Trelew, 19 de septiembre de 2025.-

AUTOS Y VISTOS: Las presentes actuaciones caratuladas: "<Persona 4> <Persona 4> c/ <Persona 2> - <Persona 2> de Trelew s/ Mandamiento de Ejecución (AU)" (Expte. N° 385 - Año 2025 CAT), en trámite por ante esta Cámara de Apelaciones en condición de tribunal unipersonal de acuerdo a lo dispuesto por el art. 1, último párrafo de la ley V N° 180, venido a despacho a fin de resolver el llamado de autos del 15/09/2025.-

RESULTA:

I.- Mediante CRU- 005322000000103361-7 (17/06/2025, 10:29 horas), con la reconducción efectuada en el ID 1964621 (26/06/2025, 22:50 horas) se presentó el Sr. <Persona 4>, con el patrocinio letrado de la Dra. <Persona 3>, promoviendo acción de amparo contra la Sra. <Persona 2>, en su carácter de <Persona 2>.

Peticionó que se declare la nulidad de las Resoluciones Administrativas N° 116/2025 y N° 150/2025 dictadas por la mencionada funcionaria. Asimismo, solicitó la inmediata instrucción del sumario administrativo, en los términos del art. 58 de la Constitución Provincial y arts. 8 y 9 de la ley X – N° 60.

En su acápite *III)* denominado *"HECHOS",* señaló que, desde hace más de un año viene padeciendo una situación de violencia laboral sistemática ejercida por el Sr. <Persona 6>, <Persona 1> del Concejo Deliberante de Trelew y que las conductas reiteradas de hostigamiento y acoso psicológico le han provocado un grave deterioro en su salud, incluyendo un cuadro severo de estrés, médicamente diagnosticado, que se agravó recientemente a raíz de un accidente cerebrovascular (ACV) que sufrió.

Relató que, ante la persistencia de esta situación y el riesgo que representa para su integridad psicofísica, el día 28/04/2025 presentó una denuncia administrativa formal por violencia laboral. Indicó que en dicha presentación solicitó la inmediata apertura del sumario previsto en el artículo 52 del Convenio Colectivo de Trabajo vigente, así como la suspensión preventiva del denunciado, con el fin de resguardar sus derechos como trabajador y en cumplimiento del deber legal de protección que recae sobre el órgano empleador.

Indicó que la Sra. <Persona 2>, en su carácter de <Persona 2> y autoridad funcional directa en materia de personal, dictó la Resolución N° 116/2025, mediante la cual rechazó liminarmente su denuncia, sin dar inicio al procedimiento sumarial obligatorio, sin convocarlo a audiencia, sin permitir la producción de prueba alguna y sin brindar una motivación jurídica válida que justificara tal decisión.

Sostuvo que esta resolución fue adoptada en abierta contradicción con los deberes legales establecidos en los artículos 8 y 9 de la Ley X N° 60, que obligan expresamente a las autoridades públicas a prevenir, investigar y erradicar toda forma de violencia laboral, garantizando a las víctimas un tratamiento diligente, imparcial y efectivo. Adujo que la

omisión deliberada de iniciar el procedimiento administrativo correspondiente y la denegación de toda vía de resguardo institucional constituyen una vulneración manifiesta de su derecho al debido proceso, a la defensa y a condiciones laborales dignas, agravada por la situación de subordinación jerárquica y por su delicado estado de salud, generando una situación de extrema indefensión, por lo que ante esta decisión, interpuso un recurso de reconsideración, en el que señaló expresamente la nulidad absoluta del acto por la omisión del procedimiento sumarial obligatorio. Señaló que, sin embargo, este recurso fue rechazado mediante la Resolución N° 150/2025, también sin motivación suficiente ni análisis jurídico alguno, consolidando una conducta institucional contraria a los deberes funcionales impuestos por la normativa vigente.

Afirmó que la conducta adoptada por la Sra. <Persona 2> no puede atribuirse a un simple error de juicio, sino que responde a una voluntad deliberada de blindar institucionalmente al funcionario denunciado, eludiendo el cumplimiento de sus deberes legales, revictimizando al denunciante y negando toda posibilidad real de esclarecimiento de los hechos.

