000079/2017

Comodoro Rivadavia, de septiembre de 2017.

**VISTOS Y CONSIDERANDO**

Estos autos caratulados: **"S. C. P. L. C. R. c/ P., L. A. s/ MEDIDA CAUTELAR –LEGAJO DE DOPIAS Art.252 C.P.C.CH.)", Expte. N° 79/2017** venidos del Juzgado de Primera Instancia Laboral N° 2 (Expte. N° 313/2016) por haber interpuesto el demandado a fs. 58 de este legajo, recurso de apelación contra la resolución que hace lugar a la medida cautelar solicitada.

**I.-** En su memorial de fs. 62/65vta., solicita se revoque la resolución en su totalidad en cuanto ordena la suspensión de la prestación laboral, mientras dure la sustanciación del juicio sumarísimo. Relata antecedentes, manifiesta que inició un proceso sumarísimo –acción de reinstalación- donde denunció la conducta discriminatoria desplegada por la empleadora con varios empleados que se encuentran en la misma situación. Luego de transcribir la decisión impugnada, expone que la prueba de los hechos supuestamente cometidos se basa en manifestaciones realizadas por directivos y empleados de la SCPL en la misma empresa y a medios de prensa. Los hechos acaecidos son diametralmente opuestos, siendo su parte la víctima de los mismos y no el agresor.

Manifiesta que se desempeña en la SCPL desde el año 2010, como capataz del sector obras por administración, siendo su lugar normal y habitual de tareas la base sita en barrio X, cumpliendo dicha función desde hace cuatro años, siendo su desempeño y legajo impecables, tiene personas a cargo y nunca fue

pasible de apercibimiento o sanción disciplinaria, siendo ascendido de categoría en el año 2013. Desde su ingreso se afilió al Sindicato de Obras Sanitarias y en 2015 formó parte de la lista que resultó electa, asumiendo su cargo el 01/04/2016, continuando con su labor con la empleadora. Su cargo fue comunicado el 13/04/2016.

La SCPL tiene como política empresaria evitar la actividad del sindicato del cual forma parte y así lo manifestó el Gerente General.

Los hechos origen del conflicto se generaron el 22/07/2016 cuando un par de compañeros fueron atacados por otro trabajador, llegando al lugar otros trabajadores quienes los atacaron. Fue acusado falsamente de haber atacado a una persona con arma de fuego. La empleadora en lugar de poner orden entre los revoltosos los protegió otorgándoles permisos para salir en horario de trabajo a generar disturbios y ataques a su persona y demás miembros del Sindicato. Esta situación lejos de favorecer su recuperación por encontrarse en uso de licencia médica, se le prorrogó la misma. El 05/10/2016 recibió el alta, se presentó a trabajar donde fue agredido por treinta personas y al recurrir a su superior, éste lo increpó por lo que se retiró del lugar a realizar denuncias. La SCPL inició una seguidilla de actos discriminatorios en su contra, pretendiendo sancionarlo con despido.

Considera que la Sra. Jueza no realizó el análisis de las comunicaciones cursadas entre las partes ni de los hechos descriptos ni pruebas incorporadas por la actora, llegando a la conclusión de que dichos hechos se encuentran acreditados. No se

acredita el peligro en la demora que justifique una medida tan injusta y gravosa. Peticiona se revoque la decisión.

Corrido traslado de ley, es contestado a fs. 67/68 por la actora, quien considera que los agravios expresados no reúnen los requisitos para ser considerados una crítica concreta y razonada de la resolución apelada, por lo que deben ser rechazados. Peticiona se rechacen los agravios y confirme la cautelar dispuesta.

**II.-** De las constancias del expediente surge que la S. C. P. L. C. R. promueve medida cautelar contra el Sr. L. A. P. a fin que se disponga la suspensión de su prestación laboral, conforme arts. 52 de la ley 23551 y 30 del Decreto 467/88.

