En la ciudad de Trelew, a los 01 días del mes de septiembre del año dos mil veintiséis, se reúne la "Sala 2" de la Cámara de apelaciones, con la Presidencia del Dr. Guillermo Nicolás Walter y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **" <PER_1> c/ PROVINIA DEL CHUBUT s/ Acción de reinstalación" (Expte. Nro. 388 - Año 2026 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. Guillermo Nicolás WALTER expresó:

1 SÍNTESIS DE LAS CUESTIONES A RESOLVER.

1.1 La sentencia definitiva recurrida.

Llegan estos autos a conocimiento del Tribunal con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte actora mediante ID 2382910 (03/06/2026), contra la Sentencia Definitiva N° 175/2026, de fecha 01/06/2026, mediante la cual se rechazó la demanda entablada por la Sra. <PER_1> contra la Provincia del Chubut, con imposición de costas a la actora vencida y regulación de los honorarios de los letrados intervinientes.

Mediante providencia de fecha 05/06/2026 se concedió el recurso de apelación en relación y con efecto devolutivo, expresando agravios la parte actora mediante ID 2396590 (12/06/2026), cuyo traslado, conferido el 16/06/2026, fue contestado por la parte demandada mediante ID 2411058 (23/06/2026).

1.2 El recurso de apelación de la parte actora.

1.2.1. La parte actora expresó tres agravios contra la sentencia que rechazó la demanda.

En el primer agravio, titulado *"Errónea interpretación del art. 49 inc. b) de la Ley 23.551. Fragmentación de la persona jurídica estatal. Aplicación aparente del estándar <PER_2>"*, sostuvo que la magistrada efectuó una interpretación restrictiva del recaudo de comunicación al empleador previsto en dicha norma, al considerar insuficiente la notificación cursada el 2 de enero de 2024 a la Secretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut. Alegó que dicho organismo no constituye un tercero ajeno al Estado provincial, sino un órgano con competencia específica en materia de relaciones laborales y sindicales, por lo que la recepción formal de la comunicación relativa a la calidad gremial de la actora debía considerarse idónea para incorporar esa información a la esfera de conocimiento del Estado empleador.

Añadió que, pese a invocar el criterio amplio sentado en el precedente *" <PER_2>"*, la sentencia terminó exigiendo que la comunicación fuera recibida por un órgano con competencia directa sobre la situación laboral de la trabajadora, requisito que —según afirmó— no surge del art. 49 de la Ley 23.551 ni de aquella doctrina.

Documento anonimizado por AymurAI

Señaló además que, atendiendo a las funciones de la Secretaría de Trabajo en materia de negociación colectiva, paritarias, conflictos colectivos y conciliación obligatoria, debía reconocérsele aptitud institucional para recibir ese tipo de comunicaciones, incluso a partir de la doctrina de las potestades implícitas, y concluyó que la interpretación adoptada desconocía el marco de tutela reforzada de la libertad sindical.

En el segundo agravio, titulado *"Omisión de valoración de prueba decisiva. Arbitrariedad por silencio probatorio"*, sostuvo que la sentencia incurrió en arbitrariedad al afirmar que no existía constancia de que la empleadora hubiera conocido por otros medios la calidad gremial de la actora, omitiendo valorar prueba incorporada a la causa que, a su criterio, demostraba lo contrario.

Señaló que del Acta N° 6 de Escrutinio Definitivo y Proclamación de Autoridades de <TEXTO_ANONIMIZAR_1> Seccional Chubut surgía que <PER_3> integraba el Consejo Asesor Provincial de esa organización sindical, mientras que del expediente sumarial acompañado por la propia demandada resultaba que aquel se desempeñaba como <TEXTO_ANONIMIZAR_2>, era jefe directo de la actora y había formulado y ratificado la denuncia que dio origen al sumario administrativo que culminó con su cesantía.

Afirmó que, al integrar <PER_3> la misma estructura sindical en la que <PER_1> había sido proclamada como <TEXTO_ANONIMIZAR_3>, necesariamente conocía su condición gremial, conocimiento que debía imputarse al Estado empleador conforme al criterio sentado en *" <PER_2>"*. Destacó que la sentencia no examinó ni mencionó esa circunstancia, pese a su relevancia para la solución del caso, por lo que entendió configurada una omisión de valoración de prueba conducente susceptible de modificar el resultado del litigio. Con sustento en jurisprudencia de la Corte Suprema, agregó que, si bien los jueces no están obligados a ponderar todos los elementos probatorios, no pueden prescindir de aquellos que resulten decisivos ni apartarse de la verdad jurídica objetiva que emerge de las constancias de la causa.

En el tercer agravio, titulado *"Error de derecho. El silencio de la trabajadora en el sumario. Inversión de la carga legal"*, sostuvo que la sentencia incurrió en un error al atribuir relevancia al hecho de que la actora no hubiera invocado durante el trámite sumarial su condición de representante sindical. Alegó que, conforme al art. 52 de la Ley 23.551, la carga de promover previamente la exclusión judicial de la tutela corresponde al empleador y que el trabajador no tiene el deber legal de recordarle la existencia de esa protección, por lo que hacer recaer sobre la actora semejante exigencia importaría invertir el régimen protectorio previsto por la normativa sindical. Reiteró, además, que el conocimiento de la condición gremial de <PER_1> debía atribuirse al Estado provincial, en tanto <PER_3>, su jefe directo e impulsor del procedimiento disciplinario, integraba simultáneamente la estructura sindical de <TEXTO_ANONIMIZAR_1>.

Documento anonimizado por AymurAI

Añadió que no resultaba jurídicamente admisible escindir el conocimiento de <PER_3> como funcionario público de aquel que poseía como dirigente sindical, pues, desde la perspectiva de la imputación orgánica, su actuación en ejercicio de funciones de dirección y control era directamente atribuible al Estado empleador. Sostuvo, por ello, que era la Administración la que debía haber actuado conforme al régimen de tutela antes de disponer la cesantía. Finalmente, invocó como elemento corroborante el Decreto N° 1314/25, mediante el cual la Provincia suspendió los efectos de la cesantía, ordenó restituir los descuentos salariales e instruyó a la Fiscalía de Estado a promover la acción de exclusión de tutela sindical, conducta que —a su criterio— importó un reconocimiento inequívoco de que la protección gremial de la actora se encontraba vigente.

Finalmente, sostuvo que la interpretación efectuada en la sentencia resultaba incompatible con el régimen de tutela sindical y con los principios constitucionales y convencionales que protegen la libertad sindical. Señaló que las garantías previstas en los arts. 48, 49 y 52 de la Ley 23.551 deben ser interpretadas de manera amplia y favorable al trabajador, por tratarse de una protección reforzada de raigambre constitucional y convencional, y afirmó que el fallo trasladó indebidamente a la actora las consecuencias de la organización interna de la Administración y de exigencias meramente formales.

