En la ciudad de Rawson, capital de la Provincia del Chubut, el Superior Tribunal de Justicia, en Acuerdo, con la presidencia del Sr. Ministro Javier Gastón Raidan y la presencia de la Sra. Ministra Silvia Alejandra Bustos, el Sr. Ministro Ricardo Alberto Napolitani y el Sr. Juez de la Cámara, Dr. Sergio Rubén Lucero, procede al dictado de la sentencia definitiva en los autos caratulados: "**<Persona 6> c/ <Lugar 1> s/ Demanda Contencioso Administrativa - Medida Cautelar" (Expte. N° 25.459 – Año: 2.021)** según el sorteo practicado oportunamente.

Acto seguido, se resolvió plantear y votar por su orden la siguiente cuestión: ¿Es procedente la demanda?

La Dra. Silvia Alejandra Bustos dijo:

I. Reseña del caso.

I.1.a. La demanda.

El día 07 de octubre de 2021 la señora <Persona 6>, quien se desempeñaba en un cargo de oficial superior con prestación de servicios en los Juzgados Laborales de la Circunscripción Judicial III con asiento en la ciudad de Trelew, promueve una demanda contencioso administrativa contra la Provincia del Chubut, con el fin de obtener la declaración de nulidad, inconstitucionalidad y "contra convencionalidad" de la Resolución de Superintendencia Administrativa N° 9572/21-SL y del Acuerdo Plenario N° 4979/21 de este Superior Tribunal de Justicia. Aclaro que, en adelante, habré de referir RSA y AP, respectivamente.

Dígase que la primera, la declaró cesante al considerar debidamente acreditadas las infracciones investigadas en el sumario administrativo,

sustanciado en autos: **"Juzgados Laborales de Trelew s/Sumario Administrativo Rawson- Expte. N° 1948 - 2020 Letra J - STJ"**, tornándola responsable de lo normado en el art. 10 incisos a) y c) y art. 54 inc. c) del Reglamento Interno General (en adelante RIG)- en concordancia con el art. 20 inc. g) de la Ley V N° 74. Mientras que, el segundo acto administrativo que impugna, rechazó el recurso jerárquico deducido contra la medida disciplinaria, confirmándola.

A resultas, requiere la actora que se disponga el reintegro a su categoría de revista en otra dependencia judicial, el abono de los salarios caídos más los intereses correspondientes y la realización de los aportes de la seguridad social. Finalmente, solicita que el pronunciamiento que se dicte sea publicado en la página oficial del Poder Judicial y en los medios gráficos de la Provincia.

En el punto VI de la demanda, detalla el contexto en el que se inició el referido sumario administrativo. Narra la crisis económica que atravesaba la Provincia del Chubut y las medidas que, por ese motivo, adoptó el <Persona 28> (en adelante <Lugar 3>), individualizando los días en que se habían efectuado retenciones de servicios desde el 2019 y hasta el 6 de marzo del 2020.

Reseña el contenido de un Acta Acuerdo que, el día 12 de ese mes y año, suscribieron las autoridades de este Superior Tribunal y el referido gremio para hacerle frente a dicha situación. Entre otras cosas, señala <Persona 1> que se estableció la concurrencia mínima de personal por cada Organismo, que fueron habilitados para disponer la dotación mínima de personal, mediante mecanismos de

consenso. Además, añade que allí se convino la necesidad de ir revisando lo consensuado a tenor del curso de la crisis comentada. También se autorizó a los titulares de cada área, completa, de justificar la no concurrencia a los lugares de trabajo a quienes acreditaran la imposibilidad de hacerlo por falta de recursos económicos.

A continuación, en el subtítulo **"Crisis sanitaria mundial: PANDEMIA COVID-19. Normativa del Poder Ejecutivo Nacional"**, reseña la normativa nacional y local dictada a partir del 19 de marzo de 2020. En ese marco, alude al **Acuerdo N° 4870/2020** de este Superior Tribunal por el cual se dispuso una **"feria extraordinaria por emergencia sanitaria"** que, entre otras cosas, fijaba los supuestos en los cuales las personas se encontraban relevadas de concurrir a los lugares de trabajo habitual entre los días 17 de marzo al 26 de abril del 2020.

Seguidamente, cuenta la accionante que en el Juzgado Laboral de Trelew hacía años que existía un grupo de WhatsApp (en adelante wsp) por el que mantenían comunicación, constante y fluida, los jueces, las secretarias y los empleados. Así conocíamos -dice- los nombres de nuestras parejas, mascotas y como estaban integradas las familias. A modo de ejemplo, transcribe parcialmente <Persona 1> algunos de los chats que intercambió con los jueces laborales, agrega que esa realidad fue cambiando, *se fue del grupo* y luego se diluyó.

Remarca haber tenido conversaciones fluidas con el prosecretario -señor <Persona 4>- durante todo el año 2020 y hasta el mes de marzo de 2021, era quien se encargaba -explica- de las cuestiones administrativas. Subraya que los intercambios se

incrementaron desde el mes de mayo de 2020, puesto que el nombrado organizaba los grupos de trabajo, coordinaba y convocaba telefónicamente o mediante wsp al personal. Enfatiza que, en todo momento, le informó su situación personal y haber recibido respuestas tales como: *"…el mensaje era para cumplir con la formalidad…"*.

En el apartado VII de la demanda, se alza contra el trámite disciplinario sustanciado en el expediente administrativo N° 1498/2020, que terminó con la cesantía, cuya declaración de nulidad procura.

Afirma que, el 19 de agosto de 2020 y en plena crisis económica y pandémica, los jueces laborales construyeron una denuncia en su contra por inasistencias injustificadas desde el año 2019. Recuerda que los denunciantes indicaban que su conducta podía estar comprendida en el art. 10 inc. a), b), c), m) y n) del RIG. Pero luego, esta imputación se limitó -aclara- a los incisos a) y c) y por un total de 28 inasistencias injustificadas.

Acusa <Persona 1> que además de inconstitucional, el sumario administrativo resultó arbitrario, nulo el acto administrativo de cesantía con el que ese finalizó y, también, la decisión por la que se rechazó el recurso jerárquico que interpuso, confirmándola.

Menciona haber sido acusada de registrar 80 inasistencias injustificadas, sobre un total de 129 días laborables, computados desde agosto de 2019 a febrero de 2020; conforme el reporte del reloj fechador de la Cámara de Apelaciones de Trelew -que era remitido al Juzgado Laboral-. También, agrega, porque *"no registraba asistencias en el sistema*

reloj digital” entre abril y julio; con más, 10 ausencias de un total de 11 días hábiles correspondientes al mes de agosto, todos del 2020. Asevera la actora que dicho reloj nunca funcionó correctamente.

Se agravia de que la imputación contenga inasistencias de más de un año porque, según explica, el RIG impone que sean informadas al quinto día del mes siguiente para el respectivo descuento de haberes. Esgrime, en su defensa, que las ausencias acaecidas entre agosto de 2019 y febrero de 2020 se enmarcan en las medidas de fuerza dispuestas por el <Lugar 3>. En relación con las supuestas 80 inasistencias injustificadas, de diciembre de 2019 a febrero 2020, alega que se dispusieron guardias mínimas que eran cubiertas por los funcionarios que no podían adherir al paro.

Opina que las imputaciones hechas por los jueces laborales eran tan burdas que el sumariante debió desestimarlas.

Controvierte <Persona 1> que haya omitido registrar las asistencias de abril a junio de 2020 como se le achaca; recuerda que las actividades se encontraban paralizadas por un Decreto del Poder Ejecutivo Nacional y que la primera comunicación del Poder Judicial local para realizarlas fue el 18 de mayo de ese año.

Indica que la primer convocatoria fue realizada el **24 de mayo del 2020**, a través de un *wsp* del prosecretario para *“… prestar funciones del 26/5 al 5/6, en el primer grupo de trabajo establecido en el Marco de pandemia COVID-19…las situaciones particulares de no concurrencia, tal el caso de estar adherido a las medidas de fuerza o encontrarse*

comprendido dentro de los grupos de riesgo, deberán ser informados por este medio y por mail a las casillas de correo *dmesa@juschubut.gov.ar; recursoshumanos@juschubut.gov.ar”*. Recuerda haberle explicado al remitente, por esa vía y telefónicamente, que estaba adherida a la medida dispuesta por el <Lugar 3>.

Subraya que, en la denuncia, los jueces laborales omitieron comentar que esa era la única vía de comunicación que se había indicado como válida. Remarca que no pudo responder por el correo electrónico institucional al área de recursos humanos, porque no tenía acceso. Sostiene que estas cuestiones constan a fs. 15, 17, 19 y 177 del sumario administrativo.

Considera que, encontrándose la información en poder del prosecretario, resultaba excesiva la obligación de remitirla por los correos institucionales, máxime -opina <Persona 1>- en época de pandemia y abocada las 24 horas al cuidado de mi hija.

Expone que durante el plazo comprendido entre el 20 de marzo y 26 de mayo, ambos del 2020, nadie cumplió tareas en los Juzgados Laborales de Trelew y desde ese momento, se hizo bajo estrictas normas sanitarias de distanciamiento y ventilación, convocándose al personal para días y en horarios específicos dispuestos por las autoridades.

Señala que, en idénticos términos al anterior y también vía *wsp*, hubo un nuevo llamado “*…para prestar funciones del 22/06 al 03/07…”* enviada por el prosecretario del Juzgado, el día 19 de junio de 2020.

Y, finalmente, relata el contenido de otra convocatoria hecha por el referido funcionario, esta vez el 17 de julio, que decía: *"… por haber sido designada para prestar funciones del 20/07 al 31/07…"* se le indica que *"…en caso de estar adherido a medida de fuerza o encontrarse comprendido dentro de los grupos de riesgo, deberán ser informadas por este medio y por mail…respecto del inciso k), se deberá acreditar tal circunstancia ante el tribunal y ante RRHH del STJ".* Describe su respuesta: *"…Lamentablemente, mi situación sigue igual. Ahí mandé a pedir el certificado, constancia que el jardín continúa cerrado para acreditarles tal circunstancia. Lo de la casilla de correo hace dos meses aprox me comuniqué con informática y no hubo manera que pueda ingresar a mi correo institucional. Sigo sin acceso…"*.

Aduce haberse comunicado el 12 de agosto con el señor <Persona 4>, contándole que había contratado una niñera para el cuidado de su hija; recibiendo como respuesta que había un nuevo cronograma de trabajo. Según le explicaba el prosecretario en esa se trataba de horarios rotativos, una semana por la tarde y otra por la mañana; esto modificó -destaca- lo conversado en el mes de julio.

Transcribe <Persona 1> la respuesta que dio: *"…Uh estamos en el horno entonces. Porque solo tengo contratada la niñera por 4 horas diarias, así que bajo esa nueva metodología tendré que continuar con el inc. k…"*. En esa ocasión, asegura que el prosecretario le respondió: *"…Como vos prefieras. Yo mañana te envío la convocatoria y vos contesta. Igualmente, siempre está abierta la posibilidad de trabajo remoto. Lamentablemente, no se puede*

modificar los horarios establecidos de los dos equipos…hay orden estricta de no hacer ningún tipo de excepción…”. Expone <Persona 1> que, durante ese diálogo, se le solicitó que indicara un mail *“que puedas abrir desde tu casa…donde poder cursarte notificaciones…”;* esto demuestra -advierte- que el prosecretario sabía que no podía acceder al correo institucional.

Menciona que los jueces laborales sabían que era madre de una niña de dos años, que su embarazo había sido público ya que lo transitó en el Juzgado y que estaba reorganizando su vida. Además, agrega, el prosecretario conocía que estaba a cargo de su cuidado las 24 horas, porque el padre de la niña estaba alcanzado por la excepción del DNU N° 297/20.

Cuestiona que se le hayan imputado inasistencias correspondientes al mes de julio, cuando en realidad se la convocó desde el día 20 y, en relación con los 11 días de agosto, esgrime haber sido citada recién el día 18. Subraya que los jueces no atendieron las explicaciones relativas a su no concurrencia que brindó por *wsp* para *“construir la arbitraria denuncia y su imagen de ñoqui”*. Sostiene haber sido estigmatizada públicamente porque se le achacaron 170 inasistencias al inicio de la investigación para luego, sancionarla por 28 días y, según argumenta, por haberme encontrado al cuidado personal de mi hija de dos años y tareas domésticas del hogar familiar.

Seguidamente, en relación con una comunicación telefónica del día 8 de mayo mantenida con el prosecretario, señala la accionante que se le preguntó *“…si podía colaborar con el juzgado porque se estaba haciendo un relevamiento para ver quién*

podía concurrir al juzgado ya que, desde el 20 de marzo, se encontraban las puertas cerradas…”. Comenta que respondió que se encontraba adherida al paro, que no tenía con quien dejar a su hija porque el jardín de infantes estaba cerrado y su padre era trabajador esencial.

Refuta haber sido citada para ***cubrir guardias mínimas*** durante el período comprendido entre el 12 de marzo a 18 de agosto, como dijo su Empleadora en el sumario, siendo la única prueba de esto las palabras del señor <Persona 4>. Alega que no existe un solo wsp que así lo demuestre, ni existe constancia de esa citación. Además, recuerda que la palabra ***colaborar*** era utilizada por los jueces, en el marco de la falta de pago de los salarios.

Comenta haber efectuado, de manera virtual, la capacitación *“Estrés e inteligencia emocional en el trabajo”* para la que fue emplazada el 18 de mayo; tal y como consta por ante la Escuela de Capacitación Judicial.

A continuación, la accionante reseña lo acontecido el día 18 de agosto.

Expone que concurrió a trabajar porque el padre de su hija cubría guardias pasivas en el domicilio, pero luego fue convocado a prestar servicios. Refiere haberle comentado esta situación al <Persona 3> quien le indicó que estaba justificada de no concurrir a trabajar por abocarse al cuidado de su hija y así lo informó al Juzgado. Hasta ese momento, comenta, los jueces no le habían solicitado que probara que aquel era trabajador esencial; circunstancia que acreditó el día 19 de agosto.

Añade que, al día siguiente, conversó telefónicamente con la <Persona 9> y acordaron que trabajaría cuatro horas y que "*la hora que me quedaba sin cubrir*" la compensaría con teletrabajo y que me presentaría a laborar el día 20 de agosto.

Según acusa, unos minutos más tarde, recibe un *wsp* del prosecretario que decía: "*Mañana no vayas. Llamame cuando te desocupes… y te cuento bien la situación…*". Ese día, completa, los jueces laborales tergiversando los hechos y omitiendo información, decidieron formular la denuncia que motivó el sumario administrativo.

Insiste en que, si bien por el Acuerdo del 12 de marzo se había establecido la concurrencia mínima de personal por cada organismo, en el Juzgado Laboral estuvo garantizada por los funcionarios; y subraya que no es cierto que se la hubiera convocado para cubrir *guardias mínimas*. Reitera que ninguno de los wsp enviados por <Persona 4>
<Persona 4> contiene esa palabra, recién se menciona explica- en el asunto de un correo electrónico enviado a la casilla institucional, el día 19 de junio. Vuelve a destacar que el 18 de mayo, había enviado wsp al área de Informática denunciando que no podía acceder al suyo.

Posteriormente, se ocupa <Persona 1> de lo acontecido en el sumario administrativo.

Indica que fue designado el instructor sumariante el 21 de septiembre dado que, prima facie y como indicaban los jueces en su denuncia, su conducta era sancionable con cesantía. Al día siguiente, según acusa, sin considerar los principios típicos de un procedimiento disciplinario ni las normas constitucionales que

resultan aplicables, como el derecho a ser oída y la prohibición de que sean restringidos derechos sin sentencia previa y sin fundamento alguno, se la suspendió preventivamente por 45 días corridos sin goce de haberes, en los términos del art. 60 del RIG, 250 de la Ley I N° 18 y arts. 58, 59 y 64 de la Ley I N° 74.

Añadió que, pese a concurrir con abogado defensor e interponer recurso de reconsideración contra la medida comentada, se impidió el ejercicio de su derecho de defensa, rechazándose dicha impugnación.

Además, afirma que el sumariante violentó el debido proceso al obtener información *por fuera del expediente*, la enumera y desarrolla su queja al respecto. Como los pedidos que elevó a la Presidencia de este Cuerpo para que se informaran las distintas comunicaciones cursadas con el <Lugar 3>; una solicitud al Juzgado de Ejecución N° 1 de la ciudad de Trelew para saber cómo se había desempeñado y qué concepto había merecido. Subraya que la respuesta la benefició, ya que alude a un desempeño satisfactorio de su parte. Arguye que, evidenciando su parcialidad, el sumariante no la valoró.

También, se agravia de la respuesta que giró al sumariante, el prosecretario -<Persona 4>- quien refiriéndose a su desempeño en los Juzgados Laborales de Trelew sostuvo que *en lo técnico ha resultado satisfactorio.* Destaca la accionante no entender qué se quiere indicar con esa frase; cuando en realidad -argumenta- el nombrado omitió informar que ella no fue objeto de otras sanciones

disciplinaria, ni apercibimientos ni sometida a sumario previamente.

En relación con lo informado por la Dirección de Recursos Humanos de este Tribunal, en la fs. 92 del sumario administrativo, controvierte haber sido convocada por el prosecretario del Juzgado para *cumplir tareas de guardia mínima* entre el 11 y 22 de mayo. Y luego, en relación con la citación que éste le envió el 24 de mayo y el 19 de junio, asevera que era para *"… cumplir funciones en el grupo 1"* o *"… en el primer grupo de trabajo…"*. Jamás -remarca- se hizo alusión a *guardias mínimas.*

Sintetiza la formulación de cargos, en la que se le imputaban cuatro hechos y, según aclara, con la prueba se desacreditó el enumerado como tercero. Esto es, la supuesta negativa suya de realizar capacitaciones obligatorias dictadas por la Escuela de Capacitación Judicial. Entonces, puntualiza, de la formulación de cargos original, solo quedaron sujetos a investigación los 28 días de inasistencias y los supuestos tres hechos en que los basó el sumariante, a saber: *"inasistencias injustificadas"*; *"no prestar servicios cubriendo guardias mínimas"* e *"incumplir el deber de informar causas de justificación de inasistencias".*

Exige la actora que se realice una interpretación amónica de las normas constitucionales y convencionales que detalla en la demanda.

Razona que la exégesis hecha por el sumariante corona la ilegalidad del sumario administrativo y acredita la ilegitimidad con la que llevó a cabo dicho procedimiento. Advierte que, durante la sustanciación del trámite, las opiniones del

nombrado fueron irónicas, carentes de imparcialidad y agraviantes.

Asevera que el informe final no consideró ninguna de las pruebas producidas en el trámite, de las que resulta acreditado que *siempre* informó al prosecretario que no concurriría a trabajar y exponía las razones; el procedimiento sumarial completa- desconoció el Acuerdo ya mencionado y que se encontraba amparada por el inciso k) aunque *no lo hubiese acreditado*.

A continuación, cuestiona la legalidad de la RSA N° 9572/21, señalando que es *nula, inconstitucional y contra convencional*, pues la fulmina el hecho de haber sido dictada luego de un procedimiento sumarial arbitrario.

Luego de resumir los argumentos que esa contiene, controvierte que, como allí se le achaca, para gozar de la dispensa legal contenida en el inciso k) de la reglamentación, haya sido necesario justificar previamente reunir los presupuestos que esa exige. Además, enfatiza que el Poder Judicial se encontraba en mejores condiciones para probarlo ya que estuvo a su cargo la acusación.

Arguye que el Tribunal incumplió las normas relativas a la igualdad de oportunidades y de trato, pleno goce y ejercicio de sus derechos por pertenecer a una categoría especialmente protegida constitucional y convencionalmente. Invoca el art. 75.23 de la Constitución Nacional y el punto 4.1. de la CEDAW.

