



**PODER JUDICIAL
MENDOZA**

DJ01 "Declaración Jurada a llenar por el profesional" Acordada N°26.733 DEMANDA LABORAL
--

I. Materia	Acción de reinstalación en el trabajo			
II. ¿Solicita medida precautoria?:	SI	X	NO	
III. Causas con precedentes en trámite:	SI		NO	X
IV. Datos personales del actor:				
Apellido	PRADO			
Nombre	OMAR NERI			
CUIL/CUIT	20-12187030-5			
DNI	12187030	F	M	X
Domicilio Real	Manuel Alberti 1163, B° Agua y Energía, Godoy Cruz, Mendoza			
Domicilio Legal	Pedro Molina 639, Piso 3°, Ciudad, Mendoza			
Correo electrónico	No posee			
Teléfono/celular	2616004263			
Domicilio de prestación de los servicios del trabajador	Balcarce 477, Godoy Cruz, Mendoza			
V. Datos del abogado/procurador de la parte actora para notificación electrónica y contacto				
Carácter	APODERADO	X	PATROCINANTE	
Apellido	AGUINAGA			
Nombre	DIEGO			
Matrícula N°	5083			
Teléfono/Celular	+12615079296			
Correo Electrónico	dieaguinaga@yahoo.com.ar			
PODER	SI		NO	X
VI. Datos personales del demandado (persona jurídica):				
Razón Social	CLUB DEPORTIVO GODOY CRUZ ANTONIO TOMBA			
Domicilio REAL	BALCARCE 477			
CUIT	30-63555222-7			

Domicilio SOCIAL inscripto		BALCARCE 477			
VII. Indique si la presentación se efectúa conforme a los términos del Art. 61 ap. III del CPC					
		SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
VIII. Monto de la demanda: (en pesos)		120000			
Convenido	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>	
IX. Motivo del reclamo (síntesis)			Reinstalación en el puesto de trabajo y pago de salarios caídos.		

FIRMA DEL PROFESIONAL DECLARANTE	SELLO
---	--------------

FIRMA DEL FUNCIONARIO JUDICIAL	SELLO
---	--------------

MEDIDA AUTOSATISFACTIVA
REINSTALACION DEL TRABAJADOR
SUELDOS IMPAGOS

EXCMA CAMARA:

DIEGO AGUINAGA abogado de la matrícula 5083, en representación de mi mandante, que es el Sr. **OMAR NERI PRADO**, a V.E respetuosamente digo:

I.- DATOS PERSONALES.-

Que los datos de mi mandante son OMAR NERI PRADO, argentino, casado, mayor de edad, con DNI 12.187.030, empleado, con domicilio real en calle Manuel Alberti 1163, Bº Agua y Energía, de Godoy Cruz, Mendoza.

Que a todo efecto legal denuncié como número de teléfono con la aplicación whatsapp de la actora: **261-6004263**.

II.- PERSONERIA.-

Que la personería invocada surge del escrito ratificatorio que me tiene otorgado el actor y que se acompaña a esta presentación digital y que será agregado en original y formato papel en los buzones habilitados del Poder Judicial – Cámaras Laborales de Mendoza.

III.- DOMICILIO LEGAL.-

Que constituyo domicilio legal conjuntamente con mi mandante en calle **Pedro Molina 639, Piso 3º de la Ciudad de Mendoza**; lo que solicito se tenga presente.

IV.- DOMICILIO ELECTRONICO.-

Que conforme las prescripciones del art. 21º del CPCCT cumplo con denunciar dirección electrónica de mi mandante en: antonellaprado1900@hotmail.com así como la del letrado patrocinante en: dieaguinaga@yahoo.com.ar

Sin perjuicio de lo expuesto, solicito a V.E. que las notificaciones electrónicas recaídas en el presente proceso sean notificados en mi matrícula **5083** perteneciente al Dr. Diego Aguinaga.

V.- OBJETO: MEDIDA AUTOSATISFACTIVA.-

Que por expresas instrucciones de mi mandante, vengo a promover formal solicitud de MEDIDA AUTOSATISFACTIVA, contra su empleador **CLUB DEPORTIVO GODOY CRUZ ANTONIO TOMBA** con CUIT **30-6355222-7-2**, domiciliado en calle **Balcarce 477 de Godoy Cruz de la Provincia de Mendoza**, a fin de que se le otorgue tutela judicial efectiva de su derecho a trabajar, disponiendo la NULIDAD DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO y la inmediata REINSTALACIÓN en su puesto y horario habitual de trabajo, bajo apercibimiento de astreintes, todo ello ante la conducta antijurídica que ha desplegado el referido empleador.