Manifiesta que el Sr. P. fue contratado cumpliendo funciones de capataz de cuadrilla en el servicio público de distribución de agua para las ciudades de Comodoro Rivadavia y Caleta Olivia y servicio de mantenimiento de cloacas en esta ciudad y Rada Tilly. Forma parte de la Comisión Directiva del Sindicato de Trabajadores de Obras Sanitarias, revistiendo el cargo de 2° vocal suplente.

Dice que existe una interna entre los trabajadores por la pugna de la conducción del sindicato y el 23/06/2016 el empleado N. fue atacado a balazos, lo que provocó la intervención de autoridades provinciales y municipales, donde el demandado fue sindicado como presunto autor del hecho y al día siguiente denunció situación de enfermedad hasta el 05/10/2016 cuando se presentó a trabajar y generó otra serie de gravísimos hechos que no hicieron más que

confirmar que era imposible la continuidad de la relación laboral. Relata intercambio epistolar entre las partes, ofrece prueba, funda en derecho y peticiona se haga lugar a la medida requerida.

A fs. 55/56, la jueza hace lugar a la medida cautelar y dispone la suspensión de la prestación laboral del accionado mientras dure la sustanciación del juicio sumarísimo que en forma coetánea se sustancia. Entiende viable la suspensión de los efectos de actos en situaciones excepcionales en que la ejecutoriedad de éstos por sí mismos ocasionen un agravio de difícil reparación en la sentencia definitiva. Considera que la evaluación de los hechos según surge de la documentación acompañada, revelan prima facie que la conducta asumida por el accionado en horas de labor, no se corresponden con una línea de regularidad esperada por parte de un empleado que reviste la categoría de capataz con conducción de personal a cargo, lo que exhibe un grado de perturbación tal que adquieren aptitud suficiente como para convulsionar con su proceder la normalidad en alineación laboral trazada máxime en labores que dado su naturaleza, exige mayor nivel de responsabilidad, compromiso y respeto en su desarrollo. Estima que la presencia de P. en su puesto de trabajo en el ámbito que le compete representa un peligro potencial para la seguridad y normal funcionamiento del establecimiento, generando su proceder un grado tal de falta de confianza, que ocasiona riesgo para las personas y cosas con las cuales debido a sus funciones se vincular, así como los bienes inmateriales de la empresa.

**III.-** Sintetizados así los antecedentes

fácticos y conducentes del proceso, y atento el expreso cuestionamiento efectuado por la contraparte se impone dar tratamiento a la suficiencia del recurso y en tal sentido, cabe señalar que este Cuerpo considera que corresponde aplicar un criterio flexible para valorar la suficiencia de la expresión de agravios por ser lo que mejor se aviene con un escrupuloso respeto por el derecho de defensa en juicio y con el mantenimiento de la doble instancia adoptada por el legislador, debiendo actuarse con amplitud (criterio del Superior Tribunal de Justicia en autos: "Palavecino, René Jorge c/Barca Pesquera S.A. M.C.I. y/u otro s/Demanda Laboral", S.I. N° 03/2001), por lo se procederá al examen de los agravios.

Establecido lo anterior, corresponde ingresar en el tratamiento de los agravios del recurrente y en este sentido se señala que, toda cautelar es una medida esencialmente provisional de garantía de las personas y los bienes y, por ello, la Ley 23.551 en su art. 52, faculta al Juez para que, a pedido del empleador y dentro del plazo que indica, pueda disponer la suspensión de la prestación laboral con carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o el mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

Asimismo el Decreto Reglamentario 467/88, en su art. 30 expresa que la medida cautelar antedicha podrá ser requerida por el empleador en el momento en que surja o mientras perdure un peligro potencial para las personas, se desempeñen o no en la empresa, los bienes, ya sean estos materiales,

inmateriales, usados, consumidos, producidos u ofrecidos por la empresa o el eficaz funcionamiento de ésta siempre que dicho peligro se evite o reduzca con la suspensión de la prestación laboral del titular de la garantía de estabilidad.

