no contendría ningún tipo de incompatibilidad con el régimen de la Ley 22.250, más aún cuando el espíritu de la normativa de emergencia pretende “*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 Dialogo Social en todos los niveles y o 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*”. Señala que cualquier interpretación que pretenda excluir a los trabajadores de la construcción del alcance de los DNU en cuestión, dándoles un trato diferente que al resto de los trabajadores sin razón valedera alguna, incurriría en una evidente discriminación violatoria del principio constitucional de igualdad. Cita doctrina en aval a su postura. Insiste que resulta ilógica y/o contradictoria la conducta anterior asumida por la empresa, ya que previamente al despido, había suspendido al actor alegando causa de fuerza mayor y haciéndole saber que debería presentarse el 15/04/2020 para “*reanudar su prestación laboral en el lugar y horario habitual*”. Dice que en cuestión de días la empleadora cambió radicalmente su postura de suspender al trabajador por fuerza mayor a prescindir del mismo por el avance de la obra contrariando los deberes de conducta que todo buen empleador debe observar a lo largo del inicio, desarrollo y extinción del vínculo laboral. Reitera que el *quid* de la cuestión se centra en el análisis de la medida rescisoria adoptada, expresamente vedada por la legislación de emergencia. Que el planteo de inconstitucionalidad de toda la legislación de emergencia efectuado por la apelante, lo es con total ausencia de sosiego al principio de solidaridad para con la sociedad entera ante esta brutal crisis que atraviesa no sólo el país, sino el mundo entero. Dice que por la propagación del COVID-19 a nivel mundial, declarado como *pandemia* por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo del 2020, y a raíz de la velocidad del agravamiento del mismo, las autoridades internacionales del mundo han tomado medidas procurando frenar el avance y la propagación del virus. Que es en ese contexto en que deben ser analizados las medidas dispuesta por el PEN en relación al DNU 260/2020, que amplía la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la Ley 27.451; y el DNU 297/2020 que estableció el ASPO. Dice que resultan a todas luces razonables y proporcionadas las medidas tomadas por el PEN en la emergencia, atento a la imprevisibilidad y velocidad en el avance de la crítica situación sanitaria, lo cual no admitía transitar el curso ordinario del parlamento; no obstante lo cual, la Comisión Bicameral Permanente establecida por el art. 99 inc. 3 de la C.N. por la Ley 26.122, dictaminó favorablemente en relación a los decretos en cuestión, entre otros, y el Senado de la Nación los ratificó con fecha 13/05/2020; sin constituir lo legislado, materia penal, tributaria, electoral o de régimen de los partidos políticos, por lo que el PEN dicto los DNU dentro de los límites que le fueron concedidos. Que el DNU 329/2020 (hoy prorrogado por el DNU 487/2020), de manera excepcional y por un plazo determinado, prohíbe los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de

60 días, como así también las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el igual plazo, estableciendo la ineficacia de las medidas tomadas en violación a lo dispuesto. Expresa que el referido DNU fue dictado en un marco de emergencia y con la finalidad de paliar los efectos en materia ocupacional, ya que la tasa de desempleo va en un alza galopante, desde antes de la pandemia lo cual lleva a la inevitable conclusión de que va ser mucho peor aún después de la misma; quedando reflejado de esta manera el estado de necesidad y urgencia en que el decreto se dicta. Expresa que se legisló teniendo en consideración la protección de ambos extremos de la relación laboral, en el caso de las empresas mediante 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. Indica que el PEN, dentro de las facultades conferidas por el art. 99 inc. 3 de la CN y habiendo cumplido con las exigencias allí establecidas para la validez de los DNU (circunstancias excepcionales, materias no excluidas, validación por la Comisión Bicameral Permanente del Congreso) decidió salvaguardar las relaciones laborales incrementando el nivel de tutela a los trabajadores por un plazo determinado; con lo cual la prohibición de despedir involucra la antijuridicidad de las decisiones que tomen medidas extintivas en los vínculos laborales, asentando el orden público de protección laboral claramente con carácter temporal y excepcional, apuntadas a evitar situaciones disvaliosa derivadas de la pérdida de empleo; máxime si se tiene en cuenta que las particularidades del régimen de la Ley 22.250 tampoco pueden marginar la operatividad de los principios del derecho laboral, los cuales cobran especial relevancia frente a la compleja situación que atravesamos y que definen el espíritu tuitivo de la normativa de emergencia. Que la imperatividad de la prohibición de despedir sin causa opera como disposición de orden público. Solicita que se impongan costas a la contraparte. Formula reserva del Caso Federal. **III)** Mediante presentación electrónica ingresada el **05/08/2020, el letrado apoderado de la accionada** contesta la vista que se le corriera, manifestando que dentro del término establecido en la sentencia apelada, su mandante procedió a dar de alta nuevamente al actor, emplazándolo para que se presente en la empresa. Que ante la inexistencia de actividad para asignarle, de acuerdo a su categoría, al haber concluido la necesidad de contar con un sereno en la obra en construcción, en la actualidad mi mandante no tiene vacante ningún puesto para

