

VIEDMA, 2 de marzo de 2.026.

**AUTOS Y VISTOS:** En Acuerdo las presentes actuaciones caratuladas: "**PROVINCIA DE RIO NEGRO C/ GONZALEZ, GUSTAVO S/ EXCLUSIÓN DE TUTELA SINDICAL**", Expte. VI-00059-L-2025, para resolver las siguientes

**C U E S T I O N E S:**

**¿Es procedente la demanda instaurada?**

**¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?**

**A las cuestiones planteadas el señor Juez Carlos Marcelo Valverde dijo:**

**Antecedentes:**

**I.-** Mediante escrito de inicio de fecha 28.2.2025, el Señor Fiscal de Estado Adjunto y la Dra. María Valeria Coronel -en su carácter de apoderada de la Fiscalía de Estado de Río Negro- interponen conjuntamente formal demanda de exclusión de la tutela sindical -en los términos de los arts. 52 de la Ley 23.551 y 30 del Decreto reglamentario N° 467/88- contra el Agte. GUSTAVO GONZALEZ (DNI 21.389.394) dependiente del Ministerio de Salud de Río Negro y del Ministerio de Educación y Derechos Humanos, ello en los términos del artículo 52 de la Ley 23.551 y 30 del Decreto reglamentario N° 467/88, peticionando se haga lugar a la presente acción, con costas.

Exponen que inician la presente a los fines de poder concluir con la tramitación del sumario administrativo que se le iniciara al Sr. González y poder así hacer efectivo el acto administrativo respectivo que dispone la sanción de cinco (5) días de suspensión del agente de las filas de la administración provincial.

Dicen que el accionado se desempeña en el Ministerio de Salud de Río Negro como agente de la Ley 1844 Categoría 14, con situación de revista en el Hospital Área Programa Sierra Grande dependiente del Ministerio de Salud.

Informan que en fecha 9.1.2024, en el marco de una discusión con la agente Norma Gatica (quien se desempeña en el área de limpieza), se dirigió a su compañera de trabajo con exabruptos y faltas de respeto, lo que originó que la agente presentara una denuncia, y también posteriormente una denuncia en el marco de la Ley Nacional n° 26486 (en el marco de la cual se dictó medida cautelar) y se llevó a cabo audiencia en el marco de la ley 5631 art. 72 ante este mismo Tribunal.

Hacen saber que el Sr. González cuenta con fueros gremiales por integrar la Comisión Asesora de la Mesa Directiva de la UPCN.

En ese contexto dicen que conforme surge del expediente administrativo individualizado como “S/ Presunta situación irregular – agente González Gustavo – Hospital área programa Sierra Grande” N° 182773”, ha incumplido el deber previsto en el artículo 23 incisos h) e i) del Anexo I de la Ley 3487 mereciendo por ello la sanción dispuesta por el artículo 72 inc e) del mismo plexo normativo, todo ello en el marco del procedimiento abreviado establecido por el art. 67 B) del mismo cuerpo legal y Decreto reglamentario 1405/2001.

Afirman que, con estos antecedentes, el área administrativa de la Junta de Disciplina solicitó se le imprima al trámite como sumario abreviado y posteriormente la Junta de Disciplina resolvió sancionar con cinco (5) días de suspensión al agente Gustavo González.

Dicen que se acreditaron una serie de incumplimientos que por su naturaleza fundan la promoción de la presente acción de exclusión de la tutela sindical.

Se extienden en consideraciones legales con relación a la necesidad de instar la presente acción de exclusión de tutela sindical con el fin de culminar el proceso disciplinario iniciado en sede administrativa y así hacer efectiva la sanción de suspensión.

Se explayan sobre el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad de la acción intentada y destacan que el Agente González hizo pleno uso del derecho de defensa en el sumario administrativo.

Por otro lado hacen notar que la exclusión pedida en estos autos no constituye una práctica desleal. Se extienden en consideraciones doctrinarias en apoyo de su postura.

Manifiestan que surge de los Expedientes administrativos denominados: “S/ Presunta situación irregular – agente González Gustavo – Hospital área programa Sierra Grande” N° 182773, el agente Gustavo González se dirigió hacia su compañera Normativa de manera descortés y con faltas de respeto lo que implica un incumplimiento al art. 23 de la Ley 3487 que en su inciso h) dispone entre los deberes del personal: “h) ..Observar en el servicio y fuera de él una conducta ética y decorosa, acorde con su condición de personal público.” y a su turno el inciso i) señala el deber de “Conducirse

con respeto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público y respecto de sus superiores, compañeros y subordinados...”.

