En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los días del mes de agosto del año dos mil diecinueve, reunida en acuerdo la **Sala B** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia, con la presidencia de su titular, Dra. Graciela Mercedes García Blanco, y asistencia del señor juez de Cámara Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y de la señora jueza de Cámara Dra. María Fernanda Zanatta, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"C., C. A. y otros c/ E. T. S. s/ SUMARIO (Cobro de Pesos e Indem. de Ley)", Expte. nro. 107/19,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 1 (Expte. nro. 45/17), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial (fs. 1730), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Graciela Mercedes García Blanco, Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y Dra. María Fernanda Zanatta.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 1691/1705? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. García Blanco dijo:

Contra la Sentencia Definitiva nro. 158/2018, del Juzgado Laboral nro. 1 de la jurisdicción obrante a fs. 1691/1705, se alzó la demandada mediante recurso de apelación interpuesto a fs. 1706. La jueza de grado hizo lugar parcialmente a la demanda y en consecuencia, condenó a E. T. S., a abonar en el plazo de diez (10) días de quedar firme la presente, a los Sres. C. A. C., O. A. S., D. B., J. G. G., C. J. M., K. V. Q., L. R. V.,

C. A. L., D. M. N. y J. J. E., la suma que emerja de la liquidación que se practicará en autos en la etapa de ejecución de sentencia, en el plazo de diez (10) días de quedar esta firme con más los intereses a la tasa activa para préstamos personales del Banco del Chubut. Impuso las costas a la demandada. Reguló los honorarios de los profesionales actuantes. El recurso fue concedido a fs. 1707. Lucen los agravios agregados a fs. 1713/1717, cuya respuesta obra a fs. 1719/1721 y vta..

1. Agravios de la demandada El T. S.:

Señala en forma preliminar: El juez de grado arbitrariamente considera que la Conciliación Obligatoria dictada mediante Resolución Nro. 2282/12 DRCR, en el marco del Expte. nro. 1-3126/16 por ante la Secretaría de Trabajo Local, no incluyó el tratamiento de las desvinculaciones efectuadas en fecha 27 de octubre del año 2016, lo cual habilitaría la procedencia de las Resoluciones 2521/16 DRCR y nro. 2536/16 DRC dictadas en el Expte. nro. 1-3573/16; en la sentencia en crisis, el juez de grado considera arbitrariamente y sin sustento fáctico-jurídico alguno, que su poderdante aceptó tácitamente el estado de Conciliación Obligatoria dictada en el expte. nro. 13573/16 por ante la Secretaria de Trabajo Local; como hecho controvertido de la litis, la accionante aduce que habría incurrido en una supuesta «violación» a la conciliación obligatoria, mientras que paralelamente esta parte entiende que no incurrió en violación alguna; el magistrado de forma arbitraria e infundada, otorga «razón» a la actora, sin otorgar fundamento de ningún tipo y más aún, omitiendo razonar acabadamente el relato de los hechos y los argumentos vertidos por esta parte,

descartándolos sin crítica razonada y omitiendo asimismo presentar argumentos medulares que otorguen acabada razonabilidad a su sentencia; el sentenciante se ha arrogado facultades legislativas y/o propias de la autoridad de aplicación, por cuanto sin fundamento alguno y a través de lo resuelto en el fallo apelado, ha determinado mediante la subjetiva apreciación y ponderación, que la «conciliación obligatoria» es mucho más que eso, concluyendo a la luz de lo resuelto que sencillamente a su mandante no le asistía derecho -en ningún caso- a efectivizar despido alguno; arbitraria y esencial omisión de tratamiento del tema de fondo planteado por la parte respecto de la ilegitimidad de la medida de fuerza llevada a cabo por los actores en fecha 26 de octubre del año 2016.

Luego da su fundamentación. Respecto a la presunta violación de la conciliación obligatoria destaca que el expediente administrativo Nro. 1-3126/16 se inició mediante presentación del Sindicato de Empleados de Comercio, en fecha 26 de octubre de 2016, a través de la cual dicha entidad gremial informaba el inicio de medidas de fuerza por el despido de un trabajador, por negarse esta parte a concurrir a la mesa de diálogo por el bono de fin de año y por falta de respuesta ante los reclamos diarios de los delegados por condiciones laborales. Refiere que a raíz de dichas medidas de fuerza ilegitimas que impedían el ejercicio normal de los derechos constitucionales de la firma "El T. S.", se procedió al despido con justa causa de 13 trabajadores, en fecha 27 de octubre del año 2016. Señala que, en consecuencia, el mimo día la Secretaría de Trabajo de Comodoro Rivadavia dicta la Resolución

Nro. 2282/12 DRCR, mediante la cual resuelve declarar el conflicto colectivo entre las partes y someter a la instancia de conciliación obligatoria, intimándolas a retrotraer la situación al momento previo al inicio de la medida.

Expone que en la Sentencia Definitiva recurrida se reconoce que dentro de la etapa de conciliación obligatoria se incluyeron y trataron el despido de 13

trabajadores en fecha 27 de octubre del año 2016, y argumenta que ambas partes acataron lo dispuesto por el órgano administrativo al inicio de la medida de fuerza ilegitima; reincorporó a los trabajadores despedidos, abonando los haberes de cada uno de ellos durante el transcurso de la conciliación obligatoria, es decir, desde el 27 de octubre del 2016 hasta el 06 de diciembre del 2016, fecha en la cual ratificó la medida adoptada por haber finalizado la etapa administrativa.

Afirma que quedó completamente demostrado y reconocido por la actora que las desvinculaciones fueron debatidas desde el inicio del Expte. 1-3126/16, razón por la cual había declinado la vía en el Expte N° 1-3573/16 generado a raíz de la denuncia de la entidad de un nuevo conflicto colectivo, cuyo punto de partida resultaba se el despido de 12 trabajadores.