Concluyó que esta omisión reiterada y deliberada no sólo vulnera el régimen convencional y constitucional aplicable, sino que constituye una clara violación de los artículos 8 y 9 de la Ley X N° 60, que imponían a la autoridad actuar con diligencia y adoptar medidas inmediatas de resguardo y sustanciación y que por ello, dirige la presente acción contra la Sra. <Persona 2>, en su carácter de funcionaria pública responsable de las resoluciones administrativas impugnadas, y como máxima autoridad que, pese a contar con competencia funcional directa, se abstuvo de ejercerla conforme a la ley, perpetuando con su omisión una situación de violencia institucional incompatible con los principios del Estado de Derecho.

Finalmente, en su apartado *IV)* solicitó como medida cautelar urgente consistente en: 1) que se dicte la suspensión inmediata de las Resoluciones N° 116/2025 y N° 150/2025, dictadas por la Sra. <Persona 2> en su carácter de <Persona 2> de Trelew, por haber sido emitidas sin apertura del sumario obligatorio, sin audiencia ni prueba, y sin motivación jurídica válida, en violación del artículo 52 del Convenio Colectivo de Trabajo y de los artículos 8 y 9 de la Ley X N° 60; 2) que se disponga la suspensión preventiva del Sr. <Persona 6> y apartamiento del cargo de <Persona 1> por seis (6) meses, dada la intervención institucional parcial y protectora reflejada en las resoluciones impugnadas, indicando que su permanencia representa un riesgo cierto de revictimización, obstrucción procedimental y consolidación de un esquema de impunidad; 3) se ordene la prohibición de cualquier modificación de las condiciones laborales del denunciante o medida que pueda implicar represalia o afectación durante la sustanciación del presente proceso y del eventual procedimiento administrativo; y 4) que se le requiera a la Sra. <Persona 2> que adopte

medidas razonables para evitar la exposición entre la víctima y el denunciado, incluyendo modificación provisoria de funciones, horarios o espacios físicos, conforme al principio de precaución y el deber de garantizar un entorno libre de violencia.

II.- Mediante la SIAU N° 02/25 del 30/06/2025 (fs. 28/31 vta.) se declaró la admisibilidad formal de la acción de amparo, se corrió traslado de la demanda a la <Persona 2> de Trelew, Sra. <Persona 2>, por el plazo de 5 días y se hizo lugar parcialmente a las medidas cautelares solicitadas.

Mediante el ID 2032522 (27/06/2025, fs. 48/57) la Sra. <Persona 2> contestó demanda y acompañó prueba documental. Luego de realizar la negativa pertinente, señaló que la situación relatada por el actor como episodio de violencia laboral ocurrido el 04/01/2025 no fue más que un cruce de opiniones en tono elevado entre el actor y el Sr. <Persona 6>, sin que haya existido maltrato alguno. Adujo que el mismo <Persona 7> presentó en esa ocasión una nota pidiendo disculpas y solicitando que <Persona 6> hiciera lo mismo, sin hacer mención a iniciar un sumario o acudir a la justicia.

Sostuvo que luego de ello no existieron nuevos episodios que pudieran calificarse como violencia laboral, hasta la presentación de la denuncia efectuada por el <Persona 7> el 28/04/2025, en la cual manifestó ser víctima de hostigamiento psicológico sistemático, maltrato y abuso de poder por parte del Sr. <Persona 6>.

Cuestionó que el actor alegue un episodio de urgencia médica el 26/04/2025 por dolores en el pecho vinculados al estrés laboral, señalando que no lo probó ni presentó documentación al respecto.

Destacó que, a su entender, "*la verdadera situación entre el <Persona 7> y el <Persona 1>, el Sr. <Persona 6>, es más un problema personal que un problema de violencia laboral"* (sic). Señaló que, una vez recategorizado el <Persona 7> como Jefe de Área, comenzó a evidenciar actitudes desafiantes hacia el resto del personal de la Casa Legislativa, manifestada en el tono elevado con el que respondía ante cualquier solicitud de sus superiores, especialmente cuando dichas solicitudes provenían del <Persona 1>.

Indicó que se registraron múltiples episodios en los que se dirigió hacia su persona en términos inapropiados o reaccionando de manera inadecuada ante simples requerimientos, como ser un pedido de modificación horaria, evidenciando un claro destrato en sus formas y modos de comunicación institucional.

