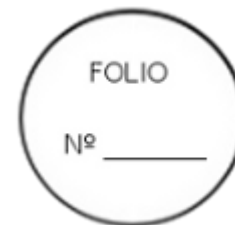




**Libro de Autos Nº II.**  
Secretaría Única  
Autos Nº 178.  
Foja Nº 306/316.  
**Registrado el 13/07/2020.**



Posadas, 08 de julio de 2020.

**Y VISTOS:**

Para resolver en autos caratulados **“Expte. Nº 53532/2020 MARECO JULIAN ANDRES y Otros C/ EXPRESO SINGER SA DE TRANSPORTE S/ Autosatisfactivas”**

**Y CONSIDERANDO:**

Pasan las presentes actuaciones a despacho a los fines de resolver la medida autosatisfactiva interpuesta por los señores **Diego Antonio Arguello** DNI: 26.182.838, **Guido Maxilimiliano Arrua** DNI: 33.012.674, **Julio César Benítez** DNI: 22.977.799, **Alejandro Gabriel Cardozo** DNI: 37.156.703, **Rodrigo Rubén Calderon** DNI: 37.325.237, **Ricardo Antonio Fernández** DNI: 24.079.596, **Silvio Antonio Gómez** DNI: 21.684.276, **Víctor Moisés Giménez** DNI: 21.301.244, **Julián Andrés Mareco** DNI: 17.411.402, **Luis Gabriel Prestayko** DNI: 22.832.199, **Raúl Alberto Rodríguez** DNI: 17.412.100, **Miguel Antonio Rodríguez Medina** DNI: 22.045.855, **Víctor Fabián Ramos** DNI: 28.675.619, **Jhonny Adrián Rojas** DNI: 27.345.543, **Oswaldo Esteban Sorghe** DNI: 28.957.073 y **Rodolfo Oswaldo Vallejos** DNI: 24.465.103; contra **EXPRESO SINGER S.A DE TRANSPORTE** con domicilio en Ruta Nº 12 Km 7.5 de la ciudad de Posadas.

Solicitan que se abonen sus sueldos debidos de los meses de marzo, abril, mayo y aguinaldo del corriente año, se proceda a abonar los aportes retenidos a los organismos de la seguridad social y se les haga entrega de los recibos de haberes de los meses mencionados, todo acorde al DNU 297/20 art. 8 decretado en el marco de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social que aqueja a nuestra sociedad, situación que se vio ampliamente agravada con la pandemia CONVID-19.

Manifiestan que se desempeñan como choferes de la empresa de transporte demandada, labor que ejecutaban de lunes a domingo en

días y horarios rotativos de acuerdo al servicio que le correspondía. Se encuentran afectados al servicio de línea de larga distancia y al de línea interprovincial, siendo el sueldo básico acorde a escala salarial de \$32.547, a lo que se adiciona antigüedad, bono solidario acorde DNU 14/20, presentismo y viáticos.

Destacan que la actividad que ellos realizan no se encuentra exceptuada, razón por cual cumplieron sus labores hasta el día en que se declaró el aislamiento social, preventivo y obligatorio acorde al Decreto N° 297/20 y se encuentran a la espera que la patronal reinicie las actividades para poder continuar cumpliendo con sus funciones.

Exponen los actores que en fecha 4, 8 y 10 de junio individualmente enviaron telegrama laboral a fin de intimar a la empresa a abonar los salarios debidos y no habiendo respuesta a ninguno de los ellos decidieron interponer la presente medida. Estos despachos dicen: "...vengo por el presente a intimar a que en el plazo perentorio de 48 hrs de recibida la presente, procedan a abonar los salarios debidos del mes de marzo, abril y mayo del corriente año, como así el incremento enunciado en el DNU 14/20 y se regularicen los aportes retenidos destinados a los Organismos de la Seguridad Social, cuotas sindicales y obra social. Motiva mi pedido la intangibilidad social enunciada en el Art. 8 de la resolución N° 297. Se le recuerda el contexto actual que nos encontramos viviendo como así la legislación dictada al respecto. Así con fecha 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial De La Salud (OMS), declaró el brote del nuevo coronavirus como una pandemia, que por el Decreto N° 260 del 12 de marzo de 2020 se amplió en nuestro país la emergencia pública en materia sanitaria establecida por Ley N° 27.541, por el plazo de UN (1) año en virtud de la pandemia declarada. Como así el DNU 329/20 el cual prohíbe los despidos y las suspensiones por falta o disminución del trabajo o fuerza mayor, prorrogado el mismo por el DNU 487/20. El derecho del trabaja consagra el principio de continuidad de la relación laboral y lo cual se demuestra mediante mi actuar. Nunca me ausente de mi lugar de trabajo, siempre cumplí con vuestras órdenes y sobre todo, otorgue mi libertad por servicio a la empresa y con el compromiso del debido pago de mis salarios en tiempo y forma, en un todo de acuerdo a los Arts. 74 y 103

de la LCT. Ante todo lo manifestado, se solicita que se revierta la situación, colocándome a vuestra disposición para seguir cumpliendo con sus órdenes como lo vengo haciendo por más de ... años, una vez que se exceptúe nuestra actividad del aislamiento social, preventivo y obligatorio. Se ratifica la buena fe de esta parte a los fines de proseguir la relación laboral...".

