000128/2026

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. 128/2026,** venidos del Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral N° 3 (expte. nro. 95/2025) 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 <PER_7>tear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro. 8/2026 de fecha 6 de febrero de 2026? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

I. *La sentencia de grado*:

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

II. *Recursos*:

La parte actora dedujo recurso de apelación mediante escrito digital 2218997. Concedido que fue, expresó agravios en escrito identificado con ID 2234460. La contraria efectuó su réplica en ID 2240430.

III. *Antecedentes*:

La <PER_1> (<PER_1>) interpuso demanda de exclusión de tutela judicial contra el Sr. <PER_2> a fin que se lo excluya de la tutela sindical y se la autorice a aplicarle la sanción disciplinaria de suspensión de diez días.

Señaló que el demandado detenta la calidad de <TEXTO_ANONIMIZAR> Titular de la <PER_3> (<PER_3>) y se encuentra amparado por la tutela que dispone el art. 48 ley 23551.

En cuanto al hecho que motiva el pedido, refirió que el día 03/03/2025, siendo las 09.29 hs. se observó en una de las cámaras de seguridad que existen en el sector, operaciones del Muelle de <LOC_1>, que el Sr. <PER_2> ingresa a una de las oficinas y dirigiéndose directamente hacia la cámara cambia su posición con un "secador".

Explicó que antes de la intervención del Sr. <PER_2> la cámara mostraba la puerta de ingreso a la oficina, la ventana que daba al exterior, el mueble donde se ubica el gabinete que contiene los 2 servidores que almacenan las imágenes de las cámaras de seguridad de <LOC_1> y una parte del escritorio existente en la dependencia, pero luego de la intervención la cámara quedó "mirando" hacia el techo, perdiendo toda imagen útil a los fines de seguridad, situación que se mantuvo hasta el día 04/03/2025, que se procedió a redireccionar la cámara.

Argumentó sobre la importancia del conjunto de cámaras y su correcta operatividad y funcionamiento a los efectos de la seguridad de bienes y personas; la prevención de ilícitos y seguridad de la navegación; y

procurar la certificación <PER_8> que pretende la institución.

Puntualiza que la cámara que fue objeto de la conducta ilegal de los dos servidores es precisamente la que resguarda la seguridad de los servidores que almacenan la información de las cámaras de <LOC_1>, por lo que su conducta puso en riesgo por un período de más de 24 horas las imágenes almacenadas en esa oficina, pues claramente cualquier persona podría haber accedido a ese espacio físico sin quedar registrado su ingreso y afectar o retirar imágenes almacenadas.

Advierte sobre todos los incumplimientos que además implica la conducta desplegada por el trabajador para luego aseverar que por cuanto resulta gravísima, se decidió aplicar la sanción disciplinaria de suspensión de 10 días y a tales efectos solicitan el desafuero.

Corrido el traslado de ley compareció el demandado y solicitó el rechazo de la acción. Controvirtió los hechos alegados por la parte actora y al exponer su propia versión dijo que existe una intención subyacente en el <PER_7>teo de la empresa que en el fondo tiene que ver con una política laboral de hostigamiento, persecución y amedrentamiento a todo el personal sindicalizado.

Dijo que se desempeña en <PER_1>, desde el 24/08/2001, por lo que tiene 24 años de antigüedad y experiencia en el trabajo portuario. Señaló que reviste categoría seis (6) y presta servicios en el sector operaciones en locación del muelle <LOC_1>, en turnos rotativos de cuatro días de actividad por cuatro días de franco, en jornadas de doce horas laborables, siendo los turnos de 08:00 a 20:00 horas y de 20:00 a 08:00

horas. La función que desempeño es de auxiliar de muelle.

Denunció que, tanto la categoría, la función como el régimen de trabajo fueron modificados unilateralmente por parte de la empleadora en su perjuicio, lo que implicó intimaciones y la apertura de una instancia administrativa.

Dijo que se desempeñó como <TEXTO_ANONIMIZAR> (titular) del personal de la empresa desde el día 18/04/2024.

Alegó que se desempeñó correctamente, tanto respecto de sus funciones de empleado, como también respecto de sus responsabilidades como <TEXTO_ANONIMIZAR> del personal.

Entiende que ello surge de la demanda ya que la contraria no adjunta ninguna documentación laboral que dé cuenta de alguna infracción, o sanción a con causa en su desempeño en los últimos tres años, por lo que no existen antecedentes de sanciones previas.

Explicó que la <PER_3> (<PER_3>), "Sindicato que representa a los trabajadores jerárquicos de los <PER_3>", es el sindicato que históricamente representa a los trabajadores de los puertos de Comodoro Rivadavia desde hace más de treinta años, pero a partir del mes de agosto de 2024, la empresa (<PER_1>) permitió unilateralmente que otro sindicato, la <PER_4> (<PER_4>) comience a operar en la empresa, no obstante no contar dicha entidad sindical, con personería gremial y tampoco con objeto específico en su estatuto para representar los intereses gremiales de los trabajadores de puertos.

