En la ciudad de Trelew, a los 02 días de marzo del año dos mil veintiséis, se reúne la "Sala 2" de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Marcelo Fernando Peral y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Guillermo Nicolás Walter, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"<Persona 1> c/ PROVINCIA DEL CHUBUT s/ Querella sindical (Ley 23551)." (Expte. Nro. 760 – Año 2025 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. Los Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? **I. A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Marcelo Peral expresó:

--1. Llegan estos autos a conocimiento del Tribunal con motivo del recurso de apelación deducido por la demandada el 22/10/2025 (ID 2110611) contra la sentencia definitiva dictada con fecha 17 de octubre de 2025, mediante la cual se hizo lugar a la querella sindical interpuesta por la A<Persona 1> en contra de la provincia del Chubut, ordenó el inmediato cese de la conducta antisindical consistente en negarse a negociar colectivamente, bajo apercibimiento, en caso de incumplimiento, de aplicar una multa diaria de $ 500.000 e impuso las costas a la accionada.

2. El recurso de apelación que da lugar a la intervención de esta Cámara de Apelaciones, fue concedido el 27/10/2025 en relación y con efecto devolutivo, y fundado a través del ID 2126833 (04/11/2025), cuyo traslado fue contestado por la actora el 13/11/2025 (ID 2141037).

3. En la sentencia recurrida, la magistrada de grado inicialmente puntualizó que las prácticas desleales se encuentran taxativamente tipificadas en el art. 53 de la Ley 23.551 y que su juzgamiento requiere la configuración de conductas típicamente antijurídicas. Indica que la <Persona 1> denuncia la comisión de las conductas previstas en los incisos f) y j) de dicha norma.

En relación con la negativa a negociar colectivamente, tuvo por acreditado que <Persona 1> solicitó en reiteradas oportunidades la constitución de la comisión paritaria sin obtener respuesta, señalando que la Ley X N° 39 impone la obligación de constituirla dentro de los cinco días hábiles de requerido, no tratándose de una facultad discrecional del Estado. Concluyó que el incumplimiento de dicha obligación importa una negativa a negociar colectivamente.

Luego analizó el dictado unilateral del Decreto N° 124/25, destacando que se produjo luego del rechazo de la propuesta salarial y del pedido de cuarto intermedio, sin que se hubieran agotado las instancias de negociación ni actuado de buena fe, entendiendo que también configura una negativa a negociar colectivamente.

Respecto del impedimento de acceso de <Persona 1> a la reunión del 27 de febrero de 2025 y su exclusión de la reunión del 6 de marzo de 2025, señaló que no existe norma que

autorice a privar a una asociación sindical de los derechos derivados de su personería gremial por el solo hecho de no acatar una conciliación obligatoria, sin procedimiento previo ni garantía de defensa. Concluyó que dichas conductas constituyen sanciones anticipadas y carentes de sustento legal, configurando prácticas desleales.

En cuanto al trato discriminatorio, sostuvo que se encuentra acreditado que <Persona 1> fue excluida de las reuniones paritarias mientras que otras asociaciones sindicales, en igual situación frente a la conciliación obligatoria, sí participaron, lo que carece de justificación y configura trato discriminatorio en razón del ejercicio de derechos sindicales, encuadrable en el art. 53 inc. j) de la Ley 23.551.

Finalmente, la jueza señaló que, si bien correspondería la aplicación de la multa prevista en el art. 55 de la Ley 23.551, resultaría improcedente fijarla en favor de la autoridad administrativa que incurrió en las conductas sancionadas, por lo que decide no imponer multa, ordenando en cambio el cese inmediato de la conducta antisindical bajo apercibimiento de aplicar una suma diaria de $500.000 por cada día de incumplimiento, a favor de la asociación sindical actora.

4. La demandada, al fundar su recurso de apelación plantea seis agravios, los que reseñaré y analizaré seguidamente.

4.a. En primer lugar, alega que la sentencia incurre en un vicio sustancial al apartarse del principio de legalidad que rige el juzgamiento de las prácticas desleales previstas en el artículo 53 de la Ley 23.551. Señala que, aun cuando la propia sentencia reconoce que se trata de conductas taxativamente tipificadas y de naturaleza sancionatoria, termina creando figuras no previstas legalmente, forzando su encuadre en los incisos f) y j) del artículo 53 mediante una interpretación extensiva y subjetiva.