VI.- HECHOS.-

6.1.- Antecedentes laborales.-

Mi mandante ingresó a trabajar para el demandado **CLUB DEPORTIVO GODOY CRUZ ANTONIO TOMBA** con fecha 02/11/2006 durante la Presidencia del Sr. Mario Contreras, siendo Vicepresidente el Sr. Manzur, desempeñándose en la categoría profesional de "Intendente" supervisor del Personal (Jefe de Mantenimiento) registrado como personal categoría 1, conforme surge de los recibos de sueldo que se acompañan, tratándose por tanto de una relación laboral registrada y por ende, reconocida, aunque mal registrada en cuanto a la fecha de ingreso del trabajador, toda vez que su ingreso produjo el 02 de Noviembre de 2006 y no en el año 2014, conforme surge de los bonos de sueldo que se acompañan (defectuosa registración en cuanto a su fecha de ingreso). Como se menciona, su antigüedad es mucho mayor que la que figura en sus bonos de sueldo, pero ello no será motivo de análisis en este expediente. No obstante se hace saber esta situación para poder ubicar mejor a V.S en el marco de la causa y de los años que hace, que el actor trabaja para la Entidad Civil demandada. No se trata de un trabajador nuevo, se trata de la persona de mayor jerarquía dentro del personal. Ello

surge de la entrevista publicada en la Revista del TOMBA edición número 18 del año 2014.

La registración se produjo en el año 2014, debido a la insistencia del actor durante varios años, pero cuando lo blanquearon, no le reconocieron los años de servicio. Le pusieron un abogado y le hicieron firmar algo en una Cámara del Trabajo y a partir de ese hecho lo registraron. Le dijeron que eso lo debían hacer para poder registrarlo. Le prometieron que le reconocerían su antigüedad pero luego ello no fue así. Le deben los aportes jubilatorios de varios años.

Dentro de sus funciones estaba la de organizar las tareas y los horarios del resto de los trabajadores que hacen mantenimiento del club (cancha de fútbol profesional, canchas de tenis, pileta, parque, escuela, etc).

Aparte del mantenimiento ha desempeñado otras tareas, tales como por ejemplo la realización de proyectos y algunas obras, como la realización de un galpón, que se transformó en un quincho abierto ubicado en el sector de las canchas de tenis, en la parte sur, atrás del estadio de fútbol. Con posterioridad a esto, otra obra importante que se hizo fue el techo del colegio que funciona en el club, fue un techo voladizo, al que luego se le puso parantes, y se hizo con paños de chapa y otros transparentes, obra que luego fue ampliada. Otra obra importante que se hizo, fue en los camarines de fútbol de los jugadores profesionales, que fueron ampliados y la realización del zoom o salón de usos múltiples.

Todo eso se hizo con gente del club, con proyectos diseñados y dirigidos por el actor, aprobados por la Presidencia y realizados con la mano de obra del club, bajo las directivas del Sr. Prado.

Además de eso, que han sido obras puntuales, durante todos estos años, y año a año, se ha realizado el acondicionamiento de la pileta de natación del club, como el pintado, arreglo de fisuras, etc, que lo realiza el personal, bajo las directivas del intendente y todo lo que corresponde en cuento a la habilitación del natatorio, que lo realiza el intendente en la Municipalidad de Godoy Cruz. Esa tarea la hizo el Sr. Prado hasta hacen dos años para atrás.

El actor tenía a su cargo la realización de las compras de materiales para las obras a realizar, tenía una tarjeta corporativa, utilizada por

él, a nombre de él, correspondiente al Banco Credicoop, que era la forma de pago de los mismo (en los comienzos los pagos se hacían en efectivo y luego con esta tarjeta). Ha realizado trámites para el Club, en Obras Sanitarias, en la Municipalidad de Godoy Cruz, en la Cooperativa eléctrica de Godoy Cruz.

Todas las obras menores estaban a cargo del intendente (que es el actor), como así también dirigir y organizar los horarios del personal que hacía este mantenimiento y el otorgamiento de las licencias de los trabajadores (diagrama de licencias, de francos, los remplazos, etc).

La actividad principal del empleador es la DEPORTIVA, se trata de una ASOCIACIÓN CIVIL CON FINES DEPORTIVOS, para distintas actividades, siendo la más destacada la de fútbol, teniendo un equipo en primera división del Fútbol Argentino en la categoría "A".

Conforme a la principal actividad del empleador de mi mandante, el CCT aplicable a su actividad es el utedyc

6.2.- Enfermedad profesional tratada como enfermedad inculpable.-

Precisamente realizando estas tareas habituales, el actor, empezó a sufrir presiones en el trabajo, desgaste, planteos raros por parte de la Comisión Directiva. En determinado momento, comenzaron a pedirle a alguien que realizaba tareas pura y exclusivamente operativas, que empezara a enviar correos electrónicos a distintas personas, cuando ni siquiera tenía una computadora, ni le proveían una computadora para hacerlo. Esas presiones lo llevaron a tener que efectuar una consulta con un psiquiatra, y luego de atenderlo durante algún tiempo, con fecha 22 de Junio de 2020 le otorga licencia por 30 días de reposo laboral ambulatorio, y le da medicación psiquiátrica.

6.3.- Licencias médicas.-

El trabajador empieza con tratamiento psiquiátrico con la Dra. Moya (médico psiquiatra), siendo su diagnóstico "trastorno de angustia", por lo que estuvo de licencia por enfermedad.

