En la ciudad de Puerto Madryn, a los días del mes de mayo del año 2014, se reúne la Excma. Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Mario Luis Vivas y la asistencia de los Sres. Jueces de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi y María Inés de Villafañe para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"B. B.S.A. c/ L., M. F. y otros s/ EXCLUSIÓN DE TUTELA SINDICAL "(Expte. Nº 328/ 2013)** venidos del Juzgado Laboral Nº 2 (Expte. Nº 10157/12) de esta ciudad, en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: **PRIMERA CUESTIÓN**: ¿es justa la sentencia apelada?, **SEGUNDA CUESTIÓN**: ¿qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden del sorteo de fs. 212.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Sra. Jueza de Cámara María Inés de Villafañe dijo:

1.

La sentencia de grado rechazó la demanda instaurada por B. B. S.A., contra de los señores M. F. L., N. D. P., C. R. T. y J. L. V.

El proceso sumarísimo (art. 52 Ley 23551 y art. 30 del Dec. 467/88) tuvo por objeto excluir a los demandados de la garantía del art. 48 de la Ley 23.551 con base en la inconducta grave de los demandados en la prestación del débito laboral y utilización ilegal contra la voluntad patronal de bienes de la empresa para fines ajenos a su destino. Se señaló en la demanda, que con la acción se perseguía producir una suspensión de quince días a cada uno de ellos como medida correctiva y medida disuasiva para evitar futuras conductas disvaliosas.

Se dejó planteada que la ley 23551 concede tutela sindical para sanciones a los dirigentes gremiales y delegados del personal de los sindicatos con personería gremial, no así a los que tienen simple inscripción (art 48 y 52) lo

que habilitaba a su mandante a aplicar las sanciones propuestas sin perjuicio de la cual y en mérito a lo resuelto por la CSJN, concurre a la sede judicial a fin de solicitar la habilitación para aplicarlas.

2.

La sentencia desestimó el planteo de la empresa por entender que la Asamblea de trabajadores del día 25 de octubre de 2012 fue derivación del ejercicio regular de los derechos sindicales y la última ratio en el camino de los reclamos legítimos de hacer valer, relacionados a condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo; que no se acreditó a lo largo del proceso que se hubiesen ocasionado perjuicios a los usuarios o a la empresa con la acción gremial desarrollada; que era la empresa prestataria quien debió garantizar un régimen de turnos o servicios mínimos en el lapso que duró la asamblea de trabajadores y que debió evitar el conflicto brindando soluciones rápidas y adecuadas para prevenir el problema, cumpliendo en definitiva con las normas de seguridad e higiene brindando condiciones dignas de trabajo.

Se señaló que la empresa debió responder y acudir a mecanismos ágiles de solución del conflicto, el que derivó en la falta de respuesta a los justificados y reiterados reclamos de los trabajadores por incumplimiento a las normas de seguridad e higiene y que fueron denunciados el 10 de octubre de 2012 y constatados por la autoridad laboral tal como se verifica en las actuaciones administrativas valoradas en el marco probatorio reunido.

Concluye que la acción desplegada por los demandados el día 25 de octubre de 2012 fue en legítimo ejercicio de la auto tutela de derechos e intereses de los trabajadores y puede interpretarse como un medio de presión además para alcanzar cierto nivel de trato y que ningún ilícito derivó de dicha medida, por lo que en definitiva no existe mérito, para

excluir de sus fueros a los representantes sindicales demandados en la presente causa.

La sentencia fue apelada por la parte actora a fs. 193 y sus agravios se incorporaron a fs.195/198 con réplica de los demandados a fs.200/ 202.

3.

Los agravios de la parte actora.

Cuestiona la empresa que con la sentencia dictada se han sobrevalorado las vías de hecho por sobre las normas vigentes, convalidando inconductas que se resaltan como una manifestación de la libertad sindical y violando en forma expresa la manda del art. 165 inc. 6to del CPCC que obliga al juez a calificar la decisión. En tales condiciones al no estar basada en el derecho sino en la voluntad omnímoda del juez, la misma es descalificable como decisión de mérito válida.

Alude a las contradicciones de los testigos de la demandada en cuanto a la duración de la Asamblea y que en realidad fue un paro de actividades con secuestro o retención indebida e incumplimiento de las tareas a las que estaban afectados esos trabajadores (conductores).

Critica la afirmación sentencial que refiere que la Asamblea de los trabajadores fue derivación del ejercicio regular de los derechos sindicales, sin apreciar que se justificaba que los trabajadores dejaron de prestar un servicio público, que incautaron vehículos y que interrumpieron el tránsito en el centro de la ciudad.

Cuestiona que en la sentencia se haya señalado que la Empresa no acreditó que se hubieran ocasionado perjuicios a los usuarios o a la empresa con la acción desarrollada cuando quienes debían viajar no pudieron hacerlo y que la empresa no recaudó.

Refiere también que en el fallo se alude a que debió haberse garantizado un régimen de turnos o servicios mínimos en el lapso que duró la Asamblea

cuando el paro fue sorpresivo y estaban la mayoría de los choferes situados en la intersección de las calles M. y ** d. j.

Para contrarrestar la posición de la magistrada, en tanto la empresa no brindó soluciones rápidas a las cuestiones de higiene y seguridad, dice que no fue materia de la litis demostrar la sinrazón del planteo de los demandados, pues el proceso estaba destinado al análisis puntual de la conducta de los cuatro sindicalistas demandados, que tampoco era objeto de la litis que la empresa acreditara acciones tendientes a conjurar las situaciones denunciadas por los trabajadores.

Alude a la cuestión de la representatividad gremial de la UCRA, señalando que el derecho positivo le indicaba a la jueza de grado que la UCRA carecía de facultades para hacer reclamos colectivos, dando protección a los demandados sobre la base de lo reglado en la ley 23551 pero no para decidir sobre el pleito como fue propuesto.

En cuanto a las costas señala que el procedimiento de exclusión le es impuesto por la ley por lo que debió eximirse a las partes de tal carga.

3. <u>Tratamiento de los agravios.</u>

3.1)

En el marco de una acción sumarísima de exclusión de tutela, la demandada se agravia por el rechazo de la exclusión de la garantía prevista en el art. 48 de la Ley 23.551, dirigida a sancionar a los empleados Sres. M. F. L., N. D. P., C. R. T. y J. L. V. con una suspensión de quince días a cada uno de ellos.

El sistema garantista implementado por la ley 23.551 a favor de los dirigentes y delegados gremiales, hace presumir sin admitir prueba en contrario que el despido o las modificaciones de las condiciones de contratación se fundan en discriminación antisindical cuando se adoptan tales medidas, sin recurrir previamente al proceso de exclusión de tutela.