Afirma que la sentencia considera prácticas antisindicales tres conductas que no se encuentran tipificadas: (i) una supuesta negativa a convocar paritaria, (ii) el dictado de un decreto de aumento salarial y (iii) la presunta exclusión de <Persona 1> de reuniones paritarias. Señala que la enumeración del artículo 53 es taxativa, que no admite analogía ni ampliación interpretativa y que la consecuencia sancionatoria impone la aplicación estricta del principio de tipicidad. Concluye que el fallo desnaturaliza el régimen legal, incurre en arbitrariedad y que este agravio atraviesa toda la sentencia, por lo que corresponde su revocación total.

4.b. Como segundo agravio, la demandada recurrente plantea que el fallo tiene por acreditadas conductas antisindicales sin respaldo probatorio suficiente.

En sustento de dicha afirmación, en relación a la negativa achacada a convocar a paritaria, sostiene que la jueza parte de una premisa fáctica errónea al considerar que la Provincia se negó a constituir la comisión paritaria y expresa, que de la contestación de demanda y de la prueba surge que el Poder Ejecutivo convocó a paritaria el 7 de febrero de 2025, fijando

reunión para el 14 de febrero, fecha en la que efectivamente se realizó. En base a esa argumentación, alega que no existió silencio, omisión ni negativa, y también sostiene la asimilación de “negativa” con “omisión” resulta arbitraria y expresa que no puede configurarse negativa a negociar cuando existió una convocatoria formal y reuniones efectivamente realizadas.

Asimismo, alega que la sentencia vulnera el artículo 390 del CPCC al fundar sus conclusiones en precedentes ajenos al caso, en particular en una sentencia dictada en un expediente distinto, lo que afirma evidencia una ausencia de sana crítica por adherir a un razonamiento ajeno, prescindiendo del examen de las constancias de autos y del contexto negocial que aquí se discute.

Finalmente, en este segundo agravio, la recurrente expresa que la sentencia ignora el deber de negociación de ambas partes previsto en el artículo 21 de la Ley X N° 39 y omite considerar que <Persona 1> convocó a medidas de fuerza cuando la mesa de diálogo se encontraba abierta, con cuarto intermedio pendiente y fechas notificadas. Detalla el desarrollo cronológico de las reuniones, las notificaciones cursadas y sostiene que fue <Persona 1> quien se apartó voluntariamente del proceso negocial, tanto antes como después de la conciliación obligatoria. En base a esas consideraciones, afirma que la no participación de <Persona 1> no constituyó una sanción anticipada, sino consecuencia de su propio incumplimiento.

4.c. Como tercer agravio, sostiene que la sentencia califica erróneamente como antisindical el dictado del Decreto N° 124/25 que otorgó un aumento salarial, afirmando que el artículo 53 de la Ley 23.551 no tipifica como práctica desleal el otorgamiento unilateral de aumentos y que no existe norma que obligue al Estado a anunciar previamente dicha decisión.

Señala que el aumento fue dictado dentro de las competencias del Poder Ejecutivo, mientras la negociación seguía formalmente abierta, y que resulta improcedente considerar una mejora salarial como violación al deber de buena fe, argumentando que el fallo confunde el ejercicio legítimo de potestades administrativas con una conducta antisindical inexistente.

4.d. En el titulado cuarto agravio cuestiona que la sentencia tenga por configurada una conducta discriminatoria en los términos del artículo 53 inciso j), afirmando que no se probó que <Persona 1> y <Persona 2> se encontraran en igualdad de situación, ya que <Persona 1> persistió en medidas de fuerza y no acató la conciliación, mientras que <Persona 2> retomó la negociación institucional. Sostiene que no se acreditó el nexo causal entre la diferencia de trato y el ejercicio de derechos sindicales, ni el elemento subjetivo exigido por la norma, por lo que el encuadre resulta arbitrario.

4.e. En su quinto agravio, sostiene que la sentencia funda la existencia y continuidad de una supuesta conducta antisindical en un antecedente judicial ajeno y pendiente de resolución al momento del fallo. Indica que dicho antecedente fue posteriormente rechazado mediante sentencia firme, lo que demuestra la falta de sustento de la fundamentación y afirma que el fallo incorpora hechos externos y ajenos al proceso, vulnerando los principios de congruencia, imparcialidad y motivación.