Afirma que no aceptó bajo ningún punto de vista lo dispuesto en fecha 07 de diciembre del 2016, siendo muy claras las presentaciones efectuadas declinando la vía administrativa por tratarse de un conflicto debatido anteriormente en el Expte. 1¬3126/16, lo cual nunca podría considerarse como una aceptación tácita de la conciliación obligatoria dictada en dicha fecha.

Le genera agravio por ello que de manera arbitraria y contradictoria la señora jueza de grado realice una interpretación restrictiva de los temas tratados por las partes en la conciliación obligatoria (expediente nro. 1-3126/16) rozando el excesivo rigor formal, toda vez que fundamenta su fallo en que la temática de las desvinculaciones de los 13 trabajadores no se encontraba en el inicio del expediente en cuestión y en que presuntamente se habría desacatado la conciliación obligatoria con los despidos dispuestos.

Cuestiona además que, sin perjuicio de ello, paralela y contradictoriamente reconoce que las partes trataron el tema y específicamente expresa que, en la audiencia celebrada el día 24 de noviembre de 2016, "... comparecen todas las partes y en la cual exponen sus posiciones la demandada de ratificar las desvinculaciones de 13 trabajadores y el Centro de Empleados de Comercio de rechazar ello", contradicción flagrante y que descalifica el fallo como una derivación racional de los elementos de la causa, los cuales por un lado reconoce literalmente, pero por el otro ignora a la hora de describir los supuestos incumplimientos que le endilga a los fines de su condena.

Afirma que su conducta estuvo siempre adecuada a la normativa laboral, acatando lo dispuesto por la Secretaría de Trabajo local respecto de la situación de los trabajadores (retrotrayendo la situación al día 26 de octubre del año 2016 abonando los haberes de los trabajadores) llegando incluso a aceptar la ampliación voluntaria de la mencionada conciliación obligatoria.

Por ello le resulta falso que haya violado la conciliación obligatoria en modo alguno encontrándose

no solo reconocido por los propios actores, y respaldado por la constancias de autos, sino incluso descripto al detalle por un magistrado que luego decide ignorar los hechos por él mismo expuestos, estableciendo una supuesta violación donde no la hay según su propia descripción del asunto.

Su segunda queja refiere a la presunta aceptación tácita de la conciliación obligatoria.

Señala que arbitrariamente la jueza *a quo* considera que la firma "El T. S.", en la audiencia celebrada el día 03 de enero de 2017, aceptó tácitamente el estado de conciliación obligatoria dictada en el Expte. Nro. 1-3573 ante Secretaria de Trabajo de Comodoro Rivadavia.

Destaca que la conciliación obligatoria mencionada *ut supra* fue iniciada en forma ilegal y arbitraria a pedido de la entidad sindical en connivencia con la Secretaria de Trabajo Local, con el objetivo de plantear nuevamente un tema tratado y agotado en una etapa administrativa anterior, con intencionalidad, atento a que los hoy actores conocían sobre la ilegitimidad de la medida de fuerza llevada a cabo en las puertas de ingreso y egreso de la empresa, lo que no puede ser controvertido, toda vez que ha sido constatado mediante escritura pública.

Expresa que sin perjuicio de ello, la firma "E. T. S." se presentó en el expediente Nro. 13573/16, el día 12 de diciembre del año 2016, planteando que la vía administrativa se encontraba agotada por haberse tratado el tema de los 13 trabajadores desvinculados en el anterior expediente, declinando expresamente la vía administrativa y agrega que ante la negativa infundada del Sr. delegado, en fecha 15 de diciembre del año 2016

manifestó nuevamente la declinación de la vía administrativa, y la correspondiente habilitación de la vía judicial.

Refiere que en este sentido se celebraron luego dos (2) audiencias, los días 15/12/16 y 22/12/16, a las cuales no compareció precisamente para no consentir un proceso administrativo infundado e ilegal que ya había sido declinado previamente en tiempo y forma, pero sin embargo, la Secretaría de Trabajo local ordenó que la firma "E. T. S." comparezca a la audiencia celebrada el día 03 de enero del 2017, haciendo uso de la fuerza pública, en la cual exigió la prórroga de la conciliación obligatoria por el término de cinco (5) días para fijar posición al respecto. Señala que, en consecuencia, el día 10 de enero se celebró nueva audiencia, donde ratificó lo actuado por él en la causa (declinación de la vía administrativa) y solicitó se dé por concluida la conciliación obligatoria y se liberen las partes.

Por ello, califica enfáticamente de falso, contradictorio y agraviante que la jueza considere la conducta mencionada como una aceptación tácita de la conciliación obligatoria ilegítima que pretendían hacer valer la Secretaría de Trabajo de Comodoro Rivadavia con el Centro de Empleados de Comercio, teniendo en cuenta que la voluntad expresa de la empresa fue concluir la vía.

Su tercer agravio y en relación a lo expuesto precedentemente refiere a lo resuelto en cuanto a la presunta violación de resoluciones administrativas.

Dice que incurre la jueza *a quo* en la existencia de una presunta y arbitraria violación de la

conciliación obligatoria por esta parte, a raíz del no acatamiento de lo dispuesto mediante las resoluciones nro. 2521/16 DRCR y nro. 2536/16 DRCR, dictadas en el Expte. nro. 1-3573/16 por ante la Secretaría de Trabajo local, las cuales ordenan infundadamente retrotraer la situación al 06 de diciembre del año 2016, como consecuencia de la supuesta aceptación tácita de la conciliación obligatoria que considera acaecida.