Sostuvo que la denuncia presentada por el agente <Persona 4> se originó a raíz de un malentendido ocurrido el 21/04/2025, relacionado con la entrega de las horas trabajadas del agente <Persona 5>. Indicó que la discrepancia fue en el modo en que el Sr. <Persona 6>, entregó la nota correspondiente, lo que derivó en una situación de insultos gritos, y malos tratos por parte de <Persona 7> hacia <Persona 6>.

Señaló que el actor intenta ampararse en la Ley X N° 60 y la Ordenanza N° 12.209 para colocarse en una posición jurídica más favorable frente a posibles sanciones disciplinarias derivadas de su comportamiento, presentando una denuncia carente de veracidad y con motivaciones estratégicas.

Resaltó que el <Persona 7> asumió al cargo de Jefe Principal del área mediante la Resolución N° 205/2024, a partir del 01/07/2024, por lo que es imposible que el Sr. <Persona 6> haya podido realizar las acciones de maltrato desde hace un año.

En relación al escrito de denuncia y reconsideración, explicó que, al momento de rechazar el recurso de reconsideración interpuesto por el <Persona 7>, se le entregó copia del Dictamen Jurídico N° 20/2025, el cual aclara diversos aspectos que contradicen lo expuesto por el actor en su demanda de amparo.

Señaló que los artículos de la Ordenanza N° 13.678 citados por el actor tanto en la denuncia como en el recurso no resultan aplicables al caso, ya que dicha normativa regula exclusivamente los derechos y obligaciones del personal de planta permanente del Concejo Deliberante de Trelew, conforme lo establece expresamente su artículo 12, situación que no correspondería al cargo del denunciado, por ser personal de planta política, por lo que no puede considerarse ilegítimo ni nulo el rechazo de la denuncia del actor por la supuesta omisión del procedimiento sumarial previsto en los artículos 52 y 134 a 140 de dicha norma. Sostuvo que, en caso de corresponder un sumario administrativo al tratarse de un agente de planta política, como lo es el denunciado, <Persona 1>, el procedimiento aplicable sería el previsto en la Ley I N° 18.

Respecto a la alegada violación de la Ley X N° 60 y del derecho de defensa**,** afirmó que el actor citó de manera parcial e incorrecta el artículo 14 de dicha ley, incurriendo en una errónea interpretación. Aclaró que el artículo 15 de la referida ley establece que la autoridad de aplicación es la Secretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut**,** en coordinación con la Secretaría de Derechos Humanos, lo cual no habría sido contemplado adecuadamente por el actor en su planteo recursivo.

Sostuvo que <Persona 4> intenta evitar sanciones disciplinarias y que ello se desprende del propio petitorio de su denuncia. indicó que el pedido de no modificar las condiciones de empleo constituye una protección legal prevista en la Ley X N° 60 a favor de las personas que denuncian hechos de violencia laboral o han sido testigos de ellos, siendo uno de los principios rectores de dicha normativa.

En cuanto a la alegada afectación médica del actor, la demandada afirma que no se aportó prueba alguna que vincule su condición de salud con hechos laborales. Señaló que en el legajo personal de <Persona 4> no consta documentación médica ni registros en su planilla de enfermedades ante la ART que acrediten dicha relación causal. Hizo referencia a los estudios médicos realizados por el actor.

Agregó que no existen denuncias previas de violencia laboral presentadas ante la Asesoría Legal ni registros que sustenten antecedentes en ese sentido, a pesar de lo afirmado por el actor en su recurso.

Finalmente, sostuvo que del análisis del escrito de denuncia no surgen con claridad los hechos concretos que configurarían violencia laboral, limitándose el actor a transcribir el artículo 3° de la Ley X N° 60. Consideró que esto resulta insuficiente e impreciso, especialmente teniendo en cuenta el cargo jerárquico que ocupa el <Persona 7> (Jefe Principal), cuyas funciones se encuentran detalladas en el Manual de Misiones y Funciones del Concejo Deliberante, conforme a la Ordenanza N° 13.678.

Señaló que el actor fundamenta su acción de amparo en el supuesto incumplimiento de los artículos 8 y 9 de la Ley X N° 60, pero que, en su denuncia inicial, invocó normas contradictorias entre sí y sin un criterio normativo uniforme. Además, criticó que el actor haya impuesto plazos perentorios a la administración para iniciar un sumario bajo amenaza de denuncia penal, lo cual, sostuvo, dificultó la correcta interpretación de su petición y podría tornar inadmisible la acción.

