

VIEDMA, 27 de agosto de 2.026.

AUTOS Y VISTOS: En Acuerdo las presentes actuaciones caratuladas: "[NOMBRE_1] C/ [DEMANDADO_1] S/ EXCLUSIÓN DE TUTELA SINDICAL", Expte. VI-00212-L-2025, para resolver la siguiente

CUESTIÓN:

¿Es procedente la demanda instaurada?

A la cuestión planteada el señor Juez Rolando Gaitán dijo:

I.- La demanda.

Mediante escrito presentado el 26/05/2025, el Señor Fiscal Municipal de Viedma -en representación de la [NOMBRE_1]- interpone formal demanda de desafuero sindical contra el Sr. [DEMANDADO_1] en los términos de los arts. 52 de la Ley 23.551.

Dice que el Sr. [DEMANDADO_1] ingresó a trabajar en la [NOMBRE_1] el 01/04/2014, que se desempeña actualmente en la [LUGAR_1] y que desde el 06/05/2022 integra la Comisión Directiva del Sindicato de Obreros y Empleados Municipales de Viedma, amparado por la tutela sindical prevista en la ley 23.551.

Afirma que durante el año 2024 el demandado incurrió en reiteradas inasistencias, lo cual transgrede de manera grave el Estatuto del Empleado y Obrero Municipal y que, ante esta situación, la Junta de Calificación y Disciplina dictó la resolución N° 005/2024 ordenando la instrucción de sumario para determinar su responsabilidad.

Detalla las inasistencias en que incurrió el Sr. [DEMANDADO_1] y sostiene que la conducta del agente encuadra en las faltas previstas en la normativa que detalla.

Funda en derecho, ofrece pruebas y detalla su petitorio.

II.- El 29/05/2025 se resuelve imprimir a las presentes actuaciones el trámite sumarísimo -arts. 52 Ley 23551 y 486 CPCCm-, y se dispone requerir a la actora documentación referida en la demanda. Se agrega oportunamente la documental acompañada.

El 26/11/2025 la actora amplía su demanda y acompaña nueva documentación.

Se ordena correr traslado de la demanda de exclusión de tutela sindical contra el Sr. [DEMANDADO_1], por el término de cinco días.

Notificada la demanda y vencido el plazo para contestarla, se le da por perdido el derecho y se declara rebelde al Sr. [DEMANDADO_1].

El 29/06/2026 se declara la cuestión como de puro derecho y se concede a las partes el plazo previsto en el Art. 332 3º párrafo del C.P.C.C.

Pasan los autos al acuerdo a los fines de resolver.

III.- La decisión.

Debe señalarse, en primer lugar, que la rebeldía decretada en este expediente, torna aplicable el art. 36 de la Ley 5631 que permite presumir como ciertos los hechos lícitos afirmados por el actor, salvo prueba en contrario, aunque ello no releva al juez de la obligación de dictar una sentencia justa, según el mérito de la causa.

Así lo ha entendido el S.T.J.R.N. en los autos N° 26310/13, caratulados "DIAZ, CRISTIÁN EDUARDO C/ EVANGELISTA, GASPAR LUCAS S/ SUMARIO (M 1477/10) S/ INAPLICABILIDAD DE LEY" Se. 63/15, donde expresó concretamente que "la rebeldía no releva al juzgador de ponderar ciertos hechos en los que se sustenta la pretensión. Es decir, no se sigue sin más de una rebeldía la íntinseca razón de lo pretendido por el actor... si bien es cierto que el art. 30 de la Ley 1504 -in fine- permite presumir como ciertos los hechos lícitos afirmados por el actor, salvo prueba en contrario, también lo es que ello no releva al juez de la obligación de dictar una sentencia justa, según el mérito de la causa...Es que la rebeldía no puede tener el efecto de acordar un derecho a quien carece de él. Es necesario que el magistrado esté convencido de la verdad de los hechos afirmados, independientemente del silencio o rebeldía del contrario. Y por tanto la presunción favorable a quien obtuvo la rebeldía debe robustecerse con otros medios de prueba (cfr. Dias Solimine, Teoría y Práctica del Derecho Procesal, Civil, Comercial y Laboral, Tomo I, Cap. XXIII, Teoría General de la Prueba; 14. La prueba en el proceso en rebeldía; LA LEY, Bs. As., 2007; pág. 756/757)".

La prueba acompañada por la actora, específicamente el expediente administrativo N° 2072-D-2024, permite considerar como veraces los hechos lícitos afirmados en la demanda.

El tema esencial a decidir resulta ser la procedencia de la exclusión de la tutela sindical respecto del Sr. [DEMANDADO_1], solicitada por su empleador en los

términos de los artículos 52 de la ley n° 23.551.

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, si un trabajador prueba indiciariamente que la extinción contractual puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, recae 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).

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.

Para ello, le corresponde a la administración investigar previamente 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.

En el caso de autos, corresponde hacer lugar a la demanda de exclusión de tutela sindical, toda vez que ha quedado acreditado en este proceso -y en debida forma- las irregularidades -reiteradas ausencias injustificadas y abandono posterior del trabajo - que se le atribuyen al Sr. [DEMANDADO_1].

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, y en tanto concretan el debate sobre hechos objetivos (faltas y abandono injustificados).

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. Así ha sido solicitado en la demanda y así debe ser resuelto, exclusivamente respecto de la sanción de cesantía, conforme el objeto del presente proceso.

No hay una sola prueba en este proceso que tienda a demostrar la existencia de prácticas antisindicales, ni de hostigamiento por parte de la empleadora y mucho menos

conducta discriminatoria de la administración. Las costas por el principio general de la derrota serán impuestas a la demandada vencida.

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 en relación a los hechos ventilados en los presentes autos, que ampara al Sr. [DEMANDADO_1], a los fines de imponer la sanción de cesantía conforme lo solicitado. 2.- Imponer las costas al demandado vencido (arts. 31 de la Ley N° 5631 y 68 del CPPCm). 3.- Regular los honorarios del doctor Luis Fernando Sabbatella, por la representación ejercida de la parte actora, en la suma equivalente a 10 Jus + 40% (L.A., arts. 6, 8, 9, 10, 34 y ccdtes.), importes a los que deberá agregarse I.V.A. en caso de corresponder. Notifíquese a Caja Forense y cúmplase con la Ley 869. **MI VOTO.**

A la cuestión planteada los señores Jueces Carlos Marcelo Valverde y Carlos Alberto Da Silva dijeron:

Adherimos a los fundamentos expuestos por el Sr. Juez Rolando Gaitán y **VOTAMOS EN IGUAL SENTIDO.**

Por ello,

LA CAMARA DEL TRABAJO DE VIEDMA

R E S U E L V E:

Primero: Hacer lugar a la demanda y, en consecuencia, disponer la exclusión de la tutela sindical en relación a los hechos ventilados en los presentes autos, que ampara al Sr. [DEMANDADO_1], a los fines de imponer la sanción de cesantía conforme lo solicitado.

Segundo: Imponer las costas al demandado vencido (arts. 31 de la Ley N° 5631 y 68 del CPPCm).

Tercero: Regular los honorarios del doctor Luis Fernando Sabbatella, por la representación ejercida de la parte actora, en la suma equivalente a 10 Jus + 40% (L.A., arts. 6, 8, 9, 10, 34 y ccdtes.), importes a los que deberá agregarse I.V.A. en caso de corresponder. 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 Carlos Alberto Da Silva, y que a través de

la lectura del código QR existente en la parte superior puede comprobarse su validez.