4.f. Finalmente, en el sexto agravio, la demandada cuestiona la imposición de un apercibimiento pecuniario diario de $500.000 a favor del sindicato actor, sosteniendo que se trata de una sanción creada sin sustento legal. Afirma que, si la jueza consideró improcedente la multa del artículo 55 de la Ley 23.551, no podía sustituirla por una sanción pretoriana y sostiene que la sanción carece de previsión normativa, resulta desproporcionada, altera el régimen legal de las prácticas desleales y configura un exceso jurisdiccional.

Concluye que no se ha demostrado la existencia de conducta antisindical alguna atribuible al Estado Provincial, que la sentencia se funda en una valoración arbitraria de los hechos y en una errónea interpretación de la Ley 23.551, y que corresponde su revocación total, con costas.

5. Reseñado el pronunciamiento apelado y los agravios articulados a su respecto. En primer lugar, aclaro que serán abordados y analizadas sólo las cuestiones y planteos que sean conducentes a la solución del caso. Ello en tanto no es obligación de los jueces seguir a las partes en todas sus alegaciones y argumentos; bastando con que se hagan cargo de aquellos que sean conducentes a la decisión del litigio (Fallos 221:37; 222:186; 226:274; 228:279; 233:47; 234:250; 243:563; 247:202; 310:1835; 322:270; 329:1951, entre muchos otros).

Efectuada esa aclaración, ante el tenor de los planteos recursivos, cabe precisar que en el presente pronunciamiento, en concreto, corresponde establecer si debe ser refrendado o revocado el fallo recurrido, en tanto en el mismo, la jueza de grado estableció que el accionar de la demandada que analizó constituye conducta antisindical por ser representativo de las prácticas desleales previstas en art. 53 incs. f) y j) de la ley 23.551, ello por evidenciar –según su criterio– negativa a negocias colectivamente con el sindicato actor y la discriminación de éste.

Siendo esa la cuestión medular a establecer, inicialmente considero oportuno formular algunos breves comentarios en relación a las denominadas prácticas desleales en el derecho colectivo del trabajo.

Como surge de la lectura y de la doctrina elaborada en torno a los arts. 53, 54 y 55 de ley 23.551, la práctica desleal es una conducta típica – o sea que debe estar prevista legalmente– del empleador o de las asociaciones profesionales que los agrupan, que en forma directa o

indirecta, por acción u omisión, tiene como propósito obstruir o dificultar el normal desarrollo de las actividades de las asociaciones sindicales. En razón de ser ese su propósito u objetivo se las se ha definido como *"las acciones u omisiones contrarias a la ética de la relación de trabajo"*.

Con mayor detalle, se ha dicho que debe ser considerada práctica desleal "toda conducta del empleador que directa e indirectamente se halle dirigida a menoscabar, perturbar u obstruir la acción y el desarrollo de las asociaciones profesionales y de los derechos que en su consecuencia se reconocen …" (Monzón, Máximo Daniel, "Las prácticas desleales a través de las decisiones del Consejo Nacional de Relaciones Profesionales", DT, 1952, p. 584 citado por Corte Néstor T., El modelo sindical argentino, Régimen Legal de las Asociaciones Sindicales, Rubinzal Culzoni editores, segunda edición actualizada, pág. 504).

Con similar criterio, también se ha dicho que "Se trata de ilícitos laborales colectivos, comportamientos activos u omisivos que, aun cuando no constituyan delito por no lesionar directamente los bienes jurídicos tutelados por el Código Penal (la libertad de asociación y de trabajo, art. 158 del Código cit.) coartan, impiden, restringen o dificultan el ejercicio regular de los derechos y potestades inherentes a la libertad sindical individual y a la autonomía sindical colectiva" (Cabanellas, Guillermo; Derecho Sindical y Corporativo, p. 735 citado por Corte Néstor T., ob. Cit., pág. 505).