Su licencia debe haber comenzado en Agosto de 2020 y la citada profesional fue siguiendo el caso del Sr. Prado, lo atendió durante varios meses, y le fue extendiendo la licencia hasta lograr estabilizar su campo emocional.

La referida profesional, con fecha 11 de Junio de 2021, deja constancia de haber atendido al paciente quien ha presentado buena evolución de su cuadro psiquiátrico presentando solo aumento de su TA y lo deriva al cardiólogo, y le indica **“apto psiquiátricamente” para retomar sus tareas laborales a partir del 14 de Junio de 2021.**

Durante dicho período la empleadora continuó abonando la licencia por enfermedad inculpable conforme lo dispuesto por el artículo 208º de la LCT, por hasta 12 meses, por tener carga de familia (su mujer, que no trabaja).

6.4.- Reingreso del trabajador.-

Mi mandante informó a su empleador que había recibido el alta médica.

El día 14 de Junio de 2021, se presentó a trabajar, conforme lo referido en el certificado médico que se adjunta, fue recibido y luego de un tiempo de estar en el trabajo, la Sra. Viviana Álvarez, que se desempeña como secretaria del Club, le indica que debe retirarse hasta tanto la entidad controle si corresponde el alta médica y que le van a comunicar a donde debe presentarse.

Como pasaron algunos días y no obtenía respuesta de su empleador, con fecha 22 de Junio de 2020, el actor hizo conocer por un medio fehaciente, que se encontraba a disposición para trabajar. Se transcribe el texto de la carta documento: **“Estimados Directivos y Autoridades del Club Deportivo Godoy Cruz Antonio Tomba, por medio de la presente, les hago saber por un medio fehaciente, que me encuentro a su disposición para trabajar, en virtud de haber recibido el alta laboral a partir del día 14 de Junio de 2021.** Si bien he entregado el certificado en donde consta el alta médica y me he presentado a trabajar conforme surge del registro de entrada y salida de los trabajadores, la Sra. Viviana Alvarez, que se desempeña como secretaria del club, me ha indicado que debo retirarme hasta que la entidad controle si corresponde el alta médica y que me van a comunicar a donde debo presentarme. Habiendo transcurrido algunos días y sin haber obtenido ningún tipo de novedades al respecto por parte del club, les hago saber que me encuentro a disposición para que me indiquen día, hora y lugar en que debo

presentarme a trabajar o a donde me indiquen que debo presentarme. Los saludos muy atentamente y aguardo una respuesta a lo solicitado.

Como respuesta obtuvo la siguiente: “Por medio de la presente rechazo el certificado médico por Usted acompañado, **rechazo que usted tenga aptitud para una adecuada prestación de tareas y rechazo que Ud se encuentre dado de alta para reincorporarse a sus tareas laborales.** A los efectos de realizar adecuado control médico lo citamos para atención en calle Balcarce 147, de Godoy Cruz, Mendoza, con el Dr. Psiquiatra Aldo Mariano el día Lunes 28 de Junio del año 2021 a las 11:00 horas. Queda Ud debidamente notificado.

El actor fue al lugar indicado y como el domicilio era inexistente, dio aviso al club y le mandaron una nueva carta documento que decía lo siguiente: “Por medio de la presente le comunicamos que por una situación de fuerza mayor nuestro profesional tratante no pudo asistir a la consulta a UD notificada. En base a lo expuesto le notificamos que lo citamos nuevamente que se le otorga nuevo turno con el Psiquiatra Aldo Mariano para el día 05 de Julio de 2021 en calle Balcarce N° 147, departamento N°16, Luján de Cuyo, Mendoza. Reiteramos las negativas realizadas en nuestro anterior comunicación epistolar. Queda Ud debidamente notificado.

El actor concurrió al control médico en donde fue atendido en una consulta de escasos minutos el día 05 de Julio de 2021.

Luego del control médico, con fecha 15 de Julio de 2021, la parte empleadora remitió una nueva comunicación que dice lo siguiente: “Por medio de la presente y en mi carácter de representante del Club Deportivo Godoy Cruz Antonio Tomba cumpro en informarle que de la consulta médica que tuviera Ud con el Dr. Aldo Fabricio Mariano **este ha dispuesto que su persona no se encuentra con aptitud psicofísica para reintegrarse en sus tareas normales y habituales, por lo tanto a fin de garantizar su salud mental y corporal le expresamos que su período de licencia continúa hasta obtener alta médica correspondiente que le permitan desarrollar sus tareas normales y habituales.** Por otro lado, cumplimos en informarle que su persona ha ingresado en período de reserva de cargo desde la fecha de recepción de la presente y hasta el día 16 de Julio de 2022. Queda ud debidamente notificado.