Agregan que esos despachos postales fueron enviados al domicilio que se encuentra abierto de la empresa, ya que se encuentra trabajando en otra actividad como logística, taller de colectivos, encomiendas y se encuentra el personal administrativo de recursos humanos. Señalan que no solo no contestó las misivas, sino que lo único que encontraron los actores en su cuenta sueldo depositado, fue en fecha 11/6/2020 el pago de la ATP sin que la demandada haya depositado el otro 50% del salario desde el mes de marzo del corrientes año, ni el aguinaldo.

Afirman los trabajadores que el DNU 297/20 posee sólidos fundamentos y deja en claro que el bien jurídico a proteger es la preservación y conservación del empleado como así la intangibilidad salarial, asegurándoles por sobre todas las cosas el goce íntegro de su remuneración y la cobertura de obra social, fundamental ante esta catástrofe mundial. Todo ello a fin de asegurar "la paz social" y evitar los perjuicios directos que causa el desempleo, que arrastraría a la población a la marginalidad.

Citan doctrina y jurisprudencia.

### **Y CONSIDERANDO:**

Tal como se desprende del relato precedente, los accionantes persiguen el cobro de los sueldos debidos correspondientes a los meses de marzo, abril, mayo y aguinaldo del corriente año, se proceda a abonar los aportes retenidos a los organismos de la seguridad social y se les haga entrega de los recibos de haberes de los meses mencionados.

Debe establecerse si resulta procedente la medida autosatisfactiva incoada. En tal cometido debe verificarse la existencia de

la verosimilitud en el derecho esgrimido así como el peligro en la demora. Atento el carácter de la medida solicitada, que se agota en si misma y la tramitación inaudita parte, los requisitos de procedencia deben analizarse cuidadosamente. Ello atento el carácter autónomo de la pretensión que excede el marco de una simple cautelar, tratándose de un proceso abreviado de carácter urgente.

Se trata de “una especie -aunque de la mayor importancia- del género de los "procesos urgentes", categoría ésta que engloba una multiplicidad de procedimientos (las resoluciones anticipatorias, el régimen del amparo y del hábeas corpus, las propias medida cautelares, etc) caracterizados todos por reconocer que en su seno el factor "tiempo" posee una relevancia superlativa” (Peyrano Jorge W., “Aspectos concretos del proceso urgente y de la tutela anticipatoria. Las recientes Innovaciones Brasileñas y la recepción por la Corte Suprema”, en Peyrano Jorge W. (dir) [et.al.], Sentencia Anticipatoria (Despachos interinos de fondo), 1° ed., Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2010, pag. 32; y Airasca, Ivana María, en Peyrano Jorge W, Medida Innovativa, 1° ed., Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2009, pag. 158).

Señala Fretes Vindel Espeche que “fruto de atender más al inminente daño que al peligro en la demora emergieron los procesos urgentes como un nuevo género procesal... En cuanto a la finalidad buscada por los referidos procesos urgentes, es imperioso señalar que no pretenden asegurar el efecto práctico de otro proceso sino solucionar “urgencias puras” que encierran la posibilidad de que el requirente sufra un grave perjuicio” (Cuarta Cam. Del Trab., Mendoza, “Cufre Gazal Laura Julieta c/ Mediterranea Clean SRL p/ acción de reinstalac. en el trabajo”, 14 de mayo de 2020, Juez G. Leandro Fretes Vindel Espeche).

En el mismo fallo destaca la opinión de Mabel De los Santos respecto de “el esquema de los procesos urgentes se fundamentan a partir de una tríada conceptual: a) prevalencia en el trámite del principio de celeridad procesal; b) reducción al mínimo de la cognición y postergación de la bilateralidad; c) otorgamiento de una tutela rápida y

eficaz a los derechos reclamados (De los Santos, Mabel, citada en Peyrano Jorge W., Vitantonio Nicolás J. R., “De nuevo sobre las denominadas 'medidas autosatisfactivas' en Procedimiento laboral -II, Revista de Derecho Laboral, 2007-2, p. 14).

El código de procedimientos laborales (Ley XIII N.º 2) regula expresamente, dentro del Título VII “Procesos especiales”, la acción incoada estableciendo en su art. 216 su procedencia “para aquellos supuestos en que, ante el peligro inminente de sufrir un daño irreparable, media urgencia en la declaración judicial y la prueba presentada, en principio, autoriza a tener por ciertas las circunstancias de hecho de las que depende la existencia del derecho del demandante, siempre que no se deduzcan conjuntamente otras pretensiones o que la procedencia del reclamo no exija mayor debate y prueba”. Luego establece supuestos específicos que deben tramitarse, salvo disposición concreta del juez, por este procedimiento, pero que no agotan la regla general del primer párrafo.

El legislador provincial adoptó así los avances jurisprudenciales en la materia estableciendo un procedimiento ágil y específico, art. 217, postergando la bilateralidad, que se encuentra asegurada mediante el recurso de revocatoria con apelación en subsidio, oportunidad en la que el demandado podrá acompañar la prueba documental de la que intente valerse para desvirtuar la pretensión actora. Debe analizarse rigurosamente el cumplimiento de los requisitos establecidos por el art. 216, esto es “el peligro inminente de sufrir un daño irreparable... la urgencia en la declaración judicial y la prueba presentada, en principio, autoriza a tener por ciertas las circunstancias de hecho de las que depende la existencia del derecho del demandante...”.