Adujo que a partir de esa fecha en connivencia con la administradora de la empresa (<PER_1>), comenzaron a

disputar, ilegítima e ilegalmente, la representación gremial de los trabajadores, persiguiendo y hostigado a los trabajadores vinculados a <PER_3>. para que cambien su afiliación sindical.
Tanto es así, dijo, que nombra en función como Secretario General de la Administración, al <TEXTO_ANONIMIZAR> del Puerto de <LOC_2>, el Sr. <PER_5>, en quien delega sus facultades respecto al régimen de contrataciones mediante Resolución 21/24/<PER_1>.

Refirió que en tal contexto de persecución laboral en connivencia manifiesta entre la empresa y los representantes del Sindicato [<PER_4>], se produjeron despidos y modificaciones en los contratos laborales de trabajadores afiliados, encuadrados y/o adherentes a <PER_3>., entre los que se encuentra él. Calificó los actos de discriminatorios.

Especificó quienes fueron los trabajadores despedidos sin causa y a quienes se les modificó unilateralmente el contrato de trabajo.

Asimismo, expuso que el sábado 14/12/2024 se constató que, la oficina sindical de <PER_3>., ubicada dentro del puerto de Comodoro Rivadavia y cedida por la <PER_1> durante la gestión del administrador <PER_6>, fue allanada, vaciada y clausurada sin permiso ni autorización de este sindicato. Se le cambió la cerradura y se hurtaron bienes como cocina y muebles, los papeles de trabajo sindicales y dinero.

Dijo que, ante ello, se labró acta de constatación notarial N° 254 Folio 549 de fecha 14/12/2024 Registro Notarial Nro. 14 Provincial del Chubut; se intimó a la empresa <PER_1> por Carta Documento Nro.

<TEXTO_ANONIMIZAR> de fecha 16/12/2024 a la restitución del inmueble y bienes del sindicato; y se denunció por ante la Secretaria de Trabajo del Chubut en fecha 18/12/2024.

Expresó que en el contexto de hostigamiento y persecución laboral que todos los empleados de la empresa vinculados a la <PER_3>. sufrían desde agosto de 2024, en fecha 01/03/2025 la empresa decido poner una cámara con micrófono en el interior de una oficina, sin notificación previa, sin establecer la cadena de custodia de datos digitales y sin causa eficiente en materia de seguridad.

Respecto al hecho que se le imputa, sostiene que la accionante relata lo sucedido de manera engañosa, omitiendo la información que a continuación detalla y que resulta esencial para el análisis de autos.

Explicó que el día 01/03/2025, colaboró con la colocación de la cámara, -fuera de su diagrama y jornada de trabajo- llevando al técnico y abriendo la oficina para que instale la cámara; pero lo que no esperaba era que la cámara apunte a su escritorio y que tenga micrófono.

Señaló que durante los último diez (10) años no hubo cámaras instaladas dentro de esa oficina, razón por la que ninguna hipótesis de seguridad pudo verse comprometida.

Dijo que la cámara instalada cuenta con micrófono incorporado, por lo que se puede sostener que no tiene un fin de seguridad, sino que la finalidad del ese dispositivo es de control individualizado del personal, específicamente direccionado a él como <TEXTO_ANONIMIZAR>.

Agregó que la lente de la cámara estaba orientada específicamente al escritorio en el que trabaja, por lo tanto, claramente no es un tema de seguridad sino de control persecutorio.

Aseveró que la empresa <PER_1> omite informar el contexto del conflicto con <PER_3>>. debido a su política laboral de hostigamiento a sus afiliados y adherentes, resultando casualmente <TEXTO_ANONIMIZAR> del personal, afiliado a esta entidad sindical.

Seguidamente sostiene que la accionante no establece cual fue el daño causado por la conducta que se le imputa –modificar el ángulo de filmación de la cámara- que tenía micrófono incorporado y apuntaba a su escritorio, que tampoco establece por qué un dispositivo audiovisual, "supuestamente de seguridad", estaba direccionado específicamente al escritorio de trabajo. Que no acredita la notificación al personal de las políticas de dispositivos audiovisuales a instalarse en lugares en donde no se contaba con estos dispositivos, ni la cadena de custodia de los datos sensibles, imágenes y audios gravados en ocasión de trabajo. Que tampoco justificó qué cuestiones de seguridad estarían involucradas para filmar específicamente un puesto de trabajo y grabar sus conversaciones.

Adunó a ello que la empresa, no ha notificado a la autoridad de aplicación la instalación de mecanismos de control audiovisual y de micrófonos en oficinas de la empresa.

Aseguró que el dispositivo cuenta con un micrófono que permite a la empresa escuchar/espiar al <TEXTO_ANONIMIZAR> sindical.

Sostuvo que producto de la colocación de la cámara, se intimó a la empresa para que adecúe su conducta a la buena fe laboral (HD 000318757AR, de fecha 06-03-2025, recepcionada el 07-03-2025).