Lo resuelto le resulta totalmente arbitrario, dado que no le pesaba obligación alguna de tratar nuevamente el tema de los 13 trabajadores desvinculados, cuestión que fue plena y válidamente abordado en el Expte. administrativo finalizado en fecha 06 de diciembre del 2016, extinguiéndose así las relaciones laborales en cuestión, mediante despido fundado y conforme a derecho -por lo que mi parte se siente agraviada de lo decidido en contrario-.

Argumenta que no violó bajo ningún punto de vista la conciliación obligatoria aludida, puesto que nunca aceptó su validez y planteó en todo momento la declinación de la vía administrativa, y a pesar de considerarla ilegítima, una vez concluida y a pedido de la entidad gremial y de la Secretaría de Trabajo, la empresa abonó voluntariamente 36 días de más al personal inicialmente desvinculado con fecha 06 de diciembre de 2016.

Explica que siguiendo una conducta propia del buen hombre de negocios y con el objetivo de amparar a los extrabajadores a las resultas de la conciliación obligatoria dictada en el primero de los expedientes administrativos citados, abonó una suma no remunerativa (ya que los despidos fueron ratificados el 06/12/16)

equivalente al salario que hubieren percibido en el período desde el 06/12/16 al 10/01/17, pago que fue registrado bajo concepto "PAGO CONCILIACIÓN OBLIG. EXPTE. 1-3573/16".

En el cuarto agravio cuestiona la arbitraria omisión de tratamiento del tema de fondo planteado respecto de la ilegitimidad de la medida de fuerza llevada a cabo por los actores en fecha 26 de octubre del año 2016.

Dice que únicamente se refiere al tema en forma enunciativa en un párrafo de dificultosa comprensión, el cual transcribe, sosteniendo que siendo que la ilegalidad de la medida de fuerza efectuada por los hoy actores junto con el C.E.C, resulta ser un pilar esencial en la defensa de esta parte y hace al encuadramiento legítimo de las desvinculaciones en el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, resulta agraviado.

Afirma que procede el magistrado con un excesivo rigorismo formal, pretendiendo fundar una sentencia sumamente gravosa estrictamente con consideraciones de orden administrativo, que aún si bien ya ha sido demostrado son equivocadas y contrarias a los hechos, en modo alguno pueden soslayar el fondo de la cuestión, y la aplicación conforme a derecho del art. 242 LCT ante una falta de gravedad suficiente para disolver el vínculo laboral habido con los actores.

Sostiene que dicha medida de fuerza resultó ser totalmente ilegal y contraria a derecho no existiendo prueba en contrario de dicha afirmación, y provocándole grandes perjuicios económicos. Expresa que carecía de fundamentos válidos toda vez que los trabajadores y la

entidad gremial reclamaban por la desvinculación del Sr. A., la cual fue efectuada cumpliendo con todos y cada uno de los mandamientos legales fijados por la normativa laboral.

Es decir, se lo desvinculó sin justa causa haciendo uso de las facultades del empleador, con notificación fehaciente y abonando la correspondiente indemnización (art. 245 LCT), liquidación final, seguro La Estrella y demás conceptos que surgen de la finalización de la relación laboral en esos términos.

Refiere que por otro lado, los hoy actores y el CEC reclamaban por el pago del bono navideño, el cual es de suma importancia destacar que es de carácter voluntario, facultativo del empleador, y que para el caso que se abone, recién correspondería entregarlo previo a la nochebuena, cuestión que torna absurdo que la medida de fuerza se haya llevado a cabo en el mes de OCTUBRE, aclarando que de todas formas, la empresa abonó el aludido bono de fin año, con un aumento del 30% con relación al año anterior.

Indica que, por último, dentro del reclamo de los trabajadores y el CEC se encontraba la supuesta falta de respuesta ante los reclamos diarios de los delegados por condiciones laborales, lo cual es falaz absolutamente, porque quedó comprobado que la empresa mantenía reuniones con los delegados gremiales todos los viernes del mes.

Considera que de lo expuesto precedentemente surge que su conducta estuvo siempre adecuada a la normativa laboral y que, si bien el derecho a huelga se encuentra receptado por nuestra Constitución nacional, debe ejercerse dentro de los límites que la ley establece, y

que aquellas medidas de fuerza que se lleven a cabo en forma ilegítima e ilegal habilitan al empleador a utilizar las herramientas que la misma normativa laboral le otorga, es decir, el despido en los términos del art. 242 de la LCT, siempre que se efectúe cumpliendo los recaudos legales -cuestión que la firma "E. T. S." observó cabalmente.

Con base en ello, sostiene que la ilegalidad de la medida de fuerza en un principio debió ser el tema substancial a decidir, pero sin embargo la magistrado optó arbitraria e infundadamente por acoger una postura ritualista *in extremis*, omitiendo argumentar sobre el tema de fondo expuesto, dejando de lado también el más mínimo sentido de justicia que la cuestión traída a sus estrados ameritaba.

La quinta queja versa sobre la imposición de la multa art. 2 Ley 25323.

Por un lado, sostiene que con los argumentos aquí vertidos resulta evidente que no ha existido derecho alguno para el reclamo de los demandados, razón por la cual no existía indemnizaciones por abonar y que se encontraran pendientes y dieran lugar a su reclamo judicial, sustento de la norma en cuestión, razón por la cual la misma resulta improcedente.

Por otra parte, para el caso que se confirme lo decidido, solicita la aplicación de la dispensa que establece el segundo párrafo de la norma.

Concluye el libelo recursivo resumiéndolo en dos cuestiones fundamentales que engloban los agravios detallados y fundados precedentemente.

Por un lado, la demostración de que el sentenciante ha incurrido en un fallo contradictorio con sus propios

dichos y descripción de los hechos, los reconocimientos de la contraria, las constancias de la causa, y la sana crítica, en tanto nunca violó la conciliación obligatoria dictada, y además siempre estuvo a disposición de la autoridad de aplicación, por ende, no ha existido incumplimiento alguno que pueda configurar la existencia de un despido incausado respecto de ninguno de los actores.