Adentrándonos en el análisis de los extremos invocados, el peligro inminente de sufrir un daño irreparable denunciado puede advertirse claramente al encontrarse los accionantes privados de su salario en el contexto de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social dispuesta por la ley 27.541, ampliada mediante el dec. 260/2020,

la emergencia ocupacional declarada con el Decreto de necesidad y urgencia 34/19 y fundamentalmente en el marco de la medida dispuesta por decreto 297/2020 que impuso el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) medida que impacta directamente en la actividad económica. Si bien nuestra provincia se encuentra en la denominada "Fase 5", permitiéndose el reestablecimiento de diversas actividades productivas, con restricciones y el cumplimiento de protocolos sanitarios. Sin embargo la actividad desarrollada por los actores aún no se encuentra normalizada.

Es que, surge del reclamo salarial de los trabajadores que se encontrarían privados de su fuente de ingresos y sin posibilidad de procurárselo, en lo inmediato. Las medidas adoptadas frente a la emergencia sanitaria consecuencia de la pandemia Covid19 tienen el objetivo primordial de proteger la salud y en tal marco se dispuso el aislamiento y distanciamiento social, restringiendo la libre circulación y con ello la actividad económica. Ello coloca a los trabajadores en una situación crítica. No puede dejar de observarse que según estimaciones de la OIT, como consecuencia de la pandemia Covid-19 en el mundo se perderán 25.000.000 de puestos de trabajo, situación que precisamente intenta evitar en nuestro país la normativa invocada por el trabajador. En ese marco de situación, claramente la tramitación de un proceso ordinario llevaría a un reconocimiento tardío de los derechos que se pretende asegurar.

Debe analizarse si hay verosimilitud en el derecho invocado, en el grado requerido por la norma, esto es si los actores efectivamente han dejado de percibir de la demandada las remuneraciones correspondientes a marzo, abril, mayo, 50% del mes de junio y aguinaldo del corriente año y si ello resulta violatorio de lo establecido por el DNU 297/2020.

De la documentación aportada por los actores, surge en primer lugar la existencia del vínculo de trabajo invocado, habiéndose acompañado recibos de haberes emanados de la empresa demandada de los que surgen que se desempeñan en las categorías de "conductores de larga distancia" o bien "auxiliares a bordo", es decir desarrollan tareas que

se no encuentran habilitadas. Por otro lado se acompaña documentación con la que intenta acreditarse los movimientos de sus cuentas bancarias en las que perciben sus haberes. De los extractos de movimientos de cajeros automáticos, impresiones homebanking o resúmenes de cuenta de los distintos actores, de los que se requirió acreditación de la vinculación de cada cuenta, surgen distintos depósitos efectuados en los meses en cuestión. No todos los depósitos surgen registrados como provenientes de la empleadora.

Ahora bien, resulta fundamental la respuesta que brindara la empleadora frente a las intimaciones efectadas por los trabajadores. Surge de la documental agregada a la plataforma Siged en fecha 24/06/2020, en fechas 10/06/2020 y 19/06/2020, la empleadora remitió sendas misivas a los actores en las que rechazó la misiva del accionante y expresó "*... Es de conocimiento público que a raíz de las medidas de aislamiento social, preventivo y obligatorio la empresa que represento carece de toda actividad incluso desde fecha anterior a la generalización de dichas medidas, como asimismo que ello ha determinado la absoluta falta de prestación de servicios de su parte, sin que en ello fuera resultado de acción u omisión, en definitiva, de decisión alguna de mi mandante, Niego que se adeuden a Ud. los montos salariales que se señalan, resultando que: A) respecto al mes de marzo 2020 existen pagos a cuenta y el saldo restante está en proceso de liquidación que ha sido imposible completar a la fecha por falta de personal y acceso a la documentación social, y b) respecto a los sueldos de abril y marzo del corriente año, se hallan íntegramente abonados a través del ATP, en la suma expresamente acordada en convenio de fecha 15 de mayo del presente año entre la UTA, AAETA, CEAP, CATAP, y CELADI (esta última integrada por Expreso Singer SAT) a cuyo íntegro contenido y remito y cuyos artículos 1° a 3° doy por reproducidos. Lamentamos conductas individuales que resultan mendaces en atribuirse créditos inexistentes en momento de tan generalizada y grave crisis que requiere de los esfuerzos compartidos de empresas y trabajadores*".

Tal respuesta resulta trascendente, no solo porque constituye la respuesta cuya falta se denunciara en el escrito inicial, sino porque

conlleva el reconocimiento de la deuda salarial invocada, al menos respecto del mes de marzo de 2020, sobre el que se denuncian pagos parciales a cuenta de la remuneración adeudada. Respecto de los meses de abril y mayo se esgrime el cumplimiento de su obligación invocando la existencia de un acuerdo entre la entidad sindical del sector y las cámaras empresarias, así como la percepción de la asistencia del gobierno (ATP) que también fuera denunciada por los actores.

En efecto, de la documental arrojada por los actores, así como de la respuesta brindada por la patronal surge la existencia de distintos depósitos, algunos identificados como provenientes de un "fideicomiso transporte Marian". También surgen pagos provenientes de Anses, identificados como ATP.

El núcleo de la cuestión radica en determinar si efectivamente la obligación patronal debe considerarse saldada con el pago del mentado aporte estatal, lo que implica el análisis de la validez de acuerdo colectivo invocado en las misivas.

Como se dijera anteriormente, con el fin de conjurar los efectos de la pandemia Covid-19 que aún se encuentra en desarrollo a nivel mundial, el Poder Ejecutivo Nacional dictó diversas medidas con el fin de resguardar la salud pública. Así mediante DNU N° 297 del 19/03/2020, estableció el "aislamiento social, preventivo y obligatorio" (ASPO), luego prorrogado por diversos decretos y que a la fecha continúa vigente con distinta intensidad, según la situación sanitaria de cada provincia. Tal medida tiene aún un alto impacto en la actividad económica, persistiendo, en lo que aquí importa, la interrupción de la actividad de transporte de pasajeros de larga y media distancia interjurisdiccional desarrollada por la patronal.