Argumentó que, si bien la empresa, tiene derecho a instalar sistemas de control del personal, estos sistemas deben ser razonables, alcanzar a la totalidad de los trabajadores y salvaguardar la dignidad del trabajador (arts. 70 y 71 Ley 20.744), lo que no se da en el caso, ni permite desarrollar su tarea sindical.

Denunció que se trata de una medida discriminatoria, tendiente a espiar y recabar datos (imágenes y audios) para obstruir la actividad gremial del <TEXTO_ANONIMIZAR> del personal.

Con fundamento en que la conducta de la empresa encuadra en el presupuesto de la Ley 23592, solicitó se tome la medida precautoria que se considere pertinente.

El sentenciante de grado describió el marco jurídico aplicable y luego, procedió a analizar los hechos alegados a la luz de los lineamientos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios que expusiera.

Toda vez que el hecho atribuido al accionado no se encuentra controvertido en autos, enderezó su análisis a determinar si existía alguna razón para filmar al Sr. <PER_2> mientras cumplía sus funciones y si el hecho, de “redireccionar la cámara”, constituye una justa causa para aplicar la medida de suspensión solicitada, concluyendo que no constituye una causal para modificar un derecho tan relevante como la libertad sindical del representante gremial.

Entendió relevante a tal efecto que no se acreditó en autos la gravedad del daño en bienes o actividad de

la empresa por haberse encontrado modificada la visión de la cámara por el hecho acontecido el día 3/03/2025.

Consideró que no se probaron ni las injurias, ni los motivos para excluir al trabajador de su tutela sindical y concluyó que, el hecho acontecido el día 3/03/2025, por el que se intenta excluir al trabajador de las garantías referidas a su libertad sindical y al ejercicio de tales derechos, no tienen ni la magnitud ni constituye una justa causa para tomar tal resolución (artículos 67 y 218 de la LCT, y artículos 48 y 52 de la Ley 23551).

Rechazó el pedido de exclusión de tutela sindical.

IV. *Agravios*:

La recurrente acusa arbitrariedad en el fallo por cuanto: carece de fundamentación, se aparta de la solución normativa prevista para el caso, prescinde de pruebas decisivas para la solución del pleito, contradice las constancias de la causa y efectúa afirmaciones dogmáticas que, a su entender, solo constituyen un fundamento aparente.

IV.1. En su primer agravio critica la valoración de la gravedad del hecho que efectuara el sentenciante.

Dice que el hecho de que un empleado se presente en su lugar de trabajo con un palo y con ese palo y mediante sucesivos golpes, voluntariamente deje fuera de funcionamiento y servicio normal 1 de las 47 cámaras de seguridad dispuestas por su empleador como sistema electrónico de seguridad y además como requisito del <PER_7> (<PER_7>) elaborado de acuerdo con el <PER_8> (Código <PER_8>), importa objetivamente un grave incumplimiento de obligaciones a los arts. 62, 63; 84 a 86 de la LCT.

A ello agrega que además, el Sr. <PER_2>, cumple tareas de Auxiliar de <PER_9>, de Puerto o de Muelle de acuerdo a la respuesta pregunta 6 del testigo <PER_10>, respuesta a la pregunta 7 del testigo <PER_11> y respuesta a la pregunta 6 del testigo <PER_12>; por ello conforme Resolución 04//06//<PER_1> entre sus funciones y responsabilidades tiene que prevenir roturas, modificaciones no autorizadas de cualquier efecto que integre la propiedad de la <PER_1>; informar inmediatamente cualquier tipo de avería; comunicar a la jefatura del área cualquier anomalía producida en las instalaciones portuarias; mantener en condiciones operativas y seguras, los equipos, instrumentos, herramientas y materiales provistos para el cumplimiento de su función; utilizar racionalmente los recursos.

Asevera que estos gravísimos incumplimientos de parte de <PER_2> importan claramente una injuria laboral, entendida como acto u omisión de una de las partes del contrato laboral que afecta o lesiona intereses legítimos de la otra y justifica y fundamenta el ejercicio -en el caso del empleador- de las facultades disciplinarias.

Plantea que cualquier empleado que despliegue una conducta similar a la de <PER_2>, sería pasible de una sanción disciplinaria en el marco razonable y legal del ejercicio de las facultades disciplinarias que asisten al empleador conforme el artículo 67 y cc LCT, pero como el Sr. <PER_2> goza de fuero sindical, se debió iniciar este proceso a fin de obtener una resolución judicial que habilite la exclusión de tutela sindical y la aplicación de la sanción disciplinaria de 10 días de suspensión.

IV.2. A continuación, expone los argumentos que entiende importantes y transcendentes para el análisis de la SD 8/26 y el desarrollo de este memorial, dejar en claro determinadas cuestiones vinculadas con las 47 cámaras de seguridad existentes en la <PER_1> en sus instalaciones internas (oficinas) y externas tanto del muelle de <LOC_1> como del muelle de Comodoro.