6.5.- Emplazamiento ante negativa de labores.-

Esa carta documento fue contestada por la parte actora con fecha 23 de Julio de 2021, rechazando haber ingresado en período de reserva de puesto, ratificando misivas anteriores, emplazando al otorgamiento de labores bajo apercibimiento de ley etc, que se transcribe: “Por medio de la presente, vengo a contestar carta documento de fecha 15 de Julio de 2021 remitida por ustedes y a **rechazarla en todos sus términos por improcedente y por no encontrarse ajustada a derecho.** Rechazo que corresponda ser ingresado en período de reserva de puesto. Ratifico haberme presentado a trabajar, ratifico mi carta documento de fecha 22 de Junio de 2021, ratifico haber concurrido en fecha 05 de Julio de 2021 al consultorio médico del Dr. Aldo Fabricio Mariani, médico psiquiatra, matrícula 8828, quien de manera verbal me expresó **que ratificaba el certificado médico expedido por mi médico psiquiatra tratante,** por lo que me sorprende que ahora ustedes me digan por carta documento que el citado profesional haya dispuesto que no me encuentre con aptitud psicofísica para reintegrarme a mis tareas normales y habituales y que a los fines de garantizar mi salud mental y corporal vengan ustedes a expresar “sin fundamento médico ni estudio médico alguno”, que debo continuar de licencia hasta obtener el alta médica correspondiente que me permita desarrollar mis tareas en forma normal y habitual. Mi parte, **con fecha 12 de Junio de 2021,** hizo entrega de certificado médico extendido por la doctora Bibiana Moya (mi médico tratante), que indica **apto psiquiátricamente para retomar sus tareas laborales a partir del 14 de Junio de 2021.** Ustedes me recibieron y a las dos horas, de manera arbitraria me suspendieron el contrato de trabajo, antes de efectuar el control médico. En virtud de todo lo expuesto, **los emplazo por el término de 48 horas para que me otorguen labores efectivas** en mi puesto y lugar de trabajo, bajo apercibimiento de iniciar acción judicial autosatisfactiva de REINSTALACIÓN en mi puesto y lugar de trabajo, formulando expresa reserva de reclamar mediante el proceso monitorio, de todos los sueldos que resulten impagos, desde el momento en que me puse a su disposición, hasta el momento en que se resuelva mi reinstalación en mi puesto y lugar de trabajo. Quedan ustedes debidamente emplazados.

Esa carta documento fue contestada con fecha 03 de Agosto de 2021 en los términos siguientes: “Por medio de la presente y en mi carácter de representante del Club Deportivo Godoy Cruz Antonio Tomba rechazo su telegrama recibido con fecha 29 de Julio del corriente año por maliciosa, arbitrario y no ajustado a derecho. Niego y desconozco que el Dr. Aldo Fabicio Mariani le haya realizado manifestaciones verbales atento que esta parte tiene en su poder certificado médico suscripto por el mismo en el cual informa su falta de aptitud para reintegrarse en sus tareas normales, y habituales. Niego que esta parte lo haya recibido y suspendido su contrato de trabajo antes de efectuar control médico tal como lo referencia el intercambio epistolar realizado con ud. Así mismo le informamos que hemos realizado solicitud de Junta Médica en la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Provincia de Mendoza a los efectos de obtener un nuevo dictamen sobre el estado de su salud y poder evaluar, conforme lo establezcan los profesionales de dicha entidad, su aptitud para reintegrarse en sus tareas normales y habituales. Niego posibilidad de su persona de iniciar acción judicial alguna contra mi mandante atento que ud no se encuentra desvinculado de esta entidad. Absténgase de realizar reclamos infundados bajo apercibimiento de reclamar contra usted los daños y perjuicios que eventualmente pueda ocasionar a mi mandante.”

Esa carta documento fue respondida por mi mandante en los siguientes términos:” Por medio de la presente, vengo a contestar carta documento de fecha 03 de Agosto de 2021 remitida por ustedes. Ratifico mis cartas documentos anteriores. Niego tener falta de aptitud para reintegrarme a mis tareas normales y habituales. Lo que estoy expresando surge del certificado médico extendido por la doctora Bibiana Moya (mi médico tratante), que es la persona que me ha atendido y evaluado durante un largo período de tiempo, que indica **apto psiquiátricamente para retomar sus tareas laborales a partir del 14 de Junio de 2021**. Ustedes, no pueden **“sin fundamento médico, y sin haber realizado ningún tipo de estudios”**, y **con una consulta de escasos minutos**, disponer en forma arbitraria, unilateral y previa al control médico, que no me encuentro con aptitud psicofísica para reintegrarme a mis tareas normales y habituales. No es serio el planteo, sobre todo teniendo en cuenta mi antigüedad (de muchos años y mayor a la que

figura en mis bonos de sueldo) y mi buen desempeño durante todo el transcurso de la relación laboral, en la que no he tenido ni siquiera un llamado de atención. En caso de ser citado asistiré a la Junta Médica en la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Provincia de Mendoza. En virtud de no haber cumplido con mi emplazamiento de otorgarme labores efectivas, les hago saber que voy a iniciar acción judicial autosatisfactiva de REINSTALACIÓN en mi puesto y lugar de trabajo, conforme decretos del P.E.N. En virtud de que no me han pagado el sueldo correspondiente al mes de Julio de 2021, los emplazo por 48 horas para que cumplan con depositarlo en mi cuenta sueldo, bajo apercibimiento de iniciar proceso monitorio para el pago del mismo. Formulo expresa reserva de reclamara daños y perjuicios en caso de que se pretenda ejercer violencia económica a mi persona, consistente en no pagar mi sueldo, siendo ello mi único sustento personal y familiar. Quedan ustedes debidamente notificados y emplazados.