Asimismo, hizo reserva del caso federal.

1.3. La respuesta de la parte demandada.

La parte demandada, al contestar los agravios, solicitó en primer término que el recurso fuera declarado desierto por incumplimiento de la carga prevista en el art. 268 del CPCC, al considerar que la expresión recursiva no contenía una crítica concreta y razonada de la sentencia, sino meras discrepancias, afirmaciones genéricas y argumentos que, en algunos casos, no habían sido introducidos oportunamente.

Subsidiariamente, defendió la corrección del fallo y sostuvo que la magistrada aplicó adecuadamente el criterio amplio sentado en *" <PER_2>"*, pues no exigió una forma sacramental de notificación, sino que concluyó que no se encontraba acreditado que la Provincia hubiera tenido conocimiento efectivo de la condición gremial de <PER_1> antes de adoptar las medidas cuestionadas. Destacó que la comunicación efectuada ante la Secretaría de Trabajo no demostraba que esa información hubiera llegado institucionalmente a las autoridades competentes respecto de la relación de empleo de la actora.

Respecto del supuesto conocimiento de <PER_3>, sostuvo que se trataba de una argumentación introducida recién en la instancia recursiva y carente de respaldo probatorio. Afirmó que el eventual conocimiento personal que aquel pudiera haber tenido como integrante de una estructura sindical no podía equipararse, sin más, al conocimiento institucional del Estado empleador, ni permitía concluir que conociera específicamente el

Documento anonimizado por AymurAI

cargo gremial de <PER_1> o que hubiera transmitido esa información a las autoridades competentes. Añadió que durante todo el sumario administrativo la actora, pese a contar con asistencia letrada, nunca invocó tutela sindical ni acompañó documentación destinada a acreditar esa condición, circunstancia que estimó relevante para demostrar la ausencia de conocimiento efectivo de la Administración.

Finalmente, rechazó que el Decreto N° 1314/2025 pudiera interpretarse como un reconocimiento de que la Provincia conocía previamente la tutela sindical. Señaló que dicho acto fue dictado con posterioridad, una vez que la protección fue invocada judicialmente, y que la suspensión de la cesantía y la promoción de la acción de exclusión evidenciaban, a su criterio, una actuación preventiva y de buena fe, no una confesión de conocimiento anterior.

2 CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

2.1. Delimitada la cuestión a resolver, cabe recordar que la magistrada de primera instancia señaló, en primer término, que el objeto de la pretensión consistía en la reinstalación laboral de la actora, promovida en los términos del art. 52 de la Ley 23.551 contra la Provincia del Chubut. En ese marco, precisó que se solicitó la declaración de nulidad del Sumario Administrativo N° 42-DS-2025 —comprensivo del Expediente N° 1331-SGG-2025—, del Decreto N° 1156/25 y de los actos dictados en su consecuencia, así como la reinstalación de la accionante y el pago de una indemnización por los perjuicios derivados de la medida adoptada.

Asimismo, destacó que la calidad de dirigente sindical de la actora no se encontraba controvertida y surgía del Acta de Escrutinio Definitivo acompañada a la causa. Señaló, en cambio, que la cuestión central radicaba en determinar si la empleadora había tenido conocimiento de dicha condición y, por ende, si se encontraba cumplido el recaudo de notificación previsto por el art. 49 inc. b) de la Ley 23.551.

Partió, para ello, de una interpretación amplia del recaudo de comunicación, en línea con lo resuelto por el Superior Tribunal de Justicia en " <PER_2>", al señalar que debía tenerse por satisfecho cuando de las constancias de la causa surgiera que el empleador "ha *tenido conocimiento, o debió tenerlo, de la calidad de representante sindical"*.

No obstante, entendió que la comunicación efectuada por la Junta Electoral de <TEXTO_ANONIMIZAR_1> a la Secretaría de Trabajo el 2 de enero de 2024 no resultaba suficiente para tener por notificado al empleador. Valoró que, aunque dicho organismo integra el Estado provincial, no era la dependencia en la que la actora prestaba servicios ni tenía asignadas funciones de registro de autoridades gremiales. En ese sentido, precisó que la notificación no debía necesariamente dirigirse al área de Recursos Humanos, pues también podría haberse efectuado a la Secretaría de Gobierno o al propio Gobernador.

Documento anonimizado por AymurAI

Asimismo, tuvo en consideración que durante el trámite del sumario administrativo la actora no invocó su condición de autoridad sindical antes del dictado de la sanción y que tampoco existían constancias de que la empleadora hubiera conocido esa circunstancia por otros medios. Sobre esa base concluyó que el recaudo de comunicación al empleador no se encontraba cumplido y, por consiguiente, que la protección prevista por la Ley 23.551 "no se encontraba perfeccionada", razón por la cual rechazó la acción de reinstalación.

Sentado ello, corresponde abordar, en primer término, el agravio referido a la suficiencia de la comunicación cursada a la Secretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut a los fines previstos por el art. 49 inc. b) de la Ley 23.551, pues de su resolución depende establecer si, por ese medio, la empleadora quedó debidamente anoticiada de la calidad gremial de la actora.

Los restantes agravios serán examinados posteriormente en forma conjunta, en tanto se encuentran estrechamente vinculados y remiten, desde distintas perspectivas, a una misma cuestión: la existencia de otros elementos que permitieran tener por acreditado el conocimiento de dicha condición por parte del Estado empleador.

2.2. Primer agravio

2.2.1. Como punto de partida, comparto con la recurrente —y también con la magistrada de grado— que el recaudo previsto por el art. 49 inc. b) de la Ley 23.551 no debe ser interpretado con un rigor formal que termine por desnaturalizar la tutela sindical.

En tal sentido, se ha sostenido que dicha disposición no debe ser objeto de una lectura extremadamente lineal, pues la acreditación de la comunicación escrita puede válidamente dispensarse cuando, de las circunstancias de hecho y de la prueba producida en la causa, resulte el efectivo conocimiento por parte del empleador de la función sindical o política desempeñada por el trabajador (conf. CACR, Sala B, SDL N° 19/2016; causas L. 85.935, "Arturi", sent. del 11-IV-2007; L. 78.853, "Merlo", sent. del 7-VII-2004; L. 78.921, "Garayoa", sent. del 9-X-2003, entre otras).

Sin embargo, corresponde precisar que la aplicación de la doctrina sentada por este Tribunal en " <PER_2>" no implica convalidar una absoluta prescindencia de las reglas mínimas de notificación administrativa. Sostener la postura flexible o 'ad probationem' no convierte a la notificación de la tutela en un acto abstracto ni disociado de la estructura organizacional del empleador. Para que una comunicación surta el efecto garantista del art. 49 de la Ley 23.551, debe ingresar a una repartición u órgano con idoneidad funcional para tomar razón de las relaciones laborales del sector (v.gr., Dirección de Personal, Ministerio de Educación, o el propio titular del Poder Ejecutivo).