Por otro la segunda consideración, vinculada a la cuestión de fondo, en cuanto a que tomó una medida en un todo fundada en los términos del art. 242 LCT, con intimación previa a cesar en una conducta altamente perjudicial y además infundada, la cual fue ignorada por los trabajadores involucrados en estos obrados.

Sin perjuicio de ello, dijo el apelante, se sometió en tiempo y forma: “a los procedimientos conciliatorios obligatorios que le fueron impuestos, sin perjuicio de sostener con sólidos argumentos que la medida era ajustada a derecho, de lo cual no contamos con prueba en contrario, sino incluso con la indiscutible configuración y prueba en autos de una irracional medida de fuerza que en nada se parece al derecho de huelga constitucionalmente reconocido en nuestra Carta Magna”.

Haciendo hincapié en la palabra "conciliación", que en este caso ha sido llevada a una aplicación infundada del término, y alejada de su etimología y real significado jurídico, dice que los procedimientos conciliatorios pueden ser obligatorios, pero no obligan a conciliar, una diferencia sustancial que no ha sido considerada por el sentenciante, sino voluntariamente efectuada y encubierta en inexactas consideraciones de tipo procedimental.

Reitera que se sometió a la conciliación, respetó el *statu quo* allí exigido, pero no encontrando razones de hecho o de derecho para apartarse de los fundados despidos dispuestos por aplicación del art. 242 LCT, finalizado el procedimiento administrativo, ratificó la medida dispuesta en el acto, no existiendo motivo alguno de tipo legal o procedimental para no hacerlo.

Sostiene que la decisión empresaria fue ejercida conforme a derechos expresamente otorgados por las leyes en su carácter de empleador y empresario con libre disponibilidad de la organización de su actividad, como fuera ya dicho en la contestación de demanda; y en tanto dicha cuestión de fondo no ha sido contradicha, sino que por el contrario ha quedado claramente acreditada, su conducta ha sido irreprochable conforme a derecho.

Reitera reserva del Caso Federal.

2. Contesta agravios:

Como primera medida postula la deserción del recurso en tanto la demandada no se agravia de la parte resolutiva de la Sentencia Definitiva n° 158-18, por lo tanto no se agravia en principio de la admisión de la demanda interpuesta.

Luego da respuesta a los agravios vertidos.

En cuanto al primer agravio sostiene que el despido de los actores en fecha 06 de diciembre de 2016, origina la conciliación obligatoria porque es un nuevo conflicto y no uno que se deriva del reclamo en el marco de la Resolución N° 2282/16. Dice que es totalmente falaz que las desvinculaciones fueran tratadas u objeto de la conciliación precedente; y que la exempleadora desvirtúa la realidad, tratado de que su relato incluya hechos e interpretaciones amplias perjudiciales a los

trabajadores, intentando evadir como en un principio intentó desconociendo las conciliaciones obligatorias- el pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa.

En relación con el segundo agravio sostiene que se reduce a lo expuesto en el primer agravio y que el accionado insiste en incorporar hechos, los despidos de los trabajadores en las audiencias y prórrogas que ambas partes se sometieron. Sostiene en que ante la denuncia del conflicto laboral en fecha 07 de diciembre de 2016 la subsecretaria de Trabajo local labró el Expte. n° 1-3573/16 y emitió Resolución N° 2521/16 donde se declaraba el conflicto colectivo y lo sometía a conciliación obligatoria, donde se manda a las partes a retrotraer la situación al momento previo al despido, apuntando que dicha resolución fue confirmada mediante Resolución n° 2536/16 debiendo acatar la demandada dicha resolución, la cual desconoció decidiendo contra la ley declinar la vía administrativa.

Respecto del tercer agravio sostiene que es la propia demandada quien reconoce la conciliación obligatoria Expte. N° 1-3573/16 dictada por la Subsecretaría de Trabajo Delegación local y la legalidad de la misma, no solo al someterse a esta, sino al abonar las sumas de dinero por el periodo 06/12/16 al 10/01/17 reconociendo que el despido cursado el 26/10/16 no era válido porque estaba en el marco de una conciliación obligatoria. Y que en el expediente 1-3126/16 se realizó denuncia de un convenio colectivo por despido arbitrario de dos empleados, el bono navideño y otros temas laborales.

En respuesta al cuarto agravio, dije que el punto medular es la falta de intimación concreta a deponer la medida, la intimación a retomar sus tareas normales y habituales bajo apercibimiento de considerarlos incursos en despido justificado.

Dice asimismo que la legalidad de la medida de fuerza encuentra su fundamento en la Ley de Asociación Sindical en donde se autoriza a los sindicatos a realizar medidas de fuerza previo haber realizado la denuncia ante la autoridad de aplicación y en ambos expedientes el sindicato del CEC realizó las denuncias que originaron los el conflicto colectivo.

Respecto al cuarto agravio sostiene la procedencia de la multa del art. 2 Ley 25323, toda vez que la ilegalidad del despido sin causa y la falta de abono de las indemnizaciones obligó a los trabajadores a interponer la demanda laboral.

Análisis:

La parte actora peticiona se declare la deserción del recurso por aplicación del art. 268 del código ritual en el entendimiento que no se agravia la demandada por la admisión de la demanda.