El art. 52, Ley 23551, ha instituido un procedimiento preliminar preventivo de carácter obligatorio, y que opera como requisito de validez de la conducta del empleador por el cual, quien desea adoptar alguna de las decisiones comprendidas en el ámbito de protección del instituto (despido, suspensión, modificación de las condiciones de trabajo), respecto de los sujetos legalmente amparados por esta garantía, debe previamente requerir la aprobación del órgano judicial competente, acreditando la existencia de circunstancias que lo justifican y que excluyen la posibilidad de motivación antisindical del comportamiento patronal.

Por lo tanto la acción a tal fin deducida, lo que en esencia persigue es levantar esa tutela especial cuando existan razones justificadas (conf. arts. 48 y 50 ley 23551) lo que deberá llevarse a cabo inexorablemente, con carácter previo a la adopción de la medida. De manera tal, que la eficacia de esos actos del empleador exceden su mera voluntad unilateral, ya que para perfeccionarse requieren ineludiblemente la concurrencia del pronunciamiento que los autorice.

3.2)

Liminarmente, debo recordar que es criterio de esta Cámara ("R. S.A. c/ Q., G. s/ Exclusión de Tutela Sindical" (Expte. 300 Año 2011. SDL Nº 9/12) y "B. B. S.A. C/ C., W. D. V. S/ TUTELA SINDICAL "(Expte. Nº 126 Año 2012) SDL N° 56/12) que la sentencia que se dicta en el procedimiento sumarísimo de exclusión de tutela debe ser una decisión de carácter pleno y definitivo en el que la resolución de las cuestiones controvertidas requieren que el juez se expida sobre los hechos por los cuales se pretende la exclusión y la propuesta sancionatoria, pues se trata de un acto complejo que se configura con una confluencia de voluntades: la del empleador que tiene la iniciativa y la del órgano judicial que la admite y legitima.

En el proceso de exclusión de tutela, el juzgador debe tener la certeza de la ausencia de implicancias sindicales o propósito discriminador, de los hechos que justifican el levantamiento de la protección y de la integridad de cuanto ha de generar la exclusión y dictará la sentencia con certeza jurisdiccional y la seriedad que el haber escuchado a las partes y producido la prueba requiere, garantizando de tal manera la adecuada defensa del representante sindical.

El hecho de que ello se disponga en el marco de un proceso sumarísimo, no cercena la producción de prueba, permite válidamente la indagación de los hechos y lo único a lo que apunta el tipo procesal elegido por la ley, se relaciona con el acortamiento de los tiempos decisorios, en atención a las cuestiones que se ponen en consideración que contemplan el privilegio que representa la tutela y la limitación de derechos como empleador. *"El procedimiento sumarísimo -dispuesto por el art. 52, Ley 23551- es un proceso pleno que permite el adecuado ejercicio del derecho de defensa y juzgar la pertinencia o no de la medida, otorgando a la sentencia dictada -en el sentido de la exclusión o no de la garantía sindical- el carácter de cosa juzgada, impidiendo la revisión ulterior de las circunstancias fácticas que el juez analiza en ese proceso."*(CNAT Sala IX "Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires vs. Sandoval, Elsa; 17-05-2006; Rubinzal on line; RC J 4116/07)

3.3)

La acción se dirige a obtener el desafuero de los Sres. M. F. L., N. D. P., C. R. T. y J. L. V. quienes pertenecen a la UCRA, entidad con simple inscripción y para los cuales la CSJN en el precedente "Rossi" (Fallo R.1717 –L.XLI 9/12/09) que cita la empresa actora, están sujetos al procedimiento previo del art. 52 de la ley 23.551.

Está fuera de discusión que la UCRA no tiene personería gremial en los términos de la Ley 23.551 y por tanto no cuenta con el derecho exclusivo de

defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores (art. 31).

Por lo cual, no pudo argumentarse en la sentencia que la parte actora estuviera más ocupada en cuestionar la representatividad de la UCRA que en conjurar (entiendo que en el sentido de impedir, evitar, alejar un daño o peligro) las situaciones denunciadas por los trabajadores que afectarían sus condiciones de labor.

Por mayor desarrollo progresivo que se viene otorgando al derecho de asociación y libertad sindical, la norma legal se encuentra vigente y no mereció de la señora magistrada tacha de inconstitucionalidad.

Digo ello porque se advierte, dentro de su fundamentación, que da suma trascendencia a la representación de la UCRA como representante de derechos colectivos de los trabajadores cuestionando la actitud empresarial, sin hacerse cargo del oportuno planteo que formuló la actora y sobre el que en definitiva debió expedirse y no lo hizo.

3.4.

Ingresaré a la queja respecto a la valoración de la conducta asumida por los Sres. M. F. L., N. D. P., C. R. T. y J. L. V. para determinar si existen fundamentos para excluirlos de la tutela del art. 47.

No está en discusión que la empresa B. B. S.A. es concesionaria de la prestación del servicio público urbano de transportes de pasajeros ni que se produjo la interrupción de tal servicio el día 25 de octubre de 2012 en horas de la mañana, porque se decidió efectuar una Asamblea en la intersección de las calles M. y** d. j. de esta ciudad.

Aun cuando los testigos discrepan en cuanto a la duración de la Asamblea (desde los veinte minutos hasta las dos/ tres horas), el servicio fue interrumpido por espacio aproximado de una hora conforme se admitiera al contestar la demanda, estando acreditado que para asistir a aquella

concurrieron con los colectivos, pues estaban circulando (fs. 131/132) por lo que no se alcanza a comprender como concluye la magistrada que no se acreditó perjuicio alguno ni para los usuarios ni para la empresa.

Baste con señalar, con un mínimo de objetividad, que la Asamblea se desarrolló en la intersección de dos calles céntricas y que la mínima detención de vehículos del porte de las unidades de transporte debió afectar- también- al tránsito vehicular del área central de esta ciudad.

Si el objetivo de los representantes era *"informar la gravedad de la situación y adoptar la decisión de continuar bregando, mediante acciones legales y en los medios de comunicación para que la patronal se aviniera al respeto de los trabajadores"*, debió plantearse si tal finalidad no pudo cumplirse en una reunión en el lugar de trabajo sin afectar intereses de terceros. Digo ello porque debo inferir que los señores representantes consideraron que por tratarse de un trabajo que cumplen circulando por las calles de la ciudad, era menester ejercer el derecho de reunión y desarrollo de actividades sindicales que reconoce la ley 23.551, interrumpiendo el servicio público que prestan, afectando los bienes de la empresa para obstaculizar el tránsito vehicular y a los usuarios incluyendo tanto a los que habían abonado el servicio de transporte como a todo el espectro de la comunidad que se vale del transporte público para movilizarse.