Concomitantemente se adoptaron diversas medidas en orden a preservar, tanto la fuente de trabajo, asegurando los derechos de los trabajadores, como de asistencia al sector empresario. Entre ellas se puede mencionar la postergación o disminución de diversas obligaciones tributarias y de la seguridad social, la asistencia para el pago de los



salarios, así como créditos blandos o a "tasa 0", en función de la gravedad de la situación del sector y del tamaño de la empresa. Asimismo, se dispusieron garantías públicas con el fin de facilitar el acceso al crédito también en función de la categoría o tamaño de la empresa.

Mediante el art. 8 del DNU 297/2020 se estableció que "durante la vigencia del "aislamiento social, preventivo y obligatorio", los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, en los términos que establecerá la reglamentación del Ministerio De Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Tal reglamentación se dictó mediante la resolución 219/2020 del MTEySS que en su artículo 1° dispuso que "... las sumas percibidas tendrán carácter no remuneratorio excepto respecto de los aportes y contribuciones al sistema nacional del seguro de salud y al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados". Esta resolución fue derogada por resolución 276/2020, con efectos retroactivos, por lo que Maddaloni señala que todas las sumas a pagar tendrían carácter remunerativo (Maddaloni, Osvaldo A., *"El artículo 223 bis de la LCT en tiempos del coronavirus. ¿Excepción de suspender por falta o disminución de trabajo o fuerza mayor?*, en Revista de Derecho Laboral Actualidad: suplemento digital: el impacto del coronavirus en las relaciones laborales, 1a ed revisada., Rubinzal Culzoni, Santa Fe, Dossier Nº 4, mayo de 2020, RC D 1656/2020).

Por el Decreto Nº 332/2020 y sus modificatorios se estableció el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) consistente en la obtención de uno o más de los siguientes beneficios: a. Postergación o reducción de hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino. b. Salario Complementario: asignación abonada por el Estado Nacional para los trabajadores y las trabajadoras en relación de dependencia del sector privado. c. Crédito a Tasa Cero para personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes y para trabajadoras y trabajadores autónomos en las condiciones que establezcan la Jefatura de Gabinete de Ministros y el Banco Central de la República Argentina, en el marco de sus respectivas competencias, con subsidio del 100% del costo financiero total. d. Sistema integral de prestaciones por desempleo: los

trabajadores y las trabajadoras que reúnan los requisitos previstos en las Leyes Nros. 24.013 y 25.371 accederán a una prestación económica por desempleo.

El Salario Complementario consiste en una suma abonada por la ANSES equivalente al 50% del salario neto del trabajador o de la trabajadora correspondiente al mes de febrero de 2020, no pudiendo ser inferior a una suma equivalente a un salario mínimo, vital y móvil ni superar dos salarios mínimos, vitales y móviles, o al total del salario neto correspondiente a ese mes. También se dispuso que la asignación compensatoria al salario se considerará a cuenta del pago de las remuneraciones o de la asignación en dinero prevista en el artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (T.O. 1976) y sus modificatorias. Ello también fue regulado por las resoluciones 408/2020 y 558/2020 estableciendo que lo que si el empleador hubiera abonado salarios que junto con la asignación excedan el salario que correspondía percibir al trabajador, ese excesos puede imputarse a cuenta del salario del mes siguiente.

Mediante DNU 329/2020 se dispuso la prohibición de las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el plazo de 60 días, luego prorrogado por DNU 487/2020. El mismo art. 3° exceptuó de dicha prohibición a "las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo".

En fecha 27/04/2020 entre la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT) y la Union Industrial Argentina (UIA) celebraron un acuerdo en el que proponían un marco de concertación de acuerdos en los términos del art. 223 bis. Respecto de quienes no pueden prestar sus servicios habituales, la situación será considerada como una suspensión concertada, debiendo los empleadores abonar como prestación no remunerativa una suma que no podrá ser inferior al 75% del salario neto del trabajador. Sobre ese monto se realizarán los aportes y contribuciones por la ley 23660 y 23661 y el pago de la cuota sindical. En

tales condiciones, o cuando se acuerden condiciones mas beneficiosas para los trabajadores, la autoridad de aplicación homologará automáticamente el acuerdo. De lo contrario deberá evaluar su procedencia. A su vez en los casos en los que se perciba el pago complementario previsto en el Art. 8 del DNU 376/20 (ATP), el monto de la asignación complementaria que abone la ANSeS -que en ningún caso será inferior al valor de un salario mínimo, vital y móvil - será considerado parte de la prestación dineraria anteriormente ordenada, de manera que el importe a cargo del empleador lo complementará hasta alcanzar el porcentaje establecido.

Como consecuencia de tal acuerdo el Ministerio de Trabajo dictó la resolución 397/2020, prorrogada por resolución 475/2020, estableciendo que las presentaciones conjuntas que realicen las entidades sindicales con personería gremial y las empresas, para la aplicación de suspensiones conforme al artículo 223 bis LCT, que se ajusten íntegramente al acuerdo mencionado y acompañen el listado de personal afectado, serán homologadas, previo control de legalidad de esta Autoridad de Aplicación. Igual criterio se seguirá en aquellos casos en que el acuerdo sea más beneficioso para los trabajadores (art. 1). Si la presentación la efectúa la empresa, en las mismas condiciones, se da vista al sindicato por 3 días vencidos los cuales sin manifestación alguna se la tendrá por conforme y se homologará. La oposición implica la apertura de una instancia de diálogo (art. 2). En caso de que la presentación no se ajuste íntegramente al acuerdo marco, sus términos serán sometidos al control previo de la Autoridad de Aplicación. La Decreto 529/2020 se dispuso la exclusión de los plazos máximos de la LCT y los que podrán extenderse mientras dure el ASPO.