Encontrándose comprometido el derecho de defensa en juicio, el criterio de amplia flexibilidad que este cuerpo que integro ha mantenido constante y reiteradamente, es el que resulta ser la interpretación más acorde con esa garantía constitucional, por lo que cabe estimar que la carga de fundar los agravios se satisface con el mínimo de técnica exigido por las normas procesales en materia recursiva (*cf.* jurisprudencia nacional y sentencias definitivas de esta Sala nros. 14/2019, 09/19, 40/18, entre muchos otros de

esta alzada). La existencia del perjuicio se observa examinando la sentencia y determinando las partes o cuestiones del acto que lesionan o son desfavorables a los intereses jurídicos de los litigantes. El agravio o conjunto de agravios según la complejidad del decisorio, será la medida de la apelación (según Fenochietto, E., "Cód. Proc…", t.2, págs. 4/5, ed. Astrea-2001).
Considero que el escrito de expresión de agravios presentado por la demandada resulta *prima facie* suficiente y cumple mínimamente los requisitos del art. 268 del Digesto Jurídico, ya que cuestiona de arbitraria la sentencia de grado y de ello dice agraviarse en la interpretación que alcanza esa manifestación a objetar toda la pieza jurídica, dicho esto he de aclarar que la admisibilidad formal del recurso no implica su aceptación.

Abordaré en forma conjunta del primer al cuarto agravio porque están vinculados exactamente al mismo presupuesto fáctico y jurídico, es una análisis de los acontecimientos producidos en la sede del establecimiento por ambas partes, lo actuado en la Secretaría de Trabajo, desde octubre a diciembre de 2016, y enero 2017.

Pero previamente he de desestimar el planteo de la demandada respecto de la declaración de ilegalidad de la huelga como justificativo del despido con causa dispuesto por la empresa demandada a los actores. La presencia de una resolución administrativa que califica una huelga como ilegal, no impide al juez a la hora de decidir sobre un conflicto individual o pluriindividual de derecho, prescindir de dicha calificación, en razón que determinar si un despido está o no provisto de justa

causa presupone un planteo jurídico que invita a indagar los alcances de una norma (art. 242, LCT) en orden a las facultades que otorga a las partes y al juzgador la misma. Toda discusión al respecto, prefigura un conflicto de derecho, ajeno como tal a los medios de presión referidos a la huelga desplegada por los trabajadores en defensa de un empleado despedido, ya que sólo un órgano jurisdiccional está llamado a decidir.

Asimismo, la presencia de una resolución administrativa que califica una huelga como ilegal, no impide al juez a la hora de decidir sobre el conflicto individual o pluriindividual de derecho, prescindir de dicha calificación (CSJN "Font y otros c/ Carnicerías Galli" DT 1962-583).

La declaración de ilegalidad de una medida de fuerza (huelga) por parte de la autoridad administrativa importa una apreciación del poder administrador que no es vinculante para el poder judicial.

El art. 17 de la LCT actual excluye toda discriminación por razones gremiales; y la aplicación de sanciones discriminatorias con motivo de medidas de fuerza deben considerarse excluidas (art. 1 Ley 23592 y art. 53 inc. j) de la Ley 23551).

Es el memorial una reiteración de lo señalado por la jueza *a quo* y de lo dicho en oportunidad de contestar demanda y poco aporta como crítica a lo decidido, descartado el atrincheramiento en el argumento sobre la legalidad o no de la huelga.

La agobiante tarea de detallar los distintos expedientes administrativos e imponer una lectura tediosa de actuaciones que están incorporadas al presente expediente, que fueron ya mencionadas en la

sentencia grado, y que son plenamente conocidas por las partes, me inducen a hacer referencia en lo puntual a lo que tiene incidencia con lo decidido.

A través de lo actuado en el Expte. administrativo 1-3573/16 iniciado el 6 de diciembre de 2016 se arroja claridad en el confuso planteo de la demandada, en su rol de empresaria provocó con despidos a todas luces incausados dispuestos en octubre del año 2016, que fueron tácitamente retractados.

En este sentido la lectura de los fundamentos de la Resolución Administrativa nro. 2536/16 (fs. 1195 documentación reservada nro. 5148 de esta sala).

Los paros o huelgas que realizaron los trabajadores en los días 26 y 27 de octubre del 2016 que derivó en la conciliación obligatoria lo fue por el reclamo de reintegro de un dependiente, el Sr. A..

La primera conciliación obligatoria fue dictada por el ente administrativo por la situación generada por el despido de un trabajador y retrotrajo la situación respecto de este (del distracto).

Despedir a un trabajador significa que no debe trabajar y la conciliación alcanzo a la reincorporación de la persona por la cual se hizo la huelga.

Se dictó la conciliación obligatoria y los trabajadores reanudaron sus actividades la conciliación duró hasta diciembre en que fueron despedidos los actuales actores.

Es esta oportunidad donde la cuestión debatida ha de aclararse. En primer término, la disposición administrativa de decretar la conciliación obligatoria había retrotraído la situación al estado anterior

respecto de quien había sido despedido y no de los hoy actores.

O sea, los demás trabajadores habían quedado incorporados y el despido dispuesto por la empleadora sin efecto, y en esto he de coincidir con la sentenciante de grado.

En síntesis, la demandada decidió dar por extinguida la relación laboral, en contraposición a las directivas que emergen de los arts. 10, 62, y 63, LCT además de haber constituido una práctica desleal en el alcance de la Ley 23551, se fundó en la activa participación en la medida de fuerza, la realidad fáctica indica que el despido de los doce trabajadores -hoy actores- careció de eficacia extintiva porque los actores acreditaron haberse presentado a sus puestos de trabajo dentro del plazo referido y con ello quedó de manifiesto a su empleadora la voluntad de continuar el vínculo laboral.

Expresando la disparidad real entre empleador y trabajadores, el principio de irrenunciabilidad les impide a estos abandonar niveles protectores, cualquiera fuese su causa (ley, convenio colectivo, acuerdo de empresa, usos y costumbres, negocio jurídico laboral, decisión del empleador).