Tampoco tiene fundamento fáctico que en la sentencia se considerara que la empresa debió garantizar un régimen de turnos o servicios mínimos en el lapso que duró la asamblea de trabajadores. Cierto es que ello hubiera sido factible si se hubiera comunicado a la empresa la adopción de la medida, pero ello no aconteció tal como se reconoce puntualmente en la contestación de la demanda. Los motivos que argumentaron (falta de diálogo) no se pueden sostener, pues dada la trascendencia que la medida adoptada tendría en la prestación regular del servicio, existen vías de

comunicación fehaciente que hubieran permitido garantizar el régimen de turnos o servicios mínimos que se colige, agrava la situación empresarial.

Se argumentó en la sentencia que la empresa debió evitar el conflicto brindando soluciones rápidas y adecuadas para prevenir el problema cumpliendo con las normas de seguridad e higiene exigidas por la Ley 19.587. No está en mi ánimo discurrir sobre el cumplimiento de tales normas y las actuaciones administrativas cumplidas en todo su alcance, pero no pudo desconocer la señora jueza que en el Expte 1671/12 la empresa se presentó con fecha 22 de octubre de 2012 a las 11,40 hs, señalando que se estaban haciendo las adecuaciones, solicitando una prórroga para el cumplimiento de las observaciones, aclarando la cuestión sobre el área de descanso y adjuntando las copias sobre la contratación de asesoramiento en materia de Higiene y Seguridad, tomando vista de ello el Sr. S. en su calidad de Delegado de personal por la UCRA en la empresa, el día 24 de octubre de 2012 (v. fs.16).

De allí que soy del criterio, que no puede sostenerse objetivamente que hubo inacción de la empresa para dar respuesta rápida y adecuada a los pedimentos las normas que se tienen por infringidas (sin que pueda soslayarse, en cuanto a los tiempos, los trabajos encomendados a la empleadora)

De modo tal, que no voy a compartir la conclusión de la sentencia en que la Asamblea informativa dispuesta por los señores representantes y delegado pueda ser considerada como *"una derivación del ejercicio regular de los derechos sindicales y la ultima ratio en el camino de los reclamos legítimos de hacer vale, relacionados a condiciones adecuadas de higiene y seguridad* " o como señala luego " *la acción desplegada por los demandados el día 25 de octubre de 2012 fue en legítimo ejercicio de la autotutela de derechos e intereses de los trabajadores y puede interpretarse como un medio de presión además para alcanzar cierto nivel de trato".*

En el contexto probatorio dado y en relación a las cuestiones valoradas en la sentencia, dirigidas a probar los supuestos alegados por el empleador con entidad suficiente para excluir de los fueros gremiales a los accionados, las conclusiones de la sentencia, solo quedan sostenidas en el marco teórico de la tutela de los derechos sindicales que, no se cuestiona, tienen los trabajadores.

Vale señalar que en el marco de este proceso y pese a que no fue materia de valoración en la sentencia, existe una íntima vinculación de la cuestión con el conflicto respecto a la representación gremial que ostenta la UTA y su actuación en defensa de los trabajadores y la UCRA que, en ejercicio de la libertad sindical, se ha instalado en el ámbito de la empresa y se arroga la representación de intereses colectivos.

En ese contexto, la Asamblea dispuesta por la UCRA y, aun cuando se admita que se efectuaba en el marco legal del derecho de reunión que se reconoce a todos los trabajadores, no se me presenta como la *ultima ratio* que tenía esa organización para hacer valer sus reclamos.

Se ha dicho que *"No cabe asimilar los conceptos de asamblea, con paro de actividades. Si bien es cierto que nuestro ordenamiento legal no contempla específicamente el tema de las asambleas de personal, la posibilidad de su realización legítima tiene sustento en las disposiciones que otorgan a los trabajadores el derecho a reunirse (art 5 inc c. de la ley 23551 y concordantes). Lo que también es cierto es que el ejercicio legal de tal derecho `presupone cumplimiento de ciertos recaudos entre los que se encuentra la comunicación al empleador con la debida antelación de la convocatoria dispuesta a fin de que aquél pueda adoptar las medidas que permitan reducir al máximo las consecuencias de la interrupción del trabajo por el tiempo que demande la realización de la asamblea. Sin embargo, éste y los demás recaudos que es dable exigir a los trabajadores deben merituarse en el entorno de posibilidades fácticas que rodean al conflicto que dio*

origen a tal asamblea. "(CNTRAB SALA IV SENT. 76979 del 13/11/1996 "DE CANDIA, José C/ SA LA RAZÓN EEFIC Y AS/ despido").

Tengo en claro que más allá de cuales pudieran ser las modalidades aplicadas para ejercer la actividad gremial en defensa de los trabajadores o en la reivindicación de un interés profesional, ningún derecho o expectativa puede exigirse en forma abusiva o contrariando los derechos de otros sujetos de un modo excesivo o desproporcionado.

No se invocó aquí el derecho de huelga, constitucionalmente garantizado y donde subyace la idea de producir un perjuicio al sujeto pasivo de la medida, para lo cual la normativa apunta a reglamentar servicios esenciales y a fijar procedimientos de solución de conflictos, ni se alegó cualquier otra medida de acción directa irregular (v. Grisolía Derecho del Trabajo TII pág. 1538 y sgtes).

Asumo así, que el objetivo reconocido por los accionados fue la realización de una Asamblea para la mera información a los trabajadores afiliados de las cuestiones que ya he transcripto supra y que hasta allí puede interpretarse que se trató del ejercicio regular del derecho de reunirse y deliberar que hace a la esencia de la libertad sindical.

Lo que torna a ese ejercicio en abusivo es la modalidad adoptada para la misma. Los accionados, asumidos en convocantes a la misma, eligieron para su desarrollo un espacio público, para lo cual los afiliados que se encontraban conduciendo los colectivos interrumpieron el servicio público de pasajeros de esta ciudad, y se concentraron - junto a quienes laboraban en distinto turno-, en la intersección de dos arterias céntricas (que circundan la plaza S. M.), por espacio de al menos una hora. Las unidades de transporte permanecieron en ese lugar obstaculizando el tránsito vehicular. Ninguna de las circunstancias fácticas ha sido refutada.

La Asamblea así cumplida se tornó en una medida de hecho que afectó a los bienes de la empresa, cuya actividad se vio paralizada (v. fs.131/132), a

los usuarios del servicio tanto aquellos que debieron descender del transporte como a los que no pudieron acceder al mismo, con el consecuente perjuicio económico al que lo había abonado como a la patronal que dejó de prestarlo y a quien no se le había informado que la Asamblea así convocada, tendría implicancia en el cumplimiento de los recorridos de las líneas afectadas. Acotaré que tampoco podía resultarles indiferente que se obstaculizó la libre circulación por el área céntrica.

