

General Roca, 31 de agosto de 2026.

VISTOS Y CONSIDERANDO: Estos autos caratulados "**MANSILLA, LORENA MARINA C/ PROVINCIA DE RIO NEGRO (MINISTERIO DE DESARROLLO HUMANO, DEPORTE Y CULTURA) S/ SUMARÍSIMO - LEY 23551 - AMPARO SINDICAL (EXPEDIENTE N° RO-00640-L-2026)**", venidos al acuerdo a fin de resolver la medida cautelar innovativa planteada por la parte actora al punto VIII de su escrito de inicio.

I. Se presenta la Sra. Lorena Marina Mansilla, mediante apoderado, promoviendo acción de tutela sindical (art. 47 de la Ley 23.551) contra la Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF), dependiente del Ministerio de Desarrollo Humano, Deporte Y Cultura de la Provincia de Río Negro. Relata que ingresó a prestar servicios para la Provincia de Río Negro en el año 2020, revistando previamente como contratada y desde 2015 como becada, desempeñándose como Trabajadora Social en tareas técnicas forenses dentro de la delegación de SENAF en Villa Regina.

Señala que su jornada laboral habitual se extiende de 07:00 a 13:00 horas, a lo que se adicionaba normalmente la realización de 20 días de guardia por mes pagaderas como horas extraordinarias, lo que representaba aproximadamente el 50% de su haber mensual total.

Asimismo, destaca su activa participación gremial, habiendo sido electa Delegada Sindical por UPCN desde el 22 de noviembre de 2024 hasta el 22 de noviembre de 2026, lo que extiende su tutela y estabilidad sindical en los términos de los arts. 40, 48, 52 y cc. de la Ley 23.551 hasta el 22 de noviembre de 2027 inclusive; designación que fue notificada a la patronal en fecha 23 de diciembre de 2024.

Denuncia que el 28 de abril de 2026 la Delegada del SENAF en Villa Regina, Sra. María Isabel Peña, modificó de manera arbitraria y discriminatoria sus condiciones de trabajo, eliminando en un principio la asignación de guardias por completo y, tras el envío de una carta

documento intimando el cese de dicha conducta, asignándole únicamente 10 días de guardia para el mes de mayo (la mitad del régimen habitual), lo que generó una merma salarial cercana al 25% de sus ingresos. Añade que fue la única agente afectada por tal medida y que el reclamo tramitado ante la Secretaría de Trabajo dio lugar a un acta el 07/05/2026 donde el representante estatal reconoció la modificación, pero reasignó unilateralmente solo 10 días.

En función de ello, peticiona como pretensión principal el restablecimiento definitivo de sus condiciones de trabajo anteriores al 28 de abril de 2026 (con 20 días de guardia mensuales) y el pago de las diferencias salariales caídas (\$1.507.685,82). Accesoriamente, solicita el dictado de una medida cautelar innovativa (art. 230 del C.P.C.C.) a fin de que se ordene en forma inmediata y liminar el restablecimiento de dicho régimen de guardias, bajo apercibimiento de astreintes.

Al fundamentar la medida cautelar alega que la verosimilitud del derecho surge de manera indubitable a partir de la ponderación conjunta de la relación contractual, la situación fáctica descripta y la prueba documental acompañada. En tal sentido, entiende acreditada la verosimilitud en razón de: **a)** La efectiva notificación a la empleadora de su condición de delegada gremial amparada por la Ley 23.551 (Nota del 23/12/2024 con firma de recepción); **b)** La prestación habitual e ininterrumpida de 20 días de guardia mensuales hasta abril de 2026, según surge de los recibos de haberes agregados; **c)** La intempestiva reducción a 10 días de guardia desde mayo de 2026 (acreditada con los últimos recibos de haberes de guardias); **d)** El propio reconocimiento de la supresión y posterior restitución parcial expuesto por la demandada en el acta de fecha 07/05/2026 ante la Secretaría de Trabajo; y **e)** La ausencia absoluta de un juicio previo de exclusión de tutela sindical (art. 52, Ley 23.551), requisito insoslayable para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo de una

representante gremial protegida.