asignarle. Expresa que no obstante ello, va a abonar los salarios devengados en este período conforme lo ordenado por el tribunal. **IV)** La Fiscalía de Cámara remite dictamen en virtud de la vista dispuesta mediante proveído del 11/08/2020, a cuyos términos se hace remisión en honor a la brevedad.

**Y CONSIDERANDO:** **I)** Elevada la causa a esta Sala, firme el decreto de autos y recibido el dictamen del Ministerio Público pertinente, los presentes quedan en estado de ser resueltos. **II)** Revisado el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad del recurso de apelación intentado, se advierte que fue planteado en tiempo y forma, por quien tiene interés directo y en contra de una resolución impugnada por esta vía (arts. 3, inc. 2, 85, 94, 95 y ctes. LPT), por lo que corresponde ingresar a su tratamiento. **III)** Analizados los planteos efectuados por las partes, constancias de autos, dictámenes de Fiscalías y argumentos brindados por la Magistrada actuante, el Tribunal arriba a la conclusión que la sentencia en crisis, en el particular caso sometido a debate, debe ser revocada, en cuanto dispone declarar la nulidad de la extinción de la relación laboral dispuesta por la accionada y su reincorporación a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que se encontraba al 30/03/2020, por las razones que seguidamente se exponen: Tal como expresa la apelada en su escrito de contestación de agravios, la principal cuestión, de carácter dirimente, finca en dilucidar si el mentado DNU N° 329/2020 y sus correlativos, resultan de aplicación al vínculo laboral de autos; regido por la Ley N° 22.250. Este “**régimen jurídico específico**” (cf. art. 35 ib.) se estructura sobre la **principal característica** que presenta la **actividad de construcción**, que no es otra que su **ejercicio irregular o asincrónico**, marcado por el comienzo y terminación de la obra encomendada al constructor, entre lapsos de inactividad por ausencia de éstas. De tal rasgo distintivo deriva que los vínculos entre obreros y empleadores de la construcción sean por tiempo limitado; mientras dure la ejecución de la obra; aspecto sabido *ab initio* por los contratantes, erigiéndose tales relaciones como una **excepción a la modalidad contractual de indeterminación del plazo** (que reviste el carácter de regla general en el derecho del trabajo). Entonces, puede afirmarse que, la vocación de permanencia del vínculo en relaciones como las de autos, esta ceñida a la existencia de una obra en construcción. Otra característica distintiva, consecuencia de la precedentemente señalada lo constituye la implementación del **fondo de cese laboral**, sistema adoptado por el art. 15 de la ley 22.250, el cual expresamente **sustituye al régimen de despido** contemplado por la ley de contrato de trabajo. Las indicadas peculiaridades de la actividad de construcción, son en definitiva las que imponen un