Con lo expuesto debe concluirse que no fue adecuada la actividad sindical dispuesta y que en los términos en que quedó trabada la litis y la prueba cumplida, mediaron razones reales y objetivas para la acción que procura la parte actora ya que no advierto que tras el intento patronal de sancionar a los demandados subyace un acto persecutorio o antisindical, circunstancia tampoco advertida en la sentencia de grado.

3.4)

Conforme el alcance de la decisión jurisdiccional que recepta esta Cámara en los antecedentes ya referenciados, la decisión que se adopte hará cosa juzgada respecto no sólo del efectivo acaecimiento de los hechos denunciados, sino también en cuanto a la sanción que se proyecta imponer, consistente, en el caso, de la suspensión por el término de quince días a cada uno de los accionados.

Dentro de los poderes jerárquicos del empleador se encuentra el ejercicio del poder disciplinario, que constituye un modo de reacción frente al incumplimiento de una obligación del trabajador y que debe respetar las condiciones de proporcionalidad, razonabilidad y contemporaneidad.

Luego del análisis efectuado supra, puedo concluir que las últimas dos condiciones se han cumplido, más soy del criterio en que -por su extensión e implicancias económicas inmediatas (verían mermado su salario en la

mitad)-, no existe proporcionalidad entre las conductas reprochadas y la suspensión por el término de quince días que se propone.

Al tiempo de incoar este proceso sumarísimo se señaló que la inconducta de los accionados configuraba una injuria laboral que causó perjuicio material, prestigio a la patronal y que afectó la disciplina del conjunto.

Se ha admitido que la medida dispuesta por aquellos causó perjuicios materiales tanto a la patronal como a los usuarios del servicio por la interrupción intempestiva y por el lapso de una hora del transporte público, las quejas de los usuarios no son conjeturales y que medió algún pedido de explicaciones de la autoridad concedente, situaciones a las que hizo referencia el testigo G. a fs. 126.

Sin perjuicio de ello, la afectación al prestigio de la patronal alegado no tiene otro sostén que su declaración y tampoco puede tenerse acreditado que la decisión adoptada afectó a la disciplina en su conjunto (debo entender del resto de los trabajadores de la empresa) y esto porque el alcance de tal afirmación no ha sido explicitado y por lo tanto no es susceptible de valoración para tabular el tiempo de la suspensión disciplinaria.

Luego de lo expuesto reitero, no cuento en el caso con prueba eficaz que me permita determinar -objetivamente-, que la medida de suspensión disciplinaria propuesta para cada trabajador, tenga debida proporción entre las conductas reprochadas y el lapso de duración de la suspensión propuesto por la empresa (art. 67 y 218 de LCT) .

En este tipo de procesos, donde el objeto de la pretensión se dirige a pedir la exclusión de la garantía tutelar del delegado a fin de aplicar una determinada medida (especificada en el escrito de demanda), la resolución del órgano judicial será la de aceptar o no la exclusión pedida, respecto de la medida que pretende aplicarse al trabajador.

Las facultades de los jueces tienen el límite de no poder apartarse en ningún sentido de la sanción pretendida por el empleador, ni para agravarla ni para morigerarla por cuanto ésta no es cuestión sometida a su jurisdicción. De hacerlo se incurre en la violación del principio de congruencia, lo que le está vedado. *"Una vez invocados en el escrito inicial los hechos en apoyo de la pretendida suspensión disciplinaria con más la indicación del pertinente lapso "fijo" de duración, al juez le incumbe determinar -ya finalizada la sustanciación del juicio sumarísimo- si media o no "justa causa" para aceptar la propuesta del empleador y, en caso afirmativo, excluir al representante sindical de su tutela para que así el empleador esté habilitado para la aplicación de la medida. Pero no es válido que el órgano judicial unilateralmente resuelva -por su propia iniciativa- una medida de una duración diferente a la peticionada por el empresario (de mayor o menor duración e incluso el despido) porque, en ese supuesto, el juez habría asumido una facultad que no le es propia sino que le cabe al empleador en ejercicio de sus facultades de organización y dirección (arts. 64, 65 y 67 LCT)."* (CNAT Sala X "Silver Cross America Inc. S.A. vs. Araneo, Fernando Rubén s/ Juicio sumarísimo".08/05/2012. Rubinzal on line. RC J 6153/12).

Consecuentemente con ello, al no guardar la sanción propuesta para cada uno de los accionados proporcionalidad con la falta cometida, corresponde el rechazo de la demanda, aunque por argumentos distintos a los expuestos en la sentencia de grado.

3.5)

Resta expedirme sobre el agravio respecto de la imposición de costas y lo haré en el límite de los argumentos expuestos por el apelante.

Que el procedimiento de exclusión de tutela sindical deba ser insoslayablemente transitado antes de adoptar las facultades disciplinarias anunciadas (art. 52 LAS), no autoriza por sí solo a eximir de costas en los términos del art. 69 2da. Parte del CPCC. .

Sometida la cuestión a decisión jurisdiccional, su admisión o rechazo será lo que determine el carácter de vencido o no en el pleito, conforme el criterio rector que encuentra su razón en el hecho objetivo de la derrota previsto en las normas de los arts. 57 de la Ley XIV N° 1 y art. 69 del CPCC.
Vencido en su demanda, no existe mérito para apartarme de lo allí resuelto en los términos, insisto, en que ha sido expuesto el agravio.

3.6

En definitiva se propone al Acuerdo confirmar, aunque por otros argumentos, el rechazo de la demanda incoada por la empresa B. B. S.A. para excluir de la garantía prevista en el art. 48 de la Ley 23.551 a los Sres. M. F. L., N. D. P., C. R. T. y J. L.V.

4.

<u>Las costas en esta instancia</u>.

Como ya he señalado, tanto el art. 69 del CPCC como el art. 57 de la ley XIV N° 1 consagran el principio objetivo de la derrota en materia de costas.
El modo en el que se resuelve la apelación deducida por la parte, me llevan a la convicción que, por las particularidades del caso, la actora apeló en base de una convicción razonable acerca del hecho invocado en el litigio.
Digo ello porque he propuesto al Acuerdo desestimar la exclusión de la tutela sindical, no por la falta de justificación de conductas reprochables a los accionados sino porque he tenido por desproporcionado al plazo establecido para la sanción de suspensión propuesta. Propuesta que, por otro lado, no mereció consideración alguna de los demandados al contestar la demanda
El tratamiento de la referida cuestión (la proporcionalidad de la sanción) solo podía abordarse superada la acreditación por parte de la actora de las conductas injuriosas imputadas.