Con fecha 10 de Agosto de 2021 el empleador respondió: “Por medio de la presente y en mi carácter de representante del Club Deportivo Godoy Cruz Antonio Tomba rechazo su TLC recibido con fecha 9 de Agosto del corriente año por malicioso, falaz y no ajustado a derecho. Ratifico las comunicaciones enviadas en anteriores misivas. Le comunico que esta parte ya ha solicitado turno de Junta Médica y se encuentra a la espera de respuesta de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Provincia de Mendoza. Inmediatamente de conocida la fecha de la referida junta será puesta en su conocimiento por este medio. Absténgase de realizar reclamos infundados que ocasionen un perjuicio económico para mi mandante bajo apercibimiento de considerar su conducta como grave injuria laboral que impida la prosecución del vínculo. Queda ud debidamente notificado.

En concreto mi mandante ha recibido el alta médica respecto de la patología por la cual había entrado de licencia, que fue un “trastorno de angustia”, certificado por un médico psiquiatra y el empleador le ha suspendido el contrato de trabajo sosteniendo que no puede trabajar y que va a solicitar un turno en Subsecretaría de Trabajo para que se expidan los médicos de ahí.

El tiempo sigue transcurriendo y mi mandante no cuenta con su fuente trabajo e ingresos que le permitan subsistir.

Es por ello que se recurre ante V.S a solicitar la inmediata reinstalación en el puesto de trabajo y para que se procedan a cancelar todos los sueldos que se encuentren impagos desde que el trabajador se puso a disposición hasta la fecha de la efectiva reinstalación que se pide. Se le adeudan hasta el momento de la presentación, los sueldos de Julio y Agosto de 2021.

6.6.- Suspensión del contrato de trabajo en forma injustificada.-

Por todo lo expuesto, se puede advertir que su contrato de trabajo se encuentra suspendido por el empleador sin justificación alguna ni estudios médicos que puedan avalar la suspensión.

La suspensión dispuesta por el empleador resulta a todas luces arbitraria y contradictoria. En su caso deberían otorgarle labores acorde a la situación que ellos consideren que pueda realizar, pero no suspender su trabajo y dejar de pagarle el sueldo a un trabajador con esta antigüedad y se edad cercana a jubilarse. Por otro lado no le han hecho los aportes y contribuciones a la seguridad social por varios años. No le han hecho aportes jubilatorios desde el años 2006 al 2014, lo cual lo perjudica al momento de que tenga que jubilarse.

La conducta del empleador resulta antijurídica y contraria a la prohibición absoluta de despedir sin causa o suspender dispuesta por el DNU PEN N°329/2020, y recientemente ampliado por el Decreto 487/20, decreto 413/21 y siguientes; siendo la suspensión del contrato de trabajo prohibida por dicha normativa, por lo que mi mandante con fecha 23 de Julio de 2021 rechazó la suspensión y solicitó su reincorporación al trabajo, en los términos referidos en las cartas documento que se ofrecen como prueba.

Es el caso que habiendo transcurrido más de 48 horas de la notificación a su empleador y siendo que hasta la fecha de esta presentación no ha sido reincorporado, mi mandante no tiene más opción que solicitar el dictado de una medida cautelar urgente, del tipo autosatisfactiva.

VII.- DERECHO A LA REINSTALACION.-

Conforme se acredita con el recibo de haberes surge que el actor se desempeña como trabajador de la demandada.

Que, como se ha señalado, la actividad de la patronal es la deportiva.

Estas circunstancias ponen de manifiesto *prima facie* el cumplimiento fáctico de lo prohibido normativamente. En efecto con fecha del 31/03/2020 se publicó en el boletín oficial el DNU 329/2020, que en su artículo segundo dispuso la **prohibición de los despidos sin justa causa o suspensiones, o por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor**, por el plazo de sesenta días desde la publicación en el boletín oficial, por lo cual rige desde las cero horas del 31/03/2020, hasta -en principio- las 24 horas del 29/05/2020. Ese decreto ha sido prorrogado hasta el 31 de Diciembre de 2021.

Que en consecuencia, cualquier despido o suspensión (sin justificar, por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor) que ocurriere dentro del plazo estipulado, es de objeto prohibido (al faltarle objeto lícito conforme lo señala el art. 259 Código Civil y Comercial), y su consecuencia es que **el trabajador pueda pedir la nulidad del despido dispuesto en contravención a la norma, y su consiguiente reinstalación.**

En efecto, se ha señalado que solicitar la reinstalación al puesto de trabajo es facultativo del trabajador, y ante la resistencia del empleador, cabe la ejecución forzada de la obligación de hacer (art. 777 Código Civil y Comercial). El único límite es la violencia física o moral respecto del deudor (empleador), lo cual evidentemente no se cumple en los casos de personas jurídicas (Fretes Vindel Espeche, Leandro, "COVID-19 y la regulación de los derechos laborales durante la pandemia", Revista de Derecho del Trabajo de Mendoza, Lejister IJ-CMXIV-529).