La mera presentación de una nota en la Mesa de Entradas de la Secretaría de Trabajo —organismo estatal en función de autoridad de aplicación laboral, pero ajeno al vínculo de empleo público bajo análisis— no constituye un medio idóneo para presumir el

Documento anonimizado por AymurAI

conocimiento de la autoridad con facultad sancionatoria o de gestión del recurso humano. La personalidad jurídica única del Estado no puede ser invocada de manera abusiva para suplir la inoperancia o la falta de diligencia del propio sindicato o de la agente en dirigir la notificación a donde legítimamente correspondía.

Bajo tal inteligencia, no se advierte el pretendido exceso ritual manifiesto achacable al fallo de primera instancia, sino la sola exigencia del cumplimiento del principio de receptividad de la notificación que la propia ley especial impone.

Así, la ausencia de una comunicación formal no constituye, por sí sola, un obstáculo insalvable para la operatividad de la tutela, siempre que aquel conocimiento efectivo pueda tenerse por suficientemente acreditado a partir de los restantes elementos de convicción incorporados al proceso.

Este criterio fue el que adopté precisamente en " <PER_2> c/ Provincia del Chubut s/ Acción de Reinstalación" —SDL N° 5/2024—, antecedente que posteriormente fue confirmado por el Superior Tribunal de Justicia mediante SD N° 29/2024 y que es citado, como se dijo, por la propia magistrada de primera instancia como por la apelante.

En aquella oportunidad, al emitir mi voto, señalé que la cuestión central consistía en determinar si el conocimiento que el empleador había adquirido acerca de la integración del trabajador en la Comisión Directiva de <TEXTO_ANONIMIZAR> por circunstancias distintas de una comunicación escrita y formal resultaba suficiente para tornar operativa la tutela prevista por la Ley 23.551. Luego de reseñar las posiciones existentes en torno al alcance del art. 49 inc. b), adherí a la denominada tesis flexible, según la cual la comunicación escrita reviste carácter probatorio y no constitutivo de la protección.

En concreto, sostuve que, si bien la comunicación prevista por la norma debe ser efectuada por escrito, no puede negarse el derecho a la estabilidad sindical cuando se encuentre acreditado que el empleador conocía *indiscutiblemente* el carácter sindical de las funciones del trabajador. En tal supuesto, no resulta indispensable una comunicación expresa con las ritualidades previstas por el artículo, siempre que no exista duda acerca del conocimiento efectivo de la empleadora.

En esa línea, también destaqué entonces que la flexibilización de las formas no importa reducir la intensidad de la prueba exigible respecto del conocimiento. Por el contrario, expresé que éste debía encontrarse acreditado de manera "inequívoca y sin margen de duda", y que la certeza acerca del conocimiento del empleador debía ser probada de manera concluyente, sin hesitaciones.

Ese criterio fue posteriormente compartido por el Superior Tribunal de Justicia. En efecto, al confirmar el pronunciamiento de esta Cámara, el máximo tribunal provincial sostuvo que la comunicación prevista por el art. 49 inc. b) posee finalidad informativa y que la forma establecida por la norma es probatoria, admitiendo que la comunicación

Documento anonimizado por AymurAI

escrita pueda dispensarse cuando las circunstancias de hecho y prueba demuestren el efectivo conocimiento del empleador.

De allí se sigue que flexibilizar las formas mediante las cuales puede demostrarse el conocimiento no equivale a presumirlo. Lo decisivo continúa siendo que la designación sindical haya ingresado efectivamente en la esfera de conocimiento del empleador (conf. esta Cámara, Sala A, SDL N° 09/2020, con cita a CNAT, Sala VI, Expte. N° 34.577/2010, Sent. Int. N° 32.519 del 14/09/2010, " <TEXTO_ANONIMIZAR_4> c/ <TEXTO_ANONIMIZAR_5> s/ juicio sumarísimo" —incidente—).

2.2.2. En efecto, la enumeración del art. 49 inc. b) —telegrama, carta documento u otra forma escrita— no es taxativa. Sin embargo, esta Cámara ha señalado que, a los fines de tener por vigente la tutela sindical, pueden considerarse también otros instrumentos que sean *idóneos* y que permitan acreditar *fehacientemente* la recepción de la comunicación, como podría ser una simple nota con constancia de recibo suscripta al pie, siempre que de ella surja de manera cierta que la información ingresó en la esfera de conocimiento del empleador (conf. esta Cámara, Sala 1, SDL N° 15/2025, con cita a AKERMAN – TOSCA, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo VII, Relaciones
Colectivas de Trabajo – I, Rubinzal-Culzoni Editores, 2007, p. 717, con cita a SEGURA, Alejandro, "Estabilidad, suspensión cautelar, exclusión de tutela y separación del representante legal o candidato", D.L. Errepar, 1989, p. 39).

Determinar si un medio de comunicación es "idóneo" exige verificar que el canal elegido por el trabajador sea verdaderamente apto para alcanzar la finalidad de la ley: que el empleador tome conocimiento real y directo de la tutela sindical. Para juzgar esta idoneidad, el principio de razonabilidad actúa como la pauta rectora. Como sostuve en un precedente reciente de esta Sala (SDC N° 04/2026), el examen de razonabilidad implica evaluar si existe una relación lógica, directa y sustancial entre el fin que persigue la norma y la conducta adoptada en el caso concreto. Este control exige ponderar de forma integral el objetivo de la protección constitucional; la adecuación y necesidad del medio utilizado; la proporcionalidad entre el esfuerzo exigido y el resultado obtenido, y la preservación de la sustancia del derecho invocado (conf. STJCh, SD N° 17/SP/2017). En definitiva, debe existir una conexión real y efectiva entre el medio de comunicación elegido y la meta de anotar fehacientemente al empleador. Solo así se evita que el requisito de notificación se transforme en una exigencia arbitraria o, en el extremo opuesto, en una formalidad vacía incapaz de generar certeza.

2.2.3. En la especie, el punto controvertido es determinar si la recepción de la nota por la Secretaría de Trabajo basta, en las concretas circunstancias del caso, para tener por acreditado el conocimiento del Estado provincial en su condición de empleador de <PER_1>.

Documento anonimizado por AymurAI

Como se dijo, la comunicación invocada fue dirigida a la Secretaría de Trabajo de la Provincia, organismo que, si bien integra la estructura estatal y posee competencias vinculadas con las relaciones laborales y sindicales, no era la dependencia en la que <PER_1> prestaba servicios ni aquella que intervenía directamente en la administración de su relación de empleo. Tampoco se encuentra acreditado, respecto de esa concreta presentación, que hubiera sido remitida a la Secretaría General de Gobierno, a la Subsecretaría de Cultura, al área encargada del legajo de la actora o a alguna autoridad que interviniera específicamente en su relación laboral.