Finca la incongruencia que le achaca a la decisión administrativa en la omisión, por parte de la accionada, de acreditar que la convocatoria era para cubrir guardias mínimas y, en su lugar, se

afirme que había sido citada a *trabajar*. Sostiene que, de ese modo, muta la imputación inicial y ya no se le endilga haberse negado a cubrir guardias; sino que se le achaca directamente "…no concurrir luego de ser convocada…". De esta manera, enfatiza, queda vulnerado el principio de congruencia que acarrea la nulidad de la decisión impugnada.

Posteriormente, dice que los Ministros de este Cuerpo reforzando la discriminación estructural que pesa por el hecho de ser mujer y madre de una hija de 2 años; valoraron en los Considerandos de la resolución en crisis, que las defensas por ella esgrimidas: *"… se presentan como una excusa vacía de entidad pues, conforme lo declarado por <Persona 1> … "aunque haga teletrabajo en mi casa, es una complicación porque la nena la tengo encima y sumado el riesgo de tener expedientes… y todo lo que implica que la nena pueda agarrar un marcador y…la responsabilidad de expedientes en casa…"; "…no tengo problemas de hacer una hora de teletrabajo en mi casa, la hago de 7 a 8…"*.

Remarca la actora la utilización del vocablo *excusa* y destaca que proviene de dos varones, adultos, profesionales y jueces. Considera una *grosería* que en la Resolución en crisis se la trate de ***ñoqui*** y aduce que, a más del daño causado, se sintió humillada cuando la sanción fue publicada en los medios.

Controvierte que, como lo expuso el sumariante, la polémica no se ciña a la interpretación jurídica sino a los hechos del caso y asevera que se ha justificado la ilegalidad e inconstitucionalidad de su cesantía con premisas falsas.

Razona que se debate el contexto de crisis económica que transitó la Provincia del Chubut durante el año 2019, las resoluciones adoptadas por el <Lugar 3> en tal sentido y recuerda que las medidas de fuerza (hacer paro y no concurrir a los lugares de trabajo) se extendieron hasta el 12 de marzo de 2020. Después, a partir del día 20 -de ese mes y año- estuvo prohibido salir de los domicilios; salvo el personal esencial. Remarca que el Poder Judicial cerró sus puertas, recibiendo la primera convocatoria del Juzgado Laboral, a través del prosecretario, el 24 de mayo.

Por otra parte, con fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, afirma que la pérdida objetiva de confianza de sus superiores a la que alude la Resolución cuestionada para dar sustento a la cesantía, no tiene relación con los 28 días de inasistencias que se le achacan.

Concluye <Persona 1> que la sanción disciplinaria adolece de vicio en la causa porque, según alega, el análisis de los hechos y las conductas que concurren a integrarla no resultan una verificación cierta, exacta y correcta de su existencia ni se corresponden -agrega- con la verdad objetiva del caso.

Asegura que no hay elementos que permitan comprobar la supuesta pérdida de confianza invocada en el AP N° 4979/21 -cuya nulidad también persigue- y subraya que se omitió proporcionarle al caso un abordaje con perspectiva de género, violentando la manda constitucional y convencional que así lo impone.

En el apartado VIII del escrito introductorio, pide se dicte una medida cautelar innovativa que,

hasta que sea resuelta la cuestión de fondo, disponga un status quo previo al dictado de la Resolución en crisis; se suspenda la cesantía y le permita regresar a su puesto de trabajo, con idéntica remuneración y tareas.

Sustenta su pedido en la protección al trabajo y la prohibición de despidos en la normativa de emergencia sanitaria y los enumera. Como así también, completa, el reconocimiento de tareas de cuidado y la violencia de género bajo la modalidad de violencia psicológica laboral que, según acusa, dio contexto al inicio del sumario. Afirma que la carencia de brindar al caso perspectiva de género se extendió a la actuación sumarial. Justifica el peligro en la demora y ofrece contracautela.

Finalmente, funda en derecho, ofrece pruebas, hace reserva de Caso Federal y realiza petitorio de estilo.

I.1.b. La medida cautelar antes mencionada, fue rechazada en los términos y de conformidad con las razones expuestas en la Sentencia Interlocutoria N° 1/22, que corre agregada a fs. 332/339. La accionante dedujo en su contra Recurso Extraordinario Federal el cual fue denegado por SI N° 51/22 (fs. 362/369).

I.1.c. Con posterioridad a la contestación de la demanda; la actora acompañó (ID 887042) un dictamen del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)(fs.483/488) denunciándolo como hecho nuevo y, al amparo del cual, procuró obtener una nueva medida cautelar que fue desestimada por la Sentencia Interlocutoria N° 263/22 (fs. 491/494).

I.2. La contestación de la demanda.

Mediante presentación ID 845070 la Provincia accionada contesta la demanda y solicita que se rechace en su totalidad con expresa imposición de costas a la contraria.

En su responde, niega las argumentaciones esgrimidas por la actora y, en particular, dedica ciento veintisiete negativas para controvertirlas. Entre otras, rebate que sea procedente declarar la nulidad de los actos administrativos cuestionados, que las actuaciones administrativas hayan vulnerado el debido proceso, el estado de inocencia, la defensa en juicio, la perspectiva de género, el trato digno y la estabilidad en el empleo público; como así también que resulten aplicables las leyes y normas que invoca la contraria. Es falso, sostiene la Provincia accionada, que el contexto de crisis sanitaria dispuesto por el DNU N° 297/20 (y las sucesivas prórrogas) pudieran justificar las faltas injustificadas de <Persona 1>. Tampoco es cierto, afirma, que la imputación en su contra sea falaz; que hubiera justificado su incomparecencia cuando se la convocó a prestar tareas o que hubiera acreditado encontrarse alcanzada por el inciso k) del AP N° 4870/20. Controvierte la Provincia demandada que la actora haya acreditado que el prosecretario jamás la citó para cumplir *"guardias mínimas";* que el vocablo *"colaboración"* se hubiera empleado, de manera cotidiana, en el Juzgado Laboral de Trelew; que este Cuerpo se encontraba en mejores condiciones para probar su situación y que la justificación solicitada para que acreditara encontrarse amparada por la referida norma importe -como adujo en la demanda- una *"carga"* extra que la torna *arbitraria.* En definitiva, concluye la

accionada, no es cierto que la cesantía de <Persona 1> sea desproporcionada, prescinda de una fundamentación seria o se encuentre en discordancia con el ordenamiento normativo que la torne nula.

Asevera que la actora deduce esta acción contencioso administrativa reeditando los planteos que ya fueron resueltos. Advierte que, tal y como lo hizo en el trámite sumarial, repite y ensaya una estrategia idéntica y argumentos defensivos respecto con la falta que se le imputa, añadiendo ahora citas doctrinarias que la benefician.

Niega que el contexto en el que se verificaron las inasistencias pueda justificarlas. Alega la accionada que la crisis económica local y la pandemia declarada con posterioridad; de ninguna manera pueden excusar a <Persona 1> de la situación en la que ella se colocó.

Recuerda que, como ha comentado la actora, el 12 de marzo de 2020 se firmó un Acuerdo entre el <Lugar 3> y el Poder Judicial; aunque -destaca la accionada- pese a poner de manifiesto una fluida comunicación con las autoridades gremiales, desconoció las consecuencias derivadas de ese. Por ejemplo, refiere que las partes acordaban establecer la concurrencia mínima de personal por cada organismo, habilitándose a los titulares de cada dependencia judicial a disponer la dotación de mínima de personal y agotar los mecanismos de consenso.

Reconoce las normas especiales que se sancionaron en el marco de la pandemia mundial Covid 19, las enumera y se detiene en las Acordadas del Poder Judicial. Subraya que por la N° 4890 -modificatoria del art. 1° del Acuerdo Plenario N°

4861/20- fue incorporada la dispensa del deber de asistencia al lugar de trabajo a los agentes judiciales dependientes de la judicatura de toda la Provincia cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado de los niños, niñas y adolescentes, previa justificación.

Alude a la comunicación fluida que <Persona 1> menciona habría mantenido con el prosecretario del Juzgado en el que trabajaba y sostiene que dicha circunstancia no la eximía de dar cumplimiento con lo establecido en el AP N° 4870/20. Subraya que el conocimiento de los integrantes del juzgado y del área de RRHH de que <Persona 1> tenía una niña pequeña, no la dispensaba automáticamente de presentar la declaración jurada y la documentación que así lo acreditara.

Controvierte que, como acusa la actora, la denuncia que insta el sumario haya sido persecutoria, discriminatoria o arbitraria. Se trató, alega la Provincia demandada, de una consecuencia del accionar desplegado por <Persona 1> que no acató los grupos de trabajo; limitándose a excusar su falta de acatamiento mediante mensajes de wsp desobedeciendo el procedimiento. Además, añade, no podía desconocer el texto del acuerdo suscripto con el gremio con cuyas autoridades aludió <Persona 1> tener una fluida comunicación.

En relación con la afirmación de la nombrada que se le endilgaron inasistencias injustificadas por 129 días desde agosto de 2019, rebate la accionante señalando que, en realidad, el sumariante acotó dicho período temporal a 80 días laborables. Menciona que fueron desestimadas de reproche administrativo las ausencias acaecidas

entre aquella data y el 12 de marzo de 2020, en virtud del convenio ya citado. Por lo demás, remarca, que las faltas son hechos objetivos que efectivamente acontecieron y fueron reconocidos por <Persona 1>. Quien, reitera la accionada, excusa la falta de justificación en el supuesto conocimiento que de su situación podría tener su empleadora y el informalismo que pretende se aplique a la situación.

Descarta la importancia que la cesanteada otorga a los mensajes que habría mantenido con el prosecretario ya que, según asevera, no suplen el incumplimiento de los recaudos exigidos en la normativa que invoca. Poco importan, advierte la accionada, el aludido conocimiento que de su condición de madre hayan tenido sus *jefes* o que hubiese sido público su embarazo cuando, en realidad, existía una normativa específica que la nombrada debió seguir para estar amparada en la dispensa dispuesta por esa.

Insiste que la accionante omitió dar cumplimiento a los presupuestos legales, hecho este que reconoció y se encuentra debidamente acreditado en el sumario administrativo.

Niega que la accionante haya sido consultada, como expresó en la demanda, si podía *colaborar* cuando fue convocada para cubrir guardias mínimas o los grupos de trabajo que se habían programado. Cualquiera fuese el vocablo utilizado -remarca la Provincia demandada- lo cierto es que <Persona 1> incumplió con su débito laboral y omitió atender la carga legal prevista. No la eximía de ello, enfatiza, responder por wsp que se encontraba adherida a una medida de fuerza, que se encontraba

al cuidado de su hija o que no accedía a su correo institucional.

Asevera que la nombrada no estuvo dispuesta a realizar teletrabajo ni se ofreció para ello. En relación con el trabajo a distancia, al prestar declaración en el sumario, reveló que era difícil y peligroso trabajar desde su hogar con expedientes judiciales y una niña de dos años.

Además, refuta que la conducta por ella asumida no hubiese causado daño al Estado como se afirma en la demanda, excusándose en que se había organizado el trabajo que era prestado por el resto de sus compañeros. Cuando en realidad, acusa la Provincia accionada, aquél se concretó en el depósito de sus haberes sin la debida contraprestación.

Remarca que la actora cuando asumió el deber legal comentado, acompañó documentación de fecha contemporánea con el pedido y posteriores a sus manifestaciones de wsp. Lo cual evidencia -aduce- que al expresarse no estaba en condiciones de acreditar que se encontraba dispensada legalmente de concurrir a su lugar de trabajo.

Añade la Provincia accionada que tampoco puede considerarse cumplida la referida carga de <Persona 1>, con las conversaciones por wsp con el prosecretario en las que le informa que contrataría una niñera -a partir del 17 de julio de 2020, precisa- y que desde ese momento *podría colaborar cuatro horas por día.* Reitera que la actora se comunicó con los jueces laborales recién en el mes de agosto para hacerles saber que estaba *organizando su vida para poder ir a trabajar.*

En relación con el apartado que contiene el escrito inicial, relativo a encontrarse adherida a

las medidas de fuerza y que no se consideró que se trata éste de un derecho constitucional; señala la demandada que dicha cuestión quedó zanjada a partir de la suscripción del Acta Acuerdo ya comentado, adecuadamente tratado -dice- en las Resoluciones en crisis.

Resume que la actora *declama la nulidad de todo el procedimiento sumarial,* sin haber esgrimido una sola causa concreta para acreditarla. Tampoco logra probar -sostiene- la supuesta violación de las garantías constitucionales que alega o cómo fue vulnerado el debido proceso, la defensa en juicio y todos los derechos que enumera. Y completa, que la accionante no puede sustentar la arbitrariedad que achaca a la decisión final, en lo que entiende una omisión de la conclusión sumarial de constatar la existencia de la totalidad de las inasistencias denunciadas por las que se dio inicio a la instrucción del sumario. Que la cesantía esté justificada en una cantidad menor de días de ausencia -afirma la accionada- no la torna nula.

Seguidamente, rechaza el razonamiento de la contraria que esgrime haber sido discriminada por este Superior Tribunal al imponerle una carga arbitraria e innecesaria para acceder a la excepción de concurrir a trabajar. Asevera que no es cierto, como afirma <Persona 1>, que se le hubiese exigido acreditar cuestiones que ya habían informado a recursos humanos los días 22 de junio, 17 de julio y 19 de agosto, todos de 2020.

En relación con la violación del principio de congruencia que se aduce en la demanda, con sustento en que como se omitió demostrar que había sido convocada para cubrir guardias mínimas, se *mutó la*

imputación reprochándose que no había concurrido a trabajar; esgrime la Provincia accionada que este argumento es poco serio. Destaca que fue respetado el ejercicio del derecho de defensa y que las conductas reprochadas resultaban claras desde la formulación de cargos. Reseña para defender la legalidad del procedimiento sumarial que se inició con la denuncia de los jueces laborales y que, notificada <Persona 1> del trámite, designó defensor, tomó vista de cada una de las actuaciones y tuvo una participación activa durante la sustanciación, en la etapa probatoria e incluso impugnando decisiones de trámite.

El 26 de marzo de 2021, recuerda la accionada, se dicta la RSA N° 9572/21 en cuyos Considerandos advierte que se encuentran sobradamente probadas, las inasistencias laborales de la agente <Persona 1>. Argumenta que la nombrada desdeñó el contenido del
Acuerdo suscripto entre el <Lugar 3> y este Tribunal por el cual se garantizaba una dotación mínima de personal para brindar el servicio de justicia. Y, una vez declarada la crisis sanitaria mundial -completa- esa proyectó sus efectos y la necesidad de cubrir un servicio de guardias que no debía prestarse por las mismas personas. Reitera que incumplió con la "carga" impuesta por la reglamentación para ampararse en la dispensa del art. 3 inc. k) del AP N° 4890/2020, que modifica el AP N° 4870/2020.

En base a tales razones, comenta la demandada, la Resolución ahora en crisis dispuso la cesantía de la actora al considerarla responsable de lo normado en el art. 10 inc. "a" y "c" y art. 54 inc.

c) del RIG. Al recurrir esta medida, la sancionada reproduce idénticos argumentos que los esgrimidos en el sumario administrativo; así lo explican los fundamentos expresados en el AP N° 4979, del 21 de mayo de 2021, por el cual se rechaza.

En definitiva, sostiene la Provincia accionada, los actos administrativos cuestionados no contienen los vicios de arbitrariedad o irrazonabilidad que puedan justificar el pedido de nulidad de la actora. La señora <Persona 1>, subraya, no ha sido objeto de persecución ni de discriminación alguna; contrariamente a lo que se alega, su derecho de defensa y el de debido proceso han sido debidamente respetados. Por ello, solicita que se rechace la demanda en todas sus partes, con costas a la contraria.

I.3. De la prueba.

La prueba producida por las partes es documental, testimonial, informativa y pericial informática. **Documental:** aportada por la actora con el escrito de demanda obrantes a fs. 1/246. **Testimonial de la Víctima** (art. 16 - Ley N° 26485 y Ley N° III N° 36). Además, se receptaron declaración en calidad de **testigos**, a diez personas. En ambos casos, todas las audiencias fueron grabadas en el sistema CISCO-WEBWX MEET. **Instrumental**: Los diversos Oficios girados desde este Cuerpo, que merecieron las siguientes respuestas, a saber: de la Escuela de Capacitación Judicial (fs. 581); del <Persona 29> "<Persona 21>" (fs. 582); de la Escuela "<Persona 30> <Persona 31>" (fs. 592); del "<Persona 32>" de la ciudad de Trelew (fs. 594); del <Lugar 3> (fs. 595); por Nota N° 32-23AG de la Administración General del

Superior Tribunal de Justicia (fs. 617/622). También se incorporaron las procedentes del Ministerio de Justicia y DDHH. y de la Secretaría de Derechos Humanos de la Nación (fs. 653/678), de la Dirección de Recursos Humanos del Superior Tribunal de Justicia (fs. 644/652), entre otros. **Pericial Informática:** experticia presentada mediante IDs 1207240 Y 1207241, mientras que el informe relativo a los mails se efectuó por ID 1329107.

Por su parte, **la demandada** ofreció la acompañada con el escrito de contestación (ID 845084) y, en original, los autos caratulados: ”Juzgados Laborales de Trelew s/ Sumario Administrativo Rawson” (Expte. 1948- F° 134- Año 2020 –Letra J) en dos cuerpos y un total de 313 fojas útiles.

I.4. Mediante el ID 1502514 la actora presentó su alegato; dándose por decaído el derecho dejado de usar por la accionada a fs.825.

I.5. Mediante **Dictamen N° 81/24** se expide el señor **Procurador General.**

Luego de reseñar los antecedentes del caso y analizar los argumentos esgrimidos por la señora <Persona 1> como los fundamentos que expone la demandada para solicitar el rechazo de la acción, entiende que en la cuestión sustancial gira en torno a la revisión de decisiones administrativas, emanadas en ejercicio de la potestad sancionatoria disciplinaria. Por ello, menciona que corresponde realizar un control judicial de su procedimiento y la razonabilidad.

Explica que, a lo largo del expediente administrativo, la accionante pone énfasis, en

reiteradas oportunidades, en el contexto en el que tuvieron lugar las faltas que dan origen al sumario. Esto es, dice, las medidas de fuerza llevadas a cabo por el <Lugar 3> y la crisis sanitaria provocada por la pandemia COVID 19, a lo que sumó la normativa dictada en consecuencia.

Coincide con lo expresado por el sumariante y añade el Magistrado que la prueba producida en esta instancia, no aporta elementos de convicción que permitan tener por justificadas las inasistencias.

Enfatiza que resulta estéril la estrategia defensiva de la accionante pretendiendo justificar su omisión de informar debidamente al empleador, aludiendo haber mantenido comunicaciones informales con sus superiores, en lugar de utilizar los canales formales previstos en la reglamentación.

Completa que resulta convincente que, frente al requerimiento de prestar servicios en grupos de trabajo, la actora defina la contraprestación que le corresponde como empleada del Poder Judicial como *colaboración* y aclare que no revestía el carácter de obligatorio.

En consecuencia, aprecia que los planteos efectuados sobre la nulidad de lo resuelto en sede administrativa, resultan insuficientes para acreditar la violación de las garantías constitucionales invocadas y el principio de la defensa en juicio.

Con transcripción parcial de precedentes de este Tribunal, considera que la valoración realizada en la instancia administrativa importó la aplicación de una de las sanciones previstas, dadas las circunstancias de hecho y el encuadre jurídico. En virtud de los antecedentes examinados, opina,

tratándose de la comisión de una falta grave -art. 47 inc. e) y 50 del RIG- el encuadre y la sanción se encuentran dentro de la esfera de discrecionalidad de la Administración. Advierte que, en el caso, el test de razonabilidad ha sido superado y la cesanteada no ha logrado acreditar la existencia de desvío de poder en la decisión.

Considera que, con lo dicho, dio cumplimiento con la intervención conferida.

II. ANÁLISIS:

II.1. Las posiciones de las partes en conflicto lucen claras en la relación de la causa que confeccioné, por lo tanto, habré de referirlas al solo fin expositivo.