En fecha 15/05/2020 la Union Tranviarios Automotor celebró un acuerdo con diversas cámaras empresarias del sector entre las que se encuentra la Cámara Empresaria de Larga Distancia (CELADI), a la que pertenece la demandada y que es invocado en la carta documento remitida a los trabajadores (<https://www.utaargentina.com/wp-content/uploads/2020/05/ACTA-AUDIEN>

CIA-6-05-20-Ministerio-de-Trabajo.pdf). En el marco de tal acuerdo, celebrado ante la autoridad de aplicación en expediente EX-2020-24742144-APN-MT, sostiene que sus obligaciones se encuentran cumplidas.

De los antecedentes allí expuestos, que refieren a la situación de parálisis del sector y la ausencia de ingresos de las empresas, surge como pretensión de la parte sindical "consciente de la grave situación que atraviesan los trabajadores que representa, por lo cual ha solicitado que para solventar esta situación de emergencia se arbitren todos los mecanismos y se utilicen todas las herramientas existentes, para asistir a dichos trabajadores, pretendiendo que todos ellos reciban una suma de dinero de \$ 32.000 por trabajador para cada uno de los meses de abril y mayo".

Se acordó "para los trabajadores de la actividad del transporte de larga distancia y como correspondiente a sus ingresos para los meses de abril y Mayo de 2020, la suma de dinero pretendida, a través del aporte extraordinario que ingresará el Estado Nacional por medio de los organismos pertinentes, en la cuenta de cada uno de los mismos, las que se informa ya habrían comenzado a depositarse. Que estos aportes extraordinarios que recibirán los trabajadores de la actividad de la larga distancia y de naturaleza no remunerativa, ya sea por medio del aporte extraordinario percibido vía ATP o bien sea vía otros mecanismos adicionales de financiamiento que han sido solicitados para ser otorgados a las empresas para este fin, cumpliendo esos ingresos con las pautas generales y normativas requeridas a tales fines" (primero). Se consideró la situación de los trabajadores "bajo la forma de la suspensión de los contratos de trabajo en los términos de la resol. 397/2020 MTEySS y en consecuencia dentro del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) todo ello para el mes de abril y mayo de 2020, respecto a todo el personal de larga distancia que se encuentre imposibilitado de prestar total o parcialmente tareas por disposición del Estado Nacional y/o dispensado de su obligación de trabajar como consecuencia de alguna normativa emanada de la autoridad administrativa nacional para proteger la salud pública" (segundo). "Sobre la base de las sumas abonadas en

concepto de asignación No Remunerativa, se realizaran la totalidad de los aportes y contribuciones establecidas por ley 23.660 (régimen de Obras sociales) 23.661 (sistema de seguro de Salud) y el pago de los porcentajes legales en concepto de cuota sindical (tercero). Finalmente se manifiesta la "expresa e irrevocable conformidad" con la suspensión de los contratos de trabajo, modalidades y demás condiciones acordadas (cuarto); así como el compromiso "ante el supuesto que el Estado Nacional no pueda dar cumplimiento por la razón que sea a las prestaciones comprometidas, o en su caso, que las empresas no pueda acceder a otros mecanismos de financiación y de obtención de recursos, todas las partes se comprometen a realizar todas las gestiones y actos que fueran menester para buscar nuevas alternativas y con ello preservar las fuentes de trabajo y la continuidad de las empresas, contemplando en caso de ser necesario, la suscripción de nuevos acuerdos, ya sean estos adicionales al presente, particulares, conexos y/o ampliatorios con lo que aquí se ha acordado" (quinto); solicitando "urgente homologación" (sexto).

No surge que tal acuerdo hubiera sido homologado. Incluso del acta celebrada el día 02/06/2020 en expediente EX-2020-39287017-APN-DGDYD # JGM

(<http://www.utaargentina.com/wp-content/uploads/2020/07/acta-audiencia-Larga-Distancia-2-de-junio.pdf>) la representación sindical reclamó que "la situación de los trabajadores requiere de una inmediata resolución. En atención al carácter alimentario de los salarios, los mismos resultan indispensables para nuestros trabajadores, con lo que requerimos se haga frente a los mismos de manera urgente. Los trabajadores somos conscientes de las dificultades del país y que las empresas atraviesan más de 100 días de inactividad. Pero reiteramos que sus salarios son impostergables". La representación empresaria mantuvo su postura afirmando el cumplimiento el acuerdo celebrado (nada surge respecto de su homologación) "al que -se ha podido complementar en tanto se ha recibido ayuda Estatal". Nótese que se expresó "complementar" con la ayuda estatal. Es que en rigor, al contrario de lo que aquí afirma la demandada, en la cláusula primera se acuerda "la suma de dinero pretendida" esto es "\$ 32.000 por trabajador para cada uno de los meses de abril y mayo". A dicha suma se llegaría "a través del aporte

extraordinario que ingresará el Estado Nacional por medio de los organismos pertinentes". Salvo en el caso de Raúl Rodríguez, que percibió el máximo del ATP (\$33.750 -2 SMVM), ninguno de los trabajadores alcanzó la suma en cuestión.

