001098/2025

En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los treinta días del mes de septiembre del año dos mil veintiséis, se reúne en acuerdo la **Sala 1** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia del Dr. Fernando Nahuelanca y la vicepresidencia de la Dra. María Fernanda Zanatta (Acuerdo Plenario nro. 5394/2025, arts. 1 a 5), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **" <PER_1> c/ <PER_2> s/ Acción de exclusión", expte. nro. 1098/2025,** venidos del Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral N° 3 (expte. nro. 211/2024) y atento al resultado del sorteo de fecha 27 de mayo de 2026 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. María Fernanda Zanatta y Dr. Fernando Nahuelanca.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Es justa la Sentencia nro. 287/2025 de fecha 6 de octubre de 2025? y **SEGUNDA:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

I. La sentencia.

Rechazó la acción exclusión de tutela sindical promovida por <PER_1> en contra de <PER_2>. Impuso las costas a cargo de la actora. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

II *Recurso:*

La parte actora mediante escrito individualizado con ID 2092189 interpuso recurso de apelación contra la decisión. Concedido que fue, expresó agravios en escrito

Documento anonimizado por AymurAI

identificado con ID 2106671. La contraria replicó los fundamentos en ID 2112991.

III *Antecedentes:*

La firma <PER_1> inició acción de exclusión de tutela sindical de la trabajadora <PER_2>.

Señaló que la Sra. <PER_2> fue contratada como personal de maestranza (asistente geriátrico) conforme CCT 122/75. Que el 15/12/2023 se los anotició mediante carta documento que la Sra. <PER_2> había sido electa como décima vocal suplemente de <PER_3>, por lo que se encuentra amparada y protegida gremialmente hasta el 08/09/2028.

Explicó que en el rubro sanidad se trabaja 24 horas todos los días; y que en el caso de personal maestranza asistente geriátrico, solo hay dos turnos: de 6:00 a 14:00 y de 14:00 a 22:00 los 7 días de la semana con cronogramas de 6 días trabajados por 1 de descanso.

En cuanto al hecho por el que plantean la exclusión, indicó que los últimos días de noviembre 2023, la empresa realizó el cronograma de diciembre 2023. Que el 18/12/2023, la Sra. <PER_2> le grabó un mensaje desde su celular a la directora médica de la institución Dra. <PER_4> en donde le recordaba que ella le había dicho que iba a cambiar de turno con su compañera el 24/12 y su compañera le dijo que no lo iba a cambiar, pero ella ya tenía pasaje para viajar y quería consultarle si podía ir a trabajar el 24 a la mañana. Le dice que ella no quiere faltar y no quiere sacar boleta ni nada de eso y que le quería preguntar si podía trabajar a la mañana si ninguna de sus compañeras le cambiaba.

Refirió que por motivos que desconoce, la Sra. <PER_2> no pudo cambiar el turno y por ello, presentó

Documento anonimizado por AymurAI

certificado médico el viernes 22/12/2023 donde se le ordenó reposo los días 22, 23, y 24 de diciembre.

Dijo que frente a tal situación y conforme prevé la LCT, se requirió realizar un contralor médico, el cual se llevó a cabo por intermedio de la firma <PER_5>.

Señaló que el galeno de dicha firma fue al domicilio de la actora el 23/12/2023 a las 14:15 horas y que la Sra. <PER_2> no se encontraba; razón por la cual el 26/12/2023 la empresa la suspendió por 7 días.

Expresó que como consecuencia de esa suspensión, el 02/01/2024 recibieron un TCL firmado por la trabajadora en donde les recordaba que tenía amparo sindical, por lo que la empresa se comunicó telefónicamente con la Sra. <PER_2> a los efectos de informarle que dejaba sin efecto la sanción, aunque le anuncian que realizarían la acciones correspondientes para proceder según estimaba.

En función de lo expuesto, solicitó se dicte la exclusión de tutela sindical con el objetivo de aplicar la sanción correspondiente, pues consideran que el proceder de la actora fue una falta de respeto a sus compañeros y generó perjuicio a la empresa.

Alegó que la conducta fue desafortunada y gravísima incumpliendo el art. 84 de la Ley 20744.