tratamiento especial excepcional al régimen general laboral, integrado por el DNU 329/2020 y sus correlativos. En tal sentido, en opinión que el Tribunal comparte, Jorge J. Sappia expresa que: *“Como su antecesora, la ley 22.250... recogió como elemento fundante de su individualidad... la extrema movilidad de sus trabajadores, que no acusaban y tampoco acusan hoy, una vocación de permanencia en relación con el contrato que les vincula a su empleador... Del otro lado, el del empleador, se anotó que éste adolece de la imposibilidad de asegurar a su dependiente la continuidad de sus prestaciones, habida cuenta de que no existe una secuencia continua en la realización de las obras... De tal modo se consagró la formación de un Estatuto particular, cuyo énfasis esencial se puso en el diseño de un mecanismo diferente del establecido en la ley general, para constituir el contrato de trabajo”* (cfr. autor citado: **“El Estatuto de los Trabajadores de la Construcción” en: “Revista de Derecho Laboral – Estatutos y otras actividades especiales – II”, p. 74, Rubinzal –Culzoni Editores, Santa Fe, 2004**). Tal característica es igualmente señalada por Laura Castagnino, quien sostiene: *“...Desde el punto de vista de los trabajadores, suele observarse la ausencia de vocación de permanencia y un constante proceso “migratorio” de egreso y reingreso a la actividad... En cuanto a los empleadores, se advierte una forzosa discontinuidad en las posibilidades de dación de trabajo efectivo, dado que no siempre que finaliza una obra, el principal se encuentra en condiciones de brindar ocupación efectiva....lo que explica la alta movilidad que caracteriza al sector”* (cfr.: autora citada en: **“Tratado de Derecho del Trabajo”, Tomo V – A, p. 304, dirigido por Ackerman, Mario, Rubinzal- Culzoni Editores, Santa Fe, 2014**). La señalada particularidad de la actividad de construcción, también fue destacada por el Tribunal Superior de Justicia en la causa: **“Urbano, Tito J.E. c/Benito Roggio e H. S.A” (Sentencia N° 63 de fecha 26/4/2006)** quien, al analizar la naturaleza del fondo de cese laboral, sostuvo: *“...La ley 22.250 puso el acento en la transitoriedad de su ocupación, diferente a la mayor estabilidad que se les otorgaba en otros ordenamientos laborales, constituyéndose así en el núcleo central del hermético sistema de la construcción. La alta tasa de movilidad no es más que un reflejo de la oferta y la demanda del mercado en el que se encuentra inserta. Por ello, las relaciones laborales que se traban entre los sujetos intervinientes carecen de la nota esencial que tipifica la regla imperante en el régimen general, cual es, el carácter indeterminado del contrato de trabajo...”*. A su vez, tal como se adelantó, otra de sus particulares características, la constituye la existencia del denominado fondo de **cese laboral**, cuya función no es otra que formar o constituir un

capital a percibir por el trabajador una vez culminado el ligamen, independientemente del motivo de la extinción. Al decir de Jorge J. Sappia el mentado fondo carece de naturaleza indemnizatoria pues no repara ningún daño por despido arbitrario; de ahí que, es correcto negarle el calificativo de indemnizatorio pues **el sistema previsto por el Estatuto de la Construcción no exige la observancia del deber de respeto a la estabilidad del trabajador** como lo hace el régimen general, en el caso del contrato de trabajo destinado a ejecutarse por tiempo indeterminado en los términos del artículo 90 de la LCT. Entonces, conforme el régimen general (Ley 20.744), el despido incausado, por arbitrario, trae ínsito un daño que debe ser resarcido en forma tarifada, al vulnerar el derecho a la estabilidad del dependiente (consagrado en el principio de indeterminación del plazo). En la ley 22.250, de antemano y con sustento en el ejercicio irregular de la actividad de construcción, el contrato no está sujeto a extenderse en el tiempo, pudiendo ser interrumpido por las partes en cualquier momento; no existiendo por ende expectativa de permanencia y/o continuidad del vínculo que regula; de ahí que, decidida la extinción de la relación, no reconoce cercenamiento de derecho alguno legalmente protegido, excluyendo así toda variante resarcitoria de un perjuicio que la ley reputa inexistente. El trabajador de la construcción accede al fondo sin que realmente se encuentre en situación de paro y sin que necesariamente sea forzoso. Puede ser voluntario, pero además, y esto es lo decisivo, la desvinculación del trabajador de su empleo puede tener como causa eficiente, no sólo su decisión unilateral, sino también su determinación de ingresar a otro puesto de trabajo, con lo cual la percepción del fondo no atiende a su condición de desempleado; lo que habilita a sostener que el fondo constituye una compensación por tiempo de servicio. El sistema del Fondo de Cese Laboral no reviste naturaleza jurídica indemnizatoria; no es una indemnización, sino que se trata de una prestación fundada en la necesidad de procurar al trabajador de la construcción, que cesa en su vínculo laboral, una protección que, para la hipótesis en que no obtenga una nueva colocación, le permita subvenir a sus necesidades (autor y ob. citada, p. 99). En tal dirección el Tribunal Superior de Justicia, en el precedente ya mencionado, indicó: *“El Fondo de Cese Laboral (denominación actual conforme al art. 14, ley 25.371 - B. O. 2/1/01) consiste en una patrimonialización del tiempo de servicio y se integra con un aporte que efectúa el empleador de la industria de la construcción desde el comienzo de la relación laboral (art. 15, ley 22.250). Su finalidad es regular el vínculo existente entre las partes y particularmente la situación que se genera al producirse el desenlace. Vázquez Vialard lo ha definido acertadamente como un salario*