El principio de irrenunciabilidad obra expresamente en RCT art. 12 y oblicuamente en RCT art. 7. El primero nulifica cualquier conducta del trabajador que disminuya niveles protectores establecidos en leyes o convenios colectivos de trabajo. El segundo extiende la nulidad a cualquier comportamiento contrario a las condiciones laborales dispuestas por ley, convenio colectivo o laudo con fuerza de tal, de lo que se deduce que el nivel

logrado por encima de las leyes o de los convenios colectivos no puede renunciarse, ya que dicha conducta contra/dice tales disposiciones y, sobre todo, vulnera la garantía protectora de la LCT y de la C.N. art. 14 bis.

Siendo así, el consentimiento tácito del trabajador fue válido no enmascara una renuncia a sus derechos, continuó el vínculo con el empleador, lo mismo que esté dando trabajo, es decir perfeccionando el contrato, por ello es clara la decisión de la inferior y la confirmo.

La Resolución Administrativa nro. 2521/16 declaró la conciliación obligatoria con fecha 7/12/16 porque se produjo en esa oportunidad el despido de los 12 trabajadores hoy actores y no antes por imposiciones legales mencionadas que hicieron carecer de efecto el distracto dispuesto.

Continuando con una conducta exorbitante de los principios de buena fe, empleador pidió prórrogas que derivaron en una violación a la ley que establece la conciliación obligatoria, y la posterior Resolución del ente administrativo nro. 2536/16 de fecha 15 de diciembre de 2016 que confirmó lo dispuesto. A mi modo de ver esta última es la fecha del distracto que no tomaré en cuenta por el principio *reformatio in pejus*, confirmando la fecha dispuesta por la jueza *a quo* en la interpretación que he efectuado.

En esta línea de pensamiento, he de afirmar que la conciliación obligatoria como medio de composición, convocada en el caso por la autoridad estatal, que conlleva la obligatoriedad de participar en el procedimiento mas no la de arribar a un acuerdo, por un plazo razonable, no afecta sustancialmente el derecho a

recurrir a medidas de acción directa, sino que solo lo condiciona al cumplimiento de una breve instancia administrativa (*cf*. "Tratado de Derecho del Trabajo", dirigido por Mario E. Ackerman, Tomo VIII, RubinzalCulzoni Editores, 1ra. Ed., Santa Fe, 2007, p. 699 y ss.). Solo recién cumplida la misma puede no acatarse el arbitraje, es decir lo dispuesto en los arts. 18 de la Ley X nro. 15.

Así como es una limitación al derecho del huelga el dictado de la conciliación obligatoria para los trabajadores y/o entidades sindicales, también lo es para la empleadora toda vez que retrotrae la situación al estado anterior, el carácter de obligatorio y la previsión de sanciones a quienes transgreden es una clara exposición de la ley para hacer cumplir su manda, resultando un incumplimiento la postura de fs. 1196 de la demandada al exteriorizar su voluntad de declinar una vía administrativa que como la presente le es impuesta.

En esta interpretación he de receptar por la limitación señalada en párrafos precedentes, rechazar los agravios confirmando en el punto la fecha de disolución del vínculo 6 de diciembre de 2016 como dispuso la inferior.

Se queja el apelante de la aplicación de la multa del art. 2 de la Ley 25323.

En cuanto a la naturaleza jurídica punitiva de la norma cuestionada por el demandado que, no obstante, la reconoce, esta Sala ha entendido que la Ley 25323 mediante el artículo 2 tiende a resarcir otro tipo de daños, distintos y autónomos de los que causa la cesantía en sí. La norma procura indemnizar los perjuicios que sufre el trabajador como consecuencia de

la falta de pago en tiempo oportuno de las reparaciones consagradas por la LCT y por la Ley 25013; pretende que el acreedor laboral sea satisfecho de modo inmediato en atención al carácter alimentario de sus créditos. La ley establece una indemnización tarifada pues parte del supuesto que el trabajador que es obligado a litigar sufrirá una serie de perjuicios con una pérdida de tiempo útil y mayores gastos. De tal modo se desalientan las conductas dilatorias de los empleadores y podría inferirse que el legislador entendió que tales perjuicios no resultan suficientemente conjurados

La jurisprudencia ha dicho: "El agravamiento de la indemnización que el artículo 2 Ley 25323 prevé, está generado por la dilación en el pago de las que correspondan por despido injustificado. Es decir que la sanción se vincula con la conducta morosa del principal que, fehacientemente intimado, no abona en término las indemnizaciones derivadas del despido obligando al trabajador a iniciar acciones judiciales o instancias previas obligatorias para percibirlas, con la consiguiente pérdida de tiempo y esfuerzo" (SCJBA, 5-62013, "Botta, A. Ángel c/ Muebles del Sud SA y otro s/ Despido", JUBA, www.rubinzalonline.com.ar, Jurisprudencia de Derecho Laboral, RC J 670/2014).

No encuentro argumentos en el memorial para modificar el criterio seguido por este tribunal, toda vez que a fs. 1700 surge claramente que no se efectuaron los pagos de las indemnizaciones, por lo cual rechazo el agravio.

Las costas de la alzada las impongo a la demandada apelante vencida conforme principio general de la derrota (art. 69 CPr).

En cuanto a la regulación de los honorarios de los profesionales, Dres. D. A. T. y L. D. C., los establezco en forma conjunta en el 25% de lo regulado en la instancia de grado. Para la Dra. A. C. y el Dr. S. E. T. en el 30% en forma conjunta, también de lo regulado en primera instancia (art. 13 ley arancelaria).

A la segunda cuestión, la Dra. García Blanco dijo:

Propongo:

1) Desestimar los agravios de El T. S. y confirmar la sentencia de grado.

2) Costas de la alzada a la apelante vencida. Regular los honorarios de los Dres. D. A. T. y L. D. C. en forma conjunta en el 25% de lo regulado en la instancia de grado. Para la Dra. A. C. y el Dr. S. E. T. en el 30% en forma conjunta, también de lo regulado en primera instancia (art. 13 ley arancelaria), según considerando respectivo.