Por ello, en mi criterio, la sola recepción de la nota por parte de la Secretaría de Trabajo no resulta suficiente, por sí misma, para tener por demostrado el conocimiento que exige el art. 49 inc. b) de la Ley 23.551. La interpretación flexible adoptada en *" <PER_2>"* permite prescindir de determinadas formalidades cuando el conocimiento *efectivo* aparece acreditado por otros elementos inequívocos, pero no autoriza a sustituir ese conocimiento por una ficción derivada exclusivamente de la unidad de la personalidad jurídica estatal.

Sostener lo contrario importaría validar la tesis de que cualquier presentación formulada ante cualquier dependencia u organismo del Estado —sin importar su ajenidad con la materia, la falta de vinculación con la repartición de origen o la ausencia de competencia respecto de la relación de empleo de la agente— resultaría apta para surtir plenos efectos notificados. Semejante temperamento desvirtúa por completo la finalidad garantista del instituto de la tutela sindical y de la notificación preceptuada por el régimen legal.

En efecto, la exigencia del conocimiento efectivo tiene por objeto asegurar que el empleador tome debida y cierta nota de la condición gremial invocada para que pueda adecuar su actuación preventiva, absteniéndose de adoptar medidas que vulneren la libertad sindical. Por consiguiente, si bien la doctrina sentada en la causa " <PER_2>" atenúa el rigorismo formal respecto del canal utilizado para evitar abusos, no convalida tampoco una comunicación laxa o desprovista de toda razonabilidad que termine exonerando el deber de diligencia del notificante o tutelando la negligencia. La flexibilización hermenéutica está concebida para evitar que un exceso rituario frustre la protección constitucional, pero no para sustituir la necesaria noticia cierta por una mera presunción abstracta que prescinda de la efectiva idoneidad del medio elegido para hacer llegar la información al ámbito decisorio del empleador.

2.2.4. Asimismo, la exigencia de una notificación idónea se entronca directamente con el principio general de la buena fe, concretada en sus vertientes de probidad y confianza, las cuales imponen la lealtad que legítimamente espera la contraparte. De este modo, si se pretende acceder a los beneficios de la tutela sindical, comunicar adecuadamente la condición gremial constituye una verdadera carga sustancial en cabeza del trabajador,

Documento anonimizado por AymurAI

donde su cumplimiento diligente permite que el empleador tome efectivo conocimiento y se consolide el estándar de razonabilidad que el ordenamiento jurídico exige.

En este sentido, no advierto que la sentencia haya aplicado un criterio incompatible con aquel precedente. La magistrada no sostuvo que la comunicación debiera necesariamente dirigirse al área de Recursos Humanos, sino que incluso admitió que podía haberse efectuado a la Secretaría de Gobierno o al propio Gobernador. Lo que concluyó fue que la concreta presentación realizada ante la Secretaría de Trabajo no permitía, por sí misma, tener por satisfecho el conocimiento de la empleadora.

2.2.5. En esa línea, advierto que apelante tampoco logra rebatir de manera eficaz una premisa medular explicitada por la magistrada de grado en relación con las competencias atribuibles a la Secretaría de Trabajo de la Provincia. La crítica recursiva se reduce a oponer una mera disconformidad dogmática al sostener que la juzgadora habría confundido la noción de conocimiento con la de competencia. Sin embargo, tal razonamiento soslaya que la actuación de la Administración Pública y la validez de las conductas de los distintos órganos que la integran se hallan ineludiblemente condicionadas y delimitadas por el principio de legalidad y la atribución de competencia.

En este orden de ideas, conforme con el marco normativo delimitado por la Ley XIII N° 70, la Secretaría de Trabajo posee asignadas competencias específicas que no incluyen la función de llevar un registro de autoridades sindicales con efectos de notificación genérica hacia toda la Administración Provincial. Admitir la hipótesis de la parte recurrente implicaría pretender que dicho organismo debe registrar, procesar y retransmitir a cada repartición empleadora las invocaciones de representatividad gremial presentadas en el marco de sus actuaciones, carga que excede con claridad las atribuciones conferidas por la ley.

De este modo, la expresión de agravios omitió efectuar una crítica concreta y razonada (art. 268 del CPCC) sobre el argumento fundante de la sentencia de grado, que justamente demostró la invalidez de proyectar los efectos notificados de la Ley N° 23.551 a través de un órgano que carece de atribuciones normativas al respecto.

2.2.6. En este aspecto, tampoco corresponde asimilar ni trasladar de manera análoga el criterio sostenido por esta Sala 2 en la causa " <TEXTO_ANONIMIZAR_6> (<TEXTO_ANONIMIZAR_6>) c/ Provincia del Chubut s/ Acción de amparo sindical" (Expte. N° 000759/2025), como si en aquel precedente se hubiera admitido que las funciones de registro se encontraran comprendidas dentro de la competencia implícita de la Secretaría de Trabajo. Una adecuada hermenéutica del citado fallo demuestra de modo claro e ineludible que en dicho precedente no se debatió ni resolvió una situación idéntica a la que concita nuestra atención en el caso de autos, sino que la materia sometida a decisión de este Tribunal tuvo un objeto y una sustancia de índole sustancialmente diversa.

Documento anonimizado por AymurAI

En efecto, en el precedente "<TEXTO_ANONIMIZAR_6> " la controversia giró en torno al alcance y vigencia de las potestades de policía laboral de la autoridad administrativa en el marco de un conflicto colectivo de trabajo, y puntualmente a la aptitud de la Secretaría de Trabajo para dictar la conciliación obligatoria y declarar la ilegalidad de una medida de fuerza llevada a cabo en inobservancia del procedimiento de la Ley X N° 15 y del deber de buena fe en la negociación paritaria (Ley X N° 39). Allí, esta Alzada interpretó que la facultad de encauzar el conflicto y calificar la ilegalidad de la huelga derivaba razonable e implícitamente de las atribuciones de dirección, ordenación y coerción conferidas expresamente por la ley para tutelar el orden público laboral y asegurar la eficacia de la instancia conciliatoria previa.

A diferencia de aquel escenario —donde la intervención administrativa se justificó en la necesidad instrumental y transitoria de tutelar el procedimiento de resolución pacífica de conflictos colectivos, como es una de sus funciones—, la cuestión debatida en las presentes actuaciones atañe a un objeto completamente ajeno, relativo al supuesto ejercicio de funciones de registro de naturaleza constitutivas o de fiscalización ordinaria —que no surgen de la ley— sobre materias que carecen de una habilitación legal o instrumental análoga. Por consiguiente, la doctrina fijada en la causa "<TEXTO_ANONIMIZAR_6> " no resulta trasladable ni aplicable por analogía a la situación de autos.

Aquel precedente resolvió una problemática de competencia referida estrictamente al poder de policía y al dictado de la conciliación obligatoria en conflictos colectivos de trabajo, el cual reposa sobre una arquitectura normativa e instrumentos procesales específicos que no guardan relación ni pueden extenderse para justificar la atribución de competencias de registro no previstas por la ley.