Tal como se desprende de dicha reseña, la señora <Persona 1>, quien se desempeñaba en un cargo de Oficial Superior en el Juzgado Laboral de la ciudad de Trelew, a través de una acción contencioso administrativa de plena jurisdicción procura la declaración de nulidad de la RSA N° 9572/21 y del AP N° 4979/21. La primera, ordenó su cesantía al considerar debidamente acreditada en el procedimiento sumarial sustanciado, que la conducta denunciada por sus superiores constituía una violación de lo normado en los artículos 10 incisos a) y c), 54 inciso c) del RIG y 20 inciso g) de la Ley V N° 174. Y, el segundo, rechazó el recurso de reconsideración que la accionante dedujo en contra de la comentada sanción disciplinaria, confirmándola.

A resultas, procura ser reintegrada en su categoría de revista en otra dependencia del Poder Judicial, el pago de los salarios caídos con más los intereses y los aportes de ley. Y, finalmente,

exige que se ordene la publicación del pronunciamiento en los medios de comunicación.

Las proposiciones que sirven como base a su estrategia procesal, giran en torno al modo en que se desempeñó el sumariante y al desarrollo del trámite disciplinario que proporciona sustento a la Resolución en crisis. Acusa que, en éste, se modificó el sustrato fáctico del reproche administrativo, no se valoró la prueba producida y, además, arbitrariamente fue considerada como una obligación legal a su cargo demostrar que cumplía con las pautas exigidas en la dispensa que invocó para justificar sus inasistencias.

En definitiva, los argumentos de <Persona 1> giran en torno a la *ilegitimidad* que atribuye a la causa del acto administrativo sancionatorio que, según sostiene, se asienta en premisas falsas que tiñen de arbitrariedad la investigación y fulminan la legalidad del acto segregatorio, tornándolo nulo.

Por su parte, la Provincia accionada, controvierte esos fundamentos. Arguye que el trámite disciplinario se ajustó a derecho y asevera que <Persona 1> reedita en esta Sede los argumentos que ya fueron tratados y desestimados por el AP. En lo principal, sostiene que la nombrada omitió acompañar elementos probatorios que evidencien cómo hubiese podido variar el resultado del procedimiento disciplinario. Enfatiza que tampoco logró demostrar la arbitrariedad y la falta de razonabilidad que achaca a la medida disciplinaria. En síntesis, concluye que la contraria no ha logrado rebatir la presunción de legalidad de la RSA N° 9572/21 y pide el rechazo de la demanda.

Tal, el *tema decidendum* del cual habré de ocuparme.

II.2. Liminarmente, recordaré que la pretensión deducida en autos, involucra el ejercicio de una clásica acción contencioso administrativa de plena jurisdicción, en la que *"...se solicita del órgano jurisdiccional no sólo la anulación del acto sino el reconocimiento de una situación jurídica individualizada, restaurando las cosas a su primitivo estado, o bien en su caso, atendiendo a una demanda de indemnización…"* (Confr.: SD N° 23/SCA/19; 24/SCA/20 y 22/21, entre otras).

A tal efecto, *"...el Poder Judicial a pedido de parte, sólo hallase facultado para examinar la legitimidad del acto, competencia que se extiende a determinar si los hechos y antecedentes invocados por la administración para emitirlo han o no existido en la realidad, si se trata de una afirmación falsa o verdadera acerca de esa situación de hecho que sirvió de base para la emisión del acto... no se puede investigar la intención de la administración, sino confrontar si el dato objetivo mentado en la norma, se identifica con el juicio objetivo que surge de la realidad... el control alcanza a la debida aplicación del estatuto, de manera que los hechos se configuren y clasifiquen adecuadamente..."* (STJ CH SD N° 14/SCA/99, 2/SCA/07, 6/SCA/09, 17/SCA/15 y 45/SCA/2.020).

Ello así porque, como sostuve en mi voto en la SD N° 39/24, conforme el axioma de Derecho Administrativo los actos de esta naturaleza gozan de la presunción de legitimidad, por lo tanto, son válidos hasta que su nulidad es declarada

judicialmente. En consecuencia, de esta presunción se desprende la necesidad de que el particular que lo considera ilegítimo, deba alegar y probar dicha ilegitimidad. Por ello, la pretensión básica y siempre necesaria será la de anulación del acto, pues ella actúa como condición del eventual restablecimiento de la situación jurídica supuestamente afectada por la disposición administrativa.

II.3. Dentro de este orden de ideas, y tratándose la cuestionada de una decisión de este Cuerpo en ejercicio de la actividad administrativa, recuerdo que ha sido superado el debate relativo a la posibilidad de que los órganos del Poder Judicial emitan actos administrativos y que sean judicialmente revisables. Al pronunciarme, en la SD N° 39/24, amplié esta cuestión.

II.4. Sumaré a lo anterior una arista particular que contiene el caso. Pues la accionante cumplía tareas en la órbita de uno de los Poderes del Estado que tiene a su cargo la importantísima función de *administrar justicia* y concurre por ante estos Estrados a cuestionar una Resolución de este Poder Judicial dictada en ejercicio de su función administrativa.

II.4.a. Ahora bien, mencionaré que es constante la doctrina de este Cuerpo con la que se ha caracterizado la función o empleo público, el modo en que esta se encuentra estructurada, los caracteres esenciales y los derechos y obligaciones derivados del *vínculo iuris* entre el Estado y sus agentes.

Voy a dar por reproducidos aquí, para proporcionar una plataforma argumental a la

decisión que adoptaré, el criterio desarrollado en las Sentencias Definitivas SD N° 4/SCA/09 y 13/SCA/12 relativa a los caracteres esenciales de la vinculación de empleo y las consecuencias que surgen de ésta, a partir de la aceptación del nombramiento por parte del empleado púbico.

En ese marco, destaco que es deber del agente público prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral en las condiciones y modalidades que se determinen. A ello se suma, la necesidad de concurrir a la dependencia en la que presta servicios en el horario establecido, justificar ***las inasistencias*** y cumplir tareas en el lugar asignado para el cual se hizo su nombramiento o designación (SD N° 19/SCA/19).

Este último fallo, además explicaba que esa obligación del dependiente que surge de los Estatutos que reglan el vínculo jurídico de empleo, tiene previsto como contrapartida -frente al incumplimiento de esas- *sanciones disciplinarias*. Definidas estas como la "*…consecuencia del ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración, …que se imponen a quienes se encuentran con aquélla en una situación de sujeción especial, (…) la relación falta-sanción, no es desde ya, matemática en ningún ordenamiento. La mayoría de las normas estatutarias y reglamentarias, difieren a la gravedad de la falta, la consecuencia coactiva imputable … Todo ello… con un sentido finalista, pues no debe olvidarse, que el empleado público es…el órgano individuo del Estado, del cual se vale para el cumplimiento de sus funciones esenciales y específicas, y de sus*

fines públicos, esto es la acción del Estado se traduce en los actos de sus funcionarios…"

II.4.b. Traslado lo anterior al caso concreto y, como la actora se desempeñaba en una dependencia de este Poder Judicial debo decir que, el artículo 178 de la Constitución del Chubut, asigna a este Superior Tribunal de Justicia, entre otras atribuciones, la representación del Poder Judicial y el ejercicio de la superintendencia. En este marco, la Ley Orgánica de la Judicatura de Chubut (Ley V N° 174) determina el modo de organización y, a partir del art. 22, al fijar las funciones de gobierno, menciona la de sancionar el Reglamento General Interno (en adelante RIG).

Sin adentrarme en una descripción de sus preceptos, traigo a colación el que determina la obligación cuyo incumplimiento se achaca a <Persona 1>. Véase que el art. 10° establece como deberes del **personal del Poder Judicial**, entre otros: *"… a) prestar personalmente el servicio con eficiencia, lealtad, diligencia y buena fe, en forma regular y continua; b) Observar una conducta decorosa compatible con la dignidad de la función judicial; c) Observar las órdenes del superior jerárquico…".*

Luego, en el inciso e) el artículo 47 consagra la sanción de cesantía como una de las medidas disciplinarias de carácter expulsiva que resultan aplicables en algunas de las hipótesis enumeradas en el art. 54. De sus incisos, la RSA impugnada invoca los siguientes: *"…**e)** Cuando se falseara dolosamente declaración jurada; **f)** Omitir, ocultar, falsear, ser reticente o distorsionar la información requerida por los responsables de los controles de acceso a los Organismos dependientes*

de la Judicatura, con motivo de la situación sanitaria de la pandemia de COVID-19 (Modificado por Acuerdo Plenario N° 4982/21) …”.

III. Seguidamente, habré de subsumir a las consideraciones previas, los fundamentos con los que la ex empleada judicial viene a sostener su estrategia procesal.

Como lo previne al principiar esta exposición, los argumentos dirimentes esgrimidos por la accionante se ciñen a criticar la actuación del instructor sumariante porque, según asevera, vulneró el principio de congruencia y al valorar el contexto fáctico y la prueba producida no fue objetivo. Así funda el alegado vicio en la legalidad del sumario administrativo y sostiene que lo torna arbitrario. Además, interpreta que éste se proyecta a la cesantía y da sustento a la ilegitimidad que achaca a esta decisión administrativa que la desvinculó del Poder Judicial.

III.1. Para verificar tales extremos voy a recordar que, conforme el criterio sentado por este Superior Tribunal, el sumario -estatuido como exigencia previa a la aplicación de determinadas sanciones, en particular las expulsivas- es sin dudas especial y participa de las características generales del procedimiento administrativo.

A través del cual, se investiga la existencia de una falta administrativa, comprobando o verificando el incumplimiento del deber presuntamente suscitado por el comportamiento del agente público, debiendo desarrollarse con absoluto respeto a los principios pertenecientes al debido proceso legal, pues su estricto acatamiento propenderá a la juridicidad de la actividad

administrativa. Se erige entonces, como el procedimiento necesario para la acreditación de la existencia de conductas irregulares de los administrados con la finalidad de singularizar a los responsables.

Con cita de autores destacados, este Superior Tribunal se ocupó de caracterizar el sumario administrativo en diversos precedentes. En honor a la siempre deseable brevedad, remito a las SD N° 9/SCA/08, 2/SCA/10, 13/SCA/12 y a mi voto en la N° 39/24, para quien desee ampliar.

III.2. Al amparo del criterio delineado, me introduzco en el estudio del trámite llevado a cabo en los autos caratulados: "**Juzgados Laborales de Trelew s/ Sumario Administrativo Rawson" (Expte. 1948- F° 134- Año 2020 -Letra J)** que, en dos cuerpos y un total de 313 fojas útiles, ha sido acompañado a este juicio y tengo a la vista.

III.2.a. Principiando la reseña de las actuaciones que lo impulsaron (cuyas fojas indicaré), reparo que fueron ordenadas por la RSA N° 9448/20 (fs. 34), en virtud del informe del 21 de agosto de 2020 suscripto por los tres jueces laborales de la ciudad de Trelew y que luce a fs. 1/2.

Conforme surge del texto, se enumeran una serie de hechos que achacaban a la por entonces <Persona 1> y que, según lo indican los informantes, constituirían infracciones a las conductas contempladas en el art. 10 incs. a), b), c), m), n) y 39 del RIG. Además, anexaron documentación respaldatoria de sus dichos (fs. 3/33) compuesta por un detalle de las inasistencias y hojas que titularon "Actividad desarrollada en el período

01/08/2019 - 18/08/2020” (en realidad no se condice con lo adjunto que reporta hasta el día 05/03/2020). También, las copias de diversos wsp sucedidos entre mayo y julio 2020; una certificación de “<Persona 33>” de fecha 19/07/2020 y varios *e-mails.*

Dada la importancia de los chats que intercambiaron la accionante y el Prosecretario del Juzgado Laboral, tanto por las fechas como por su contenido, los narraré a continuación. Advierto que no fueron desconocidos y, además, también se encuentran incorporados en el expediente principal entre las fs. 102/114. A saber:

- Observo que, el **24 de mayo 2020**, <Persona 4> remite el siguiente wsp: *“…por expresa indicación de la Dirección de Recursos Humanos, cumplo en informar que ha sido designado/a prestar funciones del 26/5 al 5/6, en el primer grupo de trabajo establecido en el Marco de la pandemia COVID 19. Las situaciones particulares de no concurrencia, tal es el caso de estar adheridos a medida de fuerza o encontrarse comprendido/a dentro de los grupos de riesgo, deberán ser informadas por este medio y/o por email…El horario de trabajo es de 7 a 13 horas…”*

- Responde <Persona 1>, **el 26 de mayo**, a las 7.58 hs, *“Tal como te manifesté en la comunicación telefónica el domingo. Me encuentro adherida a la medida de fuerza decretada por el <Lugar 3>…”* (fs.107). A las 15.06 hs. el señor <Persona 4> retoma el

diálogo y dice: *"…perdón por no contestar antes.*

Mañana complicada. Gracias por avisar…".

• Idéntica comunicación, inició el prosecretario el **19 de junio**, esta vez, para aludir al modo en que se prestarían servicios del 22/06 al 03/07. Al texto transcripto antes, se añade *"…En caso de incumplimiento del deber de informar fehacientemente, será considerado ausencia sin previo aviso en los términos del RIG. …Queda debidamente notificado/a, remitiendo al mismo efecto la presente, vía email a la casilla de correos institucional…".* Responde <Persona 1>, el mismo día, *"…continúo adherida a la medida de fuerza…Asimismo me encuentro contemplada dentro inc. k) (AP4870/2020, incorporado por AP 4890/2020). En relación al mail enviado al correo institucional, no tengo acceso al mismo!...".*

• El día **3 de julio**, hubo unos mensajes absolutamente personales. En lo que aquí concierne diré que, al despedirse <Persona 4> aconseja a la actora *"…la vida es muy corta… no te enojes …disfruta a tu hija, a tu marido a tu familia…"* (fs. 108 del expediente principal).

• El siguiente diálogo tuvo lugar el 17 de julio. Siendo las 7.40 hs., el señor <Persona 4> informa cómo se desarrollarían las tareas entre el 20 al 31 julio. Además del texto habitual, en esta oportunidad, se añadió el siguiente párrafo: *"…conforme lo*

ordenado por el STJ y el CMF, ***las excepciones de comparecencia*** *referidas en los incisos b/j de los AP…deberán ser acreditadas en el plazo de 72 hs ante el CMF. Respecto del* ***inciso k), se deberá acreditar…ante el tribunal y ante el RRHH del STJ…".*** A las 8.40 hs, <Persona 1> expresa: *"…mi situación continúa igual. Ahí mandé a pedir el certificado, constancia que el jardín continúa cerrado para acreditarles tal circunstancia. Lo de la casilla de correo hace dos meses aprox, me comuniqué con informática y no hubo manera de ingresar a mi correo institucional…sigo sin acceso (…) estamos en tratativa de una niñera para Agosto…".*

Para responder a lo comunicado, el sr. <Persona 4> propone *"…laburar con tasa de justicia en tu casa?. Tenés compu, internet? Es una propuesta eh. No* es ***una insistencia ni obligación. No lo tomes como presión***, por favor." Y contestó <Persona 1> *"después hablamos"* y <Persona 4> finiquitó: *"Avisame cuando puedas y quieras"* (fs. 108 expediente principal).

- Adjunta <Persona 1> certificado del Jardín de su hija y dice que, para el 18 de agosto, cree, que irá a la oficina (del Tribunal) o desde su casa;

- El 12 de agosto hay un nuevo intercambio. <Persona 1> *confirma* que concurrirá al juzgado. Se le contesta ***"…no va a poder ser. Hay una nueva modalidad…turnos rotativos…".*** También se refiere a la posibilidad de que de tocarle

(a <Persona 1>) el horario vespertino, labore desde la casa sin necesidad de concurrir al Tribunal. En su respuesta, <Persona 1> dijo "*uh estamos en el horno…solo tengo contratada la niñera 4 hs diaria. Así que bajo esa nueva metodología tendré que continuar con el inc. K*". Como vos prefieras…se le respondió (fs. 109).

- En la misma foja, pero un chat del día 13 de ese mes y año (8.57 hs.), se le solicita a la actora "*dame un mail que puedas abrir desde tu casa…donde poder cursarte notificaciones…*" ; quien indica (9.00 hs.) " <Email 1> ".

Seguidamente, a las 23.32 hs. el 18 de agosto, envió <Persona 1> "*…buenas noches <Persona 4>. Disculpa la hora. Dada mi situación familiar y habiéndome asesorado con el Sec. Gral. del <Lugar 3> comunico que vuelvo a utilizar la excepción establecida en el inc. k. La cual también fue comunicada a RRHH…*". Al día siguiente (8.51 hs.) respondió "*…Buenos días <Persona 1>. Respecto de la propuesta de teletrabajo o trabajo remoto que te hice en varias oportunidades, ¿qué podés decir?...* Contesta <Persona 1> a las 9.18 hs. "*…Hola <Persona 4>! ¡No hay problema! ¡Decime y coordinamos!*".

Antes de continuar con el relato de los elementos que contiene el sumario administrativo debo decir que, en el punto 9 del referido informe, los jueces laborales afirmaron haberle delegado las *facultades de coordinación y administración del personal* al <Persona 4>.

III.2.b. El 21 de septiembre, tomó participación el instructor sumariante, designó secretaria de actuaciones y, al día siguiente, consideró pertinente adoptar una medida preventiva -suspensión- para asegurar la investigación, la que se autorizó por el término de 45 días. Ordenándose, además, la inmediata suspensión de las claves personales y de los accesos remotos a las cuentas oficiales que la ahora accionante pudiera tener. Notificada la agente, designó defensor, dedujo recurso de reconsideración con jerárquico en subsidio contra la medida disciplinaria, que fue declarado improcedente.

Después, en relación con la prueba, el sumariante ordenó el libramiento de varios oficios a distintas dependencias, conforme la enumeración obrante a fs. 60. De estas, glosaré únicamente las que estimo necesarias para fundar la solución que propiciaré.

a) En respuesta al requerimiento hecho por el sumariante para que el Juzgado Laboral *"informara el desempeño y el concepto que ha merecido <Persona 1> desde su ingreso…si tenía trámites disciplinarios, apercibimientos o menciones honoríficas…"*; se expresó: *"…en lo técnico, satisfactorio…"*; mediante INODI suscripto por el señor <Persona 4> por los *"…Juzgados Laborales N° 1, 2 y 3 TW"* se expuso que la nombrada no registraba sanciones disciplinarias, sumarios o apercibimientos, tampoco *"menciones"*.

b) Desde el Juzgado de Ejecución N° 1, donde la accionante había cumplido tareas se

recibió la respuesta de su titular -Dra. <Persona 17>- quien manifestó que <Persona 1> había ingresado por concurso en el año 2009 con un excelente puntaje y que tuvo un desempeño satisfactorio que mereció un reconocimiento. Alude que debió imponerle un llamado de atención por una queja que efectuó una letrada del foro. No obstante, aclara, *"…luego de eso, y hasta su traslado en ascenso al Juzgado Laboral en mayo de 2013 (…) demostró haber tomado en cuenta las sugerencias que se le dieron…buscó apoyo en los agentes más experimentados para afianzarse (…) respondió rápidamente …efectuaba muy buenos análisis de los expedientes …se integró correctamente al equipo. (…) demostró que el llamado de atención le fue útil y trabajó para la corrección de errores…lo tomó…en forma positiva para mejorar y demostró gran capacidad de autocrítica para revertir la situación…"*. Concluye la Jueza que *"…me mereció un muy buen concepto, admitió sus errores, trabajó sobre ellos…"*. Señala que por la experiencia que tiene en el Poder Judicial, no es habitual que un agente revierta rápidamente, sin resentimiento y con total honestidad, los errores que se le marcan. Añade que <Persona 1> tuvo muy buena relación con sus compañeros y superiores y que, a la fecha, mantiene contacto con las personas que se desempeñan *"en su Juzgado"*.

c) Observo diversas notas suscriptas en el mes de marzo de 2020, por la secretaria

adjunta del <Lugar 3>, donde menciona -en líneas generales- que llevarían a cabo un paro de actividades con retención de servicios, con cobertura de guardias mínimas y atendiendo las cuestiones esenciales, en razón de *"… la falta de pago de los haberes…del mes de enero de 2020…".*

d) Se adjuntan constancias del área de sueldos en el que se certifica que la señora <Persona 1> se encontraba realizando sus aportes, en calidad de afiliada, al <Lugar 3>.

e) También observo copias de los siguientes emails. A saber:

• Desde el correo institucional de <Persona 4>, al email **personal** de la actora (cuenta de Hotmail) el día 13 (a las 9.22 hs.) se notifica la conformación de **nuevos grupos de trabajo** a partir del día 18 (ambos de agosto de 2020) ***hasta tanto razones de servicio y de salud pública así lo requieran.*** Señala que el *primer* equipo, prestará funciones de 7 hs. a 12hs.; luego, se llevaría a cabo tareas de limpieza y desinfección, para que ingrese un *segundo equipo de trabajo, de 13 a 18 hs., con la posibilidad de que quien no quiera concurrir al Tribunal en este horario, puede realizar trabajo remoto (teletrabajo), quedando a criterio del agente, pero debiendo optar obligatoriamente por alguna de las opciones. Para articular esta metodología de trabajo …deberá consensuarlo con el suscripto y*

remitir la expresión de voluntad de acogerse a este régimen, de manera fehaciente (INODI, email, etc.). Se indicaba, también *"…los turnos son rotativos, laborando cada grupo una semana de mañana y una de tarde (o por trabajo remoto) …respetando no cruzarse, mantener distanciamiento…y garantizar las condiciones de limpieza e higiene…se deberá fichar el ingreso, como la salida del tribunal…es obligatorio el uso del tapabocas…quedan suspendidas hasta nuevo aviso, las salidas para trámites personales en horario de trabajo…".* Finalmente, contiene la nómina del personal y cómo quedaban conformados los grupos. Veo que la accionante estuvo incluida en el "Grupo 1" y se justificaba que esa organización se ajustaba al AP N° 4881/20.