En similar sentido se resolvió que "...la estabilidad reforzada por el D.N.U. habría sido adquirida por la accionante. Los modos de extinción vedados en el contexto de la pandemia son aquellos que a) configuran un ilícito contractual, cuya sanción está determinada en el art. 245 LCT; y b) se sustentan en el supuesto de fuerza mayor o falta o **disminución de tareas no imputables al sujeto empleador...** Expresamente la norma dictada por el Poder Ejecutivo ha previsto con precisión los alcances de la prohibición vedando expresamente los despidos 'sin justa causa y por **las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor**' (art. 2°)"

(Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 20, 24-04-2020, expte. 9775/2020, “Pragana, Matías c/ GOLIARDOS SRL s/Medida Cautelar”, Jueza Ana Barilaro).

En idéntico resultado se ha pronunciado recientemente la jurisprudencia de Misiones: “...debe admitirse la medida autosatisfactiva interpuesta por el trabajador, declarando la nulidad del despido dispuesto por TM S.A. y ordenando la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que se encontraba...” (Juzg. Laboral N° 2 Posadas, 28-04-2020, Expte. N° 36894/2020 “Espinoza José Alfredo C/ TM SA S/ Autosatisfactivas”; Juez Sebastián Mangini).

En cuanto a la procedencia de la medida autosatisfactiva y el derecho del empleador se ha señalado: “Asimismo, una vez reinstalada la trabajadora en su puesto, el empleador cuenta con todos los recursos procesales para revisar la orden judicial. Mientras que de no hacerlo, la pérdida del puesto de trabajo se torna irreversible y el daño irreparable, tornándose abstracta una sentencia de nulidad de despido y/o reinstalación dictada en el plazo en que habitualmente transcurren los trámites ordinarios” (Juzgado 1ª Inst. Laboral 4ª Nominación Santa Fe, C.U.I.J. N° 21-04664132-6, “Yori, Melisa c/ ADECCO ARGENTINA S.A. s/ Medidas Cautelares y preparatorias”; Jueza María Victoria Acosta).

Que la referida prohibición del despido ha sido actualmente prorrogada por 60 días más, conforme lo dispuesto por el Decreto 487/20 conforme la publicación efectuada en el Boletín Oficial el pasado 19/05/2020, disponiendo el artículo 4: “**Los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en el artículo 2° y primer párrafo del artículo 3° del presente decreto, no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales.**”

Por último la prohibición ha sido ampliada hasta el 31 de Diciembre de 2021 por decreto 413/2021

VIII.- NULIDAD DE LA SUSPENSIÓN.-

Además de lo expuesto, V.E. deberá tener en cuenta que la suspensión dispuesta por el empleador, basándose en la falta de aptitud del

actor para poder prestar labores, resulta por demás APRESURADO y sin fundamento médico alguno.

En efecto, de ser cierto lo señalado por el empleador, y conforme a los principios de buena fe laboral y mantenimiento del contrato, debió haber arbitrado los medios necesarios para que el trabajador pueda retomar sus actividades. El empleador pudo haber esperado por lo menos unos quince (15) días para ver cómo se desempeñaba el trabajador en el establecimiento, si podría continuar desarrollando sus tareas.

Vale decir entonces que la empleadora contaba con las herramientas idóneas para calificar al trabajador y reintegrarlo a su puesto de trabajo, y en todo caso, capacitarlo para desarrollar tareas en otro puesto de trabajo, pero no limitarse a señalar, sin ningún asidero médico o técnico que **“rechazo que usted tenga aptitud para una adecuada prestación de tareas y rechazo que usted se encuentre dado de alta para reincorporarse a sus tareas laborales”**.

IX.- FUNDAMENTOS DE LA MEDIDA PETICIONADA.-

A).- Verosimilitud del derecho.- La procedencia de la medida encuentra asidero fáctico en los hechos descritos y debidamente acreditados con la prueba instrumental que se alcanza, con las correspondientes certificaciones médicas, recibos de remuneraciones, comunicaciones postales.

No hay controversia respecto de la existencia de una relación laboral, de una enfermedad profesional o inculpable, de un pedido de reingreso del trabajador, de la presentación de un certificado médico que otorgaba el alta médica; y se encuentra acreditada la causal de suspensión del contrato de trabajo invocada por la empleadora: “no encontrarse el actor con aptitud para desarrollar sus labores, no imputable a su responsabilidad.”