Corrido el traslado de ley, compareció la Sra. <PER_2>. Controvirtió los hechos alegados y brindó su versión.

Expuso que padeció una faringitis y el 22/12/2023 presentó certificado médico con prescripción de medicación y reposo hasta el 24/12/2023 inclusive.

Documento anonimizado por AymurAI

Dijo que durante dicho tiempo, permaneció en su domicilio cumpliendo con la ingesta de la medicación y el reposo ordenado.

Sostuvo que reside en el domicilio declarado en el legajo personal, aunque allí se erigen 11 departamentos enfrentados entre sí y 5 de ellos, se identifican con el mismo número: <DIRECCION_1>, por lo que debería presumirse que en realidad el servicio médico no halló su domicilio o se confundió con otro departamento, efectuando un informe negativo que no se condice con la realidad.

Destacó que la demandada no impugnó el certificado médico, por lo que interpreta que el cuestionamiento residiría en haber eludido el control del art. 210 LCT.

Expuso que la empleadora se fundó en un mensaje, lo que no tendría lógica ya que, si ella se hubiese querido ir de viaje, el certificado daba licencia hasta el 24/12/2023 por lo que no tiene concordancia el certificado con el mensaje ni los días.

Producida que fue la prueba ofrecida en autos y admitida por el tribunal, se dictó sentencia en los términos individualizados.

Para resolver en la forma en que lo hizo, previo describir el marco jurídico aplicable al caso, valoró que la actora no cumple con los requisitos necesarios para hacer lugar a la acción, porque no se precisó cuál es la sanción que quiere aplicarle a la Sra. <PER_2>.

Señaló que la ley no autoriza a los jueces a disponer un levantamiento genérico de la tutela posibilitando la adopción de cualquier medida que afecte dicha estabilidad; y que la empleadora no expresa cuál es la sanción que pretende aplicar ahora, sino que alude

Documento anonimizado por AymurAI

a que "se dicte la exclusión de la tutela sindical solamente para poder aplicar la sanción correspondiente" sin precisarla.

A ello agregó que el certificado médico no está cuestionado y además se advierte que, los días otorgados no se corresponden con el planteo actoral relativo al viaje que habría realizado la Sra. <PER_2> y por el cual sostienen el incorrecto proceder. Con fundamento en lo anterior, entendió que la empleadora no acreditó el hecho que le endilga a la trabajadora, pues la imposibilidad de ejercer el contralor y la ausencia de la Sra. <PER_2> en su domicilio no fue fehacientemente acreditado en el expediente.

Finalmente, consideró que -incluso de haberse acreditado-, en sí misma, la conducta atribuida no resulta factible de sanción en los términos en los que pretendía la demandada en su misiva (suspensión por 7 días, lo que es desproporcionado), púes la trabajadora presentó certificado médico, el cual no fue cuestionado y podría no haberse encontrado en su domicilio por infinidad de razones atendibles.

IV. *Agravios:*

Acusa arbitrariedad la recurrente en cuanto a la valoración de la prueba para concluir en el rechazo de la demanda por falta de determinación de la sanción que se pretende aplicar, y los hechos alegados. Explica que la prueba producida permite acreditar con la verosimilitud necesaria la procedencia de la medida solicitada.

En particular se agravia,

a) En primer lugar porque no es veraz que no se precisara la sanción que se pretendía imponer, pues si

Documento anonimizado por AymurAI

la empresa suspendió a la trabajadora por 7 días, sanción que dejó sin efecto cuando la empleada les recordó que gozaba de tutela sindical, lo lógico es que la sanción es la misma, pues no pueden modificar la sanción que se dejó sin efecto.

Entiende que lo expuesto se demuestra que la jueza *a quo* buscó tergiversar y favorecer deliberadamente con la consideración a la Sra. <PER_2>.

Sostiene que conforme las apreciaciones que realiza la magistrada en la sentencia sobre la desproporción de la suspensión respecto a la falta cometida, reconoce cual es la sanción lo que es demostrativo de la arbitrariedad que se denuncia.