• Ese mismo día, la señora <Persona 1> responde con un email dirigido al señor <Persona 4> y a los Dres. <Persona 20> y <Persona 15> para referirles su *"situación personal, familiar y económica".* Alude haberse comunicado con el primero de los nombrados, en el mes de julio, con la intención de *"…retomar actividades laborales a fin de poder colaborar, sumándome el 18-8-2020 al grupo de trabajo que estaba asignada. Esta fecha surge en virtud de que mi hija de dos años se encuentra sin concurrir al jardín (…) por las disposiciones sanitarias en el marco de la pandemia mundial que nos afecta. …a partir de 01-8-2020 decidimos …afrontar*

un nuevo gasto de contratar una niñera por 4hs., debido a los salarios adeudados afecta seriamente la economía familiar. (…) mi pareja es trabajador esencial, ofrezco mi asistencia presencial en las semanas asignadas en el turno mañana de 8 a 12 hs., expresando en estas líneas mi voluntad de colaborar con los juzgados, sin perjuicio de continuar adherida a las medidas de fuerza (…) al día de la fecha nos adeudan los haberes de …junio, julio y medio aguinaldo. En caso de no resultar viable mi colaboración en las condiciones que puedo ofrecer, continuaré haciendo uso del art. K) AP N° 4870/2020".

Recibido este, el señor <Persona 4> lo remite a la Dirección de Recursos Humanos y al Administrador General de este Superior Tribunal.

- Seguidamente, se agregan dos formularios de ""Declaración Jurada" Artículo 1°)- Acuerdo Plenario 4861/2020 y modificatorios…" suscriptos por la accionante el 14 de agosto de 2020.

- Observo otro email, del mismo remitente y enviado a la dependencia de personal, datado el 26 de mayo, que comunica que la agente <Persona 1> designada para cumplir funciones en el equipo 1 desde el 26/05/2020 al 05/06/2020, "*…informó telefónicamente que no concurrirá por encontrarse adherida a las medidas de fuerza…".*

• Reiterándose una comunicación, de idéntico tenor el día 22 de junio, esta vez haciendo referencia a la convocatoria cumplir tareas en el denominado **grupo 1** desde ese día y hasta el 3 de julio. Frente a ello, también manifestó <Persona 1> que no concurrirá en lo sucesivo por encontrarse adherida a las medidas de fuerza y contemplada dentro inciso k) (fs. 31).

• El día 30 de junio, el señor <Persona 4> envía un email para informar a RRHH que las agentes <Persona 1> y <Persona 14> habían sido *"… convocadas a cumplir tareas de guardia mínima…por el período 11/05/2020 habiéndose negado a concurrir por encontrarse adheridas a las medidas de fuerza (…), con posterioridad, fueron designadas para cumplir tareas desde el 26/05/2020 al 05/06/2020 y desde el 22/06/2020 al 03/07/2020, habiéndose negado por idénticas razones…Sin otro particular, me despido…"*.

• Se agrega luego un escrito de la empresa <Persona 34> que certifica que el señor <Persona 12> -concubino de la accionante- tenía a su cargo las tareas de control mantenimiento, despliegue, ampliación de capacidad y/o logística de elementos esenciales, de la red interjurisdiccional de telecomunicaciones (internet fija, internet móvil y servicios digitales). Advierte que, por ese motivo, estuvo exceptuado del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y

obligatorio; requiriéndose su presencia física -completa- en su puesto de trabajo. Emitiéndose una **autorización de traslado por motivos laborales**, de lunes a sábados desde las 7 a las 20 horas.

III.2.c. A continuación, el 2 de diciembre de 2020, se tomó **declaración a <Persona 1>**, en calidad de **imputada**, en presencia de su abogado defensor, reiterándole de manera detallada la prueba de cargo que se había colectado en el trámite. Además, se le indicó que los hechos que se investigaban eran violatorios del art. 10 incisos a, b, c, m, n y 39 del RIG.

III.2.d. El 16 de diciembre, luego de una pormenorizada descripción de los hechos del caso y una exposición de los fundamentos, el sumariante se confeccionó el **Capítulo de Cargos**. Advirtió, en relación con el reproche basado en la negativa a realizar capacitaciones obligatorias, sería descartado en razón de la prueba producida.

Ciertamente, debo decirlo, el texto en análisis se me ofrece engorroso.

Véase que el art. 1° resuelve: *"…formular cargos…por la comisión de los hechos arriba enumerados como I b) -acotado al espacio temporal allí reseñado- y c); II y IV, los que se califican como infracción al art. 10 incisos a, b, c, del RIG …".*

En consecuencia, tuve que efectuar una lectura exhaustiva de los Considerandos y, recién a partir de un esfuerzo interpretativo, logré discernir en qué consiste el hecho ***"I b) y c)".*** Toda vez que, el apartado I. refiere al concepto *inasistencias injustificadas;* mientras que los puntos b) y c)

aluden a dos períodos de tiempo. El primero, *"…abril y julio de 2020 no se registran asistencias laborales en el sistema del reloj digital…"* y el segundo *"c) agosto 2020 registra 10 inasistencias sobre 11 días hábiles al 18/08/2020 inclusive".*

En relación con el **II. "*negarse a prestar servicio cubriendo guardias mínimas*"** es posible leer en los Considerandos un resumen de las diversas convocatorias antes detalladas y enviadas desde el Juzgado Laboral. Pero luego, el reproche administrativo fue limitado a las ausencias injustificadas objeto de investigación, de la siguiente manera: *"**acotado al espacio temporal**"* … *"teniendo en cuenta la inasistencia a la convocatoria de cubrir guardias mínimas…tengo aquí por acreditadas (al menos) 28 días faltas laborales injustificadas…"*.

Por su parte, cuando se ocupa del hecho que individualizó como **"IV. Incumplimiento del deber de informar causas de justificación de inasistencia"** reprocha a <Persona 1> no haber acreditado su situación, de conformidad con la reglamentación respectiva, para que se tornara operativa la dispensa contemplada en el inciso del AP que ella invocaba para explicar sus inasistencias. Además, destaca que la presentación de dicha declaración jurada debía hacerse por ante el empleador, en forma previa.

Argumenta el sumariante que la falta de pago de los haberes no es un justificativo válido, porque todos los empleados de la Provincia del Chubut cobraban con demoras y, finalmente, amparándose en los términos del AP N° 4863/20 explica que la falta de acatamiento a las diversas convocatorias cuando

no resulta válidamente justificada, es considerada *falta grave* en los términos del art. 54 inciso e) del RIG.

III.2.e. Seguidamente, se inicia el II cuerpo del trámite disciplinario, con la presentación del **escrito de defensa** en el que la imputada esgrime sus argumentos y **ofrece pruebas**. Entre otras, menciona las personas que debían citarse en calidad de testigos y acompaña los pliegos.

En ese contexto, citado en calidad de testigo, el <Persona 15> expuso que las comunicaciones que se realizaban desde el Juzgado para con el personal, luego de tomar las decisiones de manera colegiada, eran a través del señor <Persona 4> que tenía a su cargo la coordinación administrativa de los tres juzgados. Aseveró que por la pandemia COVID 19 se armaron *grupos de trabajo*, conforme se instruía desde este Cuerpo para garantizar el servicio de justicia. Agregó el Magistrado que, en la citación hecha el 17 de julio, para cumplir funciones desde el 20 al 31 de ese mes; se le ofreció -a <Persona 1>- la posibilidad de realizar teletrabajo o trabajo remoto. Además, se le hizo saber que de mantenerse adherida a las medidas de fuerza o de encontrarse dentro de los grupos de riesgo debía informarlo por wsp y por email. Recuerda que <Persona 1> no respondió respecto del teletrabajo, pero adjuntó el certificado del jardín de su hija, en el que constaba que estaba cerrado desde el 15 de marzo de 2020.

Comenta que se dio intervención a la Dirección de Recursos Humanos, para informar la situación y agrega que *"…no existiría hasta entonces razón alguna para excusarse de concurrir a trabajar…"*.

Expresa que <Persona 1>, en todos los casos, se comunicó con el prosecretario avisando que no iba a trabajar porque estaba adherida al paro y alcanzada por la dispensa legal. Añade *"…se le dijo que debía acreditar ante el Tribunal tal circunstancia…"* y remarca que lo hizo *"…recién el día 19/08/2020…".*

A continuación, reseñaré las restantes declaraciones. Tanto la imputada como las testigos fueron interrogadas en audiencias celebradas de manera remota por el sistema CISCOWEB. Conforme he podido evaluar, es importante que destaque las siguientes manifestaciones, a saber:

Comenta <Persona 1> que había sido citada para colaborar, a partir del 22 de mayo y le manifestó al señor <Persona 4> que el Jardín de su hija cerró y debía avocarse a su cuidado. La suegra es paciente de riesgo, su mamá había sido operada y su concubino trabajador esencial; viajaba por toda la provincia por las comunicaciones. Aduce que, en las comunicaciones, en ningún momento se mencionó la cobertura de *guardias mínimas* y agrega que siempre estuvieron garantizadas por los prosecretarios y los jueces. Hubo actas en las que se había indicado que estos funcionarios, no iban a adherir a las medidas de fuerza. Remarca no haberse negado jamás a una guardia mínima.

Al ser consultada de qué manera prestó servicios, entre el 13 de marzo y hasta el 9 de mayo. Comentó que el 3 de febrero se realizó una asamblea de todo el plantel del juzgado laboral donde se decidió que **todos** adheríamos a la medida de fuerza, éramos 9 empleados y todos en bloque, hicimos paros, generalmente sucedía así. Señala que, en el año 2019,

a pedido de los jueces los cuatro oficiales superiores cubrimos las guardias mínimas porque los prosecretarios tenían demasiado trabajo. Recuerda que el paro fue algo consensuado.

Consultada acerca de cómo se llevaban a cabo las comunicaciones, refirió *"…Todo por wsp con <Persona 4> o por teléfono porque es como el referente del personal; todo pasaba por él, licencias, salidas de la oficina, todo se le avisaba".*

A continuación, explicó que su pareja era trabajador esencial, que se ocupaba de las telecomunicaciones de la Provincia y que podía ser llamado en cualquier momento, viajando por toda la provincia, incluso por varios días; lo que informó cuando fue convocada el 24 de mayo.

En relación con el inciso k)., recuerda que, en el mes de mayo, ingresó a la web del Poder Judicial para ver lo de la **declaración jurada** y se hablaba solamente de distintas patologías. Manifestó que no le competía. Hubo compañeras que sí la completaron porque eran de riesgo, pero en mi caso -agrega- *"no podía llenarla porque no tenía nada de salud"*.

Menciona que al responder en junio que haría uso del inciso k), *"el prosecretario NO ME DIJO nada, en ningún momento me dijo, que tenía que completar una declaración jurada"*. Y ya en Julio, el nombrado envió un wsp y declara *"no advertí que decía "leer más" no lo desplegué"*. De ahí sí, destaca, se desprendía que para el uso de ese inciso debía presentar una declaración jurada. Dice textual ***"me hago cargo, no lo abrí"***.

Comenta que después, mediante una comunicación telefónica, advirtió que su situación iba a seguir

así; explica que el jardín de su niña no iba a abrir y que habían decidido contratar una niñera. Expone que la respuesta del prosecretario fue que no hiciera otro gasto, que hiciera teletrabajo; lo que para ella era una complicación porque en su casa tenía la niña y, sumado tener expedientes en casa con la responsabilidad que eso implica.

Completa que le tocaba regresar el 18 de agosto y que en julio había enviado la declaración jurada, además, seguía adherida a la medida de fuerza. Manifestó: "La semana anterior a reintegrarme, me informan que cambiaron las condiciones y <Persona 4> me pide el correo particular; dado que desde mayo no tenía acceso a mi correo electrónico". Señala que recién en agosto se le proporcionó un nuevo link desde el área de informática.

Expresa que, el 19 de agosto no le respondían los wsp enviados a los jueces, por lo que habló con la <Persona 9>, telefónicamente, quien le mencionó que desconocía su situación. Aclara <Persona 1>, que dijo *colaborar* porque era la palabra que se usaba en el Juzgado, remarca que sabe que su trabajo es su responsabilidad y pide que no se malinterprete.

Antes de concluir con su declaración, <Persona 1> cuestiona que se haya instruido un sumario *solo a ella*. También, destaca que en el Juzgado las relaciones eran casi familiares, pero, después de lo que me pasó, no quiero regresar; agrega que muchos de los empleados (por circunstancias que están pasando) se quieren ir.

En relación con los restantes testimonios, proporcionados por empleadas y funcionarias del juzgado laboral, compañeras de trabajo de la

accionante, habré de sintetizar las siguientes declaraciones:

<Persona 22>

Depuso que las comunicaciones eran por llamadas telefónicas y wsp, en el caso de <Persona 1> dijo- estaba de paro. Expresó que no hubo guardias mínimas, sino *grupos de Covid* y aclaró *"porque estábamos en pandemia y que desde agosto hubo otros grupos"*. Recuerda la testigo que, desde marzo, cuando arrancó la pandemia se modificaron las comunicaciones que se hacían por wsp; haber sido convocada para cubrir grupos de trabajo al que denominaban Covid porque nacieron en ese contexto. Se conformaban cada 15 días hasta que, en agosto, esos grupos cambiaron ya que se reintegraron más compañeros; pero la idea era no cruzarnos. Manifiesta que, en agosto estaba <Persona 1> estuvimos todos, evitando los contactos. En relación a <Persona 1>, en ese período de tiempo, la vio prestar servicios a <Persona 1>. El año pasado se reincorporó en agosto; trabajó con los grupos de 15. **En igual condición que ella estaba <Persona 23>**

(el destacado lo agrego)

<Persona 13>

Al proporcionar su testimonio, señaló que siempre trabajó en relación con la consulta de lo sucedido entre marzo y hasta agosto 2020 y agregó "no me llamaban, yo me comuniqué con ellos, por teléfono o por wsp".

En coincidencia con los dichos de la señora <Persona 22>, comentó que se armaron grupos de trabajo con distancia, de 15 días presencial y otros

desde su casa; algunos cumplimos con teletrabajo, otros no.

En relación con <Persona 1>, expresó "*sé que ella y* ***dos compañeras más*** *estaban complicadas porque tenían criaturas pequeñas y no tenían con quién dejarlas*". Expresó no haber sido nunca convocada a cubrir una guardia mínima y que desde el 2 de mayo trabajó continuamente, hasta que solo pudo concurrir según las guardias. Insistió en que no eran guardias mínimas, no existieron en el año 2020 sino que estuvimos trabajando en grupos COVID, según la disponibilidad de lugar. Refiere que eran cuatro o cinco personas las que trabajaban permanentemente.

Luego se explaya y explica que "*la guardia mínima se calcula igual que la feria de enero un juez y tres personas; y ahora éramos muchos más".* Finalmente, preguntada si vio trabajar a <Persona 1>; respondió que no, que tanto ella como <Persona 14> y <Persona 19> volvieron en agosto; los primeros 15 días <Persona 14> y los otros <Persona 1> porque se sentaban juntas.

<Persona 10>

Interrogada con las mismas preguntas que las testigos anteriores, afirmó: que el juzgado estaba totalmente cubierto y en los grupos COVID era para colaborar. Nos daban la opción, si estabas de paro o bajo algún inciso de la declaración jurada podías no ir a trabajar. Todas las novedades las mandaban por wsp. Y, específicamente, acerca de <Persona 1>, comentó que tenía una bebé chiquita y como no había jardín esa era su mayor preocupación. Sostiene no haber sido llamada para guardias mínimas sí, en

cambio, hubo convocatorias para cubrir Grupos de Covid.

Y, finalmente, resumiré los dichos del señor **<Persona 4>.** Explicó que los grupos de trabajo COVID fueron establecidos para poder garantizar un mínimo servicio de justicia en el marco de la pandemia y de las medidas de fuerza dispuestas por el <Lugar 3>. Mencionó que esa forma de trabajo se programó de acuerdo a la normativa establecida y por orden del STJ. Con relación a las respuestas brindadas por <Persona 1>; recordó que hasta el 19 de junio manifestó estar adherida a las medidas del <Lugar 3> y después invocó la dispensa del inciso k). Consultado acerca de las guardias mínimas; dijo que las convocatorias estaban a su cargo y que eran vía telefónica. Para luego, hacerlas por wsp, así le quedaba registro del llamado y de la respuesta del empleado. Subrayó que *"<Persona 1> informó por WSP y, a cada una, dijo que no iba por paro o por inc k,* ***pero siempre respondió...".***

Acerca de la obligación de comunicar las razones para hacer uso de la dispensa por ella invocada; comentó que le había hecho saber que debía acreditarlo ante el STJ y el Tribunal y agrega que *"…en el tribunal no lo hizo y en el STJ* ***tardíamente".*** Preguntada su opinión, acerca de las medidas de fuerza realizadas, aseveró que se trata de un derecho constitucional y acotó que su legalidad está supeditada a distintos presupuestos, como el cumplimiento de las guardias mínimas, establecidas por los titulares de los Organismos y los trabajadores deben cumplirla; subrayó *"…en este Juzgado -Laboral- siempre se ha acompañado y apoyado las medidas de fuerza a lo largo de estos*

años...” (en todos los casos, las negritas me pertenecen).

III.2.f. Siguiendo con la sustanciación del trámite, el sumariante **ratificó los cargos** formulados, de los que corrió traslado. Así, en su alegato la imputada basó su defensa en desvirtuar haber sido convocada para cubrir *guardias mínimas a fin de garantizar el servicio esencial de justicia* y aseguró que todas las convocatorias referían a *“grupo Covid”*. Acusó al sumariante de ser *mal intencionado* al forzar la utilización de ese término cuando en realidad, en el juzgado laboral prestaban servicios 19 personas de un total de 25. Entonces, ejemplificó, esa *guardia* estuvo conformada por el 76 % del total del personal.