Respecto a la sanción propuesta por el órgano disciplinario informan que guarda proporción con las faltas imputadas y se condice con la norma reglamentada en el art 72. inc. e) de la Ley L N° 3487 y de su decreto reglamentario L N° 1405/01, por lo que entienden que luce razonable, apropiada y no configura de ninguna manera un exceso de punición.

Ofrecen prueba, hacen reserva del caso federal, fundan en derecho y formulan sus peticiones.

**II.-** Con fecha 6.3.2025 se tiene a los accionantes por presentados, parte en el carácter invocado a tenor del poder que acompañan y con domicilio real denunciado. Atento el objeto de la demanda, se resuelve imprimir a las presentes actuaciones el trámite sumarísimo -arts. 52 Ley 23551 y 433 CPCCm-, se agrega la documental acompañada y se ordena correr traslado de la demanda de exclusión de tutela sindical, por el término de cinco días.

**III.-** El 12.12.2025 se dicta la providencia mediante la cual se tiene por incontestada la demanda al Sr. González y asimismo se tiene por desistida la prueba informativa y testimonial ofrecida oportunamente por la accionante. Finalmente en fecha 29.12.2025 pasan los autos al acuerdo para dictar sentencia, providencia firme y consentida.

#### **IV.- El decisorio:**

**1.-** Efectuado el análisis de los hechos y los escritos de las partes que antecede, se advierte que el tema esencial a decidir queda circunscrito a una única y principal cuestión: la procedencia de la exclusión de la tutela sindical respecto de Gustavo González, solicitada por su empleador en los términos de los artículos 52 de la ley n° 23.551 y 30 del decreto reglamentario n° 467/88.

Como primera aproximación, debemos destacar que la acción instada se trata de un procedimiento preliminar, de carácter obligatorio y que opera como requisito de validez de la conducta del empleador, por el cual, quien desea adoptar alguna de las decisiones comprendidas en el ámbito de protección del instituto (despido, medidas disciplinarias, modificación de las condiciones de trabajo) respecto de los sujetos

legalmente amparados por esta garantía, debe previamente requerir la aprobación del órgano judicial competente, acreditando la existencia de circunstancias que lo justifican y que asimismo excluyen la posible motivación antisindical del comportamiento patronal.

En tal sentido, la eficacia de esos actos del empleador excede de su mera voluntad unilateral, ya que para perfeccionarse requieren ineludiblemente la concurrencia del pronunciamiento que las autorice (Néstor T. Corte, *El Modelo Sindical Argentino*, Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe 1.988, págs. 481/482).

Corresponde además enfatizar que en la tutela sindical el bien jurídico protegido es la posibilidad de actividad sindical libre, lo que confiere a las garantías del tutelado un rol eminentemente práctico, ya que el estatus y comportamiento del representante hacen al "cumplimiento de su función" en el sentido del art. 14 bis de la Constitución Nacional, siendo connatural a dicha función incurrir en ciertas "hostilidades" hacia el empleador que devienen del ejercicio de su misión representativa y de la coacción sindical legitimada por el ordenamiento. A mérito de lo cual ciertas actitudes suyas -que serían desmedidas tratándose de un trabajador "común"- resultan tolerables de él en tanto portavoz del colectivo. (Machado, José Daniel y Ojeda, Raúl Horacio, *Tutela Sindical- Estabilidad del Representante Gremial*, Rubinzal- Culzoni Editores, 2da. Edición, Santa Fe, 2006).

Por ello, la protección legal de aquellos se justifica jurídica y políticamente en su carácter de representantes de los trabajadores, convergiendo en el ejercicio de su función los intereses contrapuestos existentes dentro de una comunidad de trabajo.

Así, las dos facetas de la libertad sindical, individual y colectiva, confluyen en un punto clave: el haz o conjunto de garantías que conforman lo que se denomina "fuero sindical", destinadas a proteger la labor de los dirigentes sindicales tendientes a posibilitar su libre ejercicio orientado al logro de los intereses supraindividuales del colectivo de trabajadores representado (manteniéndola indemne de represalias, obstáculos e intervenciones foráneas), que en la Constitución Nacional (Art. 14 bis) se refleja en la concluyente enunciación de que "los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo".