Por otro lado, la cláusula segunda evidencia la pretensión de incluir el acuerdo "los términos de la resol. 397/2020 MTEySS y en consecuencia dentro del artículo 223 bis". No obstante, claramente del modo en que fuera plasmada la cláusula primera no reúne los requisitos para la "homologación automática" establecida en la mentada resolución. Es que tal como se dijera anteriormente se requiere, en caso de presentaciones conjuntas, que *"se ajusten íntegramente al acuerdo mencionado (CGT-UIA) y acompañen el listado de personal afectado"* (art. 1°, resol 397/2020). También se señaló anteriormente que dicho acuerdo marco establecía, a cargo del empleador una "prestación no remunerativa una suma que no podrá ser inferior al 75% del salario neto del trabajador", la cual podía integrarse con la asignación complementaria (ATP). La empleadora pretende oponer el acuerdo estableciendo como única prestación no remunerativa el mentado "ATP", que la resolución 332/2020 estableció en el 50% del salario neto del mes de febrero del trabajador y hasta un máximo de 2 SMVM.

El instituto de la suspensión concertada del art. 223 bis LCT *"se caracteriza por que el empleador -frente a situaciones de crisis de las empresas- extiende los plazos de suspensión autorizados por los arts. 220 y 221 de la LCT, mediante la cual pacta con los trabajadores en forma individual o con el sindicato en forma colectiva, que los dependientes -por las causas económicas ya previstas en el art. 219 de la LCT- no presten servicios durante un período de tiempo, aun cuando voluntariamente el empleador pueda abonar alguna suma de dinero tendiente a compensar parcialmente el salario correspondiente a dicho lapso... El requisito de validez de estos acuerdos estará dado por la homologación administrativa. De esta manera, salvo que se demuestre el fraude, el trabajador no podrá reclamar judicialmente a su empleador la diferencia entre lo percibido y el salario que hubiera devengado durante el tiempo de la suspensión... Como este acuerdo tiene carácter contractual, juegan aquí un papel fundamental*

*los principios de buena fe, colaboración y solidaridad (arts. 62, 63 y 78 LCT), como así también los alcances del orden público laboral (arts. 959, 1061 y concs, del CCyCN; arts. 12 LCT). Así, por ejemplo, se han considerado nulos aquellos pactos formalizados a nivel colectivo, sin el consentimiento individual de los trabajadores afectados... Para aquellos trabajadores que participaron directamente de la concertación, los mismos quedan notificados con la firma del acuerdo. Respecto a los que no lo hicieron directamente, por más que exista una concertación homologada que los involucre, se debe cumplir con el requisito explícito y objetivo que impone el art. 218 de la LCT. En tal caso bastará una carta documento, acta notarial o nota por escrito que llegue a destino del trabajador, preferentemente consignando el número de resolución ministerial (Arias Juan Manuel, en Ackerman, Mario E. -dir.-, Ley de Contrato de Trabajo comentada, 1° ed. revisada, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2016, págs. 50/52).*

Maddaloni recuerda que si bien el sindicato negocia colectivamente muchos de estos acuerdos, su representación exige -según el art. 22 del decreto 467/88, reglamentario de la ley de Asociaciones Sindicales- que deberá contar con el consentimiento escrito de los trabajadores para representar sus intereses individuales (Maddaloni, Osvaldo A, en régimen de contrato de trabajo comentado, dir. Miguel Ángel Maza, La Ley, Buenos Aires, 2012, T. III . 241; ver también “*El artículo 223 bis de la LCT en tiempos del coronavirus. ¿Excepción de suspender por falta o disminución de trabajo o fuerza mayor?*”, en Revista de Derecho Laboral Actualidad: suplemento digital: el impacto del coronavirus en las relaciones laborales, 1a ed revisada., Rubinzal Culzoni, Santa Fe, Dossier Nº 4, mayo de 2020, RC D 1656/2020).

En sus misivas los trabajadores niegan tal autorización y aún más, que tal acuerdo les hubiera sido notificado. De modo tal que no reuniéndose los requisitos de validez de acuerdo, en los términos del art. 223 bis y 218 LCT, no les resulta oponible. En este marco se destaca nuevamente la garantía de intangibilidad de las remuneraciones impuesta por las normas de emergencia ya reseñadas -DNU297/2020 y sus prórrogas, Res. 207/2020, 219/2020 y 279/2020-.