Frente al reproche administrativo de no haber realizado la declaración jurada previamente a invocar la dispensa legal, argumentó que debió haber sido intimada a dar cumplimiento y, en caso de que no hacerlo, proceder a aplicar los descuentos o la sanción disciplinaria en forma proporcional a la gravedad, que corresponda. Finalmente, sostuvo que las imputaciones iniciales y el informe final se encuentran *plagadas de consideraciones personales del instructor sumariante.*

III.3.1. En este estado del procedimiento disciplinario, fueron elevadas las actuaciones a la Superintendencia Administrativa que, el 26 de marzo de 2021, a través de la **RSA N° 9572/21** aplicó a la accionante la sanción de cesantía. Tal como se indica en su texto, por infracción de lo establecido en los arts. 10 inc. “a” y “c” y 54 del RIG, en concordancia con el art. 20 inc. g) de la Ley V N° 74.

En el **Visto** menciona la carátula del Sumario administrativo y, lógicamente, sus **resultandos** (23 apartados) reseñan lo acontecido durante la sustanciación de éste para luego, proporcionar en 31 párrafos -Considerandos- las razones en que se funda la decisión.

Refiere en el 2° Considerando que "*…se encuentran -sobradamente- acreditadas las inasistencias laborales… de <Persona 1>…, en el período propuesto por la Instrucción sumarial…".* Las que, además, *"…han sido reconocidas por la defensa cuando expresa: …las inasistencias se encuentran acreditadas y ello no es materia de discusión o de prueba" y agrega a renglón seguido que, a su parecer, las mismas están justificadas…"* (3°).

A continuación, advierte que, al tratar de justificar las 28 faltas laborales, la defensa de <Persona 1> mencionó dos argumentos principales y uno secundario: *"… a saber: a) adhesión de <Persona 1> a las medidas de fuerza dispuestas por el <Lugar 3>; b) estar alcanzada por el inciso k) del AP N° 4870/20 (modif. AP N° 4890/20) y c) que nunca fue convocada para cubrir guardias mínimas, sino a un "grupo Covid"* (5° y 7°).

Se sostiene que <Persona 1> ha desdeñado el contenido del acta acuerdo del 12 de marzo; la cual proyecta la necesidad y la obligatoriedad que sea cubierto un servicio de guardia que, aunque sea por solidaridad laboral, no deba ser soportado siempre por las mismas personas (9° y 12°). Y, con fundamento en las declaraciones testimoniales producidas en el sumario administrativo, afirma en el 13°, que surge claro que la nombrada solo prestó

servicios por no más de cinco horas (desde las 7.00 hs. a las 12.00 hs. del día 18/08/2020), desde finales del mes de mayo y hasta la fecha señalada.

Seguidamente, controvierte que constituya *una carga procesal a cargo de la nombrada*, demostrar que se encontraba dentro de la dispensa concedida por la reglamentación. Sino que, se aclara, ésta solo era operativa cuando la solicitante la justificaba previamente; recaudo éste que, a tenor de lo expresado por la Dirección de RRHH, fue cumplido recién el 19/08/2020 (15° a 17°).

El 20° Considerando, señala que <Persona 1> fue convocada a *"…prestar servicios"*; cualquiera fuere la denominación que pretenda darle a los llamados que se le hicieron (cubrir "grupo Covid" o "guardias mínimas"); además, se explicó *"…las personas comprendidas… eran las que sobrellevaban la carga del trabajo de <Persona 1> … quienes además… acreditaron no haber visto nunca a la agente, ni siquiera colaborando desde su caso"* (22°).

Además, el acto sancionatorio que vengo glosando, en los últimos Considerandos responde alguno de los argumentos defensivos de la cesanteada expuestos en el procedimiento disciplinario. Y, aunque reconozco que resulta tedioso, advierto que su transcripción es pertinente porque, oportunamente, haré mérito de ellos.

Así, en el 27° reza: *"…las inasistencias laborales acreditadas -valoradas en forma prudente y racional- con apego normativo, pero también con la lógica de una persona común que todos los días sale a buscar su sustento-* permiten considerar a <Persona 1> como una *"ñoqui" …".*

Y completa en el 30°: *"…con las inasistencias comprobadas…se tiene por acreditado que la agente… se encuentra incursa en la causal objetiva prevista en el inc. c del artículo 54 del RIG, cuestión que resulta de una entidad suficiente y expone un comportamiento impropio para una agente judicial, susceptible de generar objetiva desconfianza por parte de sus superiores y el resto de los empleados/as que dependen de la judicatura provincial…"*. Para concluir: *"conforme las constancias …la naturaleza de las infracciones acreditadas se estima adecuado aplicar la sanción de cesantía… por haberse determinado su responsabilidad administrativa… art. 10 incisos "a" y "c"; 54 inc. "c" del RIG y 20 inc. "g" Ley V N° 74…"* (31ro).

Notificada del acto administrativo sancionatorio la cesanteada dedujo en su contra recurso jerárquico, a tenor del escrito que corre agregado a fs. 268/274 vta. de las actuaciones sumariales.

III.3.2. El cual fue rechazado por **AP N° 4979/21,** también cuestionado en la demanda. No ahondaré en su contenido, solo mencionaré que los argumentos esgrimidos por <Persona 1> fueron desestimados al considerar que reproducían cuestiones que ya habían sido resueltas.

Como síntesis de los 34° Considerandos que ese contiene, destaco el 23° que dice: *"…En definitiva, el dato fáctico… incontrastable es que <Persona 1>… no concurrió a prestar tareas por el lapso de 28 días acreditados por la instrucción y a lo que estaba obligada por imperio legal…, por haber sido convocada a prestar servicios por parte de los*

jueces laborales en cumplimiento de guardias mínimas (avaladas por el Sindicato en el acta del 12/03/2020) y por no haber acreditado fehacientemente -en tiempo y forma- que estaba alcanzada por la exención del débito laboral…".

Y, en el 28°, finiquita, *"…las razones invocadas por la recurrente no logran conmover lo dispuesto… toda vez que la medida expulsiva…se sujetó a la reglamentación vigente, a la materialidad de los hechos por los que -a pedido de los Jueces Laborales-…se diera inicio al sumario, a los deberes ínsitos en la relación de empleo y, acreditada como fuera la conducta… no constituyen objeciones que permitan reputarla como irrazonable…".*

Hasta aquí, la reseña de las constancias incorporadas al sumario administrativo que, en II cuerpos y en 313 fojas útiles tengo a la vista.

IV. Al amparo de la descripción realizada, debo establecer si como argumenta la accionante su cesantía se asienta en *premisas falsas* que son el resultado de un erróneo análisis de los hechos y de las conductas imputadas en la sustanciación del trámite disciplinario y que no fueron contrastados con la verdad objetiva del caso. De ser así, claramente, esto se traslada a la decisión administrativa y constituye el alegado vicio en la *causa* de la RSA N° 9571/21 que justifica la arbitrariedad que se enarbola en su contra.

En orden al vicio denunciado, este Cuerpo desde la histórica Sentencia Definitiva N° 13/93 ha sentado una inalterable doctrina, que establece: "*…la ausencia de los antecedentes de hecho y de derecho que preceden y justifican el dictado del*

acto, así como la circunstancia de que los mismos fueran falsos determinan la nulidad absoluta…”. Puesto que *“…la arbitrariedad, constituye un vicio de la voluntad porque el administrador prescinde de la sujeción a la ley o a la prueba, o razona falsamente, con lo cual el acto se funda en su propia voluntad, en su capricho o veleidad personal…”.*

En pronunciamientos posteriores, sintetizaba que *la causa* es un elemento de la legitimidad del acto llamado razonabilidad y, además, se han explicado las distintas hipótesis que quedan englobadas dentro del concepto de *arbitrariedad.*

Por resultar pertinente, transcribo *“...Si el administrador actúa sin que exista situación objetiva que justifique la decisión adoptada, o funda la decisión en otros hechos aparentes o falsos, o que carecen de relevancia para el caso falencias de conclusión inatingente- o, se prescinde del orden jurídico sin dar razones plausibles, o si se da como fundamentos preceptos o pautas de excesiva amplitud o remota lejanía en relación con el caso en sustitución de normas positivas inmediatamente aplicables...y ello, al margen de la legitimidad del objeto, existe vicio en la causa determinante de la nulidad del acto...”*(SD N° 4/SCA/01, 6/SCA/06, 3/SCA/11, 126/SCA/16 y 30/22, entre muchas otras).

Sobre esa base, voy a verificar si la presunción de legitimidad de la RSA N° 9572/21, resiste los argumentos que contiene la demanda.

V. De manera preliminar, y en relación al fondo del asunto, quiero dejar sentado que no está controvertido el contexto histórico en el que se

sucedieron las inasistencias y tuvo lugar el reproche administrativo; tampoco el marco jurídico nacional y local sancionado como consecuencia de la pandemia.

Reconoce <Persona 1> no haber concurrido a su lugar de trabajo los días sometidos a investigación, las distintas convocatorias para que lo hiciera y los períodos de tiempo que allí se mencionan. No obstante, niega que esas ausencias hayan sido injustificadas.

Tanto en sede administrativa, como al venir a este juicio, alega haber mantenido contacto permanente con sus superiores y haber expuesto las razones que le impedían concurrir a su lugar de trabajo. Controvierte haberse negado a prestar colaboración o haber incumplido la obligación de acompañar la documentación respectiva.

Para una mejor comprensión de los argumentos dirimentes que han sido planteados en el *subjudice*, es necesario delinear cómo era el marco fáctico en el que se sucedieron los acontecimientos reprochados disciplinariamente. Además, engarzarlos con una situación excepcional y de tal magnitud que mereció la sanción de un marco legal específico.

V.1. Partiré de la compleja situación económica que, en el año 2.019, transitó nuestra Provincia. No escapa al común del colectivo social que hubo en Chubut un atraso considerable en el pago de los sueldos de los empleados públicos y de los haberes del sector pasivo. Situación que, entre otras cosas, provocó prolongadas huelgas en los diversos sectores estatales.

Por tal motivo, el 12 de marzo de 2020, vio la luz el Acuerdo suscripto entre el <Lugar 3> y los distintos integrantes de este Poder Judicial en el que convinieron autorizar a los titulares de cada organismo, como una medida superadora de esa contingencia, de **eximir de la obligación de concurrir al lugar de trabajo aquellas personas que acreditaran la imposibilidad de hacerlo por falta de recursos económicos.** Aclarándose que, esa prerrogativa, sería revisada de conformidad con la evolución de esa *crisis.*

V.2. No obstante, ocho días después, éramos testigos que la Organización Mundial de la Salud declaraba la epidemia COVID -19. Esta manifestación de *emergencia sanitaria mundial* sin precedentes, ya que se trataba de una enfermedad inédita que, en principio, estuvo caracterizada por una elevada tasa de mortalidad, obligó al Estado Nacional a dictar decretos de necesidad y urgencia para implementar medidas que permitieran evitar o, cuanto menos, demorar su propagación.

Entre otras, la primera en sancionarse fue el **aislamiento social, preventivo y obligatorio de la población**, conocida con las siglas ASPO, que impuso una serie de restricciones con el fin de contener al virus. Como, por ejemplo, el derecho de ejercer el comercio, de reunirse y, puntualmente, el de circular y transitar libremente. Recuérdese que era obligatorio obtener una autorización para trasladarse y, entre otras cosas, se fijaron diversas modalidades en cuanto a la actividad de las instituciones educativas.

Estos cambios que se produjeron en las distintas esferas de la vida social, determinó bordes borrosos entre lo público y lo privado. Es preciso destacar, por su pertinencia para comprender lo sucedido en autos, el impacto que tuvieron las reglas impuestas en el ámbito doméstico; todo lo relativo con lo escolar y lo laboral debió desarrollarse con nuevas estrategias remotas. Dicho de otro modo, de un momento a otro, *el "quedarse en casa"* importó asumir las obligaciones habituales *dentro del ámbito familiar*.

En síntesis, la emergencia originada por el COVID-19 significó un desafío completamente distinto a las que ha sufrido nuestro país; puesto que generó un *estado de incertidumbre* que, como consecuencia del prolongado *confinamiento social* para prevenir contagios, determinó una *"nueva realidad social"*.

V.3. A la par, en el orden local y para mitigar esos efectos sin resentir el servicio de justicia, este Poder Judicial dispuso una nueva organización de su personal dictando diversos Acuerdos que eran modificados conforme las novedades que presentaba la pandemia citada.

A continuación, voy a transcribir de esa reglamentación, solamente las normas que tienen interés para el caso.

Inicialmente, el 16 de marzo de ese año, el **AP N° 4861/20** con el fin de aumentar medidas de acción preventivas respecto de todos los operadores del servicio de justicia, resolvió dispensar a los Magistrados, Funcionarios y Empleados de concurrir a sus lugares habituales. Aludía el precepto a los

mayores de 60 años, mujeres embarazadas y a los afectados por ciertas patologías (art. 1°). El goce de esta dispensa debía comunicarse a la autoridad concedente de licencias ordinarias. En el artículo 2, determinaba que esa manifestación realizada por ante un superior habilitaba automáticamente la dispensa y también, que los datos así proporcionados tendrían carácter de declaración jurada.

Mediante el **AP N° 4863/20** se declaró inhábil el período comprendido entre el 17 y el 31 de marzo en todas las dependencias judiciales; siendo necesario asegurar una prestación mínima del servicio que, primordialmente, debía ser cubierta por Magistrados y funcionarios que no pertenecieran a los grupos de riesgo. En el art. 3° se fijó un horario laboral reducido (de 8 a 12 hs); suspendiéndose la atención al público, excepto las actuaciones procesales indispensables.

El 12 de abril de 2020, se dictó el **AP N° 4870/20 "Emergencia Sanitaria Pandemia COVID-19. Feria Extraordinaria por Razones Sanitarias"** confirió carácter de ***feria extraordinaria por emergencia sanitaria en el ámbito del Poder Judicial*** al período comprendido entre 17 de marzo y el 26 de abril de 2020.

Sustituye el art. 1° del AP N° 4861/20; disponiendo *"…los Magistrados, funcionarios y empleados que se encuentren comprendidos en los supuestos enunciados…quedarán relevados de concurrir a sus lugares de trabajo habituales…"*. Implementaba, un sistema de turnos (art. 6°). Y, en el art. 11°, establecía que las personas que no estaban incluidas en los supuestos del art. 1°

"…debían realizar sus tareas desde sus domicilios conforme las directivas del titular de cada organismo…"; habilitándose el teletrabajo (art. 12°).

Hubo muchos otros AP pero, con la finalidad que persigo, solo me resta mencionar el que introduce **la dispensa** invocada por <Persona 1> para justificar sus inasistencias. Aludo al **AP N° 4890/20** que fue dictado el 8 de junio de 2020, cuyo art. 3° incorporó en el **inciso k) un nuevo supuesto** a los que estaban vigentes. Esta vez, brindó amparo a los agentes judiciales cuya presencia en el hogar era indispensable para el cuidado de niños, **niñas** o adolescentes; estableciendo además que quienes invocaban estar inmersos en esa situación debían **justificarlo previamente.**

VI. Entonces, examinados los antecedentes sintetizados hasta aquí y habiendo hecho mérito de la prueba producida, estoy en condiciones de decidir a quién le asiste razón en derecho.

De todas maneras, en forma previa, quiero mencionar que tanto la conducta desplegada por la actora como la actuación de las autoridades administrativas me han sorprendido.

Un pormenorizado análisis del expediente voluminoso y las pruebas producidas, arroja indubitado que la señora <Persona 1> no cumplió con su obligación laboral durante el contexto excepcional de la pandemia. Comprendo las razones personales que esgrimió a partir de la necesidad de avocarse al cuidado de su hija, ya que su concubino era trabajador esencial, había dificultades para conseguir niñera atento la prohibición de circular y sus familiares directos presentaban problemas de

salud. Tampoco desconozco que, una exégesis adecuada de la reglamentación en la que se amparó, arroja indubitado que la dispensa legal por ella invocada la eximía de asistir físicamente al lugar de trabajo, pero no de cumplir con su débito laboral bajo la modalidad de teletrabajo.

Sin embargo, frente a ello, juzgo más reprochable la conducta asumida por los superiores inmediatos de la nombrada. Es que, resultó probado en este juicio, que el prosecretario tenía a su cargo la coordinación y organización del personal durante el período en cuestión. Ahora bien, debo decir que ese *manejo* de los empleados y, puntualmente, en relación con las ausencias de <Persona 1>, denota un trato amistoso con respuestas en tono amable a los mensajes intercambiados; sin dar indicios de que los motivos que esgrimía la nombrada a las sucesivas convocatorias, fuese a generar una situación problemática que desembocaría en el informe de los jueces laborales que ya describí. A juzgar por el contenido de los *chats* que hubo entre ambos, puedo afirmar que nada hacía sospechar que lo acontecido fuese considerado, con posterioridad, como constitutivo de una falta administrativa.

Voy a insistir en esto. La actitud cordial que tuvo, en un principio, el señor <Persona 4> contrastó con el rigor normativo con el que -más tarde- valoró las ausencias de <Persona 1> por él conocidas. Véase que recién a partir del mes de julio de 2020, el prosecretario solicita a la Dirección de Recursos Humanos y a la Administración General -ambos de este STJ- instrucciones para saber cómo resolver dicha cuestión. Sin embargo,

también quiero destacar que, hasta ese momento, desde el Juzgado Laboral -a través de su prosecretario- no se había enviado a la actora una intimación formal para que regresara a sus tareas habituales, ni se le había exigido que diera cumplimiento a la obligación legal de completar la declaración jurada, necesaria para ampararse en la dispensa legal por ella invocada.

En definitiva, si bien desde el mes de marzo la señora <Persona 1> no cumplió con su débito laboral, exponiendo las razones de ese proceder; esta situación no pareció inquietar al Prosecretario del Juzgado que, en relación con esas ausencias, se mantuvo inactivo. Fue recién a mediados del mes de julio, donde su actitud varía, demostrándose insatisfecho con las explicaciones que daba la nombrada como generadoras de su ausentismo; se limitó a dar aviso de esa circunstancia a las áreas antes indicadas. Pero, reitero, siendo el encargado del personal y el superior inmediato de la nombrada omitió **emplazarla fehacientemente**.

Abro aquí un paréntesis, porque quiero detenerme en el wsp remitido por <Persona 4>, a las 7.40 hs. el 17 de julio de 2020.

Su texto, más extenso que los habituales -fs. 19 del sumario administrativo- indicaba expresamente *"…las situaciones particulares de no concurrencia, …deberán ser informadas por este medio y por email…dentro del plazo de 72 hs. (…).* ***Respecto del inciso k, se deberá acreditar tal circunstancia ante el tribunal y ante RRHH****…queda ud. debidamente notificado, … vía email a la casilla institucional…Saludos cordiales."* (la negrita es propia).

Y si bien, en el mismo trámite sumarial, cuando <Persona 1> prestó declaración en calidad de imputada reconoció expresamente no haberlo leído en su totalidad; recuérdese que dijo *"mala mía"* y al explayarse, añadió no haber advertido que la comunicación decía *"leer más"*; no es posible atribuirle a ese mensaje el carácter que referí antes. En tanto no se trata de una intimación, ni contiene un apercibimiento claro; tampoco detalla qué sanción correspondería en caso de incumplimiento. Sobre esta cuestión ahondaré más adelante.

Por lo tanto, retomo el análisis, confrontando ambos comportamientos y amparándome en el contexto de hecho, el marco normativo que he descripto y las pruebas recolectadas; voy a inclinar la balanza ya que considero que la demanda de esta ex trabajadora judicial, mujer y madre que, durante el período comentado, permaneció avocada al cuidado de su hija menor, debe prosperar.

Doy razones.

VI.1. En primer lugar, no puedo deshacerme del marco descripto.