Las circunstancias apuntadas y aun cuando no alteran la condición de vencida de la actora, autorizan a mi criterio hacer uso de la facultad que me brinda el segundo párrafo del art. 69 del CPCC y proponer al Acuerdo la imposición de las costas de esta instancia, en el orden causado.

En cuanto a los honorarios de los letrados que han intervenido, conforme el mérito de la actividad cumplida, he de estimarlos tanto para el Ab. J. G. como para el Ab. B. M. en 8 jus (art. 5, 7 y cctes. dela ley arancelaria) con más el IVA si correspondiere.

Voto a esta cuestión y por argumentos distintos, por la **AFIRMATIVA**.

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi, dijo:

1 – Antecedentes – Sentencia – Agravios

En el voto precedente la Sra. Jueza María Inés de Villafañe ha hecho una reseña completa de los antecedentes del caso, de los fundamentos del fallo apelado y de los motivos de agravios expresados por la recurrente, por lo que no resultará necesario abundar acerca de dichos aspectos ya que se encuentran cumplidos los requisitos de ley exigidos al respecto. En consecuencia, abordaré directamente las cuestiones planteadas como fundamentación del recurso concedido a la parte actora.

2 – Tratamiento de los agravios de la parte actora

2.1) La cuestión traída a debate gira en torno a la protección especial con que la Ley de Asociaciones Profesionales resguarda la situación laboral de los sujetos trabajadores que desempeñan funciones gremiales, alterando el esquema habitual, propio de las relaciones laborales privadas, en punto a la estabilidad y poder disciplinario del empleador, lo cual encuentra fundamento en la garantía constitucional que emana del art. 14 bis de la

Constitución Nacional, afincado en uno de los liminares principios del Derecho Colectivo: la libertad sindical, en tanto que, al rodearse de inamovilidad e inmutabilidad en el cargo al representante gremial se están preservando los intereses del conjunto, permitiendo un desempeño útil de la función al representante.

En virtud de este refuerzo, cuando de la conducta del trabajador se vislumbre alguna actitud injuriosa hacia su empleador o un incumplimiento contractual con estas características, éste debe neutralizar judicialmente la tutela sindical, para poder ejercer su facultad disciplinaria.

Este esquema según el cual la protección gremial cede ante la justa causa ha dado lugar como es sabido a los posicionamientos doctrinarios y jurisprudenciales de vieja data acerca de la naturaleza jurídica de la acción de exclusión, situación que no obstante el tiempo transcurrido desde que se desatara la polémica, lejos está de haberse aquietado.

Continúa pues la eterna disputa de si en estos casos nos encontramos frente a una medida cautelar, acción de conocimiento que tiene un debate limitado o ante una acción autónoma de conocimiento amplio. Como bien lo ha dicho precedentemente la Sra. Jueza de Villafañe en su voto, este Cuerpo tiene ya decisión tomada en favor de la segunda postura. Sin embargo, más allá de cuál sea la posición que se asuma, sobre lo que no queda absolutamente ninguna duda es acerca de que el rol del juzgador ante un pedido como el que nos ocupa no puede limitarse al simple acto burocrático de verificar la existencia de los hechos denunciados como injuriosos y, sin valoración alguna -bajo el pretexto de reservar todo para un posterior y profundo análisis- levantar la protección como quien descorre un velo.

Es por esto que se torna imprescindible que el empleador cuando acciona por la exclusión, anoticie al *iudicante* acerca de la medida que pretende tomar. Es deber del *Iudex* a los fines de arribar a un pronunciamiento con

fundamentación lógica y legal, efectuar la valoración de los hechos debidamente acreditados. Al enfoque jurídico centrado en la conducta injuriosa o incumplidora del trabajador, le cabe un doble plano de análisis: primero, comprobar si existen razones para justificar la medida disciplinaria y segundo, acceder a la certeza de que ella no esconda una represalia o sanción ligada al ejercicio regular del cargo o función sindical (conf. Cám.1ª. Trab.Paz y Trib.San Martín, 04/03/13, DT 2013 (Junio), 1349).

En este sentido se ha expedido la CSJN al revocar un pronunciamiento de la Sala VIII de la CNAT, expresando que el nudo de la cuestión en una exclusión de tutela no debe girar en torno a la legitimidad del despido en sí, sino en discernir si existían razones suficientes como para justificar una futura denuncia motivada del contrato de trabajo (CSJN, 17/03/98, ED 179-494).

Al referirme a la postura que sustenta esta Alzada sobre la naturaleza de la acción aquí interpuesta, he dicho que es la más amplia y es -además- la que siguen la mayoría de las Salas de la CNAT y la doctrina más moderna quien expresa que se trata de un proceso de conocimiento pleno, debiendo el Juzgador pronunciarse: a) sobre la existencia de la causal alegada por la empresa para peticionar el cese de la protección y b) respecto de la pertinente de la medida que pretende adoptar. En este sentido, uno de los argumentos esgrimidos a favor de esta corriente es que ambos aspectos resultan inescindibles, ya que, al decidir solamente sobre la exclusión soslayando la juridicidad de la determinación propiciada por el principal, se estaría clausurando al sindicalista afectado la posibilidad de recuperar dicha condición (conf. ZAMORANO, E., *"Exclusión de tutela sindical ¿cambio en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Buenos Aires?"* (DT 2011 (Dic.), 3209).

Cuando el empleador demanda por exclusión de la garantía, lo que en realidad está haciendo es promover un juicio para obtener el despido, la

suspensión, o el cambio en las condiciones de trabajo del representante sindical. Lo contrario sería absurdo ya que en ese caso, podría conjeturarse que el empleador obtuviera una declaración abstracta de exclusión de la garantía para luego no producir el acto vedado. Ello, a más de absurdo, sería inmoral, habría un dispendio jurisdiccional sin justificativo en la práctica. Según Zamorano, la sentencia que ponga fin al juicio sumarísimo promovido por el empleador deberá decidir: en primer lugar sobre la justa causa para la adopción de la medida impetrada por el patrono; en segundo lugar sobre la exclusión de la garantía sindical; y en tercer lugar aplicar o rechazar la medida requerida (ZAMORANO, E., *"La estabilidad sindical"*, DT 1988-B, 1085).

2.2) La cuestión relativa a los derechos que tiene la UCRA al carecer de personería gremial y a la luz de la norma del art. 31 de la L.A.S., no es una cuestión de debate en este proceso. Es por ello que no he de compartir los dichos de la sentenciante cuando afirma que la empresa se ha preocupado por cuestionar la representatividad gremial que ostenta la entidad sindical UCRA. Sin perjuicio de la vigencia del referido art. 31 L.A.S., surge de autos que la empresa ha realizado su presentación judicial a los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto por el art. 52 L.A.S. con respecto a cuatro de sus empleados a los que se considera amparados en la tutela sindical.