Plantea que si la empresa pretendiera una sanción diferente a la primigenia o la hubiera cambiado por otra en éste expediente, la parte demandada tenía y tiene todos sus sistemas legales para impugnar la sanción.

Trae a colación que la Sra. <PER_2> tiene su propio abogado en estos obrados y el apoyo del Sindicato de la Sanidad para asesorarla, como ya lo han hecho cuando la empresa dejó sin efecto la sanción que se pretendió imponer, conforme a la notificación que les hizo llegar, vía telegrama de <PER_> que se encuentra agregado en este expediente.

b) Asimismo denuncia que la valoración sobre la no realización del contralor médico el 23-12-23 desatiende de modo arbitrario el informe de la empresa telefonía móvil <PER_8> del que se desprende que el teléfono celular que utiliza la Sra. <PER_2> y es conocido por todos como por el que se comunica <TELEFONO_1>, el 23/12/2023 estuvo bajo la antena de la localidad de Pico Truncado por lo menos desde las 05:14 horas del 23-12-

Documento anonimizado por AymurAI

2023 y hasta por lo menos las 18:20 horas de ese mismo día.

Dice que además al entender que el "informe" que se acompañó con la demanda y respecto el cual se funda la sanción que pretende aplicar, no lleva firma de ningún facultativo médico (ni de otra persona referente de la firma que aseguran lleva a cabo los contralores), no se analiza la documentación que presentó el <PER_5> (<PER_5>) y que acredita el control médico laboral que le se había encomendado para el 23/12/2023 en relación a la Sra. <PER_2>.

Tal documentación corrobora lo manifestado respecto a que la mencionada no se encontraba en su domicilio haciendo el reposo correspondiente. Aclara además que agrandando el archivo remitido por el <PER_5> se lee: "<PER_6> LIC EN ENFERMERIA M.P. <TEXTO_ANONIMIZAR>...".

Critica que la sentenciante refiriera que debió llevar a declarar a la persona que se habría presentado en el domicilio de la trabajadora, toda vez que al iniciar la acción pidió en el escrito de demanda que una vez recibida la documentación del <PER_5> en el Juzgado, el Sr. juez a cargo de la causa, citara a la persona que hubiera realizado el contralor, a lo que no hizo lugar, y una vez que llegó efectivamente la documentación al tribunal insistió con la prueba testimonial la que fue nuevamente rechazada.

A tenor de lo expuesto, asevera que se probó en autos que el contralor se realizó y que la Sra. <PER_2> no estaba en su domicilio.

c) Objeta que la sentenciante refiriera a las particularidades del domicilio de la Sra. <PER_2>, porque para ello existe la declaración jurada de

Documento anonimizado por AymurAI

domicilio, que en el caso de la Sra. <PER_2> fue agregado a estos obrados y no existe obligación de las empresas concurrir a verificarlos.

Frente a la multiplicidad de hipótesis por las que la demandada podría haberse no encontrado en su domicilio planteadas en la sentencia, asevera que fue imposible realizar el contralor médico, porque la Sra. <PER_2> ese día no respetó el reposo y estaba a 134 kilómetros del domicilio que denunció como declaración jurada en la empresa.

Arguye que la Sra. <PER_2> no se negó a realizarse el contralor médico, sino que sencillamente ejecutó el plan que le había hecho saber el 18-12-23 a la Directora Médica (Dra. <PER_4>), presentó boleta y viajó a la ciudad de Pico Truncado.

Critica que la jueza le achacara la ausencia de testigos presenciales, alegando que no hay ley, reglamento, resolución, disposición que lo imponga.

Sostiene que los testigos propuestos por la parte actora no aportaron nada de interés para arrojar luz sobre lo que debe resolver pues carecían de conocimiento directo de los hechos investigados en autos.

Refiere a los hechos que tiene por probados con los testimonios la Dra. <PER_4> y Sra. <PER_7> ofrecidos por su parte.

Alude a la información sobre el domicilio y el número de teléfono que surge del legajo personal de la actora que fuera agregado a este expediente.

Concluye que lo relatado por su parte fue ratificado por la prueba producida y que existen indicios y presunciones de que lo relatado en la demanda ocurrió de la manera expuesta.