En ese sentido, subrayó que, en el ámbito del derecho administrativo, las presentaciones deben fundarse en un marco legal coherente y homogéneo, a fin de facilitar su tramitación y resolución por parte de la administración. Caso contrario, afirmó, se corre el riesgo de generar un entramado normativo confuso, ya que la denuncia del actor hizo una aplicación simultánea y superpuesta de la Ordenanza N° 13.678, la Ley X N° 60 y la Ley I N° 18, lo cual obstaculizó una correcta sustanciación del procedimiento administrativo. Acompañó prueba documental.

El 10/09/2025 (fs. 78) se dispuso que no correspondía abrir la presente causa a prueba y el 15/09/2025 (fs.79) se pasaron los autos para dictar Sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I.- Cabe destacar que el mandamiento de ejecución y de prohibición son procesos constitucionales que tienen establecidos en la Constitución Provincial sus presupuestos de admisibilidad y procedencia. Debe existir una norma que imponga a un funcionario o autoridad pública *"un deber expresamente determinado"* (artículo 58 de la Constitución Provincial), o bien que existan *"actos expresamente prohibidos por las normas"* (artículo 59 ídem).

Se ha definido como un instituto procesal que tiene por objeto lograr la ejecución de un acto expresamente determinado por la ley ante la falta de cumplimiento del mismo por parte de un funcionario o autoridad pública. De tal modo, es necesaria la existencia de una petición claramente determinada, ceñida a un caso también determinado, por parte de una persona *"en cuyo interés debe ejecutarse el acto o que sufra un perjuicio material, moral o político, por falta de cumplimiento"* del mismo. También resulta imperioso que exista

una norma que imponga a un funcionario o autoridad pública un deber. Y este deber tiene que ser individualizado particularmente en una ley, decreto, ordenanza, etc. Por último, debe haber un incumplimiento de este deber por parte del funcionario o autoridad obligada (Gerosa Lewis, Ricardo Tomás, "Análisis de la Constitución de la Provincia del Chubut", <Lugar 1>, 2002, pág. 223/225).

Nuestro máximo tribunal provincial describió al artículo 58 de la Constitución Provincial como un procedimiento simple, rápido y enérgico que protege y defiende los derechos de las personas frente al Estado, *"cuando un funcionario u órgano de la administración no cumple o deje de cumplir o se rehúse a cumplir con un deber específico, concreto y debidamente individualizado, impuesto por una norma o acto administrativo, que provoca un perjuicio material, moral o político, o de cualquier naturaleza"* (S.T.J.Ch., S.D. 002/SRE/2015).

En cuanto a sus requisitos, resulta necesario: a) una norma que imponga a un funcionario o autoridad pública un deber *"expresamente"* determinado; b) la presencia de un perjuicio material, moral o político debido a su incumplimiento; c) el reclamo ante el juez competente; y, d) la *"comprobación sumaria"* de la obligación legal y del derecho del reclamante (S.T.J.Ch., S.D. 002/SRE/2015). En cuanto a su reglamentación, estos procesos constitucionales se rigen por el trámite previsto para el Amparo (Título III de la Ley V, N° 84).

Entonces, en el marco constitucional indicado, corresponde analizar si existe en la presente un deber legalmente impuesto y, además, si ese deber se encuentra incumplido como se denuncia en la demanda.

El artículo 8 de la ley X- N° 60, ley a la que adhirió en su totalidad la Municipalidad de Trelew mediante la Ordenanza N° 10.311- promulgada por Ordenanza N° 11.813- del 13/06/2013, establece que: *"El trabajador que se considere víctima de las acciones previstas en la presente Ley deberá comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al funcionario superior al denunciado. La recepción de la denuncia debe notificarse al área de sumarios correspondiente, a los efectos de instruir la actuación sumarial pertinente. Para la aplicación de las sanciones disciplinarias que pudieren corresponder rigen las normas de procedimiento sumarial de cada órgano estatal. Cuando existiere un órgano de colegiación o disciplina que regule el ejercicio de la profesión del denunciado debe notificársele la denuncia. La entidad sindical que represente al trabajador, a pedido expreso de éste, podrá ser parte en las actuaciones sumariales, bastando para ello su consentimiento escrito a tal fin".*

Asimismo, el artículo 9 de dicha norma indica que: *"La máxima autoridad jerárquica del área es responsable de las conductas previstas por la presente Ley ejercidas por el*

personal a su cargo si, a pesar de conocerlas, no tomó las medidas necesarias para impedirlas".