II. Puestos en condiciones de decidir, se impone, en primer lugar, analizar si se dan en el presente los recaudos propios de la medida cautelar, de conformidad con las pautas indicadas en el art. 230 del C.P.C.C.

Al respecto, señala la doctrina que la medida cautelar innovativa es *“...aquella de carácter excepcional que tiende a alterar el estado de hecho o de derecho existente antes de la petición de su dictado; que se traduce en la injerencia del Juez en la esfera de libertad de los justiciables a través de la orden de que cese una actividad contraria a derecho o se retrotraigan las resultas consumadas de una actividad de igual tenor... es un supuesto de tutela anticipada y su recepción dentro del proceso exige recaudos propios... no basta con la verosimilitud en el derecho y el peligro en la demora... exige recaudos propios como el del daño irreparable... y el carácter excepcional...”* (Revista de Derecho Procesal 2009-2 Sistemas Cautelares y Procesos Urgentes pág. 159/164 Rubinzal).

Asimismo, *“en el marco del proceso precautorio no sólo debe sopesarse la concurrencia de los requisitos de verosimilitud del derecho y del peligro en la demora, sino que además es dable efectuar un prudente balance de los mismos, de forma tal de ponderar la configuración de cada uno aminorando, en su caso, el rigor en la nitidez de la presencia de cualquiera de ellos cuando la del otro luce incontrovertible. El mentado balance –de efectuarse– ha de operar en términos de exigir una mayor o menor presencia de los presupuestos legalmente establecidos, sin llegar a justificar la total prescindencia de cada cual”* (SCBA, 5/10/05 "Bruno de Monterrubianesi, Rosa N. y otra" Juba, I. 1947).

Dicho ello, corresponde analizar la documental acompañada con la demanda de la que se acredita *prima facie*:

1.- Que a través de la notificación del 23 de diciembre de 2024 (con firma de recepción de la Jefa Zonal de SENAF en Villa Regina, Sra. María

Isabel Peña), la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) notificó al empleador la designación de la Sra. Lorena Marina Mansilla como delegada sindical, con mandato desde el 22/11/2024 hasta el 22/11/2026 (cfr. Res. 06/24 UPCN), gozando de la estabilidad y tutela sindical contemplada en el art. 48 de la Ley 23.551 hasta el 22/11/2027 inclusive. Cabe hacer notar que si bien la nota menciona la "Resolución 6/22", puede colegirse por las fechas, que se trataría de la Resolución 6/24, por la que la Junta Electoral de UPCN resolvió "...invertir a partir del 22 de Noviembre como Delegados Gremiales Titulares por el Período 2024-2026 ... a MANSILLA. LORENA DNI 27.885.127 Repartición: Villa Regina - SENAF...".

2.- Que de los recibos de liquidación de guardias acompañados (períodos enero a abril de 2026) surge el desempeño habitual e ininterrumpido de 20 días de guardia mensuales por parte de la actora, mientras que del recibo de guardias correspondiente al mes de mayo de 2026 surge la liquidación de únicamente 10 días de guardia.

Asimismo, del acta labrada en fecha 07 de mayo de 2026 ante la Delegación Villa Regina de la Secretaría de Trabajo se desprende la decisión de reasignar únicamente 10 días de guardia mensuales a la reclamante.

De los elementos arrimados a la causa surge con un alto grado de verosimilitud el derecho invocado por la accionante al observarse, por un lado, la calidad de delegada sindical de la actora con tutela hasta el 22/11/2027 –cfr. art. 48 último párrafo de la Ley 23.551– y, por otra parte, la decisión de la demandada de modificar unilateralmente sus condiciones de trabajo reduciendo a la mitad sus guardias habituales sin cumplir con el procedimiento de desafuero –cfr. art. 52 del mismo texto legal–.