Conforme a los conceptos expresados, las prácticas desleales en el derecho colectivo del trabajo, sin duda deben estar constituidas por actos u omisiones antijurídicos, descriptos en la ley (tipicidad) y que, por ser pasibles de sanciones, si bien no son asimilables a los delitos previstos por el Código Penal, deben aplicarse en su análisis y juzgamiento principios propios de todo derecho contravencional – sancionatorio (principio de legalidad, proporcionalidad entre la falta o graduación de la sanción, non bis in ídem, aplicación de la norma sancionatoria más benigna, principio de favor al imputado).

En tal sentido, se ha dicho que: "…para el juzgamiento de las prácticas desleales deben aplicarse principios propios del Derecho contravencional tales como el principio de legalidad, la proporcionalidad entre la falta y la sanción, el *non bis in idem*, la aplicación de la ley más benigna y el principio in dubio pro reo" (Sappia Jorge en Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Mario Ackerman, Rubinzal Culzoni, Tomo VII, pág. 760).

Como se destacó en la sentencia recurrida y como indica la demandada al expresar agravios, se ha señalado que las prácticas desleales son ilícitos laborales colectivos y por consiguiente la enumeración legal de los supuestos que las configuran debe considerarse taxativa y consecuentemente, no pueden incorporarse por analogía como acciones u omisiones punibles, otras conductas que las tipificadas por el texto de la ley (cfr. Carlos Alberto Etala, Derecho Colectivo del Trabajo, pág. 253).

Por lo hasta aquí apuntado, es claro que no cualquier conflicto colectivo, desacuerdo salarial o divergencia en el marco de la negociación colectiva puede ser subsumido en dicha figura, pues ello implicaría desnaturalizar el régimen legal y convertir la querella sindical en un mecanismo impropio de intromisión judicial en el desarrollo del proceso paritario.

La sentencia de grado tuvo por configurada la conducta prevista en el art. 53 inc. f de la ley 23.551 por entender, en base a considerar que el Poder Ejecutivo no constituyó la comisión paritaria dentro del plazo legal y que adoptó decisiones unilaterales, que existió una negativa a negociar colectivamente.

Si bien puede reconocerse cierta mora en dar inicio a la negociación paritaria, en mi criterio, del contexto fáctico acreditado en autos no surge que haya existido negativa a negociar en los términos previstos por la normativa legal aplicable, ya que (i) existió convocatoria a reunión paritaria, (ii) se celebró una reunión en la que participaron todas las entidades sindicales, incluida <Persona 1>, (iii) se formuló una propuesta que fue rechazada y se acordó un cuarto intermedio, (iv) durante la vigencia de dicho cuarto intermedio, <Persona 1> dispuso medidas de fuerza y no acató la conciliación obligatoria, (v) el proceso de negociación paritaria continuó con las restantes organizaciones sindicales.

Al respecto, es oportuno remarcar que de la prueba documental aportada por las partes y de los expedientes administrativos ofrecidos como prueba, surge:

a) Que <Persona 1> solicitó la apertura de negociaciones paritarias mediante notas dirigidas al Secretario de Trabajo (noviembre 2024), al Gobernador de la Provincia (diciembre 2024) y al Ministro de Educación (enero 2025).

b) Que el Ministerio de Educación requirió con fecha 7 de febrero de 2025 la apertura de la paritaria salarial docente.

c) Que con posterioridad a dichos pedidos se dio inicio a la negociación paritaria, celebrándose, el día 14 de febrero de 2025, una primera reunión con la participación de autoridades del Poder Ejecutivo provincial, funcionarios de la Secretaría de Trabajo y representantes de los sindicatos <Persona 3>, <Persona 4>, <Persona 5>, <Persona 2>, <Persona 6>, <Persona 7> y <Persona 1>.

d) Que en dicha reunión, el Gobierno Provincial formuló una propuesta salarial que fue rechazada por las organizaciones sindicales, considerada insuficiente. Ante ello, se acordó un cuarto intermedio hasta el día 20 de febrero de 2025, solicitando <Persona 1> que la reunión se retomara el martes o miércoles de esa semana.

e) Que el 21 de febrero de 2025, el Ministro de Educación solicitó a la Secretaría de Trabajo la convocatoria a todas las entidades gremiales para reanudar la mesa paritaria el día jueves 27 de febrero de 2025, disponiéndose la notificación de las partes, siendo el sindicato actor notificado el día 20 de febrero de 2025.

f) Que <Persona 1> comunicó el día 21 de febrero de 2025 la convocatoria a un paro total de actividades con abandono de los lugares de trabajo para los días lunes 24 y martes 25 de febrero de 2025.