2.3) Corresponde tratar ahora el hecho puntual que ocurriera el día 25 de Octubre de 2012, en horas de la mañana y en pleno centro de la ciudad de Puerto Madryn, lo cual no es tampoco objeto de discrepancia entre las partes, si bien no hay acuerdo entre los testigos sobre la duración del mismo. Lo concreto es que se cortaron calles céntricas de la ciudad con micros de la empresa de transporte público de pasajeros y el servicio de

colectivos se interrumpió durante una hora aproximadamente conforme se admitiera al contestar la demanda.

Con el panorama descripto, es imposible afirmar -como se hace en la sentencia en crisis- que no se acreditó ningún perjuicio para los usuarios ni para la empresa de transporte. Ante la interrupción del servicio los usuarios carecieron del mismo el cual es elemental para trasladarse y, como lógica consecuencia, la empresa no solo incumplió su obligación de prestación del servicio con normalidad sino que se vio privada de la recaudación que normalmente obtiene en el horario matutino en que ocurriera el hecho en cuestión. Además, no hace falta profundizar en el tema para advertir el caos general que el hecho ocasionó en el tránsito de la ciudad con el consiguiente trastorno y perjuicios de quienes necesitaban trasladarse.

La postura de los dirigentes gremiales es que lo que en realidad se hizo fue una *"asamblea de conductores"* (fs. 100) para informar la gravedad de la situación y adoptar la decisión de continuar bregando, mediante acciones legales y en los medios de comunicación para que la patronal se aviniera al respeto de los trabajadores. Permítaseme dejar sentado que no encuentro la razonabilidad ni la legitimidad de hacer una *"asamblea de conductores"* un día hábil, aproximadamente a las 10 hs., en la calle Mitre y Plaza San Martín de la ciudad de Puerto Madryn, estacionando varios micros en la zona y cortando las calles circundantes durante una hora. Pregunto: ¿puede considerarse ello una *"asamblea de conductores"*?. No tengo ninguna duda que si la intención era realmente llevar a cabo una "asamblea informativa", la misma pudo concretarse en cualquier sitio, pero menos en la vía pública y provocando todos los inconvenientes que este hecho provocó y que ya he referido.

No he de acompañar tampoco a la sentenciante cuando dice que la empresa debió garantizar un régimen de turnos o servicios mínimos en el lapso que duró la *"asamblea de trabajadores"*. Y no lo hago porque no se ha demostrado

aquí que la empresa fuera notificada de la realización de la misma. Tratándose de un hecho sorpresivo, no advierto cuál era la forma de instrumentar un servicio de emergencia del transporte público. Ningún impedimento tuvieron los trabajadores de notificar con la debida antelación esta circunstancia a la patronal de modo fehaciente.

Ha dicho también la Sra. Magistrada a quo en su decisión bajo análisis que la empresa debió evitar el conflicto brindando soluciones rápidas y adecuadas para prevenir el problema, cumpliendo con las normas de seguridad e higiene brindando condiciones dignas de trabajo. Advierto -como también lo hace en su voto precedente la Sra. Jueza de Villafañe- que del Expte. N° 1671/12 surge que el día 22 de Octubre de 2012, la empresa se presentó y con relación a la adecuación de los baños del personal y las dimensiones de una garita, expuso que con respecto a la primera cuestión se están haciendo las adecuaciones y tomando en cuenta lo sugerido, agregando: "*…No obstante se solicita se extienda un compás de espera de 90 días a los fines de permitir la construcción de nuevos baños para el personal y lugar para el descanso, que ya se está implementando. En lo que se refiere al área de descanso actual, debe tenerse en cuenta que ese espacio no está destinado a ser un comedor como se dice en el Acta, sino al descanso de los choferes de línea, que por los diagramas sólo uno debe estar en zona de descanso, a lo sumo si hay atrasos dos. Si hay más es porque concurre personal que no debe estar en ese lugar…*". Además, con respecto a los servicios de Seguridad e Higiene, acompañó copia de la certificación de la existencia de la contratación de los respectivos servicios profesionales. Surge también de estas actuaciones que el día 24 de Octubre de 2012 el Sr. S., en su calidad de Delegado de Personal por UCRA en la empresa actora, tomó vista de las actuaciones y retiró copia de la presentación de la empresa (fs. 16). No obstante lo destacado, al día siguiente se llevó a cabo la "*asamblea de conductores*".

He aquí la razón por la que no comparto las conclusiones de la sentencia en crisis que acabo de referir. No advierto que haya existido inacción de la empresa.

Lo hasta aquí analizado me conduce también inevitablemente a no acompañar a la sentenciante cuando afirma que la *"asamblea de trabajadores"* del 25 de Octubre de 2012 fue derivación del ejercicio regular de los derechos sindicales y la última ratio en el camino de los reclamos legítimos de hacer valer, relacionados a condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo. En primer lugar, se tendría que haber explicado porqué se considera al acontecimiento una *"asamblea de trabajadores"*. Y, en segundo término, considero que interrumpir en forma abrupta e intempestiva un servicio público y cortar las calles céntricas de la ciudad con los micros de la empresa, un día laborable a las 10 hs., lejos está de poder ser calificado como un *"ejercicio regular de los derechos sindicales"*. No alcanzo a ver dónde radica la "regularidad" del ejercicio.

En modo alguno mi postura atenta contra el legítimo derecho de los trabajadores y sindicalistas de reunirse, pero creo que el camino elegido en este caso no ha sido ni el correcto ni el más razonable.

No he de seguir profundizando más la cuestión sobre el equivocado camino elegido por los representantes sindicales (lo hace muy bien la Sra. Jueza de Villafañe en su voto), sólo me interesa remarcar que los propios dichos de los demandados al pretender que se considere su proceder como una *"asamblea de conductores"*, produce que su pretensión se derrumbe por carecer de sustento. Y ello así por la sencilla razón de que ha sido público y notorio que en modo alguno se trató de una *"asamblea"* del tipo que pretenden caracterizarla. O sea, la estructura que han pretendido construir los partícipes del evento para avalar su actuación ha sido tan débil que no resiste el mínimo análisis y de allí que ello me exima de continuar su análisis para demostrar el fundamento y razón de mi postura. Es más que

claro que si la intención era realizar una *"asamblea"*, el procedimiento a emplear debió haber sido totalmente distinto al que se mostró en la realidad.