Plantea que la legalidad y correcta técnica de operatividad y resguardo del sistema de cámaras de seguridad de la <PER_1> fueron reconocidas por la sentencia al transcribir las manifestaciones y conclusiones de la pericia técnica agregada en ID 2011920 del perito <PER_13>.

Sostiene que lo expuesto por el perito resulta coincidente además con la declaración de los testigos <PER_14> (preguntas 9 a 18, 46 a 52), <PER_12> (preguntas 21 a 24, 29, 30, 33 a 36, 54 a 56), <PER_11> (preguntas 21 a 23), <PER_10> (preguntas 25 a 27, 33 a 38, 59 a 61).

Seguidamente sostiene que la finalidad que ha tenido y tiene la <PER_1> con la instalación de las 47 cámaras existentes dentro de su jurisdicción en Comodoro Rivadavia y <LOC_1> es: establecer un sistema de seguridad, resguardo y <PER_8> electrónico de sus instalaciones (preguntas 17 y 29 testigo <PER_11>, pregunta 8 testigo <PER_14>, preguntas 9 y 20 testigo <PER_12>); y (ii) mantener y obtener en el marco del Código Internacional <PER_8> (<PER_8>) dos niveles de condiciones <PER_8>: en el muelle de Comodoro Rivadavia la Certificación <PER_8> (<PER_8>) y en el muelle de <LOC_1> la Facilitación <PER_1>, todo en el marco del <PER_7> (preguntas 18 y 19 testigo <PER_11>, preguntas

9, 11 a 24 testigo <PER_10>, preguntas 10 a 15, 18 a 20 testigo <PER_12>).

Dice que el perito técnico refirió no solo que "funcionan de manera correcta y eficiente", sino que además importan un sistema de videovigilancia (pto. 4 CONCLUSIONES, 2do párrafo de la pericia) y que la instalación y distribución de las 47 cámaras permite una cobertura integral y estratégica de todas las áreas necesarias para el monitoreo y control de la seguridad en ambas locaciones (Comodoro Rivadavia y <LOC_1>).

Se explaya para aseverar que, afectar una cámara de seguridad se traduce en afectar el sistema en su conjunto, porque el diseño de la matriz del sistema de cámaras y su ubicación responde a la finalidad de correcto monitoreo y control tanto de la jurisdicción Comodoro Rivadavia como de la jurisdicción <LOC_1> de la <PER_1>. Y la finalidad puntual de la cámara ubicada en la oficina de Operaciones en <LOC_1> y vandalizada por <PER_2>, es brindar seguridad al lugar físico en donde se ubican los servidores que almacenan y resguardan las grabaciones de todas las cámaras de seguridad del muelle de <LOC_1>.

Detalla todo aquello que entiende probado al respecto a partir de la producción de la pericia técnica y con la declaración de los testigos <PER_10>, <PER_12>, <PER_14>).

IV.3. Denuncia arbitrariedad en la sentencia.

Dice que el primer yerro en que incurre es presuponer que la condición de tutela sindical que goza <PER_2> tiene algún tipo de relación o podría generar una justificación respecto del hecho ocurrido el 3/3/25 y el consecuente pedido de exclusión de tutela para el

legal y razonable ejercicio de las facultades disciplinarias del empleador.

Sostiene que por cuanto la conducta atribuida a <PER_2>, es un hecho indiscutido, la irregularidad del acto y la violación de sus obligaciones como empleado aplican sin que la condición de <TEXTO_ANONIMIZAR> sindical pueda tener algún efecto.

Achaca nuevamente yerro por considerar que la condición de <TEXTO_ANONIMIZAR> gremial de <PER_2> puede funcionar u operar como eximente o atenuante de su responsabilidad, o como una restricción para evaluar su conducta; cuando, por el contrario, esa condición no lo ampara para cometer acciones antijurídicas (como vandalizar una cámara de seguridad) de forma impune.

Arguye que las disposiciones de la LCT y de la Resolución 04/06/<PER_1> determinan que <PER_2> debía (y debe) cumplir como empleado los deberes generales de conducta que se hallan plenamente vigentes y que resultan plenamente exigibles en el marco de su contrato individual de trabajo.

Con base en ello sostiene que, en todo caso, resulta más grave y reprochable aún la conducta llevada a cabo por el <TEXTO_ANONIMIZAR> de personal que incumple tales obligaciones, dada la especial condición de representante sindical. Ello porque la asunción de un rol sindical implica afrontar una obligación adicional, que es la de constituirse en un necesario ejemplo y modelo de conducta para los demás trabajadores. Invoca el art. 1725 CCCN.

Explica que la tutela que confiere la ley para el ejercicio de un cargo gremial no es una <PER_8> o atributo “personal”, ni puede ser usada o manipulada

para la comisión de cualquier clase de actos, ni de cualquier modo y con el alcance que fuera, pues el desempeño de todo cargo de tipo gremial se halla sujeto a la ley y al cumplimiento de determinados y concretos recaudos en el marco del ordenamiento jurídico.