*diferido compuesto de un porcentaje de la remuneración que debe depositarse en forma mensual y se hace efectivo al finalizar la relación por cualquier causa. En forma coincidente, Justo López lo califica como un fondo de garantía del tiempo de antigüedad del cual el trabajador dispone cuando cesa la relación de trabajo, sin ninguna restricción. Por su parte, Etala descalifica la naturaleza indemnizatoria pues lo considera como una suma de dinero acumulada en función del tiempo de servicio, que se va devengando mes a mes y se torna exigible al momento de la extinción del contrato de trabajo...La aparición de este instituto con la sanción de la ley 17.258 se vinculó con la necesidad de poner un quietus a las situaciones de incertidumbre que se derivaban del cese de las relaciones especiales generadas en el ámbito de la referida industria. En la práctica, su objetivo fue sustituir el régimen tradicional del preaviso e indemnización por antigüedad que imperaba con la ley 11.729 y que cubría la estabilidad precaria de este tipo de trabajadores...Empero, y sin perjuicio de la particular naturaleza jurídica del Fondo de Cese Laboral, lo determinante es que se percibe cualquiera sea el motivo de la extinción del vínculo habido, aunque para ello se tenga en cuenta, de algún modo, la antigüedad del trabajador. El art. 35 de la ley 22.250 asigna a sus disposiciones el carácter de normativa de orden público que excluye la aplicación de la ley de contrato de trabajo. Y luego establece como parámetro una regla de compatibilidad para los aspectos no regidos por este régimen específico. En cumplimiento de esa directriz, si pasamos por el tamiz del sistema las normas que regulan la indemnización por despido (art. 245 LCT; art. 7, ley 25.013) como una protección frente a la ruptura arbitraria del contrato, se revela su incompatibilidad con el Fondo de Cese Laboral que, como se ha visto, es una remuneración diferida que percibe el obrero de la construcción al concluir el vínculo con el empleador independientemente de la forma de su extinción...". En virtud de las características hasta aquí señaladas, que tipifican las relaciones de los trabajadores de la industria de la construcción, puede afirmarse sin hesitación que éstos carecen de estabilidad en el empleo, al encontrarse condicionada su permanencia a la existencia de obras en ejecución; de ahí que, mal puede una norma general disponer la inamovilidad de un dependiente, cuyo régimen específico, se encuentra estructurado sobre la base de la transitoriedad de las labores de obra. La exclusión del colectivo de trabajadores que aquí se propicia (en relación a los DNU dictados por el PEN), no luce irrazonable ni puede ser tildada de arbitraria, aún en el presente estado de emergencia sanitaria, puesto que, independientemente de tal contingencia, el régimen de la construcción -reiteramos-*