Con respecto al segundo aspecto del análisis, esto es, verificar que la sanción estuviese dirigida a obstaculizar el desempeño de la función gremial de los trabajadores, en modo alguno ha sido ello objeto de probanza en autos y tampoco lo ha considerado así la sentenciante, por lo que se trata de una circunstancia irrelevante para el caso bajo análisis.

2.4) Dos son los temas principales que confluyen en el presente decisorio. El primero, ligado a la facultad sancionatoria que tiene el empleador y, el segundo, referido a la protección legal de los trabajadores que desempeñan un cargo gremial, que motivó el presente pedido de exclusión de tutela sindical.

En efecto, por un lado, corresponde destacar que la facultad sancionatoria del empleador deriva de las facultades de dirección, del poder reglamentario y de la facultad de control a su cargo. Sin embargo, la ley impone una clara limitación en su ejercicio al exigir *proporcionalidad* entre la falta cometida y la sanción a aplicar, circunstancia que, por cierto, excluye la aplicación de medidas irrazonables o arbitrarias frente al incumplimiento de quien trabaja, como también aquellas que conlleven algún menoscabo a su dignidad. Es decir que la sanción debe guardar adecuada relación con la falta cometida, con la antigüedad en el empleo, con los antecedentes del trabajador, y debe valorarse también si el trabajador cuenta con sanciones anteriores (conf. PLAZA, M.E.E., *"Suspensión del trabajador con tutela sindical"*, DT 2013 (Junio), 1349).

Hay uniformidad jurisprudencial en cuanto a la exigencia de *proporcionalidad* entre la falta cometida y la sanción aplicable. Y ello es así tanto en los tribunales nacionales como provinciales. Por ejemplo, la

Suprema Corta de Mendoza ha dicho que "*…la sanción disciplinaria debe tener una justa causa y debe ser proporcionada a la gravedad de la falta… una simple falta no puede justificar la sanción del despido del empleador…*" (JM, XXX, 1963/64-428). En el mismo sentido se expidió la CNAT: Sala I, 06/10/89, DJ, 1990-2, 159; Sala II, 23/12/99, DT, 2000-B, 1990; la Cám.Ap.Trab.Minas 4ª. Nom. Sgo. del Estero, 12/02/2010, LL NOA 2010 (Junio), 482; la SCBA, 09/11/2011, LLOnline; la Cám.Apel.Trab.Resistencia, 21/06/2012, LLLitoral 2012 (Sept.), 874; y la Cám.4ª.Trab.Mendoza, 14/08/2012, LLGran Cuyo 202 (Oct.), 1006; entre muchos otros.

Es claro que los jueces debemos analizar y resolver estos pedidos de desafueros a la luz de la pretensión de la parte actora (el empleador), esto es, no se nos somete a consideración los hechos para que luego sea el Poder Judicial el que determine -si corresponde- qué tipo de sanción aplicar. El procedimiento previsto en la Ley 23.551 mantiene en cabeza del empleador la facultad de sanción a todo empleado; no lo delega en el Poder Judicial.

Sabido es, también, que el poder disciplinario de que dispone el empleador no es omnímodo, la propia legislación establece límites y modalidades para su ejercicio reglamentando los requisitos de validez (arts. 67 y sigs. LCT). Entre ellos la *proporcionalidad* es una valla infranqueable y que se torna viable según la naturaleza de las tareas y los antecedentes del trabajador.

La *proporcionalidad* es una valoración que se origina en el régimen disciplinario que admite diversas magnitudes, ya que el objetivo de este último es el de reconducir la inconducta del trabajador que comete faltas o incumplimientos. En casos en que el incumplimiento reúne menor gravedad debe acudirse, en orden a la tutela del principio de proporcionalidad que toda sanción debe tener respecto de la falta cometida, a la aplicación de una sanción disciplinaria de menor entidad (conf. CNTrab., Sala II, 27/09/95, TySS, 1996-94).

Quebrantar el principio de *proporcionalidad*, en general es interpretado como una falencia del empleador por haber aplicado un tipo de sanción cuando en realidad correspondía utilizar una medida disciplinaria de menor graduación. Lo que ocurre es que la tarea a cargo del empleador no es simple, ya que la misma norma impone una evaluación cuyos criterios de aproximación son muy vagos, ya que la norma sólo refiere a indicaciones dirigida a los jueces para analizar lo ya procesado en el seno de la empleadora. A ese fin se le impone al magistrado el deber de valorar la entidad de la causa en forma prudencial, teniendo en cuenta el carácter de las relaciones emergentes del contrato, la prueba aportada por quien invoca los hechos y lo dispuesto en la ley, las modalidades y circunstancias personales de cada caso.

En la práctica, no existe una tabla que permita predeterminar si una falta o incumplimiento merece una sanción y su magnitud, porque las circunstancias de cada caso son disímiles, y cuenta con circunstancias atenuantes o agravantes diversas. A propósito, estas circunstancias periféricas pueden contribuir positiva o negativamente a la valoración. Uno de esos elementos es la existencia por parte del trabajador de antecedentes por indisciplina o por actos reprochables relacionados o similares.

Se puede concluir, que el principio de *proporcionalidad* implica: **a)** Para el empleador, el deber de prudencia y razonabilidad al momento de evaluar la injuria laboral del trabajador, y la entidad de la misma en el contexto de la relación, para llegar a estimar que es de tal envergadura que impone la sanción máxima; **b)** La *proporcionalidad* importa una valoración por parte de quien adopta la medida que debe ser apreciada en forma restrictiva y teniendo en cuenta la conducta, antecedentes próximos y elementos personales, que justifiquen la sanción pretendida; **c)** La determinación de la entidad de la falta o incumplimiento depende de las circunstancias personales, de contexto, en el marco de las relaciones laborales, y de los

principios de continuidad y buena fe; **d)** La falta de entidad de una falta o incumplimiento impone al empleador la alternativa de aplicar el régimen disciplinario, que también exige *proporcionalidad* entre los actos reprochables imputados al dependiente y la sanción aplicada; y **e)** La *proporcionalidad* está siempre ligada a la razonabilidad, a la causalidad, a la contemporaneidad, y a la demostración de la conducta reprochable del trabajador, siempre a cargo del empleador (conf. DE DIEGO, J.A., *"Tratado del despido y otras formas de extinción"*, T. II, págs. 15/18, La Ley).