Cuestiona que se omitiera considerar que la condición de <TEXTO_ANONIMIZAR> sindical importa un agravamiento de la responsabilidad de dicha persona por cuanto cuando los incumplimientos son protagonizados por un representante gremial los mismos resultan de mayor relevancia. Transcribe jurisprudencia y doctrina sobre el punto.

Luego, asevera que incurre en contradicción porque a la par que tiene por acreditado que el 3/3/25 con un palo <PER_2> “manipuló” la cámara de seguridad instalada en la oficina de Operaciones de <LOC_1> de la <PER_1>, hasta redireccionarla y dejarla mirando al techo durante 24 hs.; debió concurrir un técnico para volver a dejarla como estaba antes; que la colocación de las cámaras de seguridad tanto interiores como exteriores responden a una cuestión de seguridad y a un proceso exigido por la certificación <PER_8> y Facilitación; que dicha oficina de Operaciones de <LOC_1> no es la única oficina que cuenta con cámara de seguridad y que no es de uso exclusivo de <PER_2>; afirma que todo ello “no es una causal para modificar un derecho tan relevante como la libertad Sindical del representante gremial”.

Dice no comprender qué relación puede haber entre la vandalización de la cámara de seguridad ejecutada por <PER_2> y sus efectos y el derecho de libertad sindical del representante gremial.

Se explaya sobre la naturaleza de la tutela sindical, para aseverar que sancionar a un empleado, a la postre <TEXTO_ANONIMIZAR> sindical, que vandaliza una cámara de seguridad y la deja no operativa con los efectos y alcances antes indicados, evidentemente no tiene una motivación de persecución u obstaculización de la actividad y derechos gremiales del demandado, sino que simplemente importa el legítimo y razonable derecho de ejercer una potestad disciplinaria para aplicar ante una falta gravísima una sanción adecuada y proporcional (suspensión de 10 días), sin que ello guarde relación alguna con el cargo o función gremial desempeñado por <PER_2>.

Argumenta que la libertad sindical jamás puede ser ejercida por fuera del marco legal y normativo (conf. artículo 8 1° Convenio 87 OIT Ley 14932), como ocurrió en el caso.

Sostiene que equivocadamente el sentenciante propone que la condición de <TEXTO_ANONIMIZAR> gremial de <PER_2> actúa como un exculpante o escudo protector respecto de su conducta y un obstáculo insalvable para el ejercicio legal y razonable de la facultad de dirección y disciplina del empleador.

Explica que la cámara de seguridad en cuestión no haya estado operativa 24 hrs. fue el resultado de un actuar diligente que desplegó el resto del personal de la <PER_1>, en contra de la conducta vandálica de <PER_2>. El Oficial de <PER_8> (<PER_15>) rápidamente advirtió la situación informando de ello al Jefe de Operaciones (<PER_11>) quien a su vez contactó al personal técnico de las cámaras de seguridad (<PER_14>) y al Director General de la <PER_1> (<PER_12>); y la

acción mancomunada de todos ellos permitió dejar operativa la cámara de seguridad al otro día (4/3/25) para lo cual debieron trasladarse a <LOC_1>. Pero ello no minimiza ni diluye el daño que el demandado ocasionó, ni define la gravedad de la conducta de <PER_2>.

La gravedad, insiste, la define el hecho de pegarle con un palo a la cámara de seguridad, logrando que quede mirando al techo y de tal forma no operativa, afectando el sistema de videovigilancia instalado por el empleador violando la cobertura integral y estratégica de un área sensible como es el espacio físico que contiene los servidores que almacenan las grabaciones de todas las cámaras de seguridad del muelle de <LOC_1>, obstaculizando además el proceso de certificación de la <PER_8>.

Dice que el hecho de que exista un rack con llave que contiene los servidores que almacenan las grabaciones de todas las cámaras de seguridad del muelle de <LOC_1>, no resta gravedad al irregular proceder de <PER_2>

Por otro lado, indica que no se puede afirmar que no se ha visto "obstaculizado o perjudicado" el proceso de Facilitación <PER_1> que lleva adelante la <PER_1>, pues los testimonios aportados fueron contestes (en síntesis) en que el atentado de <PER_2> es grave porque dejó a la oficina de Operaciones del muelle de <LOC_1> y los servidores que allí se ubican y que almacenan las filmaciones de dicho muelle sin seguridad del sistema de cámaras de vigilancia. Efectúa consideraciones argumentando sobre el mismo punto.

Sigue diciendo que preguntar si existía alguna razón para filmar al Sr. <PER_2> mientras cumplía sus

funciones, implica ignorar la prueba pericial y testimonial producida en este proceso, puntualizando los hechos que entiende probados para concluir que no fue instalada para "filmar a <PER_2> mientras cumplía sus funciones".