g) Que ante dicha decisión del sindicato, la Secretaría de Trabajo dictó la Resolución Nº 14/2025, mediante la cual declaró la existencia de un conflicto colectivo entre <Persona 1> y el Ministerio de Educación, dispuso el sometimiento obligatorio a la instancia de conciliación laboral por el plazo de quince días hábiles, ordenó que la situación se retrotraiga al estado anterior al conflicto y convocó a audiencia para el día 27 de febrero de 2025.

h) Que <Persona 1>, hizo saber que no acataría la conciliación obligatoria dispuesta por la

referida Resolución N° 14/2025 y ratificó las medidas de fuerza.

i) Que con fecha 25 de febrero de 2025, la autoridad administrativa dictó la Resolución Nº 240/2025, mediante la cual declaró la ilegalidad de la medida de fuerza, exhortó a su desistimiento, dispuso la correspondiente denuncia ante la autoridad nacional y suspendió la audiencia prevista para el 27 de febrero de 2025.

La secuencia de hechos reseñada, a mi entender impide imputar omisión o negativa a negociar por parte del Estado provincial, dado que el proceso paritario fue efectivamente convocado y además, fue el propio sindicato actor el que decidió iniciar medidas de fuerza cuando el mismo se desarrollaba.

En igual sentido, no puede considerarse antisindical que el Estado haya continuado el proceso de negociación con otras organizaciones cuando el sindicato actor decidió paralizar la negociación al tomar medidas de fuerza.

Adoptar medidas de fuerza y convocar a un paro durante el proceso de negociación, cuando se había formulado una oferta y ante su rechazo se había llamada a un cuarto intermedio, pudo ser válidamente considerado infracción al deber de buena fe negocial previsto en el art. 21 de la Ley X N° 39 (que establece que las partes están obligadas a negociar, a concurrir a las audiencias citadas y a realizar los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos) y justificar la no participación de la entidad gremial en las reuniones realizadas el 27 de febrero de 2025 y del 6 de marzo de 2025.

Por lo indicado en los párrafos precedentes, como anticipé, no comparto las conclusiones de la Jueza de grado en cuanto estableció que en el caso se debe imputar a la demandada infracción del art. 53 inc. f de la ley 23.551, ya que no encuentro acreditado que el estado provincial se haya rehusado a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o haya provocado dilaciones tendientes a obstruir el proceso de negociación.

Asimismo, a mi entender es equivocado que se haya calificado como práctica desleal el dictado de un decreto de recomposición salarial. Tal calificación no puede ser refrenda, dado que no encuentra respaldo alguno en el texto del art. 53 de la Ley 23.551, y además porque

no es lógico ni razonable que se considere –obstructivo o dilatorio de la negociación ni mucho menos como violatorio de la libertad sindical– al otorgamiento de mejoras salariales por parte del empleador durante el proceso de negociación, cuando este proceso –sin perjuicio de la recomposición otorgada unilateralmente– continúa su desarrollo.

En otras palabras, el ejercicio de facultades propias del Poder Ejecutivo en materia salarial, aun en contextos de conflicto, no configura *per se* arbitrariedad ni ilegalidad, ni puede ser subsumido forzadamente en figuras legales que no prevén esa situación.

Para finalizar, debo agregar que tampoco advierto configurado el trato discriminatorio previsto en el art. 53 inc. j) de la Ley 23.551, como se estableció en la sentencia recurrida. Pese a lo afirmado por la actora, la diferencia de trato entre organizaciones sindicales, por haberse aceptado la participación en reuniones de negociación de algunas organizaciones sindicales cuando no se admitió la del sindicato actor que había dispuesto medidas de fuerza y había rechazado la conciliación obligatoria, al no estar acreditado que las organizaciones se encontraban en idéntica situación fáctica y jurídica, no puede considerarse que existió discriminación antisindical.

El hecho que se haya denunciado –conjuntamente con el sindicato actor– a otras entidades gremiales ante el Ministerio de Capital Humano de Nación, no acredita que las entidades denunciadas estuvieran en idéntica situación fáctica y que hayan actuado de idéntica manera en el desarrollo del conflicto y de la negociación, como se insinúa en la sentencia recurrida y afirma la actora al contestar agravios.