En ese marco señala Orsini que "puestos a encuadrar con rigurosidad teórica las disposiciones dictadas en el marco de la emergencia por las cuales se dispensa a los trabajadores de concurrir a trabajar, no caben dudas de que, durante el período de aislamiento obligatorio, estamos frente a contratos de trabajo de objeto prohibido (art. 40, LCT), toda vez que existen normas legales o reglamentarias (DNU 297/2020 y sus prórrogas; Res. 207/2020 y 279/2020 MTESS) que están vedando el empleo de determinadas personas (mayores de 60 años, embarazadas, personas con determinadas enfermedades preexistentes, operarios con hijos en edad escolar a cargo), o en determinadas tareas (aquellas que no encuadran en el concepto de "esenciales" del art. 6 del DNU 297/2020), y/o en determinadas épocas (mientras dure el aislamiento obligatorio, hasta que no se reanude el ciclo lectivo). Y, siendo ello así, en la medida en que esa prohibición ha sido impuesta por el Estado por razones de orden público, no cabe otra solución que garantizarle a esos trabajadores el derecho al cobro de salarios, lo que demuestra que la medida adoptada por el art. 8 del DNU 297/2020 y la normativa complementaria, se adecua no solo a las reglas positivas que regulan en nuestra legislación laboral ordinaria el contrato de trabajo de objeto prohibido (que disponen que, cuando la prohibición temporal del objeto no impida la prosecución del contrato, como ocurre en estos casos, la prohibición no puede afectar el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones, arts. 42 y 43, LCT), sino también a los principios fundantes del Derecho del Trabajo de protección del trabajador (art. 14 bis, CN), de justicia social (art. 75.19, CN y 11, LCT) y de indemnidad y ajenidad del trabajador a los riesgos empresarios, con arreglo a los cuales mal podría hacerse recaer sobre los sujetos protegidos las consecuencias económicas de una decisión estatal orientada a proteger, al mismo tiempo, los intereses generales de la sociedad y los derechos particulares de esos trabajadores" (Orsini, Juan Ignacio, "Prohibición de trabajo y suspensiones concertadas (art. 223 bis, LCT) en el marco de la emergencia socio-laboral provocada por la pandemia COVID-19", Rubinzal Culzoni, Cita: RC D 2316/2020).

Por otro lado tampoco puede dejar de señalarse que la empleadora pretende hacer pesar sobre los trabajadores, exclusivamente,



las consecuencias de la crisis derivada de la pandemia. Es que pretende que los trabajadores perciban únicamente el 50% de sus haberes netos. Pero este porcentaje no es aportado por la empresa, de modo de "equilibrar" -si se permite la expresión- las pérdidas, sino que lo compensa con la asignación estatal, sobre la que únicamente abonaría las cargas correspondientes a la obra social y la cuota sindical. No debe olvidarse además de la reducción del 95 % de las cargas patronales. Es decir la patronal pretende evadir su principal obligación, de la que no está dispensada como ya se viera y de tal modo socializar las pérdidas. Transfiere a los trabajadores los riesgos propios de su actividad de los que deben permanecer ajenos.

Resulta clara la difícil situación de la empresa, impedida de desarrollar su actividad, pero no se sigue de ello que pueda trasladar todos los costos de la decisión sanitaria estatal a los trabajadores. No es esta la oportunidad para analizar cuáles deberían ser los límites de la negociación en los términos del art. 223 bis -toda vez que no se opone un acto estatal homologatorio del acuerdo general en el que no surge hubieran sido individualizados los trabajadores afectados-, o si resultan adecuadas las pautas del acuerdo marco que la resolución 397/2020 tomó como referencia de homologación. No obstante señalo que la pretensión patronal ni siquiera alcanza aquella pauta mínima.

*Arese sostiene que "el 75 % del salario es una pauta mínima, que fue tomada como referencia para acuerdos de los sectores mercantil (28/04/2020) y gastronómicos (29/04/2020), pero que puede ser mejorada mediante la negociación colectiva sectorial, por empresa o individual, como ocurrió con el acuerdo para la actividad metalúrgica (28/04/2020) o en algunas empresas con pago del 100 % bajo el concepto de "no remuneratorio" o remuneratorios totales o parciales. Estos convenios, no serán afectados y son válidos. Pero de otro lado, no hay margen político y posiblemente jurídico, para negociar u homologar un convenio por un porcentaje inferior al del acuerdo de CGT-UIA a pesar de que ya se ha instrumentado en algunas empresas y sectores. Aquí habrá que dar marcha atrás o justificar y fundar adecuadamente las razones para trabajar por debajo del acuerdo interconfederal y la Res. MTESS 397/2020...*

*Naturalmente que las alternativas ("no remunerativos" con o sin rebajas) ponen en tensión una vez más a los arts. 9 y 12, LCT y el sistema de irrenunciabilidad rígido destinado a preservar los elementos esenciales del contrato de trabajo aun contra la voluntad del trabajador. Y en estos acuerdos aparece la renuncia, pero negociada, con control de la autoridad de aplicación, mediante una autorización especial y, en la amplia mayoría de los casos, con participación del sindicato representativo y acuerdos individuales de los trabajadores, en el marco de la crisis excepcional, imprevista, objetiva, temporaria y con normativa especial que se generó con la crisis de la pandemia... Lo esencial es explicitar la situación de cada empresa o rama, la fundamentación de la medida, la temporalidad, razonabilidad, la absoluta, necesaria y ponderada menor afectación del derechos fundamentales" (Arese, César, "El acuerdo CGT-UIA, el botón rojo y la Libertad sindical sin cuarentena", Revista de Derecho Laboral Actualidad: suplemento digital: el impacto del coronavirus en las relaciones laborales, 1a ed revisada., Rubinzal Culzoni, Santa Fe, Dossier N° 4, mayo de 2020).*

Por su parte Marigo afirma que *"el principio general es la prohibición de las suspensiones y conforme el decreto 297/20 el trabajador tiene derecho a cobrar su remuneración normal y habitual tanto en el caso de que preste servicios como en el que no lo haga. En ese sentido cualquier acuerdo en los términos del art 223 bis LCT que deberá ser homologado por la autoridad de aplicación -Ministerio de Trabajo-, no debe afectar el sueldo neto normal y habitual del trabajador. La ventaja del empleador, además del aporte del Estado, que puede llegar al 50% es que de por sí se verá favorecido dado que no realizara además aportes patronales salvo los destinados a la obra Social, lo que representa un porcentaje importante en el pago a su cargo de casi el 30%. Es decir que con o sin aporte del Estado el Trabajador no puede percibir menos, en este caso que es una contribución no remunerativa, como indicáramos que el salario neto" (Marigo, Rubén, "La pandemia. Despidos, suspensiones y el trabajo digno", en El COVID-19 y su impacto en las Relaciones Laborales en Argentina - Segunda Parte Luis A. Raffaghelli [et al.], 1a ed., IJ editores, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2020 Cita: IJ-CMXVII-522).*