Controvierte así la conclusión del juez de grado relativa a que no se probaron ni las injurias ni los motivos para excluir al trabajador de su tutela sindical, pues entiende que el sólo hecho de atentar contra la cámara de seguridad ya es gravísimo y pone en evidencia la intención de daño perseguida por el empleado, y esa gravedad crece exponencialmente al considerar que esa cámara protegía la seguridad (servidores de almacenamiento) e integra un sistema de videovigilancia de 47 cámaras en proceso de <PER_8>.

V. *Análisis*:

V.1. *Consideraciones preliminares*:

Prevengo que ante la amplitud de argumentos y citas tendientes a enervar total o parcialmente aquellas cuestiones que aún no han quedado consentidas y son motivo de crítica, solo atenderé aquellas que considere conducentes a la solución del litigio conforme doctrina de la CSJN (Fallos: 280:320; 287: 230; 290:293; 294:466; 303:2088; 304:819, 307:1121entre muchos).

Asimismo, recuerdo que los jueces no tienen el deber de expresar en las sentencias la valoración de todas las pruebas producidas, sino únicamente de aquellas que fueran esenciales y decisivas para fallarla causa, siendo soberanos en la selección de las mismas, pudiendo inclusive preferir unas y descartar otras (CSJN, Fallos 308:2172, 310:1835, 2012; 325:350; SC

Buenos Aires, 1996/06/14, "Ugarte y Compañía SA c/ Valente SRL", DJBA, 151-5577).

Señalo, además, que abordaré en forma conjunta los agravios, atento la inescindible vinculación que presentan las argumentaciones vertidas.

V.2. *Tratamiento de los agravios*:

Frente a las postulaciones de las partes, el magistrado de grado, valoró en especial las funciones gremiales que ejercía el Sr. <PER_2>; y consideró que no probó la accionada las injurias, ni los motivos para excluir al trabajador de su tutela sindical y entendió que la conducta atribuida al trabajador no tiene la magnitud para excluirlo de tal <PER_8>.

Pese al despliegue argumentativo, la apelante presenta una interesada interpretación de la plataforma fáctica y jurídica que no trasciende de una discrepancia con la línea argumental desarrollada por juez *a quo*, resultando los argumentos vertidos en esta instancia, inhábiles para conmover lo decidido.

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, que fue adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en 1971 y aprobado por nuestro país mediante la ley 25801, dice en su art. 10 que "deberán gozar de <PER_8> 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 <PER_8> 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 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".

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 definitiva, es lo que se denuncia en autos.

Es que era obligación de la recurrente acreditar todos los supuestos que le habían imputado al trabajador para sancionarlo; y además probar también los motivos reales, que no permitieran inducir que con la situación se buscara vulnerar la "Libertad Sindical" del representante gremial, lo que no se verifica en autos dado el especial contexto de conflicto con la <PER_3> (<PER_3>).

Denunciada dicha circunstancia por la parte demandada y corroborada con la prueba informativa de la Subsecretaria de Trabajo, no cabe más que confirmar el fallo, pues frente a todo lo acontecido no es dable concluir en la total independencia de la medida que se pretende adoptar, respecto a la función gremial que el actor desempeña como <TEXTO_ANONIMIZAR> (titular) del personal de la empresa.

Nótese que al interponer demanda la accionante nada mencionó respecto a la situación conflictiva y de enfrentamiento que atravesaba con el sector sindical, ni sobre el inicio del Expediente administrativo N° 13006/24 “<PER_3 (<PER_3>) c/ Adm. <PER_1>.” en diciembre de 2024 a partir de la denuncia de práctica desleal o antisindical, persecución y hostigamiento por parte de la <PER_1> hacia los trabajadores representados por la <PER_3> que efectuara el Sr. <PER_16>, en su carácter de Secretario General del Sindicato.

En las referidas actuaciones se denunció: la existencia de un conflicto intersindical con otra entidad (<PER_4>); la clausura y el vaciamiento sin autorización de la oficina sindical de <PER_3> ubicada dentro del puerto y que fuera cedida en su momento por la accionante; modificación de elementos esenciales del contrato de trabajo (categoría, horarios y turnos) de trabajadores amparados por tutela sindical; despido de trabajadores vinculados al sindicato; y la colocación de cámaras de seguridad en la oficina del demandado.

Las constancias de autos dan cuenta que el Sr. <PER_2> asumió como <TEXTO_ANONIMIZAR> Titular el 18/04/2024; que el 10/12/2024 se le notificó que a partir del día 02/01/2025 se podría en vigencia un sistema de turnos rotativos (diurno de 08:00 a 20:00 hs y nocturno de 20:00 a 08:00) en la oficina de Caleta Córdoba (ID 2082252), lo que implicó la modificación de sus condiciones de trabajo; el cierre de la oficina sindical ubicada en el Puerto de Comodoro Rivadavia por parte de la <PER_1> el 14/12/2024; y la colocación de la cámara de seguridad en la oficina del demandado el 01/03/2025 todos actos que la agrupación gremial entiende antisindicales y que la empleadora encuadra dentro de sus facultades legales.