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo del recurso de apelación que contra la sentencia de grado interpusiera la parte demandada (fs. 1706, agravios fs. 1713/1717). Corrido el traslado de ley, fue contestado por la parte actora (fs. 1719/1721). I. Antecedentes:

En acotado resumen, diré que los Sres. C. A. C., O. A. S., D. B., J. G. G., C. J. M., K. V. Q., L. R. V., C. A. L., D. M. N. y J. J. E., promovieron demanda laboral contra la firma E. T. S. por la suma de pesos cinco millones trescientos diez mil doscientos sesenta y uno con cuarenta centavos ($5.310.261,40), comprensiva de los conceptos: despido sin causa, indemnización por antigüedad art 245 LCT, preaviso, integración del mes de despido, vacaciones y aguinaldo diferencias

salariales, arts. 1 y 2 Ley 25323, sueldo adeudados (art. 23 Ley X N° 15 DJP CCT N° 130/75 (Resoluc. N° 4701/91 DNRT y 5.883/91 MTSS-La estrella S.A. Cía. de Seguros de retiro); indemnización art. 80 LCT, diferencias salariales, todo con más los intereses desde el momento adeudado hasta su efectivo pago, con más costas del proceso. Practicaron liquidación discriminado rubros y monto reclamado por cada uno. Ofrecieron prueba. Corrido el traslado de la demanda, se presentó la accionada, quien cumplió con la carga procesal negando hechos. Desconoció documental. Ofreció su prueba. Pidió se rechace la acción con costas. Se produjo la prueba. Pasaron los autos para resolver.

La sentencia dictada en la instancia de grado hizo lugar parcialmente a la demanda y, en consecuencia, condenó a E. T. S., a abonar a los actores Sres. C. A. C., O. A. S., D. B., J. G. G., C. J. M., K. V. Q., L. R. V., C. A. L., D. M. N. y J. J. E., en el plazo de diez (10) días de quedar firme el fallo, la suma que emerja de la liquidación a practicarse en los actuados en la etapa de ejecución de sentencia, y en el plazo de diez (10) días de quedar firme la misma, suma a incrementarse por intereses según considerando respectivo, debiendo tenerse presente lo dispuesto por el art. 277 LCT. Impuso las costas a la parte demandada vencida. Reguló los emolumentos de los profesionales intervinientes.

II. Análisis de los agravios:

Contra el decisorio se alzó la parte demandada. Criticó la sentencia en razón de lo decidido respecto de la presunta violación de la conciliación obligatoria, presunta aceptación tácita de la conciliación

obligatoria, presunta violación de resoluciones administrativas, la validez jurídica de los despidos, así como por la imposición de la multa prevista en el art. 2 Ley 25323.

Adentrándome en el tratamiento de la cuestión traída a mi análisis, acostumbro recordar en mis votos que no es preciso que el tribunal considere todos y cada uno de los planteos y argumentos esgrimidos por las partes, ni en el orden en que son propuestos, bastando que se lo haga únicamente respecto de aquellos que resulten esenciales y decisivos para sustentar debidamente el fallo de la causa. Tal como lo ha establecido el más alto tribunal federal, los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los argumentos de las partes, sino solo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso (CSJN, Fallos, 248:385; 272:225; 297:333; 300:1193, 302:235, entre muchos otros).

Anticipo que, atendiendo al detallado relato que comprende tanto la plataforma fáctica del caso como los principales argumentos que componen la queja del apelante y que es desarrollado en el voto de mi estimada colega preopinante, me eximiré de incurrir en reiteraciones innecesarias que entiendo sólo dilatarían la extensión de mi juzgamiento, atendiendo a los principios de celeridad y economía procesal.

Adelanto asimismo, que con el fin de lograr un orden en el tratamiento de los distintos aspectos que son objeto de agravio en el marco de la impugnación formulada, habré de abordarlos en forma conjunta, lo que se encuentra justificado por la identidad y conexidad que guardan entre sí, y en atención a los principios de

celeridad procesal y seguridad jurídica (LS 320- 217; 349-39; 347-193; 347-209; 345-154; 347197 entre otros).

Aclarado ello, e independientemente del orden en que han sido planteados los puntos de la queja, considero que corresponde analizar en esencia lo vinculado a los despidos operados y la procedencia de la justa causa invocada por el empleador y, en su contexto, la cuestión procedimental relacionada con las sucesivas resoluciones del órgano administrativo.

En acotada síntesis, se advierte de la lectura del libelo inicial correspondiente a la demanda impetrada, un relato sesgado de los hechos, ello toda vez que el conflicto que se ventila en estos actuados se relaciona puntualmente con una medida de acción directa llevada a cabo por una serie de trabajadores dependientes de la firma E. T. SACI, en distintas sucursales de esta ciudad, el día 26 de octubre de 2016, y originada en del despido de dos trabajadores, los Sres. G. A. y E. V. (ver fs 445) aunque respecto del último nombrado la demandada aclaró que no fue respecto de este -al momento de responder el traslado- (ver fs. 645). Esta versión resulta coincidente con el relevamiento efectuado por el Inspector del Trabajo (ver acta de inspección N° 006656 fs. 1216). Allí principia la controversia entre las partes.