Según sostiene la demandada y de la causa no surge acreditado lo contrario, las organizaciones sindicales que participaron de las reuniones del 27 de febrero de 2025 y del 6 de marzo de 2025, aceptaron la conciliación obligatoria dispuesta por la Secretaría de Trabajo mediante resolución N° 14/2025.

En razón de ello, no corresponden tener por acreditado que la situación fáctica era idéntica y tampoco es posible afirmar que la no participación de <Persona 1> en los encuentros referidos haya obedecido a un trato discriminatorio e ilegal en los términos previstos por el art. 53 inc. j de la ley 23.551.

Por todo lo expuesto, a mi entender, en autos no se acreditó la existencia de prácticas desleales en los términos del art. 53 de la Ley 23.551 y, por lo tanto, la sentencia de primera instancia incurre en erróneo encuadramiento jurídico y en una interpretación excesiva e incorrecta de normas sancionatorias.

En definitiva, como corolario de todo lo expresado, propongo al pleno revocar la sentencia apelada y rechazar la querella sindical.

6. Conforme la solución que propongo y en virtud de lo dispuesto por el art. 282 del CPCC, corresponde readecuar la imposición de costas de primera instancia, así como imponer las de esta alzada.

Como propongo revocar la sentencia y rechazar la querella sindical, postulo imponer las costas de ambas instancias a la actora vencida (conf. arts. 69 del CPCC).

En cuanto a los honorarios de primera instancia, en virtud del resultado final de la *litis* y del mérito y la extensión de las tareas realizadas, entiendo que se deben fijar a favor del Dr. <Persona 8>, en la suma equivalente a 30 JUS y los de los Dres. <Persona 9> y <Persona 10>, en conjunto, en la suma equivalente 40 JUS (arts. 2, 5, 7, 8, 9 y 46 de la ley XIII N° 4), con más el IVA en caso de corresponder.

--Finalmente, respecto de los honorarios por los trabajos realizados en esta instancia, teniendo en cuenta el resultado del recurso articulado, encuentro adecuado regular los honorarios del Dr. <Persona 8> en la suma equivalente a 7,5 JUS y los de los Dres. <Persona 9> y <Persona 10>, en conjunto, en la suma equivalente a 14 JUS (arts. 2, 5, 7, 8, 9, 13 y 46 de la ley XIII N° 4), con más el IVA en caso de corresponder.

A la primera cuestión me expido entonces POR LA NEGATIVA.

I. A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Guillermo Nicolás WALTER dijo:

1. ACLARACIÓN PRELIMINAR.

Luego del intercambio de opiniones producido en el Acuerdo de Sala, y por razones de economía procesal, me abstendré de realizar una reseña detallada de los antecedentes del caso, del contenido de la sentencia dictada en la instancia de grado y de los agravios formulados por la parte demandada, toda vez que tales extremos han sido desarrollados de manera completa y precisa en el voto del magistrado que me precede en el orden de votación.

Formularé, no obstante, las consideraciones que siguen a fin de satisfacer la exigencia de fundamentación establecida en el art. 169 de la Constitución de la Provincia del Chubut, conforme lo dispuesto por la Ley V N° 203.

2. CONSIDERACIONES SOBRE LA SOLUCIÓN PROPUESTA.

2.1. Sobre la configuración de prácticas desleales.

(a) Adelanto que comparto la solución propuesta por el Dr. Marcelo Fernando Peral, en cuanto concluye que en el caso no se encuentran acreditadas las prácticas desleales imputadas al Estado Provincial en los términos del art. 53 de la Ley 23.551.

Tal como surge del análisis efectuado en el voto precedente (punto 5), las conductas que la sentencia de primera instancia calificó como antisindicales no encuadran adecuadamente en los supuestos taxativamente previstos por dicha norma, lo que impide subsumirlas en el régimen sancionatorio previsto por la legislación sindical.

En efecto, las denominadas prácticas desleales constituyen ilícitos laborales colectivos cuya tipificación legal es estricta, razón por la cual su juzgamiento debe realizarse con arreglo a los principios propios del derecho sancionatorio, particularmente el principio de legalidad y el de tipicidad. Ello implica que sólo pueden considerarse tales aquellas

conductas expresamente previstas en la ley, no siendo admisible su extensión por vía interpretativa o analógica.