En dicho marco normativo, es que el 24/06/2025 se solicitó al amparista, en su calidad de Jefe Principal del Área de Servicios, Secretaría Administrativa, del Concejo Deliberante de Trelew, que reconduzca su acción dirigiéndola a la persona y/o el funcionario público responsable en razón del relato de los hechos denunciados y el objeto de la acción, esto es, principalmente, que se instruya el sumario administrativo pertinente en virtud de los hechos de violencia laboral denunciados contra el Sr. <Persona 6>, <Persona 1> del Concejo Deliberante de Trelew.

Por tal razón, considerando que la funcionaria obligada por la norma como *máxima autoridad jerárquica*, es la Sra. <Persona 2>, en su carácter de <Persona 2> de Trelew, mediante el ID 1964621, se recondujo la acción en contra de ella.

Al contestar demanda, la Sra. <Persona 2>, mediante el ID 2032522, en lo que respecta a la normativa citada y su aplicabilidad a la especie, sostuvo –en prieta síntesis– que la Ley X N° 60 fue invocada de manera parcial e incorrecta por el actor, quien citó solo fragmentos del art. 14 y omitió considerar lo dispuesto por el art. 15, que establece como autoridad de aplicación a la Secretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut, en coordinación con la Secretaría de Derechos Humanos. Afirmó, asimismo, que el actor pretendió valerse de dicha normativa con fines estratégicos, a fin de evitar posibles sanciones disciplinarias, careciendo su planteo de sustento en hechos concretos que permitan encuadrarlo como un supuesto de violencia laboral.

Sentado lo anterior y en el marco fáctico y legal descripto, resulta manifiesto en mi opinión el incumplimiento por parte de la demandada de la manda legal contenida en los arts. 8 y 9 de la ley X- N° 60, de aplicación al caso por vía de la adhesión del Municipio de Trelew por Ordenanza N° 10.311- promulgada por Ordenanza N° 11.813-, en su calidad de máxima autoridad jerárquica del área, esto es, en el caso que nos ocupa, como <Persona 2> de Trelew, donde ambos implicados en los hechos de violencia denunciados prestas tareas.

Es que, no solo no acreditó haber cumplido con el deber legal de notificar al área de sumarios de la denuncia presentada el 04/01/2025 por el <Persona 7>, trabajador, quien se consideró víctima de un hecho de violencia en el ámbito laboral y, en consecuencia, sujeto amparado por la ley X- N° 60 –norma a la que, como se indicó, adhirió la Municipalidad de Trelew mediante la Ordenanza N° 10.311, promulgada por la Ordenanza N° 11.813–, sino que además la demandada defendió su criterio expuesto a través de la Resolución N° 116/2025 –en la que rechazó la denuncia efectuada por el amparista– y de la Resolución N° 150/2025 –que rechazó el recurso de reconsideración interpuesto por el <Persona 7> contra la anterior Resolución–.

En tal sentido, alegó que el episodio del 04/01/2025 fue solo un cruce de opiniones sin maltrato, y que recién el 28/04/2025 el actor formuló denuncia por hostigamiento, sin que existieran hechos intermedios que la sustenten, por lo que la situación responde a un conflicto personal entre el actor y el <Persona 1> y asevera que el actor busca ampararse en la Ley X N° 60 y la Ordenanza N° 12.209 para eludir eventuales sanciones disciplinarias.

En efecto, más allá de las pretendidas supuestas razones que ahora alega en sede judicial la demandada para considerar que no resultaba necesario instruir el sumario administrativo que dispone la norma ante una denuncia de violencia en el ámbito laboral y que no cabía tal responsabilidad en su persona ya que el procedimiento que dispone la ley X- N° 60 se debe llevar adelante ante la Secretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut, desconociendo la adhesión del Municipio local a dicha norma, lo cierto es que los arts. 8 y 9 de la referida ley son claros al disponer que el trabajador que se considere víctima de violencia laboral debe comunicar el hecho a su superior jerárquico inmediato, o bien al funcionario superior cuando el presunto agresor sea aquel. De la denuncia debe darse intervención al área de sumarios a fin de instruir el procedimiento disciplinario correspondiente, aplicándose en tal caso las normas de procedimiento sumarial propias de cada órgano estatal. Es precisamente en dicho procedimiento sumarial donde se deben invocar, contradecir y probar sobre las circunstancias que ahora impropiamente invoca como supuestamente acontecidas la funcionaria aquí demandada. Asimismo, cuando el denunciado se encuentre sujeto a un órgano de colegiación o disciplina profesional, corresponde su notificación, pudiendo además la entidad sindical que represente al trabajador participar en el trámite a pedido expreso del denunciante. Se establece, a su vez, que la máxima autoridad jerárquica del área es responsable por los hechos de violencia laboral cometidos por personal a su cargo, en caso de conocerlos y no adoptar medidas para impedirlos.