Si tuviera que reducir a una sola palabra el extraordinario contexto histórico, en el que se sustanció el procedimiento disciplinario y se produjo la *falta administrativa* reprochada a <Persona 1>, mencionaría el vocablo ***"incertidumbre"*** como antónimo de **lo que es seguro**. En verdad, así aprecio todo lo vivido desde el **20 de marzo** y durante todo **el 2020** por la pandemia COVID -19.

Es por ello que, considerando los argumentos de ambas partes, debo decir que, repentinamente, se impuso la formalidad de su organización interna,

sin reparar en una realidad que ha quedado rotundamente demostrada. Realidad que fue diametralmente diversa a la organicidad prevista, posiblemente producida por el particular entorno de los primeros meses de pandemia, que marcaron la etapa más aguda del fenómeno y que alteraron todos los esquemas de las diversas organizaciones.

VI.2. En segundo lugar, quiero destacar que durante el confinamiento social que he descripto, la utilización del wsp, los teléfonos y los emails, se impuso como medio de comunicación.

Es que, como ya expuse, fue a través de wsp que se cursaban las novedades desde el Juzgado Laboral de Trelew; siendo el prosecretario señor <Persona 4>, el responsable de coordinar todo lo relativo al manejo de personal y el superior inmediato de la accionante. De ello derivo que, <Persona 1> siempre estuvo en contacto con el Juzgado y, frente a las razones esgrimidas por la nombrada y conociendo su situación personal, el responsable no la emplazó -en debida forma- para que se presentara a retomar tareas.

Así lo juzgo, porque tampoco puedo reconocerle ese carácter al wsp del 19 de junio, ya que por su intermedio el prosecretario solamente comunicaba que ***el incumplimiento del deber de informar fehacientemente, sería considerado como ausencia sin previo aviso en los términos del RIG,*** y agregaba ***"queda debidamente notificada".*** En esta ocasión, ese mismo día <Persona 1> respondió como lo había hecho en más de una oportunidad, ***informando*** que se encontraba adherida a las medidas de fuerza o amparada en la dispensa legal del inciso k).

Advertía, también, que **no tenía acceso al correo institucional**.

En otra comunicación, frente a la respuesta de la actora el prosecretario, escribió: *"**no querés laburar** con tasa de justicia en tu casa? Tenés compu, internet? **Es una propuesta** eh, **no una insistencia ni obligación, no lo tomes como presión x favor**"*. Contesta <Persona 1> "*…después charlamos*" y finiquita <Persona 4>: "*…avísame cuando puedas y quieras…*" (fs. 108 del expediente principal- el destacado es propio).

Repárese el tono ameno de la conversación, nada hacía prever lo que aconteció después.

A ello se suma, otra arista de suma importancia y que también se encuentra debidamente acreditada en autos. Tal como advirtió la accionante en diversas ocasiones, estuvo impedida de ingresar al email laboral y logró demostrarlo. Así lo expreso, descansando en dos elementos probatorios.

El wsp del 13 de agosto en el que <Persona 4> dice "*…dame un mail que puedas abrir desde tu casa…donde pueda cursarte las notificaciones…*"; expone <Persona 1> el personal "**<Email 1>**" y observo que los sucesivos emails tuvieron ese destinatario. Además, desde el área de informática de este STJ se constató ello y se explicó que se encontraba saturado todo el sistema; dato que fue corroborado también por la perita informática en la causa.

<Persona 25> que, en el mes de agosto de 2020, **desde ese correo personal** la actora envió un email al Prosecretario para comentarle que la situación familiar -por él conocida- no iba a modificarse. Entonces, explicaba que, para poder reintegrarse el 18 de agosto a ***prestar colaboración*** habían decidido

con su concubino ***afrontar el gasto y contratar una niñera,*** pese a la deuda de los salarios de junio, medio aguinaldo y julio. Le responde <Persona 4> que *"no va a poder ser, porque hay una nueva modalidad de trabajo".*

Nótese que, a partir de esa comunicación, el señor <Persona 4> da intervención al área de personal de este STJ, desde donde se comunican con <Persona 1> indicándole: *"no habiendo presentado DJ para estar incluida en los grupos de riesgo, (en este caso inciso k) no existe motivo para que no concurras a la oficina en los horarios adaptados que propone el Juzgado. …si tu situación es que te encontrás realizando medidas de fuerza, necesito que respondas sobre tu cumplimiento de guardias mínimas desde el mes de febrero de este año, en tanto el STJ determinó que la misma resulta rotativa y alternada entre los agentes de cada organismo".*

Asimismo, apartándose de la situación particular que estaba examinando, la titular de RRHH, explayándose, efectúa las siguientes alegaciones. *"…los Juzgados Laborales continuaron trabajando* ***con guardias mínimas*** *… la demora en el pago de haberes atraviesa a todo el estado provincial y el servicio de justicia sigue funcionando... resulta justo que todos los agentes cumplan con la función para la que fueron designados. No se trata de prestar colaboración, uno que está dentro de los deberes reglamentarios y que comprende a todas las funciones judiciales…"* (fs. 182). Subrayo que ese mismo día, la actora adjunta la declaración jurada requerida y la constancia del jardín -al que concurría su hija- certificando que estaba cerrado; remarca no haberlo

enviado antes porque desconocía el procedimiento. Y, subraya que *"todo ese tiempo"* había estado en comunicación directa con el prosecretario, quien conocía su situación y *"en ningún momento me dijo que era otro el procedimiento a seguir"* (fs. 183).

A continuación, por otro email, la Dirección de Recursos Humanos le requiere más elementos, como datos de la menor y las circunstancias que determinan que sea la única persona disponible para su atención. Y, agrega *"…siendo que la dispensa corre a partir de hoy, reitero el pedido de que informes sobre tus funciones como guardia mínima desde el mes de febrero y hasta la fecha…".* Ese mismo día, la comentada Dirección remitió otro email en el que se indicaba: *"…<Persona 1> nuevamente, todo lo referido a la DJ debe ser enviado desde* ***una cuenta de mail juschubut****. Si no tenés acceso a la tuya, … reenviá los documentos a través de alguien del juzgado."* (fs. 186). A ello, indicó <Persona 1> -ese día, **14 de agosto**- que había logrado acceder a su casilla de trabajo, saturada de emails, *"…hace cinco días"* (fs. 187) (las fojas corresponden al Expediente N° 1948- Año 2020).

En síntesis, en un momento de absoluta **informalidad** se le exigió a la accionante un apego a la reglamentación que, en virtud de las sucesivas modificaciones que se introducían conforme las novedades reportadas en materia sanitaria, es posible que, como lo alega la actora, desconociera. Máxime, teniendo presente que de la totalidad de comunicaciones intercambiadas -que examiné- no he individualizado ninguna por cuyo intermedio, el responsable del manejo del personal del Juzgado Laboral, haya impuesto a los empleados de dichas

variaciones normativas. A ello se suma, el colapso de los sistemas informáticos que complejizaban los ingresos a la página web del Tribunal.

A esta altura de mi análisis, debo decir que las autoridades administrativas consideraron, únicamente, la data en la que confeccionó la actora la declaración jurada exigida por la reglamentación aplicable; lo que importa, sin más, acordar primacía a un aspecto formal omitiendo la verdad jurídica objetiva.

Desentendiéndose, de las particularidades del año 2020 ya descriptas y de la situación personal de <Persona 1> que tenía una hija pequeña a su cargo, que el Jardín al que concurría permaneció cerrado y que su esposo -también lo acreditó- era trabajador esencial. Voy a recordar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha señalado en varios pronunciamientos que no cabe conducir el proceso en términos estrictamente formales con menoscabo del valor justicia y de la garantía de la defensa en juicio; y por ello no debe desatenderse a la verdad jurídica objetiva de los hechos que de alguna manera aparecen en la causa como de decisiva relevancia para la pronta decisión del litigio (Fallos 287:153; 303:2048; en CSJN - Secretaría de Jurisprudencia- “Verdad Jurídica Objetiva” - Abril 2025).

VI.3. Aplicando ese principio al caso, aún a riesgo de sobreabundar, quiero hacer mérito de las declaraciones testimoniales en las que participé. Toda vez que, al amparo de esos dichos, es posible ratificar el argumento que esgrime la actora en relación con las convocatorias cursadas por el señor <Persona 4>. Esto es, que tenían como fin

conformar los denominados **grupos COVID -19** y que en el Juzgado Laboral de Trelew el servicio de justicia siempre estuvo garantizado.

Sin ahondar en sus relatos, voy a destacar que de modo coincidente los testigos afirmaron que, con la presencia de los Magistrados, funcionarios e incluso de algunos empleados que *"preferían ir al Tribunal"* o que *"nunca dejaron de asistir"*, las ***guardias mínimas*** estuvieron cubiertas. Recuerdo que, en varias declaraciones, se aludió que la señora <Persona 13> asistió siempre al Tribunal; dato que confirmó la nombrada en su testimonio expresamente, al testificar *concurrir al juzgado* fue para ella una elección personal porque, durante la pandemia, la afectaba muchísimo permanecer en su casa.

Entonces, las *guardias mínimas* estuvieron siempre cubiertas.

Hay otra cuestión que no quiero dejar de señalar. Porque hubo otra persona que, durante ese año 2020, se encontraba en la misma situación que <Persona 1> y no fue sometida a sumario administrativo ni sancionada disciplinariamente; así lo manifiesto porque tuve a la vista dos elementos probatorios que lo demuestran de manera contundente.

Se trata de la señora <Persona 14> y hay pruebas que así lo demuestran.

Por una parte, uno de los tantos emails que el prosecretario elevó a RRHH para comunicar que las nombradas se encontraban en idénticas condiciones. Y, aclaraba, para justificar que no asistirían a sus convocatorias, respondían estar adheridas a las medidas de fuerza gremiales o amparadas en el inciso

k). Y, por la otra, al deponer como testigo la señora <Persona 14> ratificó lo anterior. Puntualmente, cuando respondió la pregunta 11va. del pliego acerca de los motivos por los que <Persona 1> había dejado de trabajar, aseveró: *"…Porque le iniciaron un sumario injustamente;* ***yo estaba en la misma situación, igual que ella.*** *Yo tenía una nena menor de edad, igual que ella y falté a trabajar diciendo que estaba adherida a las* ***medidas de fuerza por mensaje; igual que ella.*** *Después, supimos que se le inicia el sumario "porque ella se niega a cumplir con las guardias mínimas" y cuando tuve acceso a ese mail informativo enviado por el prosecretario "está también mi nombre". Nunca fui convocada a cumplir guardias mínimas. Agrega que en el Juzgado laboral esas estaban cubiertas en números, porque había empleados y funcionarios trabajando.* ***También a mí me podrían haber hecho el sumario****…"* (el destacado es propio).

Entonces, no logro discernir cuáles fueron las razones que determinaron el pedido, la instrucción sumarial y un reproche administrativo a <Persona 1> que finalizó con la máxima sanción disciplinaria. Mientras que, habiendo advertido el prosecretario que ambas empleadas estaban en paridad de situación, nada hizo en relación con <Persona 14> más que comunicarlo a RRHH.

VI.4. Advierto que tampoco fue ponderado por las autoridades administrativas que la actora tenía muy buen concepto y un desempeño satisfactorio. Queda demostrado en este juicio que, hasta el informe de los jueces laborales, no había sido objeto de ninguna sanción disciplinaria.

Me remito a los dichos de las compañeras de trabajo, que brindaron su testimonio en autos. Al ser consultadas, manifestaron: *"…el desempeño era prefecto, trabajaba muy bien, no tengo quejas…"* **(<Persona 5>)**; *"…era muy bueno, destacado…fue de mucha ayuda para mí que venía de un área que no proveía (…) ella trabajaba en distintas áreas, en mesa de entradas o donde la ponían…"* **(<Persona 14>)**; *"…siempre fue muy buena empleada, se notaba que sabía mucho y no tenía problemas para ayudarnos. El que era nuestro jefe inmediato nos decía que cuando volviera (<Persona 1>) nos íbamos a rascar a dos manos porque era rápida y brillante; estaba capacitada y conmigo ha sido muy buena compañera"* **(<Persona 18>)**.

También, es pertinente destacar lo manifestado por la Dra. <Persona 17> quien, en calidad de testigo y al ser consultada por el desempeño que había tenido la accionante cuando trabajó en el Juzgado a su cargo, afirmó: *"…A <Persona 1> le costó un poco al principio…se la entrenó y escuchó los consejos de todos. Era excelente en mesa de entradas y luego, como proveyente, estudiaba. Fue muy buena, rápida y le enseñaba a los más nuevos (…) solo faltaba si tenía que rendir, porque estudiaba…".* Adviértase, además, que lo expresado es coincidente con las explicaciones que brindó al recibir el oficio librado por el instructor sumariante.

VII. Siendo ello así, subsumidos los argumentos esgrimidos en la demanda para justificar la pretensión nulificante contra la RSA N° 9572/21 y, al amparo del criterio de este Cuerpo que desarrollé en el punto IV., juzgo que la sanción disciplinaria no constituye una derivación razonada del derecho

vigente con arreglo a las circunstancias del caso. Entonces, le asiste razón a la actora cuando acusa que la cesantía así dispuesta, es *arbitraria.*

Fundamentalmente, por la imprecisión que exhibe la *falta administrativa* objeto de reproche, la desproporción existente entre la infracción investigada y la sanción aplicada y, fundamentalmente, porque se omitió evaluar el excepcional contexto fáctico en el que se desarrollaron los hechos.

Para abonar lo anterior, basta con recordar que al iniciar la investigación sumarial se achacaban a la entonces Oficial Superior un total de ***129*** días de inasistencias injustificadas. No obstante, durante la sustanciación estas fueron reducidas a ***28 días de inasistencias laborales***; sin establecer con precisión cómo se arriba a esa reducción ni por qué fueron justificados algunos días y otros no. Así lo afirmo, aun teniendo presente la celebración del acuerdo celebrado con el <Lugar 3> el 12 de marzo de 2020.

Sumado a ello, observo que los argumentos expuestos en los Considerandos en los que descansa la sanción disciplinaria; denotan afirmaciones desafortunadas y otras que exceden el marco de un razonamiento objetivo, lógico y jurídico.

Sin perjuicio de la extensa transcripción que ya hice en el punto III.; cito textual: *"…valorados en forma prudente y racional, con apego normativo, pero también con la lógica de una persona común que todos los días sale a buscar su sustento, permiten considerar a <Persona 1> como una* ***"ñoqui…".*** Añadiendo luego, *"…con las inasistencias comprobadas se encuentra acreditado que (…) se*

encuentra incursa en la causal objetiva prevista en el inciso "c" del art. 54 del RIG, cuestión que resulta de una entidad suficiente y expone un comportamiento impropio para una agente judicial, susceptible de generar objetiva desconfianza por parte de sus superiores y del resto de empleados (…) de la judicatura provincial…". (Considerandos 27° y 28°).

Ciertamente, me he visto sorprendida por el calificativo que destaqué y, por otra parte, carece de toda lógica razonar que una falta disciplinaria basada en inasistencias injustificadas pueda ser suficiente para considerar cumplidos los presupuestos de la figura descripta.

En relación con la "**pérdida objetiva de confianza**", ha explicado este Superior Tribunal que su sola mención "...*no puede bastar por sí sola para la imposición de una sanción de la gravedad de la impugnada, pues (...) siendo la confianza, por definición, la esperanza firme que se tiene de una persona o cosa, es claro que su determinación depende, en última instancia, de quien la evalúe. Por cierto, (…) en el ejercicio de la función administrativa la pérdida de confianza en el inferior sólo interesa y puede ser hecha valer cuando se vea amparada por hechos objetivos que, de por sí, resulten causal suficiente para la aplicación de la sanción pertinente…"* (SD N° 13/SCA/12).

VIII. Antes de pronunciar mi decisión final, debo decir que desde una primera aproximación a la cuestión controvertida advertí que las circunstancias particulares y excepcionales del

caso, tenían que ser juzgadas desde una perspectiva de género.

Por tal motivo, al hacer mérito de las estrategias procesales de cada una de las partes y de las pruebas rendidas tuve presente que quien demanda invocó su condición de *mujer, madre de una niña pequeña* y *trabajadora* y, en ese marco, subsumí aquellas a las numerosas normas que abarcan la temática.

Consideré, por ejemplo, las Convenciones Internacionales CEDAW (Art. 1, 5 y 11); Convención de Belém do Pará (Art. 6.b y 7.b) -por mencionar algunas- que rigen en nuestro País con rango constitucional (art. 75, inc. 22) y a las que nuestra Provincia adhiere (Ley III N° 36 -que adhiere a la Ley Nacional N° 26485- y XV N° 23 y 26, entre otras). Una interpretación armónica de todas ellas, arroja indubitado que se trata de normas de orden público con un fuerte mandato constitucional para todos los Magistrados que, como parte del Estado estamos obligados a mirar este tipo de causas con más cuidado y adoptar decisiones tendientes a combatir los estereotipos y la violencia de género en nuestras sentencias.

Ya que juzgar con perspectiva de género implica garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres, la igualdad de género y una tutela judicial efectiva, evitando la reproducción de estereotipos que dan por supuesto el modo en que deben comportarse las personas en función de su sexo o género y desalentar el sesgo discriminatorio.

En ese marco, he verificado que en el *sub-lite* se manifiestan los presupuestos que emergen de las normas aplicables; referidos al **estereotipo** que

habitualmente se imputa a una madre trabajadora y que la considera menos eficiente, menos comprometida o más prescindible a causa de sus responsabilidades **de cuidado.** Este *estereotipo de cuidado* es clave en casos como el de autos, referido a la preconcepción de que la mujer es, o debería ser, la principal o única responsable de las tareas de cuidado del hogar y de los hijos/as.

Por lo tanto, habiendo hecho mérito de las evidencias relativas a la acreditación del hecho concreto que ha sido denunciado (inasistencias injustificadas) y al contexto en el que tuvo lugar (Pandemia COVID-19) no puedo, sino, ligar la cesantía cuya legalidad estoy evaluando a la condición de madre/cuidadora de la accionante. Es que, frente a ello, emerge la ausencia de causa justificada para abonar la legitimidad de la desvinculación de <Persona 1> con el Estado quien, por su parte, no ha logrado demostrar motivos objetivos totalmente ajenos a la discriminación para sustentarla.

Por las razones expresadas, concluyo que la cesantía se produjo en un momento por demás sensible y estuvo íntimamente relacionada con eventos externos, me refiero al contexto de aislamiento decretado y al cierre del jardín maternal al que concurría la niña. Pero, además, porque la actora estuvo imposibilitada de concurrir a su trabajo porque, como lo manifestó y probó, no encontró alternativa para los cuidados de su hija pequeña. Resulta reprochable, que las autoridades administrativas, en ese contexto insisto- no atendieran las justificaciones de <Persona 1>, máxime cuando se trataba de una empleada que no

había sido sancionada y con un muy buen concepto como ya puntualicé. No obstante, fue desvinculada del Poder Judicial, generando una sospecha razonable de discriminación por su género al configurarse el denominado *estereotipo de cuidado*.

En mérito de lo expuesto, es claro que la demanda debe ser acogida y, en consecuencia, corresponde declarar ilegítima la RSA N° 9572/21 en razón del comprobado vicio que contiene en la *causa* que destruye su presunción de legalidad y, además, en tanto constituye un acto de discriminación directa por razón de género al vulnerar los derechos de <Persona 1> como mujer, madre y trabajadora.

Así lo Voto y dejo propuesto al Acuerdo.

IX. La solución que propicio, torna procedente que haga mérito de las pretensiones accesorias que contiene la demanda.

IX.1. Declarada que sea la nulidad de la sanción disciplinaria, corresponde reincorporar a la actora en un cargo que se corresponda con la categoría de revista -Oficial Superior- en el que se encontraba al dictarse la RSA N° 9572/21. A esos fines, la Dirección de Recursos Humanos de este Cuerpo, deberá tener presente que lo ordenado no podrá ejecutarse en los Juzgados Laborales de la ciudad de Trelew -porque así fue demandado- y, deberá hacerse efectiva en el término de treinta (30) días de notificada la presente.

Así lo voto.