En tal sentido, expresó Bidart Campos que: "las garantías están deparadas en ese

marco estrecho para cumplir una gestión sindical, y no fuera de él. Lo contrario conduciría a un privilegio de la persona del representante, y no una protección a su cargo y a su actividad de representante”, escribiendo en su momento Rodolfo Nápoli que: “No les ha otorgado, por manera alguna, un fuero personal, ni les ha rodeado tampoco de inmunidades. Ello sería contrario no sólo a la naturaleza de las asociaciones profesionales, sino también a la soberanía del pueblo, única fuente de poder”.

De modo que, el poder del empleador queda condicionado por la ley en función de la tutela, obligado a transitar por un carril judicial, a fin de que una autoridad objetiva e imparcial, garantice la ausencia de motivos antisindicales en la conducta de aquel que quiera alterar, con su poder derogatorio, una garantía constitucional.

Entonces, la exclusión de la tutela del representante electo o candidato sindical, puede operar únicamente en los casos en que el empleador haya iniciado el correspondiente proceso de exclusión, y haya obtenido una sentencia favorable.

Ahora bien, la mencionada libertad sindical –que encuadra el derecho del representante a no ser privado arbitrariamente de su cargo mientras dure su mandato y por el tiempo posterior reconocido legalmente-, necesariamente debe ceder frente a incumplimientos graves del trabajador que, por constituirse en justa causa, ameriten la finalización de su garantía especial, y las consecuencias posteriores con impacto en sus condiciones laborales, ya sea en el ámbito público como en el privado.

Con esto se quiere señalar que, a los fines de conjurar los peligros que puede suponer la concreción de un motivo discriminatorio como causal de alteración del contrato de trabajo, la carga probatoria del pretensor se agrava necesariamente. Tal como lo ha dicho la CSJN en el precedente “Vizzoti”, el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (consid. 9) y goza de la protección especial del Estado –según lo expone la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (art. 2.a)-. Por lo que, en todos los casos, sus propiedades –tanto en el ámbito individual, como en el colectivo-, deben ser leídas a través de la lupa protectoria del orden público laboral, conformando un conjunto que, vale aclarar, no supone el exterminio de la propiedad del empleador, sino su justa limitación en orden a los derechos constitucionales de los trabajadores.

Así, cuando un trabajador prueba indiciariamente que la extinción contractual puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, recaerá sobre la otra parte -

empleadora-, la carga de probar que su actuación tuvo causales extrañas a la pretendida vulneración (CSJN: “Pellicori”, sent. 15/11/2011, consid. 9).

**2.-** Debe señalarse que es principio legalmente establecido que la incontestación de la demanda y la rebeldía declarada autorizan a presumir la veracidad de los hechos pertinentes y lícitos afirmados por quien obtuvo la declaración y a tener por recibida la documentación dirigida al ausente (arts. 28 y 31 de la ley 1.504, 60 y 356 C.P.C.y C)..- (Cam. Apel.. Civ. y Com. Bs. As., fallo 90010939, 25-10-90). Por otra parte, el Superior Tribunal de Justicia de la provincia ha dicho que "la rebeldía y la falta de contestación de la demanda guardan sustancial analogía en lo que atañe a la apreciación de los hechos, constituyendo ambas fundamento de una presunción simple o judicial, de modo que incumbe exclusivamente al juez en oportunidad de dictar sentencia y atendiendo a la naturaleza del proceso y los elementos de convicción que de él surjan, establecer si el silencio del demandado es o no susceptible de determinar el acogimiento para la pretensión deducida por el actor" (S.T.J. se. n° 032 del 21-03-91, sum. 10899).-

En esta línea, la jurisprudencia ha manifestado: "Si bien el Tribunal no está obligado a acceder por la sola incontestación de demanda en forma automática o mecánicamente a las pretensiones deducidas (S.C. Bs. As. , Ac. 46133, del 20.08.91), no es menos cierto que los efectos que a ese silencio acuerda la ley procedimental y los principios sentados en los arts. 918 y 919 del Cód. Civil, autorizan al órgano jurisdiccional a formar su convicción sobre la base del tácito reconocimiento que esa conducta pasiva comporta" (STJRNS3 in re: “REINA” Se. N° 83 del 15.09.15).