Documento anonimizado por AymurAI

Peticiona se revoque el fallo y la imposición de costas a su cargo.

V. *Análisis.*

Si bien la recurrente no cuestiona el marco jurídico que regula la actividad sindical conforme el cual se resolviera, vale recordar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación en Fallos: 341:84 señaló que "el art. 14 bis de la CN establece que "los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo". Que en cuanto a esas garantías relacionadas con la estabilidad en el empleo, el Convenio 135 sobre representantes de los trabajadores, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en 1971 y aprobado por nuestro país mediante la ley 25.801, dice en su art. 10 que "deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor". (...) Que, con el fin de implementar las garantías relacionadas con la estabilidad en el empleo de los representantes sindicales que contempla el art. 14 bis de la Constitución Nacional, nuestra legislación ha adoptado esas medidas de mejor protección sugeridas por la O.I.T. Así, el art. 48 de la ley 23551 dispone que "no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio

Documento anonimizado por AymurAI

de sus mandatos y hasta un año más, salvo que mediare justa causa; y el art. 52 refuerza la tutela legal estableciendo que "los trabajadores amparados no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya: de la garantía".

El Alto Tribunal precisó que "si la garantía consiste, precisamente, en que no caben tales medidas salvo que mediare justa causa, es indudable que la resolución judicial previa a la que alude el art. 52 solo puede excluir dicha garantía a partir de una cabal comprobación del motivo justificado que el empleador invoque: Comprobación que, huelga decirlo, solamente puede hacerse a partir de una concreta especificación en la demanda de la medida: que se pretende adoptar, pues de otro modo los jueces no podrían, evaluar si las razones que se alegan guardan relación o proporción adecuada con el despido, la suspensión o la modificación contractual de que se trate".

En su voto, el Dr. Rosatti especificó que lo que se debe analizar es la existencia o inexistencia de un acto discriminatorio, que en autos ni siquiera fue alegado por la parte demandada.

Nótese que la única mención relacionada con el tópico es la efectuada en la negativa particular (punto 5) en el que refirió la demandada "NIEGO que la empleadora hubiera actuado sin mala fe al pretender imponer sanción disciplinaria desconociendo el fuero sindical que detento. Afirmo por el contrario que conocía perfectamente la existencia del fuero sindical obtenido en elección llevada a cabo meses antes, dado

Documento anonimizado por AymurAI

que fue debidamente notificada no solo del resultado eleccionario, sino también de mi postulación e integración de Comisión Directiva".

Véase que la defensa esgrimida por la accionada en autos se encuentra enderezada a sostener que los hechos no acontecieron como describiera la otra parte, porque el 23/12/23 se encontraba convaleciente en su domicilio, superando la dolencia certificada, no invocó un acto discriminatorio por parte de su empleadora, ni alegó ninguna vinculación con el desempeño de su función como 10° vocal suplente de <PER_3>.

Analizado el escrito de inicio, surge claramente que la sanción que la accionada pretende aplicar a la Sra. <PER_2> no es otra que aquella que tuvo que dejar sin efecto, producto de estar amparada la demandada por la tutela sindical, o sea, la suspensión de 7 días.

La sanción ya había sido impuesta y debió retrotraerse en razón de lo preceptuado por el art. 48 de la Ley 23551, quedando su aplicación circunscripta a las resultas del procedimiento que la empleadora entabló en autos, circunstancia que también comunicó a la Sra. <PER_2> mediante CD <TEXTO_ANONIMIZAR_1> que haría.

Nada hace presumir que la accionante fuera a aplicar sanción distinta a la ya decidida, sino que debía contar con la autorización judicial para poder suspender a la trabajadora y por ello, dio inicio a estos actuados conforme lo estipula la Ley 23551.

Tal es así, que incluso la magistrada de grado se expidió sobre la desproporcionalidad de esa medida frente a la conducta reprochada a la accionada. Ello así resulta un contrasentido que invoque no se precisó cuál era la sanción que pretendía aplicar.