se apoya en la transitoriedad de las prestaciones; circunstancia objetiva conocida por los contratantes. Sappia con la claridad que lo caracteriza, plantea al respecto: “...La pregunta es: El DNU 329/20 es aplicable al contrato de trabajo de la industria de la construcción, regido por la ley 22.250? La respuesta afirmativa puede ser, y de alguna forma lo es, una manifestación protectoria de los trabajadores del sector, teñida de la mejor buena voluntad. Pero no es jurídica. Las decisiones judiciales, deben acreditar basamento en esa condición. Veamos. El último párrafo del art. 15 de la ley 22.250 textualmente reza: “El sistema a que se refiere el presente artículo para el trabajador de la industria de la construcción reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por la Ley de Contrato de Trabajo”. La Carta Magna impone que las sentencias sean fundadas en la ley y que estas sean anteriores al objeto del pronunciamiento. Los dos pronunciamientos que comento se apoyan en que el DNU 329/20 no ha distinguido el sistema de la ley 22.250 del régimen general de la ley 20.744 y por ende no cabe distinguir donde la ley no distingue. A contrario sensu claramente se observa que en este caso, la ley distingue, lo que nos obliga a los operadores del Derecho del Trabajo a distinguir. La distinción está planteada en la generación de un sistema diferente, donde no existe estabilidad, ni relativa ni absoluta, o ni propia ni impropia, según se quiera calificar. El contrato de trabajo de la construcción no plantea que la estabilidad del trabajador sea una condición exigible en el contrato de trabajo específico, lo cual implicaría que su inobservancia sería causante de un daño al dependiente. No hay una expectativa de mantenimiento del vínculo, por lo que se instituyó –con el Fondo de Cese Laboral- una compensación por tiempo de servicio. De tal modo el DNU 329/20, es inaplicable respecto del ámbito de aplicación de la ley 22.250, en tanto según el art. 15 cuyo último párrafo transcribí más arriba, establece que en el sistema no hay ni preaviso ni despido. Simplemente opera la extinción...”. (cfr. autor citado en: “El DNU 329/20 y la ley 22.250”, *Semanario Jurídico* N° 2260). Por otra parte no debe olvidarse que el propio Poder Ejecutivo, en decreto posterior, específicamente el 528/20 previó que no siempre será posible la reinstalación, al expresar en los considerandos del mismo que: “...sin perjuicio de la prohibición de efectuar despidos sin justa causa, y por las causales de falta o disminución de trabajo, establecida por el Decreto N° 329/20 prorrogado por el Decreto N° 487/20, existen situaciones que demuestran la necesidad de mantener la duplicación de las indemnizaciones, como son las referidas a la extinción indirecta del vínculo por incumplimientos graves del empleador y la empleadora o a la aceptación

por parte del trabajador o de la trabajadora de la eficacia extintiva, **o incluso en aquellos supuestos en los que se torna difícil acceder a la reinstalación**, ya sea por la clandestinidad laboral o el **cese de actividades**. Que tal como pasó al momento del dictado de la medida original, esta medida ha sido concebida para atender la situación de vulnerabilidad de los sectores más desprotegidos y, al mismo tiempo, evitar que se acreciente el nivel de desprotección de los trabajadores y de las trabajadoras formales. Que extender los alcances de este decreto al ámbito del Sector Público Nacional estaría desprovisto de toda razonabilidad, dado que serviría para que se amparen en ella altos directivos con responsabilidades jerárquicas que pretenden encontrarse abarcados por las previsiones de la norma...”. Se resalta, en opinión que se comparte, que dicho aspecto fue expresamente señalado por el Dr. Pablo Martin Grassis, a cargo del Juzgado de Conciliación de Segunda Nominación de la ciudad de Río Cuarto, en la sentencia N° 55, de fecha 08.07.2020, dictada en la causa: “**Arias, Francisco Esteban c/ Tecma SRL. Medida Autosatisfactiva**”, expediente N° **9290279**”, luego de efectuar un profundo y meduloso análisis de la aplicación del DNU aludido, al régimen de la ley 22.250, en el estableció que el decreto 329/20 no resulta aplicable a los vínculos comprendidos en el ámbito del estatuto de la construcción. Adviértase que, en el caso de autos, la accionada cumplió con lo dispuesto por los artículos 15 y 17 de la ley 22.250, al haber puesto a disposición del actor el fondo de cese laboral al dar por finalizada la relación. En definitiva, la aplicación del DNU 329/20 a las relaciones alcanzadas por la ley 22.250 no repara en las notas distintivas del régimen de la industria de la construcción y por ende, acudiendo a las expresiones del decreto 528/20, carece de la razonabilidad suficiente en relación al régimen especial. Resaltamos que, en este punto, seguimos el criterio adoptado por el Dr. Enrique A.M. Rolón, en su voto minoritario recaído en la causa “**GARCIA GUSTAVO EMANUEL C/ INGENIERIA SRL E ING. ROBERTO Y CARLOS TRUJILLO SRL – UTE - CUERPO DE APELACION – EXPTE. 9361637**” (Auto Interlocutorio N° 149 del 20/8/2020) a cuyas consideraciones nos remitimos. Finalmente, respecto a la interpretación razonable de las normas la C.S.J.N., entre otros precedentes, expresa: “*Por encima de lo que las leyes parecen decir literalmente es propio de la interpretación indagar lo que ellas dicen jurídicamente. En esta indagación no cabe prescindir de las palabras de la ley, pero tampoco atenerse rigurosamente a ellas, cuando la interpretación razonable y sistémica así lo requiere*” (Fallos, 311:2751; 312:1614). Cabe destacar, por último, que los trabajadores de la industria de la