En tales condiciones, corresponde rechazar el primer agravio.

2.3. Segundo y tercer agravio.

2.3.1. Seguidamente, corresponde analizar conjuntamente el segundo y el tercer agravio, pues, aunque formulados desde perspectivas diferentes, ambos remiten a una cuestión común: determinar si, con independencia de la comunicación examinada en el apartado precedente, existían otros elementos que permitieran tener por acreditado que la Provincia del Chubut conocía efectivamente la condición gremial de la actora antes de disponerse su cesantía.

En particular, la recurrente sostiene que ese conocimiento se encontraba demostrado por la situación del Lic. <PER_3>, quien, además de desempeñarse como <TEXTO_ANONIMIZAR_2>, jefe directo de <PER_1> e impulsor de la denuncia que dio origen al sumario administrativo, integraba el Consejo Asesor Provincial de <TEXTO_ANONIMIZAR_1> Seccional Chubut, mientras que la actora había sido

Documento anonimizado por AymurAI

proclamada <TEXTO_ANONIMIZAR_3> de la Comisión Directiva de la misma organización sindical.

Sobre esa misma premisa se estructura el tercer agravio. La apelante cuestiona que la magistrada haya valorado que <PER_1> no invocó su condición sindical durante la sustanciación del sumario, pues sostiene que el trabajador amparado por tutela gremial no tiene la carga de recordar al empleador la existencia de una protección que éste ya conoce. Añade, finalmente, que el posterior dictado del Decreto N° 1314/25 corroboraría que la Provincia reconoció la vigencia de aquella protección.

2.3.2. En relación con el argumento referente a la figura del Lic. <PER_3> y la emisión del Acta N° 6 de Escrutinio Definitivo, cabe señalar, en primer lugar, su manifiesta extemporaneidad. La parte actora pretende incorporar en forma tardía un hecho que no integró la plataforma fáctica de la demanda, vulnerando el principio de congruencia que rige la traba de la litis.

Su tardía incorporación en esta alzada como una teoría del caso *ex novo* resulta abiertamente inadmisible, hallando un valladar insoslayable en el art. 280 del CPCC que veda expresamente toda consideración respecto de "capítulos no propuestos a la decisión del juez de primera instancia". Como de manera reiterada ha sostenido este Tribunal, el ejercicio de la jurisdicción plena de la Alzada encuentra un doble límite delineado por la actitud procesal de los propios litigantes: por un lado, las pretensiones, oposiciones y hechos sometidos a la primera instancia y, por el otro, la materia de agravios. De allí que pronunciarse más allá de tales contornos quebrantaría el principio de congruencia, vulnerando directamente las garantías constitucionales de defensa en juicio y derecho de propiedad (conf. Loutayf Ranea, Roberto G., "El recurso ordinario de apelación en el proceso civil", Astrea, 1989, vol. 1, págs. 76, 115, y 165/166; Azpelicueta-Tessone, "La Alzada. Poderes y deberes", Librería Editora Platense S.R.L., 1993, págs. 176/177).

2.3.2. Sin perjuicio de ello, debe indicarse también que aquella circunstancia tampoco varía el resultado del litigio. Como se señaló en la causa *" <PER_2>"*, la interpretación flexible allí adoptada amplía los medios a través de los cuales puede demostrarse el conocimiento del empleador, pero no disminuye la intensidad con que ese conocimiento debe encontrarse acreditado.

Importa reparar, entonces, en cuáles fueron las circunstancias que permitieron alcanzar aquel grado de certeza. En *" <PER_2>"* se encontraba acreditado que la proclamación de las autoridades sindicales —precisamente— había tenido lugar en el salón auditorio de la propia Legislatura provincial, en un acto organizado por ese Poder del Estado y encabezado por el Vicegobernador —quien ejercía la Presidencia y representación institucional del cuerpo— y con la presencia de distintos diputados y diputadas.

Documento anonimizado por AymurAI

A partir de esa plataforma fáctica, sostuve entonces que aquel acto público tuvo, en los hechos, los efectos de un verdadero reconocimiento por parte del empleador de los representantes sindicales. No se trató simplemente de inferir que alguna autoridad estatal podía haber conocido la integración gremial del trabajador, sino que fue la propia empleadora, por intermedio de su máxima autoridad institucional, quien intervino en el acto en el cual aquél fue proclamado y puesto en funciones como representante sindical; de una entidad (Asociación Provincial de Empleados Legislativos del Chubut) cuya actuación se daba —en general— precisamente ante ese mismo poder del Estado.

Fue ese comportamiento positivo y exteriorizado el que permitió concluir que *no existía duda* acerca del conocimiento de la empleadora. El Superior Tribunal de Justicia, al confirmar aquel pronunciamiento, destacó precisamente que el acto había sido organizado y realizado por la Legislatura, encabezado por su representante institucional, y que tales circunstancias demostraban un conocimiento "efectivo, *real e indubitable"* de la condición sindical del trabajador.

La situación de autos presenta diferencias relevantes. No se encuentra controvertido que <PER_3> se desempeñaba como <TEXTO_ANONIMIZAR_2>, era superior directo de la actora e intervino como denunciante en el procedimiento administrativo que culminó con su cesantía. Tampoco que su nombre aparece en el Acta N° 6 de Escrutinio Definitivo como integrante del Consejo Asesor Provincial de <TEXTO_ANONIMIZAR_1> Seccional Chubut, mientras que <PER_1> fue proclamada <TEXTO_ANONIMIZAR_3>de la Comisión Directiva.

Sin embargo, de tales circunstancias no se deriva necesariamente que <PER_3> tuviera un conocimiento efectivo, directo y concreto de la designación de <PER_1>, del cargo sindical que ostentaba y de los alcances de la protección derivada de este.

A lo sumo, la inserción de su nombre en el Acta N° 6 de Escrutinio Definitivo como integrante del Consejo Asesor Provincial de <TEXTO_ANONIMIZAR_1> puede constituir una prueba indirecta o un indicio de aquel conocimiento, pero de ninguna manera configura una prueba directa ni suficiente por sí misma para dar por acreditado el hecho a probar. El hecho de figurar en un acta de escrutinio definitivo no implica necesariamente conocer acabadamente la nómina e integración de los restantes órganos sindicales. Máxime cuando no existen en la causa otras actuaciones ni elementos probatorios que den cuenta del funcionamiento efectivo de tales autoridades o del rol desempeñado por <PER_3> en dicho acto. Integrar el Consejo Asesor Provincial —cuyas atribuciones específicas ni siquiera fueron precisadas— no supone de modo inexorable el ejercicio conjunto de funciones ni el conocimiento mutuo entre los miembros de órganos diferenciados de la entidad gremial.