(b) En ese contexto, coincido con el magistrado preopinante en que del material probatorio incorporado al proceso no surge acreditada una negativa del Estado Provincial a negociar colectivamente con la asociación sindical actora.

Por el contrario, de las constancias de autos se desprende que el proceso paritario fue efectivamente convocado y que incluso se celebró una reunión inicial con la participación de todas las organizaciones sindicales, incluida la entidad actora, en la cual se formuló una propuesta salarial que fue rechazada y se dispuso un cuarto intermedio para continuar la negociación.

En ese contexto, corresponde señalar que el deber de negociar colectivamente de buena fe no impone a las partes la obligación de arribar a un acuerdo determinado, sino la de participar en el proceso de negociación con la finalidad de procurar soluciones al conflicto colectivo. Por ello, la sola circunstancia de que no se hubiera alcanzado un acuerdo en la instancia inicial o de que el Poder Ejecutivo hubiera adoptado posteriormente una decisión en materia salarial no permite concluir, sin más, que hubiera existido una negativa a negociar o una conducta obstructiva del proceso paritario.

Asimismo, surge que durante el desarrollo de dicho proceso la asociación sindical <Persona 1> dispuso medidas de fuerza y manifestó su decisión de no acatar la conciliación obligatoria dispuesta por la autoridad administrativa, circunstancias que —tal como se señala en el voto precedente— resultan relevantes para valorar el contexto en el que se desenvolvió el conflicto colectivo.

(c) En igual sentido, tampoco comparto el criterio de la sentencia recurrida en cuanto calificó como práctica desleal el dictado del Decreto N° 124/25 mediante el cual el Poder Ejecutivo dispuso una recomposición salarial.

Como acertadamente se señala en el voto que antecede, el otorgamiento de mejoras salariales por parte del empleador no se encuentra tipificado como práctica desleal en el art. 53 de la Ley 23.551, ni puede ser considerado —por sí mismo— como una conducta obstructiva de la negociación colectiva.

El ejercicio de facultades propias del Poder Ejecutivo en materia de política salarial, aun en un contexto de conflicto colectivo, no constituye *per se* una conducta antisindical ni puede ser subsumido en una figura legal que no contempla tal supuesto.

Además, tal como señalé al momento de pronunciarme en el Expediente N° 759/2025 CAT, caratulado *“ <Persona 1> c/ PROVINCIA DEL CHUBUT s/ Acción de amparo sindicial”* (Ley 23551), tampoco puede soslayarse que el dictado del Decreto N° 124/25 no implicó la clausura del ámbito paritario ni la sustitución del deber estatal de negociar colectivamente de buena fe, sino que se produjo en el contexto de un proceso de negociación

que había sido formalmente convocado y que se encontraba en desarrollo. En efecto, de las constancias de la causa surge que la instancia paritaria había sido abierta con participación de las organizaciones sindicales representativas y que la negociación no se encontraba agotada al momento del dictado del referido acto administrativo. Desde esa perspectiva, la decisión adoptada por el Poder Ejecutivo —más allá de la valoración que pudiera merecer en el plano de la política salarial— no puede ser interpretada como una conducta obstructiva de la negociación colectiva ni como un apartamiento del régimen institucional de negociación vigente en la provincia.

(d) Finalmente, tampoco encuentro configurado el trato discriminatorio previsto en el art. 53 inc. j) de la Ley 23.551.

Ello así, por cuanto —tal como se expone en el voto precedente— no se ha acreditado que las organizaciones sindicales que participaron en las reuniones posteriores se encontraran en una situación fáctica y jurídica idéntica a la del sindicato actor.

En particular, de las constancias de autos surge que las restantes entidades gremiales habrían acatado la conciliación obligatoria dispuesta por la autoridad administrativa, circunstancia que permite razonablemente diferenciar su situación de la del sindicato actor, el cual había decidido no acatar dicha medida y mantener las acciones de protesta.

Desde esa perspectiva, la decisión adoptada por la entidad sindical actora de no acatar la conciliación obligatoria dispuesta por la autoridad administrativa constituye un elemento relevante para valorar el desenvolvimiento del conflicto colectivo. Ello así, en tanto dicha herramienta constituye un mecanismo institucional previsto por el ordenamiento jurídico para encauzar los conflictos laborales y propiciar la continuidad del diálogo entre las partes, circunstancia que razonablemente permite diferenciar la situación de aquellas organizaciones sindicales que optaron por someterse a dicho procedimiento.