construcción, poseen un régimen propio a los fines de atender la contingencia social de desempleo, establecido en la ley 25.371. A diferencia del régimen común regulado en la ley 24.013, aquella en su artículo 4, inciso a) establece que, entre las causales que originan la prestación, se encuentra el cese de la relación por parte del empleador. En sintonía con la conclusión a la que se arriba, se destaca la posición adoptada por la Fiscal de Primera Instancia en su respectivo dictamen, a cuyos términos se hace remisión en honor a la brevedad. En virtud de los argumentos dados respecto a la inaplicabilidad al caso de autos de los señalados DNU, deriva abstracto el tratamiento del planteo de inconstitucionalidad articulado por la accionada. Por todo lo expuesto, corresponde en definitiva acoger el recurso de apelación interpuesto por la demandada, y en consecuencia revocar la sentencia N° 37 de fecha 25/6/2020, en cuanto dispone la nulidad de la extinción de la relación laboral comunicada al accionante y su reincorporación a su puesto de trabajo, con fundamento en el DNU 329/2020; declarándose la validez de la comunicación que puso fin a la relación. Resta señalar que, independientemente de la solución que aquí se adopta, al haber puesto el actor a disposición de la accionada su fuerza de trabajo, los salarios que liquidara la empresa en virtud de lo resuelto por la *a quo*, resultan legítimos por aquella circunstancia; lo que exime al Tribunal de mayores consideraciones al respecto. Con costas por su orden atento lo novedoso de la cuestión sometida a debate y la existencia de interpretaciones jurisprudenciales disimiles (art. 28 LPT). Diferir la regulación de honorarios de los profesionales intervinientes (art. 26 ib.), la que se practicará de conformidad a lo previsto en el art. 40 ib. Por todo lo expuesto el Tribunal,

**RESUELVE:** **I)** Hacer lugar al recurso de apelación articulado por la parte demandada, y en consecuencia revocar la sentencia N° 37 de fecha 25/6/2020, en cuanto dispone la nulidad de la extinción de la relación laboral comunicada al accionante y su reincorporación a su puesto de trabajo con fundamento en lo dispuesto por el DNU N° 329/2020; declarándose la validez de la comunicación que puso fin a la relación. **II)** Con costas por el orden causado. Diferir la regulación de los honorarios de los profesionales intervinientes, las que se practicaran de conformidad a lo expuesto en el considerando de la presente resolución. **III)** Protocolícese, hágase saber y oportunamente bajen al tribunal de origen a sus efectos.

Texto Firmado digitalmente por: **SUELDO Tomas Enrique**

Fecha: 2020.08.21

**VITALE Silvia Monica**

Fecha: 2020.08.21

**PERLBACH Guillermo Otto**

Fecha: 2020.08.21