En tal contexto, cabe señalar que esta normativa aplicable en materia de violencia laboral impone un deber expreso a la máxima autoridad jerárquica de cada organismo público respecto de las denuncias que se formulen por hechos de esta naturaleza. Dicho deber no consiste únicamente en la recepción de la denuncia, sino en la obligación de dar inmediata intervención al área de sumarios a fin de instruir el procedimiento disciplinario correspondiente, asegurando así la debida investigación de los hechos y la preservación de los derechos tanto del denunciante como del denunciado. De tal modo, la previsión legal no admite excepciones subjetivas ni valoraciones personales de la autoridad sobre la verosimilitud del planteo, sino que constituye una carga de actuación objetiva, vinculada a su función de garante del correcto desenvolvimiento institucional.

Asimismo, debe remarcarse que la responsabilidad de la máxima autoridad jerárquica no se limita al conocimiento directo de los hechos, sino que se configura incluso frente a la sola puesta en conocimiento de la denuncia por parte de un trabajador. Ello se debe a que, conforme el espíritu de la norma y lo dispuesto concretamente en el art. 1 de la ley X- N° 60 respecto a que *"...tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral público"*, el legislador ha considerado que el deber de prevenir y erradicar la violencia laboral es una obligación de resultado en cabeza de la administración, que solo puede cumplirse mediante la apertura de un procedimiento formal de investigación. En este marco, la inactividad o la decisión de desestimar liminarmente la denuncia sin promover el sumario implica incumplir una obligación legal clara y precisa, que pesa con particular intensidad sobre quienes ocupan cargos de conducción política o institucional.

En el caso de autos no puede soslayarse que la Sra. <Persona 2>, en su calidad de <Persona 2> de Trelew, revestía la condición de máxima autoridad jerárquica del organismo, con lo cual se encontraba directamente alcanzada por los deberes que emergen de la Ley X N° 60 y de las normas complementarias. Le correspondía, en consecuencia, ordenar la instrucción del sumario administrativo o disponer las medidas conducentes para su inicio, sin que resulte válido escudarse en apreciaciones personales sobre la existencia o inexistencia de violencia laboral, ni en la supuesta naturaleza política del cargo del denunciado, todo lo cual se encuentra fuera de su competencia. La fuente de su obligación no es la valoración particular de los hechos, sino la imposición normativa que le exige activar los mecanismos formales de control frente a cualquier denuncia presentada.

En este orden de ideas, corresponde subrayar que en ninguna de las resoluciones administrativas que rechazaron el inicio del sumario (N° 116/25 y la consecuente N° 150/25) se invocó que el denunciado, Sr. <Persona 6>, detentara un cargo de naturaleza política, ni se acreditó en el presente expediente elemento alguno que así lo demuestre. De tal modo, la exclusión de la aplicación del convenio colectivo invocado por el amparista carece de respaldo fáctico y normativo, resultando improcedente fundar en dicha circunstancia la negativa a instruir el procedimiento. En ausencia de prueba clara sobre el carácter político de la designación de <Persona 6>, debe prevalecer la obligación legal de instruir el sumario administrativo conforme lo dispuesto por la normativa aplicable, pues lo contrario importaría eludir un mandato legal mediante meras afirmaciones no corroboradas en el ámbito administrativo ni en sede judicial.

Finalmente, debe concluirse que la omisión de instruir o de ordenar la instrucción del sumario administrativo constituye un incumplimiento grave de los deberes funcionales propios de la autoridad pública, en tanto importa desconocer el mandato legal de tutela reforzada que pesa sobre ella frente a denuncias de violencia laboral. Tal omisión no solo

afecta al trabajador denunciante, privándolo de un procedimiento legalmente previsto para canalizar su reclamo, sino que compromete el interés público en la transparencia, legalidad y eficacia del funcionamiento institucional. En otras palabras, el incumplimiento del deber de activar el sumario no es una mera irregularidad, sino una infracción a la responsabilidad propia del cargo, que coloca a la autoridad en situación de incumplimiento de deberes como funcionaria pública.