B) Peligro en la Demora: "Periculum in mora".-

A la fecha de presentación de la presente medida mi mandante ha solicitado una vez más y tal como lo ha venido haciendo ininterrumpidamente desde el mes de Julio del presente año, que se le otorguen labores, que le permitan volver a su establecimiento laboral, esta vez solicitando su reinstalación después de la suspensión infundada.

Mi mandante se encuentra sin ingresos desde el mes de Julio del presente año, sin poder acceder a otra fuente de trabajo como consecuencia del estado de emergencia social y económica, cercano a la edad de poder jubilarse, con una persona a su cargo (mujer sin trabajo), sin poder hacer frente a su tratamiento psicológico que continúa; y sin que se le haya dispensado un proceso de recalificación laboral, en una situación de vulnerabilidad, que es precisamente lo que pretende evitar la norma contenida en el DNU (329/20 y 487/20).

Por el contrario, el empleador cuenta con tiempo y recursos suficientes para su defensa, mientras el trabajador retoma su actividad y percibe sus ingresos.

Por último, encontrándonos en una pandemia (declarada como tal por la OMS; Ministerio de Salud de la Nación) y el carácter alimentario de los salarios, imprescindibles para el sustento del trabajador (art. 14 bis Const. Nacional), por lo cual resulta URGENTE contar con una tutela judicial efectiva (art. 25 de la CADH).

Que ante la negativa de la empleadora de otorgarle labores en su puesto de trabajo se impone la promoción de la presente acción a fin de que se **declare la nulidad de la suspensión y se imponga a la empleadora su inmediata reinstalación en horario y labores habituales, así como el pago íntegro de sus remuneraciones devengadas durante los meses de Julio en adelante, todo bajo apercibimiento de astreintes.**

Se formula expresa reserva de reclamar daño psicológico y violencia económica para el caso de que el empleador mantenga su postura de no pagar los sueldos al trabajador.

C) Contracautela.-

Finalmente, nuestra parte no está obligada a ofrecer contracautela y/o fianza alguna a tenor de lo dispuesto en el art. 32º del C.P.L.

X.- FUNDAMENTACION JURIDICA DE LA MEDIDA CAUTELAR PETICIONADA.-

Que respecto de las medidas anticipatorias que dispone el art. 115 del CPCCyT, se ha señalado que **medida de tutela anticipada**, instituto de creación jurisprudencial que responde al entendimiento de que una moderna concepción del proceso exige poner el acento en el valor “eficacia” de

la función jurisdiccional y en el carácter instrumental de las normas procesales, en el sentido de que su finalidad radica en hacer efectivos los derechos sustanciales cuya protección se requiere, y en ese marco de actuación las medidas de la naturaleza de la solicitada se presentan como una de las **vías aptas para asegurar el adecuado servicio de justicia y evitar el riesgo de una sentencia favorable pero ineficaz por tardía** (Ruíz Díaz, Marcela, Código Procesal Civil, Comercial y Tributario de la Provincia de Mendoza, Civit, Juan Pablo S. y Colotto, Gustavo A. -dirs.-, De Rosas, P. -coord.-, ASC Librería Jurídica, p. 342).

Asimismo, el “proceso urgente” reconoce en la actualidad tres tipos principales de mecanismos perfectamente diferenciados, a saber: 1).- las medidas cautelares; 2).- las medidas autosatisfactivas, 3).- Finalmente, la tutela anticipatoria, que es aquella que apunta a la satisfacción inmediata total o parcial de la pretensión contenida en la demanda, cuando de la insatisfacción pueda derivar un perjuicio irreparable.

Pues, fruto de atender más al inminente daño que al peligro en la demora emergieron los procesos urgentes como un nuevo género procesal. Anota Mabel De los Santos que 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).

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.

En nuestra posición la tutela anticipada forma parte de los procesos urgentes, sistema cautelar protectorio que se caracteriza por la posibilidad de afectar derechos de los justiciables sin que importe cosa juzgada, lo cual es convalidado por poseer el peticionante un *fumus bonis iuris* de elevada intensidad y un inminente peligro de daño de un bien jurídico

merecedor de tutela, el cual si no es atendido podría tornarse irreparable u obtener una mera reparación sustitutiva al bien principal en juego.

En el caso de la tutela anticipada lo que se busca siempre es solucionar la urgencia y no evitar el riesgo de insolvencia del demandado o el posible desbaratamiento de derechos en que éste pudiera incurrir. Así sucedió en el leading case "Camacho Acosta". En este sentido, en el fallo "Camacho Acosta", el Máximo Tribunal de la Nación hablo de medida cautelar innovativa. Allí se dijo que es admisible el recurso extraordinario contra la sentencia que desestimó la medida cautelar, si la decisión produce un agravio de insuficiente, tardía o dificultosa reparación ulterior, cuando la alteración de la situación de hecho o de derecho pudiera influir en la sentencia o convirtiera su ejecución en ineficaz o imposible (Camacho Acosta, Maximino c/ Grafi Graf S.R.L. y otros.).