Documento anonimizado por AymurAI

Tanto la imposibilidad de ejercer el contralor, como la ausencia de la Sra. <PER_2> en su domicilio en fecha 23-12-2023 se encuentran acreditadas en autos con la prueba informativa de la empresa de comunicaciones <PER_8> (<PER_8>), agregada a la providencia de fecha 03/02/2025.

De tal informe surge que el número telefónico <TELEFONO_1> se encontraba en la denominación <PER_9>, habiéndose efectuado comunicaciones en el rango horario en que se llevó a cabo la visita por el control médico.

Nótese que la actora no negó que dicho número telefónico le perteneciera, además de ser el consignado en el plano domiciliario "Anexo I" suscripto por ella el 11/07/2023, que tampoco fuera desconocido.

Siendo ello así, y no habiendo la accionada probado que efectivamente se encontraba en su domicilio, ni que se hubiese ausentado momentáneamente del mismo, por cualquier otra razón que no fuera la alegada por la contraria, los hechos afirmados en la demandada, imposibilidad de ejercer el contralor y la ausencia de la Sra. <PER_2> en su domicilio, se encuentran probados en autos.

En nada enerva tal conclusión las particularidades del domicilio de la trabajadora.

Véase que en el plano domiciliario Anexo I (h. d. 153), ninguna especificación hizo, no surge mención alguna a la circunstancia que en su defensa enarbola la demandada atribuyendo al control médico que no halló su domicilio o se confundió con otro departamento del lugar.

La actora recurrente acreditó por medio de dos testimonios contestes y concordantes entre sí (Sras.

Documento anonimizado por AymurAI

<PER_4> y <PER_7>) que envió el contralor médico al domicilio de la demandada: que se encuentra agregado a la resolución del 18/12/2024 el informe negativo del <PER_5> del cual surge que no se justificó la ausencia por no encontrarse en domicilio, con más la aclaración de que hay cuatro departamentos que se golpea con las manos en todos sin respuesta.

Ahora bien, si en el domicilio de la accionada se erigen 11 departamentos enfrentados entre sí y 5 de ellos, se identifican bajo el domicilio de <DIRECCION_1>, debió ella consignarlo en debida forma ante su empleadora y no lo hizo; circunstancia que atenta contra el principio de buena fe y colaboración que debe imperar en la relación laboral y que atañe a ambas partes.

No constituye una obligación legal a cargo de la empleadora la verificación o constatación de la veracidad del domicilio que denuncian los empleados, ni tampoco del contralor médico contratado a efectos de ejercer su facultad consagrada en los arts. 80 y 227 LCT.

Aun así, en nada se modificaría la situación, si el contralor se efectuó a las 14:15 hs y conforme la prueba informativa de la compañía telefónica surge que entre las 05:14 y las 18:20 hs, conforme la localización de su móvil, la Sra. <PER_2> estuvo en la localidad de Pico Truncado, si ningún tipo de explicación, es que nunca podría haberse realizado la diligencia, porque ella no se encontraba en su domicilio, no obstante tener indicado reposo laboral conforme el certificado médico que presentara para justificar su inasistencia.

Documento anonimizado por AymurAI

Finalmente la sanción que se pretende aplicar no luce desproporcionada dada la falta acreditada, habida cuenta que además, la demandada ya contaba con antecedentes disciplinarios previos.

El legajo personal de la Sra. <PER_2> fue acompañado por la actora en oportunidad de dar cumplimiento a la intimación del 15/11/2024 y obra agregado a la resolución del 15/12/2024.

De allí surge que la trabajadora fue suspendida por 3 días el 25/03/2022, fue apercibida el 15/05/2023 y suspendida por un día el 24/06/2023 (ver hojas digitales 146, 149, 152).

Siendo ello así, la falta de colaboración para realizar el control médico por no encontrarse en su domicilio de acuerdo al reposo prescripto, luce suficiente para ser pasible de 7 días de suspensión, teniendo en consideración que en el término de 6 meses incurrió en tres faltas disciplinarias.

Teniendo en cuenta lo expuesto, considero que corresponde hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte actora y revocar la sentencia de primera instancia.

En consecuencia propongo hacer lugar a la demanda promovida por <PER_1>, contra la Sra. <PER_2> por exclusión de la tutela sindical.