(e) En tales condiciones, coincido con el magistrado preopinante en que los hechos acreditados en la causa no permiten tener por configuradas prácticas desleales en los términos del art. 53 de la Ley 23.551, razón por la cual la sentencia de primera instancia incurre en un erróneo encuadramiento jurídico que torna procedente su revocación.

3. <u>SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER</u>.

Por todo lo expuesto, y adhiriendo sustancialmente a los fundamentos y conclusiones del voto del Dr. Marcelo Fernando Peral, entiendo que corresponde hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la demandada y, en consecuencia, revocar la sentencia de primera instancia para rechazar la querella sindical promovida por la <Persona 1>.

Asimismo, coincido con la propuesta efectuada en cuanto a la imposición de costas de ambas instancias a la parte actora vencida, de conformidad con lo dispuesto por el art. 69 del CPCC.

En relación con la regulación de honorarios de primera instancia y de esta alzada, también adhiero a las regulaciones propuestas en el voto precedente, por considerarlas adecuadas a la naturaleza del proceso, al resultado del litigio y a las pautas establecidas en la Ley XIII N° 4.

De tal manera, a la primera cuestión voto POR LA NEGATIVA.

II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, el Dr. Peral manifestó:

En vista del Acuerdo arribado corresponde:

I. REVOCAR la sentencia apelada, rechazando la querella sindical.

II. IMPONER las costas de ambas instancias a la actora vencida.

III. READECUAR los honorarios de primera instancia, fijando los del Dr. <Persona 8>, en la suma equivalente a 30 JUS y los de los Dres. <Persona 9> y <Persona 10>, en conjunto, en la suma equivalente a 40 JUS, en ambos casos con más el IVA si correspondiere.

IV. REGULAR los honorarios por las tareas ante esta alzada del Dr. <Persona 8> en la suma equivalente a 7,5 JUS y los de los Dres. <Persona 9> y <Persona 10>, en conjunto, en la suma equivalente a 14 JUS, con más el IVA si correspondiere.

V. Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, el Dr. WALTER expuso:

En atención a lo resuelto al tratar la primera cuestión, corresponde dictar el siguiente pronunciamiento:

I. REVOCAR la sentencia apelada.

II. RECHAZAR la querella sindical interpuesta por la <Persona 1>.

III. IMPONER las costas de ambas instancias a la actora vencida.

V. READECUAR los honorarios de primera instancia, fijando los del Dr. <Persona 8> en la suma equivalente a 30 JUS y los de los Dres. <Persona 9> y <Persona 10>, en conjunto, en la suma equivalente a 40 JUS, en ambos casos con más el IVA si correspondiere.

V. REGULAR los honorarios por las tareas desarrolladas ante esta alzada del Dr. <Persona 8> en la suma equivalente a 7,5 JUS y los de los Dres. <Persona 9> y <Persona 10>, en conjunto, en la suma equivalente a 14 JUS, con más el IVA si correspondiere.

VI. REGÍSTRESE, notifíquese y oportunamente devuélvase.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

<u>S E N T E N C I A</u>:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la “Sala 2” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; <u>RESUELVE</u>:

I. REVOCAR la sentencia apelada, rechazando la querella sindical.

II. IMPONER las costas de ambas instancias a la actora vencida.

III. READECUAR los honorarios de primera instancia, fijando los del Dr. <Persona 8>, en la suma equivalente a 30 JUS y los de los Dres. <Persona 9> y <Persona 10>, en conjunto, en la suma equivalente a 40JUS, en ambos casos con más el IVA si correspondiere.

IV. REGULAR los honorarios por las tareas ante esta alzada del Dr. <Persona 8> en la suma equivalente a 7,5 JUS y los de los Dres. <Persona 9> y <Persona 10>, en conjunto, en la suma equivalente a 14 JUS, con más el IVA si correspondiere.

V. Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Suscripta digitalmente por:

Marcelo PERAL

Guillermo WALTER

Registrada como sentencia definitiva N° 09/2026 SDL

Pablo Daniel SCHONHOFF (Secretario)