XI.- TRATADOS INTERNACIONALES APLICABLES.-

Como fundamento de la procedencia de la cautelar peticionada tenemos los siguientes tratados internacionales con rango constitucional (Art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional), a saber:

a.- La 60º Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT) celebrada en el año 1975, se emite Resolución sobre la readaptación profesional y la reintegración social de los inválidos e impedidos.

b.- La 68º Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se realiza un informe sobre Readaptación Profesional (Informe VI, 1982).

c.- El Convenio Internacional N° 159 y la Recomendación N° 168 de la O.I.T. sobre Readaptación profesional y empleo de personas inválidas, que completa y actualiza la citada Recomendación N° 99, estableciendo lineamientos y normativas generales para la readaptación profesional y el empleo de inválidos e impedidos.

XII.- PRUEBA:

Como prueba de todo lo expuesto ofrezco la siguiente:

A).- Instrumental.-

1).- Documento de identidad del actor y acta de matrimonio.

2).- Un Recibo de haberes del actor emitidos por la empleadora CLUB DEPORTIVO GODOY CRUZ ANTONIO TOMBA, correspondiente al mes de Junio de 2017, estando sus últimos doce recibos de haberes en posesión de la parte demanda, por encontrarse el actor de licencia, los que deberán ser acompañados bajo apercibimiento de ley.

3).- Revista del TOMBA, publicada por la demandada, edición número 18 correspondiente al año 2014, de donde una entrevista realizada al actor, dando cuenta de su real antigüedad, sus funciones y la existencia de la relación laboral.

4).- Trece Certificados médicos otorgados por la doctora Moya cuyos originales se encuentran en poder de la demandada, recibidos por la Sra. Viviana Álvarez en donde consta el alta médica del actor.

5).- Constancia de alta médica que obra en poder de la demandada.

6).- Carta documento de fecha 22/06/2021 dirigida por el actor a la parte demandada, en donde notifica por un medio fehaciente que se encuentra a disposición para trabajar.

7).- Carta documento de fecha 23/06/2021 remitida por CLUB DEPORTIVO GODOY CRUZ ANTONIO TOMBA al actor, comunicándole el rechazo del certificado médico acompañado y rechazando que el actor se encuentre dado de alta para reincorporarse.

8).- Carta documento de fecha 30/06/2021 remitida por CLUB DEPORTIVO GODOY CRUZ ANTONIO TOMBA al actor, comunicándole nuevo turno médico al actor.

9).- Carta documento de fecha 15/07/2021 remitida por CLUB DEPORTIVO GODOY CRUZ ANTONIO TOMBA al actor, comunicándole que su persona no se encuentra con aptitud psicofísica para reintegrarse en sus tareas normales y habituales e informando que ha ingresado en período de reserva de puesto.

10).- Carta documento de fecha 23/07/2021 dirigida por el actor a la parte demandada, en donde solicita que le otorguen labores efectivas bajo apercibimiento de solicitar reinstalación y formula reserva de reclamar sueldos impagos.

11).- Carta documento de fecha 03/08/2021 remitida por CLUB DEPORTIVO GODOY CRUZ ANTONIO TOMBA al actor, comunicándole el rechazo de telegrama y otros.

15).- Telegrama laboral remitido por el trabajador con fecha 06/08/2021 informando que solicitará reinstalación laboral y pago de sueldo correspondiente al mes de Junio de 2021.

16) Carta documento de fecha 10/08/2021 remitida por CLUB DEPORTIVO GODOY CRUZ ANTONIO TOMBA al actor, comunicándole que ratifica cartas documento anteriores y que ha solicitado turno para una junta médica.

XIII.- PETITORIO.-

Por todo lo expuesto, a V.E. solicito:

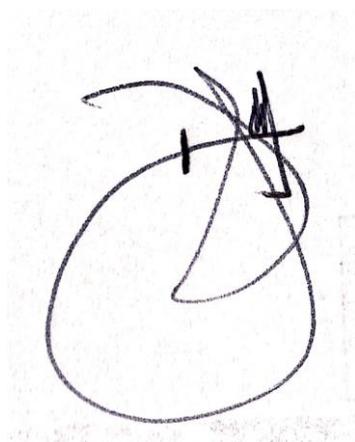
1.- Me tenga por presentado, por parte y domiciliado.
2.- Tenga por ofrecida la prueba y tenga presente la reserva de ampliar formulada.

3.- Se haga lugar a la MEDIDA AUTOSATISFACTIVA peticionada, disponiendo la NULIDAD DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO y la inmediata REINSTALACIÓN del actor en su puesto y horario habitual de trabajo, bajo apercibimiento de astreintes a la empleadora por cada día de atraso en el cumplimiento de la orden judicial.

4.- Atento la naturaleza de la presente medida se omita la vista conferida a la contraria por el plazo de 3 días, sino hasta después de ordenada la medida.

PROVEER DE CONFORMIDAD

SERA JUSTICIA.

A handwritten signature or stamp, possibly a signature, written in dark ink. It consists of several overlapping loops and lines, with a prominent vertical stroke on the left side. The signature is somewhat abstract and difficult to decipher.

Dr. Diego Aguinaga

Abogado

Mat. 5083