VI. *Costas y honorarios:*

Por imperio del art. 282 del C.Pr., corresponde readecuar costas y honorarios.

Las costas de ambas instancias a tenor del principio general de la derrota, las impondré a la demandada vencida.

Documento anonimizado por AymurAI

Toda vez que el proceso carece de monto, reguló por su actuación en la instancia de grado al Dr. <PER_10> la suma de pesos equivalente a 20 JUS y los de la Dra. <PER_11> en 23 JUS, con más el IVA si correspondiese.

Los honorarios profesionales por las labores desarrolladas en ésta instancia deben ser regulados de conformidad con las pautas arancelarias establecidas en el artículo 5 de la ley arancelaria y por aplicación de las escalas específicas del artículo 13 del mismo ordenamiento. En función de lo expuesto, propongo regular al Dr. <PER_10> la suma de pesos equivalente a 25% y a la Dra. <PER_11> 35% a calcular sobre los regulados para la anterior instancia. En todos casos deberá adicionarse el IVA si correspondiera.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Fórmula postulatoria:

1 Admitir el recurso interpuesto por la parte actora y revocar la sentencia de grado.

2 Hacer lugar a la demanda promovida por <PER_1>, contra <PER_2> por exclusión de la tutela sindical.

3 Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida.

4 Regular los honorarios del modo propuesto.

A la primera cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

I La sentencia de primera instancia nro. 287/2025 se dicta con fecha 06 de octubre de 2025, en cuyos puntos dispositivos 1 a 3 dispone rechazar la acción de exclusión de tutela sindical promovida por la <PER_1> en contra de la Sra. <PER_2>. Impuso las costas y reguló los honorarios profesionales.

Documento anonimizado por AymurAI

II Apela la parte actora por escrito digital ID 2092189 y expresa agravios por escrito ID 2106671, a través de apoderamiento letrado. Por escrito ID 2112991 contesta la Sra. <PER_2>.

III El material recursivo interpuesto por la parte apelante queda expuesto en la apertura del presente acuerdo por la Sra. Magistrada María Fernanda Zanatta como primer votante, reseña a la que adhiero tras atenta lectura de los respectivos agravios y a la que remito puesto que su reiteración solo resultaría dispendiosa.

IV *Tratamiento.*

La empresa <PER_1> busca la exclusión de la tutela sindical, del art. 52 de la Ley 23551 de la trabajadora <PER_2> para poder aplicarle una sanción disciplinaria, argumentando que simuló una enfermedad para faltar al trabajo tras no conseguir un cambio de turno. En contraposición dio respuesta la demandada y tramitó el proceso hasta la sentencia definitiva materia de apelación.

La sentencia de grado centra su análisis en una valoración de edilicia del domicilio de la demandada o en las deficiencias administrativas del informe emitido por la firma <PER_5>, pero a mi juicio y en adherencia al criterio precedente, omitió medios de prueba que aportan una verdad objetiva; tal, la prueba informativa rendida por la firma <PER_8>. (<PER_8>) que arroja una certeza que disipa cualquier conjetura sobre la dificultad de localización en la vivienda. El impacto del dispositivo móvil de la Sra. <PER_2> celdas de localización de la localidad de Pico Truncado durante las horas en que debía guardar reposo en su residencia de Comodoro Rivadavia, constituye un hecho objetivo

Documento anonimizado por AymurAI

indubitable. Con ello deviene abstracta la discusión sobre si el médico identificó o no el departamento correcto. A su turno, la imposibilidad material de realizar el contralor médico art. 210 LCT es atribuible a la demandada y coincido con el primer voto en cuanto a que la complejidad habitacional no puede operar como una eximente de responsabilidad para la Sra. <PER_2>. Existe prueba de que el control médico acudió al domicilio y golpeó las manos en las unidades habitacionales sin obtener respuesta, estaría En unidades equivocadas o deficientemente informadas; y por un deber de colaboración incumbía a su parte dar la información precisa. Asimismo, frente al informe de la compañía telefónica mantuvo silencio, actitud que permite que la prueba técnica se oponga a su relato.