En tal contexto debía acreditar la accionante la inexistencia de motivaciones discriminatorias contra el <TEXTO_ANONIMIZAR> para desvirtuar la presunción legal; máxime cuando no se probó que como consecuencia de la conducta atribuida (modificar la dirección de la cámara de seguridad de modo que quede mirando el techo) se produjera algún daño concreto y específico.

Véase que no desvirtúa la recurrente la ausencia de prueba de la gravedad del daño en bienes o actividad que le reprochó el magistrado de grado.

No acreditó la accionante que el suceso hubiese tenido repercusión negativa alguna en la obtención de la certificación del <PER_7> (<PER_7>), o que los servidores que se encuentran en la oficina hubiesen sufrido algún perjuicio, o se hubiesen perdido imágenes almacenadas. Tampoco resultó dañado el circuito, ni la cámara en sí misma, que fue nuevamente colocada en su posición. Ni se demostró que la conducta tuviera por fin facilitar la comisión de algún ilícito, o que durante el tiempo que se encontró apuntando al techo alguien hubiese desarrollado actos tendientes a vulnerar la seguridad de bienes o personas.

No explicó la accionante, como se procuraba la seguridad de los servidores previo a la colocación de la cámara en la oficina 01/03/2025. Del testimonio del Sr. <PER_11>, surge que la instalación de las cámaras se produjo en forma paulatina (pregunta 16). Por su parte, el Sr. Salinas en respuesta a la pregunta 11 explicó que las cámaras empezaron a instalarse desde el inicio de la implementación del <PER_8>, donde había inicialmente nueve cámaras. Después se fueron implementando más en virtud de la renovación del <PER_7> cada cinco años en que se implementó la evaluación del plan si hubiera un tipo de incidente o algo y en esas situaciones hay auditorías internas y también de la Prefectura donde ellos evalúan si es necesario colocar alguna cámara o un perímetro, iluminar o colocar un cerco. Por último, el Sr. <PER_14>, que comenzó a laborar para la accionante en el año 2023, dijo que

desde el momento que ingresó ya había instaladas cámaras. Y después fueron agregándose más, hasta llegar a las 47.

Ello quiere decir que el sistema de video vigilancia, en el que pone tanto énfasis la recurrente, no siempre contó con las 47 cámaras en funcionamiento.

Así, la insistencia y reiteración de argumentos sobre la potencialidad del riesgo no son aptas para enervar lo decidido; y mucho menos para justificar la proporcionalidad de una suspensión de 10 días.

"La noción de injuria no es inmutable ni posee idéntica fuerza en todas partes; por el contrario, resulta eminentemente contingente y muta al compás de los rasgos inherentes a cada relación específica. Esa variabilidad, ilimitada en la insondable casuística, se proyecta tanto sobre los elementos subjetivos de la falta, inherentes a la percepción personal que cada contratante pueda poseer sobre el comportamiento reprochado, como asimismo sobre factores de estirpe objetiva, constituida por la triple orilla de la causalidad, oportunidad y proporcionalidad. De allí que un incumplimiento contractual cualquiera, pueda revestir gravedad suficiente para obturar la continuidad de un vínculo al emerger intolerable para sus intervinientes, o bien no merecer sanción disciplinaria alguna porque éstos no lo consideran suficientemente disruptivo de la armonía interna del nexo. Las particularidades referenciadas exigen que el órgano jurisdiccional prescinda de reglas predeterminadas o pautas genéricas en el escrutinio de cada controversia y en cambio, valore prudencialmente las circunstancias fáctico-jurídicas irrepetibles del vínculo analizado"

(Gomes, Nicolás Gabriel vs. Industrias Lácteas de Buenos Aires S.A. s. Despido - CNTrab. Sala I; 21/04/2022; Rubinzal Online; RC J 2507/22).

En el caso, si bien la conducta endilgada y reconocida por el demandado constituye una falta digna de reproche, teniendo en cuenta que: se trata de un único hecho (conforme respuesta a la pregunta 43 efectuada al Sr. <PER_11>); que no se acreditó otro perjuicio que no fuera que durante 24 hs. la cámara enfocó el techo, (pues ni el sistema, ni el artefacto sufrieron daños) y que el accionado contaba con 24 años de antigüedad sin sanciones previas, la medida que se pretende adoptar luce excesiva.

Tal circunstancia impide la admisión de la medida que se intenta, pues la razonabilidad de la sanción que se pretende adoptar es uno de los ítems que deben evaluarse a efectos de determinar la justa causa alegada por la empleadora para excluir al trabajador de garantía de <PER_8> que lo asiste.

En definitiva y por todas estas razones que no fueron conmovidas propongo rechazar el recurso de apelación interpuesto por la actora y confirmar el fallo de grado.