En el sub júdice, conforme a las características propias del hecho del incumplimiento, tratándose de trabajadores que ingresaron a la empresa en los años 2004 (Pacheco), 2007 (Tarnasky) y 2008 (Lagos y Vargas), que no se encuentra acreditado el desprestigio de la empresa (el testigo García (fs. 125/126 hizo una breve referencia a reclamos telefónicos) y que tampoco se acreditó la afectación a la disciplina del resto del personal, he de coincidir con la Sra. Jueza de Villafañe que una sanción como la que se pretende imponer de *"quince (15) días de suspensión"*, con la incidencia que ello representa no sólo sobre sus remuneraciones sino como antecedente negativo en sus respectivos legajos personales, se visualiza como desproporcionada respecto de la falta cometida.

Advierto que si bien en la demanda la empresa expresa que persigue producir una suspensión de *"quince días"* a cada uno de los dirigentes (fs. 13 vta.), ha presentado las Cartas Documento enviada a cada uno de sus dependientes (fs. 2, 3, 4, 5) mediante las que notificó a cada uno de ellos la decisión de sancionarlo *"…con una suspensión de 20 días…"*. Con lo cual, la desproporción aparece más notoria todavía.

El incumplimiento en cuestión debe orientarse en un sentido aleccionador, de manera de lograr la adecuación de la conducta de los empleados a las exigencias del empleo y el mismo no justifica una rigurosidad como la que se pretende aplicar y por la que se ha solicitado la exclusión de la tutela

gremial. Desde una visión de conjunto y dentro del contexto en que se llevó a cabo la falta, inmersos en los deberes recíprocos de buena fe que imponen los arts. 62 y 63 de la L.C.T., se configura *desproporcionado* aplicar una suspensión ya sea de veinte (20) como de quince (15) días a cada uno de los demandados.

Resumiendo: el hecho objetivo en que se sustenta el ejercicio del poder disciplinario de la actora, existió, pero el mismo no reviste la entidad injuriosa que justifique la magnitud de la sanción pretendida (conf. Cám.1ª.Trab.Paz.Trib.San Martín, 04/03/2013, cit.).

Probado el hecho imputado y estimado que su gravedad no justifica la aplicación de la sanción propuesta por carecer de *proporcionalidad*, corresponde no acceder a la exclusión de la tutela.

2.5) Agravia a la parte actora la condena en costas dispuesto por la sentencia recurrida. Sostiene que la imposición debió ser "por su orden" ya que no ha habido aquí vencimiento o derrota sino que la ley exige una tramitación judicial (exclusión de tutela) como paso previo a la imposición de la sanción. El argumento no es convincente.

El fundamento de la institución de las costas y su principio esencial, es el hecho objetivo de la derrota en la contienda judicial (SCBA, Ac. y Sent., 1973, II, pág. 737; DJBA, 102, pág. 113), actuando como un medio de obtener que el derecho controvertido sea reconocido en su integridad y con la finalidad de que el vencedor obtenga el cabal resarcimiento de los gastos que le ocasionó el litigio o, como se ha dicho reiteradamente, que el derecho salga incólume del pleito (conf. Cám. 2ª., Sala II, La Plata, DJBA, 71, ág. 86).

En otras palabras, las costas son las erogaciones que necesariamente deben hacer los sujetos del proceso, para obtener la actuación de la ley mediante la resolución judicial que pretenden (conf. PODETTI, "Tratado de los actos procesales", pág. 111, N° 30), siendo principio general en la materia que el

objetivamente derrotado debe resarcir íntegramente las mismas al vencedor (conf. Cám. 2ª., Sala III, La Plata, La Ley 119-231, 11.510-S; Cám. 1ª. Mar del Plata, La Ley 117-285).

Los agravios vertidos no demuestran que los principios expuestos deban dejarse de lado por el hecho de haberse tramitado aquí una acción por "exclusión de tutela sindical" y de allí que no encuentre mérito para modificar la condena en costas dispuesta en la instancia de origen, lo que debe ser confirmado.

3 – <u>Conclusión</u>

Mi conclusión es que debe desestimarse el pedido de exclusión de tutela y con ello la acción intentada por los fundamentos que aquí he vertido y no por los plasmados en la sentencia en crisis, los cuales no comparto por las razones expuestas precedentemente.

4 – <u>Costas de la Alzada</u>

He de coincidir con la Dra. de Villafañe en que, en atención a la índole de la cuestión debatida, a los fundamentos por los cuales se confirma la sentencia en crisis, a la razonable convicción de la actora al interponer el recurso que se le concediera y teniendo en cuenta que la demanda se rechaza por la falta de *proporcionalidad* de la sanción disciplinaria que se pretende imponer a los demandados sin que éstos efectuaran ninguna consideración al respecto, es procedente que las costas de la Alzada se impongan en el orden causado (arg. art. 69, 2do., párr.. CPCC).

Los honorarios de los letrados actuantes en la segunda instancia corresponde que sean regulados del modo que propone en su voto la Sra. Jueza de Villafañe por ajustarse a las pautas de la Ley Arancelaria.

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi vota por la **AFIRMATIVA**.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, la Sra. Jueza de Cámara María Inés de Villafañe, dijo:

De acompañar los Sres. Jueces el sentido de mi voto, el pronunciamiento que correspondería dictar sería:

1) CONFIRMAR, por otros argumentos, el rechazo de la demanda incoada por B. B. S.A. para excluir de la tutela sindical a los Sres. M. F. L., N. Diego P., C. R. T. y J. L.V.

2) IMPONER las costas en la Alzada por su orden (art. 69 2do párr. CPCC).

3) REGULAR los honorarios de los letrados J. G. y B. M. en 8 (ocho) jus a cada uno (art. 5, 7 y cctes de la ley arancelaria) con más el IVA si correspondiere.

4) De forma.

A LA SEGUNDA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi, dijo:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por la Sra. Jueza María Inés de Villafañe, expresión de la decisión del Cuerpo que se ha formado al tratar la primera cuestión.

Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que el Dr. Mario Luis VIVAS no emitió opinión por haberse formado la mayoría (arts. 7 y 8 de la Ley V N° 17) pasándose a dictar sentencia.

Puerto Madryn, de mayo de 2014.

En virtud de lo resuelto en el Acuerdo cuya copia antecede la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Puerto Madryn pronuncia la siguiente:

S E N T E N C I A

1) CONFIRMAR, por otros argumentos, el rechazo de la demanda incoada por B. B. S.A. para excluir de la tutela sindical a los Sres. M. F. L., N. D. P., C. R. T. y J. L. V.

2) IMPONER las costas en la Alzada por su orden (art. 69 2do párr. CPCC).

3) REGULAR los honorarios de los letrados J. G. y B. M. en 8 (ocho) jus a cada uno (art. 5, 7 y cctes de la ley arancelaria) con más el IVA si correspondiere.

4) REGISTRESE, NOTIFIQUESE y DEVUELVASE.

REGISTRADA BAJO EL N° /14. SDL. CONSTE.