En consecuencia, cabe concluir que la Sr. <Persona 2>, en su calidad de autoridad demandada, incumplió de manera manifiesta con las previsiones de la Ley X N° 60 y la normativa complementaria, al omitir disponer la instrucción del sumario administrativo que expresamente le imponía su condición de máxima autoridad jerárquica del Consejo Deliberante de Trelew. Tal omisión no solo vulneró el deber funcional propio de su investidura como funcionaria pública, sino que además privó al trabajador denunciante de las garantías procedimentales previstas para la investigación de hechos de violencia laboral, configurando así una transgresión directa al ordenamiento jurídico aplicable y una afectación grave al principio de legalidad que rige la actuación de la administración.

II. Como conclusión de todo lo antes expuesto resuelvo hacer lugar al Mandamiento de Ejecución (artículo 58 de la Constitución Provincial) interpuesto contra Caludia Alejandra <Persona 2>, en su carácter de <Persona 2> de Trelew, ordenando a la demandada disponer, en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas hábiles de notificada la presente, que proceda a notificar de la denuncia realizada por el Sr. <Persona 4> el 28/04/2025 al área de sumarios a los efectos de instruir la actuación sumarial correspondiente, de conformidad con lo previsto en los arts. 8 y 9 de la Ley X N° 60, en concordancia con lo establecido en los arts. 14 y 15 de la misma norma, y con sujeción a las disposiciones del procedimiento sumarial contemplado en la Ley I N° 18, previa ratificación de la denuncia en los términos establecidos en el citado art. 14 de la ley X- N° 60.

III. Las costas se imponen a la demandada vencida en virtud del principio objetivo de la derrota (artículo 17 de la Ley de Amparo). En cuanto a los honorarios, teniendo en consideración la naturaleza de la acción, la calidad de los trabajos y su trascendencia jurídica, se regulan los correspondientes a la Dra. <Persona 3>, letrada patrocinante del actor, en la suma equivalente a TREINTA Y CINCO (35) JUS y al Dr. <Persona 8>, por el patrocinio letrado de la demandada, en la suma equivalente a TREINTA (30) JUS (artículos 5, 6 bis., 9, 35 y concordantes de la Ley XIII N° 4), sin regulación al Dr. Gastón Oscar Cruceño Ritchie, antento a la inoficiosidad de las labores realizadas que solo consistieron en la solicitud de vinculación a Serconex, mediante el ID 2025318 de fs. 42 (art. 3 de la ley arancelaria).

Por ello, como Juez Unipersonal de la Cámara de Apelaciones de Trelew,

RESUELVO:

I.- HACER LUGAR al Mandamiento de Ejecución (artículo 58 de la Constitución Provincial) interpuesto por <Persona 4> contra <Persona 2> (<Persona 2> de la Municipalidad de Trelew), ordenando a la demandada disponer, en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas hábiles de notificada la presente, que proceda a notificar de la denuncia realizada por el Sr. <Persona 4> el 28/04/2025 al área de sumarios a los efectos de instruir la actuación sumarial correspondiente, previa ratificación de la denuncia, de conformidad con lo previsto en los arts. 8 y 9 de la Ley X N° 60, en concordancia con lo establecido en los arts. 14 y 15 de la misma norma, y con sujeción a las disposiciones del procedimiento sumarial contemplado en la Ley I N° 18.

II.- IMPONER las costas a la demandada vencida.

III.- REGULAR los honorarios de la Dra. <Persona 3> en la suma equivalente a 35 JUS y al Dr. <Persona 8> en la suma equivalente a 30 JUS. Sin regulación al Dr. <Persona 9>

IV.- REGÍSTRESE, NOTIFÍQUESE y, oportunamente, ARCHÍVESE.

SERGIO RUBÉN LUCERO
JUEZ DE CAMARA

REGISTRADA BAJO EL Nº 03 DE 2025 - SDAU.- CONSTE.

PABLO SEBASTIÁN ETCHART
SECRETARIO DE CÁMARA