En definitiva la demandada afirmó, al contestar la intimación de los trabajadores, adeudar parcialmente el salario correspondiente al mes de marzo, así como que los trabajadores solo percibieron, por los meses de abril y mayo la asignación complementaria estatal, invocando un acuerdo general en los términos del art. 223 bis, efectuado por las cámaras del sector que no fue homologado ni notificado a los trabajadores afectados. Ello no obstante no contar no norma homologatoria (no la invocó) y pretendiendo con ello tener por canceladas sus obligaciones, pese a vulnerar claramente la garantía salarial establecida, no solamente por las normas laborales generales, sino por las específicas de la emergencia que aseguran la percepción por el trabajador del mismo nivel de ingresos con los que contó respecto de sus haberes de febrero de 2020, de las que no se encuentra dispensado.

*"...Es importante resaltar que los principios y reglas tutelares analizados -que constituyen las vigas maestras del Derecho del Trabajo garantista que impone nuestro ordenamiento constitucional- en modo alguno deben ser relativizados en épocas de emergencia económica y social. Muy por el contrario, es precisamente en tales contextos en los que esos principios asumen una importancia cardinal, pues -como con toda claridad lo ha precisado la Corte Suprema- son los trabajadores, en su carácter de sujetos más débiles de las relaciones de trabajo, quienes deben recibir mayor protección en el marco de tales crisis" (Orsini, Juan Ignacio, "Prohibición de trabajo y suspensiones concertadas (art. 223 bis, LCT) en el marco de la emergencia socio-laboral provocada por la pandemia COVID-19", Rubinzal Culzoni, Cita: RC D 2316/2020)*

“En tiempos excepcionales se debe actuar con excepcionalidad, por lo tanto, las partes de la relación laboral y especialmente los empleadores deben redoblar esfuerzos, templanza, tolerancia, solidaridad y cooperación, teniendo presente el objetivo principal de cuidado de la persona por sobre los negocios, y la existencia dentro de las empresas de sujetos de preferente tutela constitucional” (Serrano Alou, Sebastián, “Coronavirus: una mirada sistémica en el marco de la relación laboral y el derecho del trabajo”, en Revista Derecho Laboral Actualidad, suplemento digital Dossier Nº 2 - El impacto del coronavirus en las relaciones laborales,

Machado, José Daniel, Arese, César (Dir), Guirado Diego (Coord), Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2020, Cita: RC D 1522/2020).

Como consecuencia considero debe admitirse la medida autosatisfactiva interpuesta por los trabajadores accionantes y ordenar a la demandada Expreso Singer SAT a abonar los haberes adeudados y devengados hasta la fecha, correspondientes al saldo del mes de marzo, haberes de abril, mayo y junio, así como el SAC correspondiente al primer semestre de 2020, hasta alcanzar un monto igual al percibido como salario correspondiente al mes de febrero de 2020. La suma a percibir por cada trabajador se integrará con las que percibiera en concepto de asignación compensatoria al salario por cada período. Todo en el plazo de dos días de notificado de la presente, bajo apercibimiento de aplicar astreintes a razón de \$ 2000 por cada día de demora (804 del CCyC) así como de la multa establecida por el art. 188 CPL.

Por todo lo expuesto, disposiciones legales citadas, doctrina reseñada y lo establecido en los arts. 20, 167 del C.P.L.;

**RESUELVO:**

**I) ADMITIENDO LA MEDIDA AUTOSATISFACTIVA** interpuesta contra **EXPRESO SINGER S.A DE TRANSPORTE** y **ORDENANDO** abone a los señores Diego Antonio Arguello; Guido Maxilimiliano Arrua; Julio César Benítez; Alejandro Gabriel Cardozo; Rodrigo Rubén Calderon; Ricardo Antonio Fernández; Silvio Antonio Gómez; Víctor Moisés Giménez; Julián Andrés Mareco; Luis Gabriel Prestayko; Raúl Alberto Rodríguez; Miguel Antonio Rodríguez Medina; Víctor Fabián Ramos; Jhonny Adrián Rojas; Osvaldo Esteban Sorghe; y Rodolfo Osvaldo Vallejos, los haberes adeudados y devengados correspondientes al saldo del mes de marzo, haberes de abril, mayo y junio, así como el SAC correspondiente al primer semestre de 2020, hasta alcanzar un monto igual al percibido como salario correspondiente al mes de febrero de 2020. La suma a percibir por cada trabajador se integrará con las que percibiera en concepto de asignación compensatoria al salario por cada período. Todo en el plazo de dos días de notificado de la presente, bajo apercibimiento de aplicar

astreintes a razón de \$ 2000 por cada día de demora y por trabajador (804 del CCyC) así como de la multa establecida por el art. 188 CPL.

**II) IMPONIENDO** las costas de la presente a Expreso Singer SAT

**III) DIFERIR** la regulación de los honorarios profesionales para cuando exista base económica para ello.

**REGÍSTRESE. NOTIFÍQUESE.** Oportunamente liquídese el Fondo de Justicia y **ARCHÍVESE**