Sin perjuicio de ello, también cabe destacar que en autos se ha acompañado prueba documental que corrobora los extremos denunciados por la accionante: Copia digital del expediente N° 182773/2024 del registro del Ministerio de Salud.

Frente a tales principios, teniendo en cuenta el relato del actor, la prueba adjuntada y la postura sustentada al respecto por el demandado, no cabe otro temperamento que tener por reconocidas las circunstancias narradas al incoar la presente acción.

Este Tribunal a dicho reiteradamente que a los fines de poder efectivizar la sanción a aplicarse en el sumario disciplinario debe contarse previamente con un pronunciamiento judicial favorable que en tal sentido habilite al empleador.

Encuentro atinado permitir a la administración investigar los sucesos acaecidos, merced a la instrucción sumarial en su sede y finalizado el proceso investigado requerir la venia judicial, con el objeto de adoptar medidas disciplinarias o en el caso individual ejercer la facultad de variar las condiciones del contrato de empleo público. Con ello el juez contará con los elementos de juicio necesarios para pronunciarse, en ese acotado marco de conocimiento, sobre la procedencia de la acción instaurada al efecto. La investigación sumarial, en tanto no causa perjuicio alguno al agente –pues no genera modificaciones en sus condiciones de trabajo-, puede iniciarse y tramitarse hasta la decisión definitiva. Ahora bien, claro es que si una vez concluido el sumario, se dicta un acto administrativo por el cual se resuelve aplicar una sanción al agente, cualquiera sea ella, la misma debe quedar suspendida en su ejecución, hasta lograr la venia judicial a instancias de la acción de exclusión de tutela.

El Estado debe emitir el acto administrativo en donde conste la sanción que entiende le corresponde al agente como consecuencia de la responsabilidad determinada en el marco de las actuaciones administrativas. Ahora bien, lo que pierde el ente Estatal en el caso es la posibilidad de ejecutar por sí mismo dicho acto administrativo haciendo efectiva la sanción, pues para ello deberá contar inexorablemente con la venia del juez, que es en definitiva el que verificará el ajuste a derecho de la sanción que se pretende aplicar, a cuyo fin deberá analizar las actuaciones sumariales en su integridad.

Y en el trámite del sumario administrativo el representante gremial no sólo puede ejercer su derecho de defensa sino que allí también se reunirán las pruebas que acrediten la falta disciplinaria y su autoría a fin de que el juez pueda evaluar la razonabilidad de la sanción, tarea ésta que se llevará a cabo en la acción de exclusión de tutela.

Y tal barrera debe levantarse cuando se ha demostrado, en grado de verosimilitud, que se dan las condiciones para investigar sucesos que podrían dar lugar a una sanción. Ello, sin que el obrar de la administración demuestre tener fines persecutorios o que de cualquier manera se intente obstaculizar tal tarea sindical del afectado.

Es decir, que finalizado el sumario administrativo, comprobada la responsabilidad de representante gremial y supeditada la ejecución de la sanción a la sentencia del proceso de exclusión de tutela, el Juez interviniente sólo podrá analizar el elemento finalidad del acto administrativo emitido por la Administración, es decir, que el proceso en cuestión (exclusión de tutela) no oculte una actividad persecutoria, y por lo tanto,

que no encubra prácticas antisindicales.

**3.-** Sentado ello y abordando la cuestión de fondo conforme la concreta situación de autos, corresponde adelantar que se postulará hacer lugar a la demanda de exclusión de tutela sindical iniciada por la Fiscalía de Estado Provincial como representante del Poder Ejecutivo de la Provincia de Río Negro.

Y en esta dirección, conforme la línea argumental delineada se tiene presente que lo relevante e imprescindible para la procedencia de la demanda iniciada debe ubicarse en que el pretendido despojo de los fueron sindicales se vea totalmente desprovisto de toda vinculación con la función gremial, resultando evidente que los hechos debatidos en autos transcurren por un andarivel bien alejado de toda cuestión de representación colectiva.

En este escenario entonces, corresponde señalar que este procedimiento sumarísimo tendiente a excluir al empleado de la tutela sindical sólo significa despojarlo de sus prerrogativas y/o dispensas gremiales para quedar en las mismas condiciones que cualquier trabajador.