Documento anonimizado por AymurAI

Tampoco surge de autos si <PER_3> intervino activamente en la confección o fiscalización de ese escrutinio o si su designación fue un mero acto formal ajeno al desenvolvimiento cotidiano de la Comisión Directiva en la que <PER_1> fue proclamada <TEXTO_ANONIMIZAR_3>.

Dicha circunstancia reviste entonces la calidad de un indicio que exige ser analizado a la luz del art. 165, inc. 5° del CPCC. Si bien los indicios le otorgan al Tribunal la facultad de deducir hechos desconocidos a partir de hechos probados, no constituyen un medio de prueba autónomo, sino el punto de partida de una inferencia racional que, mediante un proceso lógico de inducción y deducción, permite arribar a la afirmación probable de un hecho. Para adquirir fuerza probatoria, la doctrina y jurisprudencia exigen de manera insoslayable que los indicios sean múltiples, graves, precisos y concordantes (conf. CAT, Sala B, SDL N° 04/2000, con cita a Morello, Sosa y Berizonce, "Códigos Procesales en lo Civil y Comercial", T. V-B, Librería Editora Platense - Abeledo-Perrot, págs. 109/110; CAT, Sala B, SDL N° 55/2016; Arazi, Roland, "La prueba en el proceso civil", Ediciones La Rocca, 1991, págs. 92/93; Falcón, Enrique M., "Tratado de la prueba", Astrea, 2003, T. 2, págs. 457/458).

Un indicio es grave cuando ofrece una alta probabilidad de veracidad; preciso, cuando no se presta a interpretaciones múltiples o equívocas; y concordante, cuando se enlaza lógicamente con otros en una secuencia coherente. En el caso de autos, la mera figuración cruzada en un acta de escrutinio constituye un indicio aislado y equívoco, incapaz de tejer la red probatoria que la sana crítica racional exige para generar certeza judicial. Conforme lo ha precisado nuestro Superior Tribunal de Justicia, la convicción judicial debe surgir del examen conjunto de los indicios y no de su valoración insular; si estos resultan aislados o admiten hipótesis alternativas —como que <PER_3> desconociera la nómina de la Comisión Directiva—, la presunción derivativa pierde toda su fuerza probatoria (conf. STJCh, SD N° 12/SP/1971; SD N° 24/SP/2021; SD N° 40/SP/2014; SD N° 70/SP/2009; SD N° 27/SP/2009; SD N° 55/SP/2010).

Este débil estándar indiciario tampoco alcanza el nivel exigido en " <PER_2>". En dicho precedente el conocimiento efectivo se tuvo por probado mediante actos objetivos, directos y concluyentes de reconocimiento provenientes de la propia empleadora. Por el contrario, admitir aquí que la simple y simultánea aparición de <PER_3> y <PER_1> en un acta electoral de <TEXTO_ANONIMIZAR_1> basta para atribuir al primero el conocimiento concreto de la condición de la actora, importaría sustituir la exigencia de prueba del conocimiento efectivo por una presunción. Ello se contrapone con la doctrina sentada en dicho precedente que, si bien flexibiliza el canal o medio de comunicación, no atenúa el rigor probatorio, exigiendo que la noticia cierta aparezca demostrada de manera inequívoca y sin margen de duda.

Documento anonimizado por AymurAI

Así, aún por vía de hipótesis, la inclusión simultánea de un funcionario de rango subsecretarial y de la agente en una misma nómina o acta de proclamación de autoridades sindicales no reviste la calidad de indicio unívoco ni de prueba presuntiva suficiente. La participación personal o gremial de un individuo en una asociación sindical es un acto privado ajeno al ejercicio de las funciones públicas de gestión de personal. Atribuirle a la sola presencia en dicha acta el valor de "notificación fehaciente" al Estado Empleador desnaturaliza la exigencia legal del art. 49 Ley 23.551 y exige un grado de presunción infundada que no resiste el tamiz de la sana crítica racional. Por consiguiente, la sola coincidencia subjetiva en el órgano directivo de una entidad gremial no suple el recaudo legal de comunicación a la repartición con potestad sobre la relación de empleo de la agente sumariada.

En tal inteligencia, resulta imprescindible recordar que la función de la prueba no reside en persuadir al tribunal mediante apreciaciones subjetivas, sino en aportar elementos que permitan reconstruir racionalmente los hechos a través de un método verificable, apoyado en la probabilidad lógica y en el grado de confirmación que ofrecen los indicios y documentos (conf. CAT, Sala B, SIP N° 113/2002; SDL N° 54/2016; Highton Areán, dirección, "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, Editorial Hammurabi, 2007, T. 7, págs. 491 y 501). Como enseña Taruffo, la verdad procesal se establece de manera provisional y razonada, debiendo la valoración ajustarse a criterios objetivos e integrales (conf. CPCR, SD N° 27/2020; 24/14, 23/15, 6/16, 2/17, 27/17, 28/18, 30/19, entre otras).

En este marco, las facultades de los jueces para ponderar el material probatorio se rigen por la sana crítica (art. 390 CPCC), sistema que impone un análisis lógico-racional para alcanzar el estado de certeza y el convencimiento judicial de que los hechos ocurrieron de determinada manera y no de otra. Ello otorga a quien juzga la potestad de seleccionar y jerarquizar las fuentes de prueba, prescindiendo de aquellas que no le generen convicción íntima. Trasladadas tales pautas al caso, la hipótesis planteada por la parte apelante respecto del Lic. <PER_3> no logra provocar el convencimiento judicial exigible, pues la mera coincidencia de nombres en un acta no despeja la duda ni alcanza el grado de confirmación objetiva necesario, manteniéndose como una situación de mera incertidumbre incomprobada que impide sustentar la pretensión de la actora.

2.3.3. El resto de las constancias tampoco permite arribar a una conclusión diferente.

La comunicación invocada por la actora fue recibida por la Mesa de Entradas de la Secretaría de Trabajo el 2 de enero de 2024. Mediante esa presentación, el Presidente de la Junta Electoral Provincial de <TEXTO_ANONIMIZAR_1> Seccional Chubut acompañó el Acta de Escrutinio Definitivo y Proclamación de Autoridades correspondiente al proceso electoral de dicha organización.

Documento anonimizado por AymurAI

Tal documental acredita que la autoridad laboral provincial recibió información relativa a la conformación de las autoridades de <TEXTO_ANONIMIZAR_1>; sin embargo, no existe constancia de que esa comunicación hubiera sido remitida a la Secretaría General de Gobierno, a la Subsecretaría de Cultura, al área encargada del legajo de <PER_1> o a alguna otra autoridad con intervención concreta en su relación de empleo.

En concordancia con ello, tampoco surge del legajo personal de la actora ni de las actuaciones administrativas anteriores a la cesantía la incorporación de aquella comunicación o de otra documental mediante la cual se hubiera informado su designación como <TEXTO_ANONIMIZAR_3> de la Comisión Directiva de <TEXTO_ANONIMIZAR_1>.