IX.2. No correrá idéntica suerte la pretensión que persigue el pago de los salarios caídos articulada por la accionante. Es que, procurar dicho pago cuando no hubo

contraprestación de su parte, ni una ley que lo establezca expresamente, el reconocimiento de aquellos implicaría un enriquecimiento sin causa a su favor.

La inveterada jurisprudencia de este Superior Tribunal, desde antigua composición, se ha pronunciado en ese sentido.

Recientemente, sostuve que "*…la causa jurídica del sueldo es la prestación de servicio; si no ha existido ésta, salvo las excepciones expresamente determinadas por disposición legal que lo declare subsistente (p.ej.: ciertas licencias y suspensiones, disponibilidad), no procede su pago*" (mi voto en SD N° 11/24, donde cité la N° 3/SCA/12).

IX.3. Además, este modo de resolver, torna innecesario que me pronuncie en relación con los aportes previsionales que también reclama, puesto que sin el reconocimiento de los haberes cuyo pago se solicita, no pueden existir aquellos. **Así lo voto.**

En mérito de lo expuesto, habiendo demostrado la señora <Persona 1> la *arbitrariedad* que esgrimió contra la medida disciplinaria, corresponde hacer **lugar parcialmente a la demanda** impetrada contra la Provincia del Chubut y declarar la nulidad de la **RSA N° 9572/21 SL** y su sucedáneo el **AP N° 4979/21.** Por otra parte, en virtud de las razones oportunamente expuestas, se impone el rechazo de la pretensión accesoria relativa al pago de los salarios caídos. En consecuencia, deberá ordenarse a la Provincia del Chubut que, a través de la Dirección de Recursos Humanos de este Superior Tribunal, reincorpore a la nombrada en el cargo de Oficial Superior que ocupaba al momento de la

cesantía. La medida dispuesta, no podrá ejecutarse en los Juzgados Laborales de la Circunscripción Judicial III Trelew- ciudad de Trelew y deberá hacerse efectiva dentro del término de treinta (30) días. **X. Costas y honorarios.**

Para finalizar, por las razones que fundan la solución que propicio y atento el resultado del juicio, propongo al acuerdo que las costas sean distribuidas en un setenta por ciento (70 %) a la
Provincia del Chubut y el treinta por ciento (30 %) restante se imponga a la actora, conforme el rechazo de las pretensiones demandadas accesoriamente (artículo 72° CPCC).

En cuanto a los honorarios de los profesionales intervinientes, atendiendo el criterio seguido por este Tribunal, evaluando las tareas realizadas en las etapas del proceso, valorando la naturaleza y complejidad del asunto, el resultado obtenido, la calidad y eficacia de la labor desempeñada, propondré que sean regulados de la siguiente manera: a las letradas patrocinantes de la actora, <Persona 7> y <Persona 16>, en forma conjunta y por las tareas cumplidas en este juicio, en el 14% del monto del proceso que deberá ser calculado en la etapa procesal oportuna; constituido por el equivalente de los salarios caídos conforme fueron demandados. Esto es *"desde el momento en que dejó de percibirlos"* (la accionante) y hasta la fecha del presente pronunciamiento; con más los intereses a la Tasa Activa para Préstamos Personales del <Persona 35> SA (SD N° 06/SCA/2002, N° 11/24,

entre muchas otras). Y a los Dres. <Persona 11> y <Persona 8>, quienes ejercieron la representación letrada de la Provincia del Chubut, de manera conjunta y por su actuación en dos etapas del proceso, en el 6,66% (2/3 de 10%). Todo de conformidad con los arts. 5 - inc. a) a f) 6, 9, 37 y 46 de la Ley XIII N° 4 -reformada por Ley XIII N° 15-. Siempre que el importe que arroje supere el mínimo legal establecido en ésta, con más el IVA si correspondiere.

Sobre idéntica base, propicio regular los emolumentos de la perita informática -Licenciada en Sistemas- <Persona 2>- en el 1%, en razón de las pautas fijadas en el artículo 5 y de conformidad con lo establecido en el art. 60, ambos de la Ley Arancelaria. Con más IVA, si correspondiere.

Así lo juzgo, voto y dejo propuesto al Acuerdo.

El Señor Ministro Ricardo Alberto Napolitani dijo:

I. Al votar en primer término la Dra. Bustos identificó con precisión y detalle los antecedentes relevantes del proceso. Resulta innecesario que reitere tal reseña, basta con que me remita expresamente a las precisiones que dio en el apartado I. También, ha resumido fielmente, en los diversos puntos del acápite III. el procedimiento disciplinario, el contenido de los actos administrativos impugnados y en el VI. describió, extensamente, la restante prueba. Remito, entonces, a su atenta lectura.

II. A su vez, adhiero al abordaje que hizo la preopinante, con perspectiva de género del meollo de la cuestión que se debate.

II.1. Sin profundizar, diré que cuando existen indicios de discriminación, el Magistrado debe aplicar las normas internacionales de derechos humanos y rango constitucional, que exigen la eliminación de los estereotipos de género.

Verdaderamente, desde la mirada judicial, el *"estereotipo de cuidado"* -señalado por la Dra. Bustos- se conceptualiza como un perjuicio nocivo que atribuye a las tareas de cuidado y crianza en forma exclusiva y principal a las mujeres. Su conceptualización implica reconocerlo, rechazarlo y eliminarlo activamente de la toma de decisiones para garantizar una justicia equitativa y con perspectiva de género.

En el caso, concuerdo que para arribar a un pronunciamiento ajustado a derechos debemos, necesariamente, desde un análisis integral de lo sucedido en el marco fáctico y, más allá de la normativa aplicable, entender si la cesantía evidencia una forma de violencia de género y discriminación, con principal reconocimiento en el rol de cuidado que, como mujer y trabajadora, alegó la actora para fundar su estrategia procesal.

II.2. Coincido plenamente y hago propia la descripción de las características típicas del vínculo jurídico de empleo público, como así también, la transcripción que hizo de las normas del RIG y de la reglamentación que, durante la pandemia Covid 19, dictó este Superior Tribunal mediante diversos Acuerdos Plenarios (apartado V.3).

Será este el marco legal a cuyo amparo subsumiré los planteos de las partes,

dando por reproducidos aquí los Acuerdos Plenarios N° 4861/20 y 4890/20. La importancia de este último, finca en el texto del art. 3° que incorporaba la dispensa legal invocada por la accionante para justificar sus ausencias fijando, además, los requisitos que debían cumplir los dependientes de este Poder para quedar *"relevados de concurrir a sus lugares de trabajo habitual"*.

III. Sólo añadiré por mi parte, atendiendo la cuestión dirimente sometida a nuestro análisis, que la actora ha logrado demostrar el vicio que, para rebatir la presunción de legitimidad de la Resolución impugnada, esgrime en la demanda y da sustento al pedido de nulidad que procura. Estoy de acuerdo con la preopinante en cuanto concluye que, luego de realizar una adecuada evaluación de los elementos probatorios, surge un claro apartamiento del **sustrato de hecho** que fue invocado en la denuncia de los señores jueces laborales como constitutivo de la *falta administrativa* objeto de reproche disciplinario; por lo tanto, la cesantía así ordenada es *arbitraria.*

IV. Así lo juzgo, por las siguientes razones.

IV.1. Por una parte, recordaré que el empleado público es el órgano individuo del Estado, del cual se vale para el cumplimiento de sus funciones esenciales y específicas, y de sus fines públicos. Esto es, la acción del Estado se traduce en los actos de sus funcionarios. Por ello, mediante *"...el derecho administrativo disciplinario se busca*

preservar el buen funcionamiento de la administración (…) el debido funcionamiento de los servicios administrativos. Ése es, justamente, el bien jurídico tutelado con el ejercicio del poder disciplinario. Tal responsabilidad se configura cuando el agente comete una falta de servicio, trasgrediendo reglas propias de la función pública" (mi voto en SD N° 18/2023).

En ese marco, la "…*falta disciplinaria es el acto ejecutado culpablemente por el agente público que importa el incumplimiento o inobservancia de los deberes u obligaciones emergentes de la relación de empleo público, susceptible de perturbar el normal y correcto funcionamiento de la Administración Pública y sancionado con una medida disciplinaria…"*. Así expliqué al pronunciarme en la SD N° 39/24.

En autos, para abonar la cesantía cuestionada, se argumenta que <Persona 1> incumplió las obligaciones que surgen del art. 10 inc. a) y c) del RIG. Es decir, "…*prestar personalmente el servicio con eficiencia, lealtad, diligencia y buena fe, en forma regular y continua…"* y *"…observar las órdenes del superior jerárquico".*

Por la otra, reparo que son dos los argumentos dirimentes con los que la actora justifica la arbitrariedad que alega (convenientemente reseñados por la Dra. Bustos en el punto IV. de su sufragio, al que adhiero). Sintéticamente, controvierte no haber asistido sin comunicar a su empleador las razones para hacerlo y, enfatiza que desconocía -porque no le había sido notificada- la obligación de cumplimentar, en forma previa, los recaudos

exigidos por la reglamentación para gozar de la dispensa legal que invocaba.

Debo decir que ambos fundamentos, son ciertos y vienen a desmantelar la presunción de legitimidad de la sanción disciplinaria que impugna. Ello es así porque habiendo hecho mérito de los diversos emails y correos electrónicos, acompañados como prueba documental y habiendo presenciado las pruebas testimoniales rendidas en este juicio, arribo a la convicción de que todos estos elementos no fueron examinados ni evaluados adecuadamente por las autoridades administrativas intervinientes.

Véase que la investigación sumarial desestimó la prueba colectada en el trámite y, de ese modo, arribó a una errónea conclusión final. Entonces, las decisiones irregulares que se tomaron en el sumario administrativo impactó directamente -como acusa la actora- en la causa de la Resolución cuestionada, tornándola ilegítima e irrazonable.

IV.2. Siguiendo al colega del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, <Persona 24>, al emitir mi voto en la sentencia ya glosada, recordaba que "*…Es deber inclaudicable de la Administración en el marco del Estado de Derecho velar permanentemente por la legalidad de su actividad, el correcto desempeño de sus agentes y la transparencia en el ejercicio de la función pública. No puede existir ningún impedimento cuando la Administración quiere promover el esclarecimiento de ciertos hechos a fin de proteger el principio de legalidad en el obrar administrativo. (…) ello debe hacerse resguardando las garantías del debido proceso, el principio general de inocencia y por lo tanto la acreditación del hecho imputado con la certeza legal necesaria.*

Los hechos deben ser estimados en su justa medida, partiendo ineludiblemente de su pura y simple objetividad, exigiéndose siempre una prueba inequívoca y concluyente de la comisión de los mismos. La convicción judicial se forma libremente, según las reglas de la sana crítica, pero la misma debe partir de algún principio de prueba material que posteriormente al ser valorada y razonada según las normas de la lógica conduzca al menos a un grado de certeza que asegure que el sumariado ha colaborado materialmente con el hecho con conciencia de su ilicitud…".

Al amparo de esta doctrina, tengo la certeza que no fueron valoradas objetivamente las circunstancias fácticas, tampoco se me ofrece imparcial las conclusiones que se extrae de los elementos probatorios. Ello es así, porque circunstancias definitorias para la cuestión debatida que no fueron abordadas por la Administración, pese a las alusiones efectuadas por la actora y la posibilidad de cotejarlas con la prueba rendida. A ello se suma, como acertadamente trajo a colación la Dra. Bustos, que las circunstancias excepcionales que trajo aparejada la emergencia sanitaria tampoco fue considerada, al momento de ponderar la conducta reprochada y la sanción disciplinaria que correspondía.

IV.3. Comparto, con la primera Sufragante, que el año 2020 no será olvidado por ninguno de nosotros. Por tal motivo, a la hora de juzgar este caso, no debemos deshacernos de la ***informalidad*** con la que se manejaron las comunicaciones cursadas entre la actora y su superior inmediato; empleándose como *vía idónea* el wsp.

No obstante, esa *validez* que se adjudicaba cuando el contacto era iniciado por el prosecretario para indicar a los empleados cómo se conformarían los grupos de trabajo, convocándolos para cumplir sus tareas en el juzgado. No se trasladaría a los wsp por los cuales <Persona 1> respondió a estos llamados.

Se formuló una denuncia adjudicándole a la accionante 129 días de inasistencias sin justificar cuando, en plena etapa de pandemia, en un contexto incierto y por demás informal, existen comunicaciones en las que lucen las razones de dicho ausentismo.

Por qué ese medio (wsp) era válido para convocar, pero no para recepcionar la respuesta, ciertamente lo desconozco. A ello se suma que, sin haberla intimado previa y fehacientemente -desde un juzgado laboral- a retomar tareas habituales bajo apercibimiento de aplicar las sanciones pertinentes, se haya dado intervención al área de personal de este Cuerpo, cuando en realidad, era el prosecretario quien tenía a su cargo la organización y coordinación de los empleados del Juzgado.

Todas estas cuestiones, no encuentran asidero en estos obrados.

En síntesis, se aplicó una grave sanción disciplinaria a una *"muy buena empleada"* (así lo expresaron los testigos), que hasta ese momento no había merecido ninguna *pena administrativa,* ni siquiera un llamado de atención. Porque, a criterio del prosecretario y también de los denunciantes, no concurría a trabajar sin proporcionar ninguna razón. Cuando, en realidad, está demostrado que

fueron anoticiados que -en una primera etapa- se encontraba adherida al paro dispuesto por su sindicato y, luego, que permanecería en su casa para ocuparse -en plena pandemia, insisto- del cuidado de su hija pequeña, conforme estaba contemplado en la reglamentación comentada.

No tuvieron en cuenta las explicaciones de estos *wsp* provenientes de <Persona 1>, permanecieron inactivos desde el 24 de mayo hasta que, en el mes de agosto y sin emplazamiento alguno, realizaron la denuncia con sustento en la omisión de la nombrada de justificar sus inasistencias. Cuando, insisto, como lo expresa en la demanda, jamás dejó de comunicarse con el prosecretario.

En definitiva, en mérito de lo expuesto y a la luz del análisis efectuado, la Resolución N° 9572/21 se me ofrece arbitraria, como antítesis de lo razonable. Toda vez que la cesantía que por ella se ordena prescinde de la sujeción a la prueba producida. Así es que votaré por declarar su nulidad.

V. Las pretensiones accesorias.

V.1. También resulta procedente, como señaló la Dra. Bustos, hacer lugar a la reinstalación en el cargo que ocupaba la actora, considerando la petición de que sea dispuesta en otra dependencia judicial distinta del lugar en que se desempeñaba.

V.2. Asimismo, concuerdo con la Colega en que la pretensión de salarios caídos debe desecharse, siguiendo el sentado criterio de que "no corresponde el pago de los salarios caídos por

funciones no desempeñadas a los agentes públicos durante el lapso que media entre su separación ilegítima y su reincorporación. Así lo sostuvo este Cuerpo, en anterior integración, en la SD N° 17/SCA/12.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en la sentencia del 29 de marzo de 2016 en autos "<Persona 36>…" juzgó "*el reconocimiento de los salarios caídos* (…) *con independencia de la calificación que se le otorgue, resulta contrario al criterio según el cual no corresponde, como regla, el pago de remuneraciones por funciones no desempeñadas a los agentes dados ilegítimamente de baja, salvo disposición expresa y específica (Fallos: 304:199* […] *324:1860, entre otros)* (Fallos: 331:1850).

V.3. Y, finalmente, adhiero a la propuesta de rechazar el planteo relativo al pago de los aportes previsionales.

VI. Por lo demás, acuerdo plenamente con la distribución que, de las costas, ha propuesto la Dra. Bustos; como así también, hago propios los fundamentos y la determinación de los honorarios profesionales por ella propiciados.

Así lo voto.

El señor Juez de Cámara Dr. Sergio Rubén Lucero, dijo:

I. Concuerdo con la reseña de antecedentes de la causa que, con claridad y suficiencia, realizó la Dra. Silvia Bustos en el apartado I. de su sufragio; motivo por el cual a ella me atendré a

efectos de evitar repeticiones innecesarias (art.2 - Ley V N° 203).

De igual modo, comparto plenamente el análisis, la descripción del procedimiento disciplinario, el contenido de los actos administrativos impugnados y el resumen de la prueba producida. En consecuencia, por razones de estricta brevedad y economía procesal, doy por reproducido aquí los puntos II a VII de dicho primer sufragio.

II. Atento a ello, queda en claro desde ahora se acompañará en mi voto la **solución decisoria** propuesta por la Magistrada que preside la votación, en tanto propicia la declaración de nulidad de la Resolución N° 9572/21 que dispuso la cesantía de la accionante y ordena su reincorporación. También, coincidiré con la manera en que resuelve las pretensiones accesorias. Daré las razones.

II.1. Por una parte, recordaré que este Superior Tribunal, posee una doctrina constante relativa a las facultades disciplinarias del Poder Administrador y el alcance del control judicial que sobre ellas puede ejercerse. Aunque debo decir que, atento el orden en el que emito mi opinión, mencionaré sucintamente los lineamientos basales que es posible extraer de dicha doctrina.

El abordaje de esta cuestión, requiere que, en forma previa, señale que la relación de empleo público está caracterizada por una organización estatutaria de la función pública. Es que, se ha dicho que, a través del Estatuto, se definen los derechos y deberes de los agentes y funcionarios. Estos últimos son *"cargas"* que la Administración

impone, en razón del vínculo de sujeción especial que une a aquéllos con ésta y se justifican en las propias necesidades de la organización, y resultarían impensables fuera de este vínculo jurídico. Estos deberes se complementan con los reglamentos disciplinarios -que coercitivamente imponen su cumplimiento- con penas también expresamente previstas, que incluyen hasta la ruptura del vínculo o relación. Así, las sanciones disciplinarias, consecuencia del ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración, son las que se imponen a quienes se encuentran con aquélla dentro de la situación de sujeción especial ya comentada (STJ CH SD N° 5/SCA/00, 3/SCA/10, 3/SCA/12, entre otras).

II.2. En el caso, como bien lo desarrolló la Dra. Bustos (apartado II.4.b.) la determinación de los derechos y obligaciones de la entonces <Persona 1>, estaban establecidos en el Reglamento Interno General a cuyo amparo fue subsumida la conducta objeto de reproche administrativo, consistente en una serie de *inasistencias injustificadas*, acaecidas entre los meses de marzo y agosto del año 2.020. Y, a tenor de la prueba rendida en el sumario administrativo, se consideró pertinente que se le imponga una de las medidas disciplinarias de máximo rigor que este contempla.

Me estoy refiriendo a la sanción expulsiva de cesantía, consagrada en el inciso e) del artículo 47, impuesta a la nombrada por la Resolución N° 9572/21 cuya declaración de nulidad constituye el *meollo* de la presente *litis*.

Entonces, examinada pormenorizadamente el contenido de este acto administrativo, observo que su motivación, principalmente, reposa en considerar acreditado en el sumario administrativo -sustanciado previo a su dictado- que la actora no observó una de las obligaciones fundamentales que pesan sobre los empleados de este Poder Judicial y que torna posible asegurar el servicio de justicia. Esto es, el deber de "…*prestar personalmente el servicio con eficiencia, lealtad, diligencia y buena fe, en forma regular y continua…*" (art. 10 inc. a). También, se le achacó el incumplimiento del inciso c) de este artículo, que exige "…*observar las órdenes del superior jerárquico…*".

La parte actora, en su impugnación, si bien reconoce el ausentismo que se le imputa, arguye que no es cierto que durante el plazo que motivó la investigación, no hubiese comunicado a sus superiores las razones por las cuales no concurría a trabajar. Destaca el contexto excepcional en el que se dieron esas circunstancias y, en base a esto, menciona que se vio impedida de asumir su obligación legal para con su empleador, porque tenía que permanecer en su hogar abocada al cuidado de su hija menor. En tanto su esposo, explicaba, era trabajador esencial, el jardín maternal al que la menor asistía se encontraba cerrado y los otros familiares eran adultos mayores de riesgo. Remarcó a lo largo del líbelo de inicio que era la única persona que podía hacerlo.