VI. *Costas y honorarios*:

En atención a como se resuelve las costas de esta instancia se imponen a la actora vencida (art. 69 C.Pr.).

Los honorarios de los letrados intervinientes en esta instancia los fijo en el 27% a favor de la representante del demandado, Dra. <PER_17> y en el 25% al representante de la accionada Dr. <PER_18>, porcentual a aplicarse sobre los que les fueron

regulados por su actuación en la primera instancia, de conformidad con las pautas establecidas por la ley arancelaria vigente en sus arts. 5, 9, 10 y 13 con más el IVA si correspondiere.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Fórmula postulatoria:

1) Rechazar el recurso interpuesto por la parte actora mediante ID 2218997 y confirmar la sentencia definitiva nro. 8/26 de grado.

2) Imponer las costas de esta instancia a la actora vencida.

3) Regular los honorarios del modo propuesto.

A la primera cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

I. La sentencia de primera instancia nro. 08/2026 se dicta con fecha 05 de febrero de 2026, en cuyos puntos dispositivos 1 a 3 dispone rechazar la acción de exclusión tutela sindical promovida por la <PER_1> en contra de <PER_2>. Seguidamente, impuso las costas a la parte actora, en virtud del principio objetivo de la derrota contenido en el art. 69 del CPCCCh; y reguló los honorarios profesionales.

II. Apela la parte actora por escrito digital ID 2218997 y expresa agravios por escrito ID 2234460, a través de apoderamiento letrado. Finalmente efectúa reserva del caso federal. Por escrito ID 2240430 contesta el Sr. <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 primera 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.

El voto precedente viene con la propuesta de rechazo del recurso interpuesto por la administración actora con los alcances del acápite V.1. y V.2. Ello aprehende al restante material decisorio en el apartado VI del voto de mi par.

IV. *Tratamiento.*

Vistas las constancias probatorias reseñadas confrontadas con los términos de la sentencia de grado, adhiero en un todo al razonamiento meduloso de la Dra. María Fernanda Zanatta, por cuanto que el objeto primordial de éste expediente exige determinar, mediante un riguroso test de razonabilidad, es si la sanción pretendida guarda la debida proporción con la falta invocada para habilitar el remedio excepcional de la exclusión de tutela. En este sentido, la orfandad probatoria respecto a la existencia de un daño material concreto del desvió episódico de la cámara -un hecho único y aislado que no provocó perjuicios en el sistema seguridad <PER_1>- torna a la suspensión de diez días en una medida manifiestamente excesiva y desproporcionada para ser aplicada a un <TEXTO_ANONIMIZAR> con 24 años de antigüedad invicto de sanciones. La decisión punitiva no puede desvincularse, además, del agudo contexto de conflicto colectivo que la recurrente omitió en su demanda y que de ningún modo son hechos ajenos al objeto del proceso -vinculados a denuncias previas por prácticas desleales de la <PER_1> y el vaciamiento de la sede gremial de <PER_3>-, escenario ante el cual la empresa estaba obligada a

demostrar una absoluta independencia causal que lejos estuvo de acreditar.

Toda vez que la falta de razonabilidad de la medida impide configurar la justa causa exigida por el art. 52 de la Ley 23551 para privar de <PER_8> al representante sindical, voto en idéntico sentido por rechazar el recurso de apelación interpuesto por la actora y confirmar el fallo de grado.

Lo expuesto me conduce a adherir al voto de la Dra. María Fernanda Zanatta en la confirmación de la sentencia definitiva de primera instancia nro. 08/2026. V. *Costas y honorarios*.

El modo de resolver la materia en recurso torna procedente la norma del art. 69 del CPr. imponiéndose las costas a la actora vencida.

Los honorarios fueron regulados en primera instancia en términos porcentuales y las modificaciones a la sentencia de grado no promueven el cambio de los mismos.

Los honorarios de segunda instancia se regulan del modo propuesto en el primer voto.

A la segunda cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

Voto:

Con los alcances expuestos, corresponde el pronunciamiento definitivo propuesto por la magistrada Dra. María Fernanda Zanatta, con el agregado de que se tenga presente la reserva del caso federal del punto XI escrito digital ID 2234460.

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

1) Rechazar el recurso interpuesto por la parte actora mediante ID 2218997 y confirmar la sentencia definitiva nro. 8/26 de grado.

2) Imponer las costas de ésta instancia a la actora vencida.

3) Regular los honorarios de los letrados intervinientes en ésta instancia a favor de la representante del demandado, Dra. <PER_17> en el veintisiete por ciento (27%) y al representante de la accionada, Dr. <PER_18>, en el veinticinco por ciento (25%) porcentuales a aplicarse sobre los que les fueron regulados por su actuación en la primera instancia, de conformidad con las pautas establecidas por la ley arancelaria vigente en sus arts. 5, 9, 10 y 13 con más el IVA si correspondiere.

4) Tener por efectuada la reserva del caso federal formulada por la parte actora.

5) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro 125 DEL AÑO 2026
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"