Es claro, entonces, que la medida cautelar en cuestión procede ante el surgimiento o mantenimiento de un peligro "potencial".

Dicha medida responde a la necesidad de compatibilizar la prevención de prácticas antisindicales con situaciones fácticas en las cuales, según ha demostrado la experiencia, la conducta o la personalidad del sujeto tutelado pueden ocasionar, en caso de no accederse a una expeditiva separación de su medio de trabajo o del cambio de condiciones de su prestación, graves perjuicios -eventualmente irreparables- a bienes jurídicos tan respetables como el libre ejercicio de la actividad sindical: la integridad física o la vida del empleador, de los superiores jerárquicos o de sus propios compañeros de trabajo, los fondos, elementos de producción y otros bienes vitales del patrimonio de la empresa, imprescindibles para su normal funcionamiento. (Cfme. CNTRAB - Sala VII - S.I. 30.031 del 12/11/2008 - Expte. N° 21.527/2008 - "Telefónica de Argentina S.A. c/Gonzalez José Luis s/juicio sumarísimo", elDial.com - AL2E6E).

Para disponer una cautelar, le basta al Tribunal el llamado asomo de buen derecho y el peligro resultante de la demora. Es decir, la superficialidad de la cognición judicial es una de sus características claves y configurativas; no apareja un juicio de certeza

sino de mera probabilidad acerca de la existencia del derecho alegado o discutido en el proceso principal.

Más allá de ello, las decisiones sobre medidas cautelares no causan estado, ni son definitivas, por lo que pueden reveerse siempre que se aporten nuevos elementos de juicio, hecho éste no ocurrido en la litis, en donde el demandado, fundamentalmente, se limita a contar su versión de los hechos, no negando implícita o expresamente los hechos descriptos por la actora al iniciarse la demanda, ni logra refutar los argumentos brindados por la magistrada.

Sobre la base de tales parámetros, se puede afirmar que las constancias arrimadas a la causa (fs. 6/22 y 23/47), dan verosimilitud suficiente a la existencia de los hechos que se le imputan al demandado, resultan suficientes para acreditar los presupuestos que regulan el régimen jurídico aplicable a la medida cautelar solicitada.

En definitiva, es razonable colegir que la permanencia del Sr. P., en el relevante puesto que ocupa dentro de la empresa (capataz) o el mantenimiento de las condiciones de trabajo, pueden ocasionar peligro para la seguridad de las personas y bienes de la empresa.

Por todo lo expuesto, corresponde rechazar el recurso de apelación interpuesto por el demandado a fs. 58 de este legajo y confirmar la providencia de fs. 55/56.

**IV.-** Las costas de esta instancia se imponen al apelante vencido por el principio objetivo de la derrota (arts. 69 y 70 CPr.). Los honorarios se regulan conforme la naturaleza del juicio, labor desarrollada, éxito obtenido y demás pautas orientadoras

de la ley de aranceles para abogados (arts. 5 a 7, 13, 32 y 46 Ley XIII N° 4 y N° 15 DJ).

Por ello, la **Sala B** de la Cámara de apelaciones de la circunscripción judicial de Comodoro Ri

v
a
d
a
v
i
a
,
**R**
**E**
**S**
**U**
**E**
**L**
**V**
**E**
**:**

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por el demandado a fs. 58 y confirmar la resolución de fs. 55/56.

2) Imponer las costas al recurrente vencido conforme considerando respectivo. Regular los honorarios de los Dres. C. S. K. en el **TREINTA (30%) POR CIENTO** y M. A. D. en el **VEINTICINCO (25%) POR CIENTO**, en ambos casos de los honorarios que

se regulen como definitivos en primera instancia en esta medida cautelar, con más la alícuota del IVA si correspondiere.

3) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

**MARIA FERNANDA ZANATTA** **RICARDO RUBEN ENRIQUE HAYES**
**JUEZA DE CAMARA**
**PRESIDENTE**

**GRACIELA MERCEDES GARCIA BLANCO**
**JUEZA DE CAMARA**