Como sabemos, uno de los aspectos más importantes regulados por la Ley 23.551, por su incidencia en la consecución del logro de la libertad

sindical, es el de la tutela sindical, cuya regulación se expone en el Título XII (arts. 47 a 52) de la ley referida.

Esta garantía se encuentra primeramente establecida en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, donde se expresa que los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad en su empleo. En efecto, dicha norma garantiza *“una organización sindical libre y democrática”* y protege a los que ejercen una función gremial al prescribir que *“los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad en su empleo”*.

Para casos como el de marras, el art. 52 de la LAS establece que los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la ley no podrán ser despedidos, suspendidos ni modificarse con relación a ellos las condiciones de trabajo, si no mediare previa exclusión de dicha garantía por decisión judicial; cosa que de acuerdo a lo expuesto en la demanda no habría sucedido.

Frente a la garantía legal, en el caso concreto, encontramos un actuar del empleador estatal que no se funda en un acto administrativo, fuente primordial de expresión de la voluntad, y que a su vez detenta presunciones legales que fungirían de explicación de las medidas adoptadas. Entonces estamos frente a un proceder de hecho contrario a la garantía sindical de invariabilidad de las condiciones de trabajo.

Y el compromiso asumido en la Secretaría de Trabajo por el Sr. Guillermo Beacon, Secretario de Recursos Humanos y Asuntos Jurídicos del Ministerio de Desarrollo Humano provincial, resulta parcial porque solo acepta retrotraer la medida al otorgamiento de diez guardias mensuales, lo que muestra una voluntad que no llega a subsanar el daño producido.

Asimismo se encuentra suficientemente acreditado el peligro en la demora pues la modificación en las condiciones de trabajo se proyecta en la merma de su haber salarial de carácter innegablemente alimentario, además de la vulneración de la tutela sindical garantizada constitucionalmente, lo que generaría un daño irreparable.

Por último, presta caución juratoria junto con su letrado, en cumplimiento del requisito de la contracautela.

Acreditados entonces tanto la condición de delegada gremial con tutela hasta el 22/11/2027, como la medida dispuesta por el empleador de modificar sus condiciones de trabajo sin resolución judicial previa de exclusión de la protección sindical, con más el daño irreparable que de ello se deriva, cabe hacer lugar a la medida cautelar peticionada por la accionante y ordenar a la PROVINCIA DE RÍO NEGRO - MINISTERIO DE DESARROLLO HUMANO, DEPORTE Y CULTURA (SECRETARÍA DE NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA - SENAF) a que restablezca a la agente LORENA MARINA MANSILLA a las condiciones de trabajo detentadas al momento anterior a la modificación del 28/04/2026, reasignándole 20 días de guardias mensuales.

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA SEGUNDA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD; RESUELVE:**

I. Hacer lugar a la medida cautelar solicitada por la parte actora y, en consecuencia, ordenar a la PROVINCIA DE RÍO NEGRO - MINISTERIO DE DESARROLLO HUMANO, DEPORTE Y CULTURA (SECRETARÍA DE NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA - SENAF) a que restablezca a la agente LORENA MARINA MANSILLA a las condiciones de trabajo detentadas al momento anterior a la modificación del 28/04/2026, reasignándole 20 días de guardias mensuales; todo ello bajo apercibimiento de fijar astreintes de \$50.000 diarios. Notificación cargo de la parte actora.

II. Sin costas, en razón de no haber mediado sustanciación.

III. Regístrese y notifíquese conforme art. 25 de la Ley 5631.

DR. JUAN AMBROSIO HUENUMILLA - Presidente

DRA. DANIELA A.C. PERRAMON - Jueza de Cámara

DRA. MARÍA DEL CARMEN VICENTE - Jueza de Cámara

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25.506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18 STJ.

Ante mí: DRA. MARIA MAGDALENA TARTAGLIA -Secretaria

Unidad Procesal Laboral N° 4