La exclusión de la tutela sindical de los trabajadores amparados por las garantías previstas en los arts. 40, 48 y 50 de la ley 23.551 opera al sólo efecto de que el empleador pueda adoptar la medida invocada en su demanda, la que debe meritarse por el tribunal de trabajo en atención a las circunstancias que *-prima facie-* hagan verosímil el planteo sometido a decisión sin que corresponda emitir opinión acerca de la validez legal de la medida a aplicar por el empleador, ya que dicha decisión no define la suerte o existencia del derecho de fondo a debatirse, pues comprende sólo el primer tramo del procedimiento legalmente instituido para la dilucidación del derecho afectado (SCJBA, causa L. 81.958, "Mapelli", sent. de 9-XI-2005).

El plexo normativo en el cual se fundamenta la aplicación de la sanción de suspensión ha sido debidamente desarrollado y encuadrado por la actora: Ley 3487 en su art. 23 inciso h) e i) del Anexo Ide la Ley 3487; art. 72 inciso e) y art. 67 pto. B) de la Ley 3487 y su decreto Reglamento n° 1405/2001.

**V.- 4.-** Por ello entiendo que en el presente resulta indubitable que la sanción disciplinaria que la empleadora pretende adoptar se basa en lo expresado en la tramitación del sumario administrativo, cuyo resultado final resulta ser proporcional a la

falta cometida, resaltándose que no contiene ningún elemento persecutorio en función del cargo sindical que detenta González.

Las costas por el principio general de la derrota serán impuestas al demandado vencido.

Por todas las razones que anteceden, propongo al Acuerdo: 1.- Hacer lugar a la demanda y, en consecuencia, disponer la exclusión de la tutela sindical con relación a los hechos ventilados en los presentes autos, que ampara al Sr GUSTAVO GONZALEZ DNI 21.389.394 en su condición de integrante de la Comisión Asesora de la Mesa Directiva de UPCN. 2.- Imponer las costas al demandado vencido (art. 31 de la Ley N° 5631). 3.- Regular los honorarios de los doctores Luciano Minetti Kern y María Valeria Coronel, por la representación ejercida de la parte actora, en conjunto y en proporción de ley, en una suma equivalente al 75% de 10 Jus + 40% (L.A., arts. 6, 8, 9, 10, 34 y ccdtes.), importe al que deberá agregarse I.V.A. en caso de corresponder, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 6, 7, 8, 10 y ccdtes. de la L.A. Notifíquese a Caja Forense y cúmplase con la Ley 869. 5.- De forma. **ASI VOTO.**

**A las cuestiones planteadas los señores Jueces los señores Jueces Rolando Gaitán y Ariel Alberto Gallinger dijeron:**

Adherimos a los fundamentos expuestos por el Sr. Juez Carlos Marcelo Valverde y **VOTAMOS EN IGUAL SENTIDO.**

Por ello,

**LA CAMARA DEL TRABAJO DE VIEDMA**

**RESUELVE:**

**Primero:** Hacer lugar a la demanda y, en consecuencia, disponer la exclusión de la tutela sindical con relación a los hechos ventilados en los presentes autos, que ampara al Sr GUSTAVO GONZALEZ DNI 21.389.394 en su condición de integrante de la Comisión Asesora de la Mesa Directiva de UPCN.

**Segundo:** Imponer las costas al demandado vencido (art. 31 de la Ley N° 5631).

**Tercero:** Regular los honorarios de los doctores Luciano Minetti Kern y María Valeria Coronel, por la representación ejercida de la parte actora, en conjunto y en proporción de ley, en una suma equivalente al 75% de 10 Jus + 40% (L.A., arts. 6, 8, 9, 10, 34 y ccdtes.), importe al que deberá agregarse I.V.A. en caso de corresponder, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 6, 7, 8, 10 y ccdtes. de la L.A. Notifíquese a Caja Forense y cúmplase con la Ley 869.

**Cuarto:** Hacer saber a las partes que la presente quedará notificada en conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley n° 5631.

Se informa que la presente se encuentra firmada digitalmente por los señores Jueces Rolando Gaitán, Carlos Marcelo Valverde y Ariel Gallinger, y que a través de la lectura del código QR existente en la parte superior puede comprobarse su validez.