La calidad gremial de <PER_1> se encuentra acreditada y no ha sido controvertida; lo que no aparece demostrado es que esa información hubiera ingresado, antes de adoptarse la medida cuestionada, en la esfera de conocimiento de la Provincia en su condición de empleadora.

2.3.4. Es dentro de este cuadro probatorio que adquiere especial relevancia la valoración de la conducta asumida por la actora durante el sumario administrativo. En efecto, la conducta de las partes debe ser ponderada en su integridad, antes y durante la tramitación del expediente, tomando como parámetro rector el estándar medio de actuación que señalan la experiencia y el sentido común, pilares fundamentales de la sana crítica. En ese marco, la jueza de grado valoró adecuadamente que la actora no invocó su condición de representante sindical sino hasta después de haber sido sancionada.

Dicha omisión no constituye un dato menor dentro de su defensa, ya que si la tutela gremial resultaba un elemento sustancial y determinante a los fines de obstaculizar o encauzar el procedimiento administrativo, resultaba razonable y esperable que lo hiciera valer en la primera oportunidad idónea. Máxime si hasta el momento no había elementos que permitan concluir la existencia de una comunicación concluyente de la condición sindical.

La postura de la recurrente —según la cual el trabajador no tiene la obligación de manifestarlo por ser carga del empleador conocerlo— resulta contraria a la lógica ordinaria de la conducta humana. Al tratarse de una protección disponible y renunciable, el interesado en gozar de sus garantías debe manifestar oportunamente su voluntad de ejercerla, pues es posible que decida abstenerse de invocarla, allanándose al sumario o a la sanción eventualmente aplicable. Máxime cuando el inicio de un sumario administrativo disciplinario tiene por finalidad, precisamente, determinar las circunstancias que hacen necesario, permiten o no adoptar algún tipo de medida.

Pretender activar tardíamente la protección del art. 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales, tras haber omitido de manera deliberada la exteriorización de su condición

Documento anonimizado por AymurAI

durante todo el iter sumarital, es un elemento más que puede ser tenido en cuenta en el contexto general del caso, ya que resulta aquello podría resultar incompatible con las pautas de comportamiento esperables y confirma la ausencia de elementos que permitieran a las autoridades conocer de antemano dicha calidad.

En suma, el principio general consignado en esa norma requiere como presupuesto lógico e insoslayable el conocimiento efectivo del fuero por parte del empleador al momento de disponer la sanción o dar inicio al trámite sumarial. Si la notificación formal fue dirigida a un organismo incompetente para el manejo de la relación de empleo y el empleador sustanció un proceso disciplinario en el desconocimiento de la situación sindical, la conducta de la trabajadora —quien se abstuvo de invocar la protección en el trámite sumarial teniendo plena oportunidad para hacerlo— no hace sino ratificar que el empleador actuó sin una intencionalidad persecutoria. Exigir la buena fe y la colaboración en el procedimiento administrativo no invierte la carga del art. 52, sino que impide el ejercicio abusivo de garantías constitucionales en perjuicio del correcto funcionamiento de la función pública.

A tenor de ello, la exención de la previa tramitación del juicio de exclusión de tutela encuentra fundamento directo en la ausencia de anoticiamiento idóneo y oportuno al órgano sancionador al momento de perfeccionarse la cesantía.

2.3.5. Finalmente, el Decreto N° 1314/25 tampoco permite modificar esa conclusión.

Mediante dicho acto la Provincia suspendió los efectos del Decreto N° 1156/25, dispuso el reintegro de los descuentos salariales e instruyó a la Fiscalía de Estado a promover la correspondiente acción de exclusión de tutela sindical.

Por eso, se trata de una actuación posterior, adoptada una vez que la condición gremial había sido expresamente invocada. Así, demuestra el conocimiento de la Administración a partir de ese momento, pero no permite inferir, sin otros elementos, que ese mismo conocimiento existiera con anterioridad al dictado de la cesantía.

La acción de exclusión de tutela prevista por el art. 52 de la Ley 23.551 constituye un procedimiento preliminar, preventivo y obligatorio, que debe promover el empleador antes de disponer respecto de un trabajador amparado alguna de las medidas comprendidas por la garantía sindical —despido, suspensión o modificación de las condiciones de trabajo—, a fin de obtener el pronunciamiento judicial que autorice previamente su adopción. Su finalidad consiste en levantar esa protección especial cuando existan razones que justifiquen la medida y permitan descartar una motivación antisindical, de modo que la eficacia del acto patronal no depende exclusivamente de la voluntad unilateral del empleador, sino de la previa autorización judicial (conf. esta Cámara, Sala B, SDL N° 1/2023 y SDL N° 18/2014, con cita a CORTE, Néstor T., El modelo sindical argentino, Rubinzal-Culzoni Editores, 1988, párr. 52.1, pp. 481/482).

Documento anonimizado por AymurAI

Pero esa obligación presupone, naturalmente, que la tutela resulte oponible al empleador por encontrarse éste anoticiado de la condición sindical.

Desde esa perspectiva, la conducta asumida mediante el Decreto N° 1314/25 resulta consecuente con el régimen legal una vez que la Administración tomó conocimiento de la condición gremial invocada por <PER_1>: suspendió los efectos de la medida y acudió a la vía judicial correspondiente. Ello no importa reconocer que ese conocimiento existiera ya al momento de dictarse el Decreto N° 1156/25.

Así las cosas, la decisión gubernamental de suspender cautelarmente los efectos del acto expulsivo e iniciar las actuaciones de exclusión de tutela no reviste la calidad de un acto propio con el alcance de una confesión o admisión del fuero de protección. Por el contrario, constituye un actuar conservador de la Administración Pública destinado a resguardar la legalidad del procedimiento y evitar contingencias patrimoniales o institucionales mientras se dilucidaba la validez de la invocada estabilidad sindical. Exigir que la adopción de una cautela de resguardo selle definitivamente la suerte de la relación laboral implica restar flexibilidad al actuar estatal en perjuicio del propio interés público. Por el contrario, admitir la postura de la quejosa implicaría sancionar la cautela preventiva del Estado, transformando un acto de resguardo del procedimiento administrativo en una renuncia implícita a la defensa de fondo en sede judicial.

Por ello, corresponde rechazar también el segundo y el tercer agravio y, en consecuencia, confirmar la sentencia recurrida en cuanto fue materia de apelación.

3 SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

3.1 En consecuencia, por los fundamentos expuestos, propongo al Acuerdo rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora y confirmar la Sentencia Definitiva N° 175/2026 en cuanto fue materia de agravios.

3.2 Las costas de esta instancia deben imponerse a la parte actora recurrente vencida, de conformidad con el principio objetivo de la derrota (arts. 57 de la Ley XIV N° 1 y 69 del CPCC, por remisión del art. 73 de la Ley XIV N° 1).