III. Voy a contrastar estas alegaciones con los fundamentos del acto administrativo cuestionado para establecer, a la luz de la prueba producida en autos, si la accionante ha logrado derribar la

presunción de legitimidad del que este goza. No sin antes señalar que, como lo anticipé, doy por reproducido aquí y descanso en la impecable glosa que de esta hizo la primer Votante, en los puntos III.2 de la colectada en el sumario administrativo y en el VI. de la rendida por ante esta Jurisdicción. La cual, debo indicarlo, me ofrece un fiel reflejo de los elementos probatorios que tengo a la vista.

III.1. Entonces, habiendo hecho el mérito global de toda la prueba tengo para mí, que la accionante ha logrado demostrar haber mantenido una comunicación permanente con su superior inmediato, proporcionándole las razones de su ausentismo sin merecer como respuesta a ninguno de sus mensajes ninguna insistencia u objeción o reclamo, ni menos aún, algún tipo de requerimiento acompañado de algún apercibimiento o intimación que le permitiera siquiera anticipar la resolución que finalmente se derivó de tal situación.

Claramente, al sancionarla se han desestimado los elementos que acreditan la justificación de las inasistencias. Empero, subrayo nuevamente, las comunicaciones realizadas vía *WhatsApp* no permiten avizorar que esto pudiera ocurrir, y lo recuerdo por resultar relevante, que también por este medio de comunicación instantáneo, el Prosecretario del Juzgado convocaba a los agentes a cumplir sus tareas. De la lectura de los “chats” y de los correos electrónicos que lucen en el expediente, ponen de manifiesto que la señora <Persona 1> comunicó, en respuesta a los distintos llamados realizados desde el Juzgado Laboral de Trelew en el

que se desempeñaba, que no asistiría porque, en un primer momento, se encontraba adherida a las medidas de fuerza dispuestas por el gremio; y, luego, indicando que su ausentismo *"encuadraba"* (dijo) en la dispensa reglamentaria establecida en el art. 3 inciso k) del Acuerdo Plenario 4890/20.

Asimismo, hay otro dato fáctico develado en autos que quiero subrayar. Es que, recepcionadas estas respuestas y las respectivas justificaciones, no hubo insistencia, objeción, observación u advertencia, ni respuesta en ningún sentido, que permitiera vislumbrar que la agente se encontrara en alguna situación irregular. Es decir, lo reitero, nada manifestaron las autoridades del Juzgado, tampoco rechazaron las explicaciones de la entonces Oficial Superior ni la emplazaron de manera fehaciente -como debió hacerse- para que se presentara a retomar tareas, notificándole, además, los apercibimientos de los que sería pasible en caso de no hacerlo.

En consonancia con todo ello, resulta menester desde ahora destacarlo, la cesantía que se aplicara devino sorpresiva y *extemporánea.* En virtud del excesivo plazo transcurrido desde que la señora <Persona 1> dejó de prestar sus labores habituales y se generaron las supuestas inasistencias injustificadas, hasta el momento en que la autoridad administrativa -de quien ella dependía- hizo la denuncia -por ante la Dirección de Recursos Humanos de este Cuerpo- para dar inicio al sumario administrativo.

Abro aquí un paréntesis, pues no quiero soslayar la evidente disparidad de trato brindado por las autoridades administrativas frente a

idéntico contexto de hecho con al menos una agente del mismo organismo inmersa en igual situación, lo cual es de mención por las consecuencias jurídicas desiguales que ello trajo aparejado para las mismas.

Nótese que el responsable del manejo de personal del Juzgado Laboral, cuando se comunicó vía email- con la Dirección de Recursos Humanos, destacaba que tanto la agente <Persona 1> como la señora <Persona 14>, frente a las diversas convocatorias realizadas por wsp indicando la conformación de los grupos de trabajo, no concurrían a prestar labores justificándose en las mismas causales. Incluso más, la nombrada en último término ratificó tales extremos, al prestar declaración testimonial -transcripta en el punto VI.3. del primer voto- donde expresó *"… yo estaba en la misma situación, igual que ella…"* (refería a la actora).

A la par, repárese que, por una parte, en el caso de <Persona 1>, se instruyó sumario administrativo y se aplicó una gravísima sanción disciplinaria al dejarla cesante; puesto que, junto con la exoneración y dado su carácter de *expulsivas,* finiquita la escala de punición de nuestro RIG. Mientras que, por la otra, con relación con la agente <Persona 14> no se tomó ninguna medida. Por el contrario, continuó trabajando sin siquiera ser pasible de una instrucción sumarial; así lo expresó en su deposición. Ciertamente, esta cuestión llama la atención, colocando en la palestra del análisis, cuanto menos, la expresión de una irregular o inadecuado funcionamiento de la función administrativa desarrollada en el supuesto bajo

examen, desde que tal proceder desigual obsta al eventual logro del fundamento y fin de la responsabilidad disciplinaria, cual es que la eventual sanción se presente no sólo como una retribución jurídica a la ofensa inferida por el infractor a su deber de no violar los deberes y prohibiciones funcionales (función represiva), sino, también, como un instrumento jurídico idóneo para prevenir o evitar que los agentes incumplan sus deberes o quebranten las prohibiciones (función preventiva)(Conf.: Comadira, Fernando G., en "Derecho Administrativo Disciplinario", Ed. Cathedra Jurídica, 1ª ed., año 2022, pág. 217, punto 3.2.).

En el marco de este análisis que se viene efectuando corresponde destacar y enfatizar que el "principio de juricidad", importa significar que, en el ejercicio de las potestades de administración que le son propias, el órgano administrativo en su actuar debido debe ir más allá del cumplimiento de la ley formal, sino que, en rigor, debe adecuar su conducta a todo el ordenamiento jurídico, desde los principios generales del derecho hasta los precedentes en cuyo seguimiento se encuentre comprometida la garantía de igualdad, pasando, desde luego, por la Constitución Nacional, los tratados internacionales, las leyes formales y los reglamentos.

Los mencionados principios generales a los que aludo, son aquellos que tienen validez universal, existen por sí mismos y son el origen y el fundamento de las normas, razón por la cual, aún cuando no estén legislados, tienen primacía tanto sobre las normas legales y reglamentarias como

sobre la costumbre y jurisprudencia, pues se fundan en el respeto a la persona humana. En tal sentido existen principios generales que se asientan y fundamentan en el ordenamiento jurídico insertándose particularmente en la Constitución como, por ejemplo: la igualdad -art. 16 de la C.N.-, derecho de defensa -art. 18 de la C.N.-, razonabilidad -art. 28 de la C.N.-, entre otros, aunque pueden existir otros principios fundamentales que no se haya incorporado en forma positiva y expresa a la ley fundamental como, por ejemplo: el principio general de la buena fe y su derivado, la confianza legítima.

Con relación a la confianza legítima generada en la agente por la ausencia de advertencias y/o apercibimientos o intimaciones ante sus respuestas justificadoras para no presentarse a las citaciones a concurrir a su lugar de trabajo que se le realizaran, debo decir que es doctrina recibida en cuanto a su aplicación en el ámbito del Derecho administrativo. Es que, por su intermedio se procura apuntalar la confianza legítima que el comportamiento, jurídicamente relevante, observado por las autoridades podría haber generado en la agente <Persona 1>. (Ver:
Coviello, Pedro J.J., "La protección de la confianza del administrado. Derecho argentino y derecho comparado", en Series Colección de Derecho Administrativo, dirigida por Julio R. Comadira, LexisNexis-Abeledo Perrot, año 2004, en especial pág. 358/359).

Asimismo, en particular para el presente caso bajo examen, entre la amplia gama de principios generales del derecho propios del Derecho

Administrativo, es de traer a colación y poner de realce, al principio de razonabilidad o proporcionalidad, el cual no cabe dudar que integra la referida "juridicidad" y que, por lo tanto, le resulta impuesto a los operadores jurídicos ajustar su intervención en búsqueda de maximizar la razonabilidad de su actuar, ya sea en la interpretación y control de cualquier norma, como en la eventual aplicación de una sanción con motivo de su incumplimiento. En este sentido, se ha señalado que el principio de razonabilidad o proporcionalidad posee tres dimensiones o subprincipios que se encuentra íntimamente vinculados entre sí, a saber: "*adecuación*", es decir, el medio elegido debe ser idóneo para el logro del fin perseguido; "*necesidad*", entre los medios idóneos para el logro del fin debe escogerse la alternativa menos gravosa o restrictiva de los derechos; y, "*razonabilidad o proporcionalidad*" strictu sensu, esto es, evaluar si la medida adoptada guarda una relación razonable con el fin que se procura alcanzar. Son estos los parámetros para realizar el test de razonabilidad o proporcionalidad para considerar válidos los actos estatales en general –sean ley, sentencia, o acto administrativo-. De tal manera, al aplicarse una sanción administrativa de la entidad de una cesantía como la dispuesta en la especie, tal decisión debe resistir dicho test de razonabilidad o proporcionalidad, lo cual, como se viene exponiendo, lejos estuvo de suceder en el presente caso.

De manera tal que, por lo que se viene exponiendo, cabe observar que los fundamentos que

exhibe la resolución en crisis no se ajustan a las particulares circunstancias fácticas del caso, al menos no son las que resultaban dirimentes en la especie. Rememoro y apunto a cuáles refiero: el contexto de pandemia y restricciones en el que ocurrieran las inasistencias injustificadas atribuidas a la agente <Persona 1> y la ausencia de reclamo, advertencia, apercibimiento y/o intimación tendiente a modificar la conducta cuestionada y, de allí, el carácter extemporáneo y sorpresivo de la actuación sumarial dispuesta con la deriva posterior que concluyó con la imposición de la sanción dispuesta. Habida cuenta de todo lo cual, de la exposición de las razones por las que se intenta sostener la conclusión a la cual se arriba, indica que cuando las autoridades administrativas dispusieron la sanción disciplinaria se apartaron de los hechos relevantes debidamente comprobados en el caso, encontrándose de tal modo afectado un elemento esencial del acto administrativo, cual es su “causa”, el que requiere, entre otros aspectos, que el acto no sea producto de la simple voluntad del funcionario sino, antes bien, tenga su razón jurídica basada en los hechos y en la norma aplicable. En palabras de la Corte Federal, el acto por el que se aplique una sanción disciplinaria debe estar siempre respaldado en la efectiva concurrencia de los hechos descriptos por el presupuesto de hecho previsto en la norma aplicable, de lo contrario el acto administrativo debe fulminarse con su expulsión del mundo jurídico (Conf.: CSJN, 15/07/1970, “Hochban, Salomón I.”, Fallos 277:205).

III.2. Dentro de este orden de ideas, solo me resta señalar, también al amparo de la prueba examinada, la evidente *desproporción* que advierto entre la falta administrativa imputada a la actora y la sanción disciplinaria que le fuera impuesta. Así lo juzgo, porque la cesantía, como medida expulsiva, importa la máxima *pena administrativa* de la que es pasible un empleado público, desdeñándose de este modo, la proporcionalidad propia de la escala de sanciones disciplinarias que debe ser atendida por la autoridad administrativa.

Insisto en este aspecto, la medida disciplinaria que estoy examinando importa un *exceso de punición*. Puesto que no guarda relación con el hecho que dio lugar a la investigación sumarial sino que, además, cuando las autoridades administrativas valoraron la *pena administrativa* que daría finiquito al procedimiento sumarial, no analizaron otros elementos de suma importancia. Por ejemplo, que no constan en el Legajo Personal de la actora sanciones anteriores.

Estas razones, sellan la suerte del caso. Doy razones.

IV. Retomando la temática introducida en el acápite II., recordaré que *"…cuando de controlar la actividad -discrecional o no- de la Administración se trata, los tribunales deben hacerlo desde la única herramienta que -en virtud de la competencia que les ha sido constitucionalmente asignada- poseen, es decir, bajo el prisma de la juridicidad de aquella actividad (…) el control de la juridicidad queda circunscripto a la razonabilidad, en la medida en que sea reclamada -después- por el sujeto legitimado..."* (STJ CH SD N° 45/2020).

En ese sentido, es dable señalar que el control judicial de esta potestad se aplica a la legitimidad del acto y busca establecer si los hechos o motivos invocados existieron en la realidad, si constituyen una transgresión a los deberes impuestos y, en relación con la imposición de la pena, si se respetó el principio de razonabilidad. Previno este Superior Tribunal que es indiscutible, que *un acto es irrazonable* cuando está ausente de sustento verdadero o justo para el caso que se trate. Ello entendiendo la razonabilidad como criterio de selección y de ponderación (proporción) de la solución jurídica, o como equivalente a la justicia, representando en ambos casos un factor de suficiente razón del derecho (SD N° 01/SCA/11).

Remarco que *"…la apreciación de los hechos, la gravedad de la falta y la graduación de las sanciones pertenece al ámbito de las facultades discrecionales del tribunal administrativo, ejercicio éste que* ***no debe ser sustituido por los jueces*** *a quienes sólo cabe revisarla en caso de* ***arbitrariedad manifiesta.*** *Sólo cabe apartarse de las sanciones impuestas por un tribunal administrativo si del examen de los hechos concretos surge que las mismas* ***no guardan proporción con la falta imputada...*** *si los hechos o antecedentes invocados no han existido, no son reales..."* (CN Civ. Sala A "Sánchez Carolina..." del 20/10/93 citado en STJCH SD N° 9/SCA/08).

Dados estos enunciados, en su virtud he de decir que la sanción de cesantía impuesta no guarda proporcionalidad con la falta administrativa; razón por la cual, voy a acompañar la conclusión que propicia la Votante que principia este

pronunciamiento, para declarar la nulidad de la Resolución N° 9572/21 en tanto los vicios de que adolece afectan su razonabilidad y determinan su arbitrariedad. En consecuencia, también juzgo pertinente que se ordene la reincorporación de la señora <Persona 1> al Poder Judicial de la Provincia, en un cargo equivalente al que ocupaba y según fuera requerido en la demanda.

V. En relación con la pretensión de pago de salarios caídos, adhiero y refuerzo el criterio sentado en el apartado IX.2. del voto de la Dra. Bustos.

La decisión de no reconocer los salarios caídos por funciones no desempeñadas, pese a la ilegitimidad de la cesantía, constituye la regla consolidada en la jurisprudencia de este Tribunal y de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

El criterio se sustenta en que el salario (remuneración) es la contraprestación por el servicio efectivamente prestado. En la relación de empleo público, no existe norma expresa y específica que obligue al Estado a pagar un salario por un servicio que, aun cuando la separación haya sido ilegítima, no fue materialmente ejecutado por el agente.

VI. Por lo demás, adhiero íntegramente a las consideraciones y a la decisión acerca del modo en que procede imponer las costas del presente juicio y, también, la determinación de los emolumentos de los profesionales que han tomado intervención en este proceso.

Así voto.

El Dr. Javier Gastón Raidan dijo:

I. Comparto la reseña de antecedentes del proceso (punto I) y el tratamiento de las cuestiones planteadas que desarrolló mi distinguida colega Dra. Bustos en los apartados II, III, V y VI de su voto, por lo que remito a lo allí consignado, relato y fundamentos que hago propios (arts. 2 y 3 Ley V N° 203).

II. Creo oportuno decir que coincido enteramente con la solución propuesta.

II.1. Liminarmente, es interesante destacar que el caso que nos ocupa, evidencia un comportamiento estatal en perjuicio de la perspectiva de género que, de manera transversal, se extiende a todo el ámbito del derecho. Ésta hace que los jueces debamos poner especial énfasis en los métodos de valoración de las pruebas producidas, a la luz de aquellos parámetros interpretativos que hacen al contexto dentro del cual tuvo lugar cada uno de los comportamientos ilícitos sometidos a juzgamiento.

II.2. En relación con la idea anterior, resulta procedente valorar los argumentos de la accionante para rebatir la regularidad del procedimiento sumarial y obtener la declaración de nulidad de la sanción disciplinaria que le fuera impuesta por la RSA N° 9572/21; lo que ha logrado con creces.

Acertadamente se ha explicado en el referido sufragio, en opinión que comparto, que la actividad estatal goza de la presunción de legitimidad. En ese marco, las sanciones disciplinarias no escapan de ese razonamiento, siendo la potestad discrecional de la que goza el Estado revisable,

únicamente, en aquellos casos de manifiesta arbitrariedad o irrazonabilidad. Ambas hipótesis han sido probadas en estos obrados.

Por otra parte, como lo sostienen los preopinantes, es una verdad indubitada que los Magistrados debemos velar por el cumplimiento de las normas que resultan aplicables al caso. En consecuencia, las particularísimas circunstancias que el presente juicio contiene, determina sin más la declaración de nulidad de la cesantía de la señora <Persona 1>. Siendo suficiente para fundar lo anterior, dar por reproducido aquí el razonamiento lógico jurídico desarrollado por la Dra. Bustos (puntos VI y VII) para tener por probado el *vicio en la causa* de la Resolución impugnada, tal y como fue alegado en la demanda.

III. Dicho ello, he de acompañar la solución propuesta, por cuanto comparto que corresponde hacer lugar a la demanda, en cuanto a la declaración de nulidad del acto administrativo segregatorio y la reincorporación de la accionante. Además, adhiero a las razones expresadas por los Colegas que me preceden y juzgo procedente que sean rechazados los salarios caídos, cuyo abono ha sido exigido como pretensión accesoria. Toda vez que carecen de causa jurídica que lo justifique.

IV. Por lo demás, en lo que al tema costas y honorarios refiere, concuerdo con los argumentos explicitados por la Dra. Bustos en el apartado IX de su voto, por lo que entiendo procedente la aplicación proporcional de las costas, conforme el resultado obtenido (art. 72 del CPCC). También, adhiero a la determinación de los honorarios de los profesionales actuantes como allí se propone.

V. Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente;

S E N T E N C I A:

1°) Hacer lugar parcialmente a la demanda intentada contra la Provincia del Chubut por la Sra. <Persona 6>, declarando la nulidad de la Resolución de Superintendencia Administrativa N° 9572/21 y su sucedáneo el Acuerdo Plenario N° 4979/21.

2°) Ordenar a la Provincia del Chubut que, a través de la Dirección de Recursos Humanos de este Superior Tribunal, **reincorpore** a la nombrada en el cargo de Oficial Superior que ocupaba al momento de la cesantía. La medida dispuesta, no podrá ejecutarse en los Juzgados Laborales de la Circunscripción Judicial III -Trelew- y deberá hacerse efectiva dentro del término de treinta (30) días de notificada la presente.

3°) Desestimar la pretensión accesoria que, en concepto de salarios caídos, procuró la nombrada, por las razones dadas en la presente.

4°) Imponer las costas en un 30% a la actora y en un 70% a la Provincia demandada (art. 72° del CPCC).

5°) Regular los honorarios profesionales de las patrocinantes de la actora, <Persona 7> y <Persona 16>, en forma conjunta y por las tareas cumplidas en este juicio, en el 14% del monto del proceso que deberá ser determinado según se indica en el apartado IX del primer voto. A los representantes procesales de la Provincia del Chubut, Dres. <Persona 11> y <Persona 8>, de manera conjunta y por su actuación en dos etapas del proceso, en el

6,66% (2/3 de 10%) sobre idéntica base (arts. 5, 6, 9, 37 y 46 de la Ley XIII N° 4). Para ambos honorarios, siempre que superen el mínimo legal establecido en el art. 7° de la Ley Arancelaria, y con más IVA, si correspondiere.

6°) Fijar los estipendios de la perita informática -Licenciada en Sistemas- <Persona 2>- en el 1% del importe litigioso (art. 60 Ley XIII N° 4); con más el IVA, si correspondiere.

7°) Regístrese y notifíquese.

Fdo. digitalmente, en fecha 19 de diciembre de 2025, por Javier Gastón Raidan, Silvia Alejandra Bustos, Ricardo Alberto Napolitani y Sergio Rubén Lucero.