En cuanto a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, los hechos y pruebas conducen al sostenimiento de los 7 días de suspensión como consecuencia lógica. Asimismo, el legajo de la Sra. <PER_2> arroja tres sanciones previas en un breve espacio temporal lo que denota que no existe un ejercicio abusivo de las facultades disciplinarias del empleador.

Debemos recordar que el fuero sindical es una garantía enderezada a tutelar la función gremial en contra de la discriminación patronal y no constituye un manto de indemnidad personal frente a la infracción de los deberes fundamentales de la relación laboral ordinaria.

Cuando un representante gremial utiliza la estructura tuitiva del ordenamiento para simular un incumplimiento contractual —como lo es en el caso una

Documento anonimizado por AymurAI

dolencia física para encubrir una ausencia planificada— se incurre en una hipótesis de abuso del derecho y el ordenamiento jurídico no puede amparar la vulneración de sus propias garantías. Es imperativo recordar que las prerrogativas constitucionales y supralegales consagradas en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional no acarrean un carácter absoluto, sino que se integran sistemáticamente con el plexo normativo general, cabe recordar aquí la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en tanto "Dentro de los principios de derecho público del ordenamiento constitucional argentino se encuentra el principio de razonabilidad, pauta que presupone que en nuestro sistema los derechos no son absolutos; ello no solo implica la posibilidad de reglamentar razonablemente los derechos y garantías reconocidos en la parte dogmática, sino también que su contenido no ampara ni protege ejercicios abusivos en su nombre." (Voto de los jueces Maqueda y Rosatti). Fallos: 344:2175.

Como bien se destaca en el voto que me precede, al no haberse alegado ni vislumbrado la persecución sindical por parte de <PER_1>, la conducta de la trabajadora debe valorarse bajo deberes de prestación, fidelidad y buena fe (arts. 62, 63 y 84 de la LCT).

V. *Costas y honorarios.*

Conforme se resuelve se torna operativa la norma del art. 282 del CPr. Las costas de ambas instancias se imponen a la demandada vencida.

Los honorarios de la instancia de grado se regulan en 20 JUS al Dr. <PER_10> y en 23 JUS a la Dra. <PER_11>, con más el IVA de corresponder; ello conforme las normas

Documento anonimizado por AymurAI

en materia arancelaria (ley XIII nro.4 y 15, arts. 5, 6 y ccs.).

En esta segunda instancia se deciden los honorarios según la escala prevista en los arts.5, 13 y ccs. de la ley XIII nro. 4 y 15, adhiero a la propuesta regulatoria del primer voto, asignando al Dr. <PER_10> la suma de pesos equivalente a 25% y a la Dra. <PER_11> 35% a calcular sobre los regulados para la anterior instancia. En todos casos deberá adicionarse el IVA si correspondiera.

A la segunda cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

Por los fundamentos expuestos y los propios del voto antecedente, adhiero a la formula postulatoria de la Dra. María Fernanda Zanatta revocando la sentencia apelada y haciendo lugar a la exclusión de la tutela sindical demandada.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente, **SENTENCIA:**

1 Admitir el recurso interpuesto mediante ID 2092189 por la parte actora y revocar la sentencia definitva de grado nro. 287/2025.

2 Hacer lugar a la demanda promovida por <PER_1>, contra <PER_2> por exclusión de la tutela sindical.

3 Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida.

4 Regular honorarios en la instancia de grado en veinte (20) JUS al Dr. <PER_10> y en veintitrés (23) JUS a la Dra. <PER_11>, con más el IVA de corresponder.

5 Regular en la segunda instancia los honorarios según la escala prevista en los arts.5, 13 y ccs. de la ley XIII nro. 4 y 15 al Dr. <PER_10> la suma de pesos

Documento anonimizado por AymurAI

equivalente al veinticinco por ciento (25%) y a la Dra. <PER_11> al treinta y cinco por ciento (35%) a calcular sobre los regulados para la anterior instancia. En todos casos deberá adicionarse el IVA si correspondiera.

6 Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro 126 DEL AÑO 2026
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

Documento anonimizado por AymurAI