3.3 En cuanto a los honorarios devengados por la labor profesional desarrollada en esta Alzada, ponderando el resultado del recurso, el mérito, la calidad y la extensión de las tareas cumplidas, estimo adecuado regular los correspondientes a los letrados de la parte demandada, Dres. <PER_4> y <PER_5>, en conjunto, en el equivalente a 14 JUS; y los correspondientes al letrado de la parte actora, Dr. <PER_6>, en el equivalente a 11 JUS, con más el IVA en caso de corresponder (arts. 5, 6, 7, 8, 13, 36, 46 y concs. de la Ley XIII N° 4).

Documento anonimizado por AymurAI

De tal manera, finalizo el tratamiento de esta primera cuestión pronunciándome en ella POR LA AFIRMATIVA.

I. A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo Fernando PERAL dijo:

1. El pronunciamiento apelado, los agravios expresados por la actora y la contestación de la demandada, se encuentran debidamente reseñados por el Dr. Walter en el punto 1 (apartados 1.1, 1.2 y 1.3) de su voto, a los que me remito para evitar para innecesarias reiteraciones (conf. art. 2 ley V N° 203).

2. En cuanto a la solución del caso, conforme lo establecido en el artículo 3 de ley V N° 203, dejo constancia que comparto y coincido totalmente con las consideraciones formuladas y con las conclusiones expresadas en todos los apartados del considerando 2 del voto emitido por el Dr. Walter y asimismo coincido con la solución que propone en el considerando 3 (puntos 3.1, 3.2 y 3.3).

En virtud de dicha coincidencia y a los efectos de exteriorizar las razones de la misma, estimo pertinente puntualizar:

(i). Que el Dr. Walter delimitó adecuadamente la controversia al indicar que la cuestión central a determinar es si, antes del dictado del Decreto No 1156/25, la Provincia del Chubut había adquirido conocimiento efectivo de la condición de dirigente sindical de la actora, por ser un requisito indispensable para tornar operativa la tutela prevista por los arts. 48, 49 y 52 de la Ley 23.551.

ii Que si bien conforme a la doctrina sentada por esta Cámara en " <PER_2>" se permite una interpretación flexible del recaudo de comunicación previsto por el art. 49 inc. b) de la ley a asociaciones profesionales, de todas maneras, esa flexibilidad no autoriza a presumir el conocimiento allí donde la prueba no lo acredita.

iii Que conforme lo apuntado, la sola presentación del Acta de Escrutinio Definitivo ante la Secretaría de Trabajo no basta, por sí misma, para considerar que el Estado empleador quedó notificado. Ello es así, dado que la presentación realizada ante cualquier dependencia o organismo del Estado, pese a la personalidad jurídica única de éste, no permite considerar automáticamente que esa presentación quedó notificada al Estado y a todas sus dependencias.

iv Que la notificación que el art. 49 de la Ley 23.551 requiere que se efectúe al empleador, no puede presumirse o inferirse del conocimiento que pueda tener algún dependiente o funcionario.

v Que el Decreto No 1314/25 no modifica lo apuntado respecto de la falta de notificación de la designación de la actora. Como bien destaca el primer voto, dicho acto administrativo fue dictado con posterioridad a la invocación expresa de la condición gremial por parte de la trabajadora y refleja la conducta asumida por la Administración una

Documento anonimizado por AymurAI

vez adquirido ese conocimiento, pero no permite retrotraer sus efectos para tener por acreditado que igual conocimiento existiera al momento de disponerse la cesantía.

vi Que la recurrente durante el desarrollo del sumario administrativo no haya exteriorizado su condición de dirigente sindical, sumado a la ausencia de una comunicación idónea dirigida al empleador, constituye un dato relevante para descartar que las autoridades administrativas hubieran actuado con conocimiento previo de la protección invocada.

3. En definitiva, por lo expresado y como anticipé, coincido con el Dr. Walter en que ninguno de los agravios expuestos por la actora puede ser admitido.

Por tal razón, propongo la confirmación íntegra del pronunciamiento de primera instancia, en cuanto ha sido materia de agravios. Asimismo, también postulo que las costas de esta instancia se impongan a la actora recurrente vencida (conf. art. 57 de la ley XIV n° 1 y art. 69 CPCC).

En cuanto a los honorarios por las tareas recursivas, por la extensión y eficacia de las mismas, también propongo regular los correspondientes a los letrados de la demandada, Dres. <PER_4> y <PER_5>, en conjunto, en el equivalente a 14 JUS; y los correspondientes al letrado de la parte actora, Dr. <PER_6>, en el equivalente a 11 JUS, con más el IVA en caso de corresponder (arts. 5, 6, 7, 8, 13, 36, 46 y concs. de la Ley XIII N° 4).

En consecuencia, a esta primera cuestión también me expido POR LA AFIRMATIVA.

II. A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. WALTER expresó:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente:

I. CONFIRMAR la Sentencia Definitiva N° 175/2026, en cuanto fue materia de agravios.

II. IMPONER las costas de esta instancia a la parte actora recurrente vencida.

III. REGULAR los honorarios profesionales correspondientes a las labores cumplidas en esta instancia a los Dres. <PER_4> y <PER_5>, en conjunto en la suma equivalente a 14 JUS; y al Dr. <PER_6>, letrado de la parte actora, en el equivalente a 11 JUS, con más el IVA en caso de corresponder y dejando a salvo los mínimos legales.

IV. REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

II. A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo Fernando PERAL dijo:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente, a saber:

Documento anonimizado por AymurAI

I. CONFIRMAR la Sentencia Definitiva N° 175/2026, en cuanto fue materia de agravios.

II. IMPONER las costas de esta instancia a la parte actora recurrente vencida.

III. REGULAR los honorarios profesionales correspondientes a las labores cumplidas en esta instancia a los Dres. <PER_4> y <PER_5>, en conjunto en la suma equivalente a 14 JUS; y al Dr. <PER_6>, letrado de la parte actora, en el equivalente a 11 JUS, con más el IVA en caso de corresponder y dejando a salvo los mínimos legales.

IV. REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

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

S E N T E N C I A:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la "Sala 2" de la Cámara de apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

I. CONFIRMAR la Sentencia Definitiva N° 175/2026, en cuanto fue materia de agravios.

II. IMPONER las costas de esta instancia a la parte actora recurrente vencida.

III. REGULAR los honorarios profesionales correspondientes a las labores cumplidas en esta instancia a los Dres. <PER_4> y <PER_5>, en conjunto en la suma equivalente a 14 JUS; y al Dr. <PER_6>, letrado de la parte actora, en el equivalente a 11 JUS, con más el IVA en caso de corresponder y dejando a salvo los mínimos legales.

IV. REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

Suscripta digitalmente por:

Guillermo WALTER

Marcelo PERAL

Registrada como sentencia definitiva N° 046/2026 SDL

Florencia Césari (Secretaria subrogante)

Documento anonimizado por AymurAI