Dicha circunstancia fue objeto de constatación por parte de la escribana pública Tatiana Virginia Zalazar y registrada en las actas de notificación N° 772, 773, y 774, labradas en la fecha citada, las que se hayan incorporadas en diversas copias distribuidas en la documental reservada en sobre bajo el N° 59/19 en caja fuerte de esta Sala y que tengo a la vista. En el marco

de dichas actas, se reitera idéntica notificación –efectuada in situ y en forma individual- a los empleados que realizaban la medida de fuerza: "Ante la medida de fuerza que llevan acabo el día de la fecha 26 de Octubre del 2016, bloqueo del establecimiento que trae aparejada la imposibilidad de acceder a la sucursal por parte del personal jerárquico y dependientes de la empresa no adheridos a la medida, como así también el acceso de clientes imposibilitando el normal funcionamiento comercial ocasionando un grave perjuicio económico, alterando el vínculo laboral con suspensión de la relación del trabajo, lo intimamos proceda a reanudar sus tareas habituales en su lugar de trabajo, exhortándolos a deponer sus conductas a los fines de garantizar la conservación de la relación de trabajo evitando se configure una injuria laboral que habilite la extinción de la relación laboral".

Aún mediando la citada intimación, los dependientes manifestaron que no suscribirían las actuaciones referidas, negándose asimismo a recibir copia de las mismas, de lo cual fue dejada debida constancia por la notaria. En cada una de las tres actas de constatación se identificó a los trabajadores. Desde luego, ninguno de los empleados acató la intimación presentándose a cumplir su débito laboral, sino hasta dictada la conciliación obligatoria en fecha 27 de octubre de 2016 –es decir en forma posterior al inicio de la medida de acción directa– en las actuaciones administrativas que giraran en el Expte. N° 1-3126/16 de la Secretaría de trabajo de Comodoro Rivadavia (ver fs. 1228 de autos).

Para entonces, la empresa había despachado sendos telegramas de despido –entre ellos a los actores de

autos-, justificando el distracto en la conducta de los trabajadores quienes no solo no volvieron a su puesto de trabajo, sino que obstruyeron el ingreso y egreso de la respectiva sucursal, tal como quedó registrado en las actas antes individualizadas (ver copias fs. 595 a 606). Respecto del conflicto sindical base de la defensa intentada por los actores, destaco que la Ley 14786 estipula en su art. 2° (replicado en el art. 15° de la Ley X N° 15 de nuestro Digesto Jurídico provincial): "Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. El ministerio podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto". (el subrayado es de mi factura). Es decir, ante todo, no se dio cumplimiento por parte de los reclamantes a los que estipula la legislación especial. Aquí se efectivizó, en los hechos, la medida de acción directa y un día después se efectuó la presentación a la autoridad administrativa. Es decir, desde el inicio se comenzó mal.

Luego, agrego que bien cabe destacar que toda medida de acción directa apunta a la tutela de los derechos e intereses profesionales del grupo laboral comprometidos en la organización a la que los dependientes aportan su fuerza de trabajo y de la cual obtienen sus ingresos. Lo dicho perfila la exigencia de una finalidad laboral como requisito condicionante de la legitimidad que pretende el movimiento, y ello alude exclusivamente a lo que debe entenderse como "conflicto

obrero-patronal", que traduce una puja de intereses en la que el sector obrero pugna por el reconocimiento de nuevas o mejores condiciones de labor. Por el contrario, cuando lo que se cuestiona mediante la acción directa, es el ejercicio de la facultad que el mismo ordenamiento jurídico confiere al empleador para decidir la ruptura de los vínculos individuales, traspasamos la órbita propia de los conflictos de intereses que validan aquellos medios de autotutela colectiva. Determinar si un despido está o no provisto de justa causa presupone un planteo jurídico que invita a indagar los alcances de una norma (art. 242, LCT) en orden a las facultades que otorga a las partes y al juzgador. Toda discusión al respecto, prefigura un conflicto de derecho, ajeno como tal a los medios de presión hasta aquí referidos, en razón de que sólo un órgano jurisdiccional está llamado a componerlo. Las precedentes reflexiones bastan para demostrar que la paralización de tareas resuelta como expresión colectiva de solidaridad con un compañero despedido excede el marco legítimo de la acción directa.

Hoy en día, ya no se discute sobre la legitimidad del derecho de huelga. Se discute si determinadas conductas constituyen huelga, o sobre otras, que revistiendo tal carácter, son abusivas. También, admitiendo que con toda huelga se produce un daño, se discute sobre la proporcionalidad que debe existir, entre las medidas adoptadas con motivo de una huelga y los fines perseguidos. A partir de allí, como evitar el daño innecesario. Expone la doctrina: "...otro factor fundamental que configura la esencia de la huelga es la causa laboral de naturaleza colectiva que le da origen. La jurisprudencia ha excluido las causas ajenas al marco

laboral, o las causas genéricas o sin una clara identificación, o las causas políticas o las huelgas por solidaridad. La huelga es un derecho que por sí legitima un daño. En efecto, la medida de fuerza como un derecho de los gremios admite que se produzca a los empleadores un daño, es decir la inactividad que desemboca en la falta de producción de bienes o de servicios. Es por ello que sus límites deben ser precisos y restrictivos. A la vez, no pueden avasallarse otros derechos como el de propiedad, que estaría violado si se ocupa el establecimiento, o el de trabajar, si una parte del plantel no se adhiere a la medida de fuerza" (De Diego, Julián Arturo, "Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", págs. 484 y ss, 2ª edic. act., edit. Abeledo-Perrot, Bs. As., 1998}. "La huelga por solidaridad no configura el derecho de huelga consagrado por la Constitución Nacional" (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 25/06/1990, "Fernández, J. L. y otros c. Proveeduría para el Personal del Banco de la Provincia de Buenos Aires". Publicado en: LA LEY 1990-D, 322 - DJ 1991-1, 344; cita LL *Online*: AR/JUR/1044/1990). (Ver aquí a ese respecto nota suscripta por trabajadores de la misma firma, fs. 566/570).

Para ser claro, el trabajador que participa de una medida de fuerza ilegal puede ser intimado, bajo apercibimiento de aplicar sanciones e inclusive el despido con causa. La jurisprudencia exige que la intimación sea realizada en forma personal y fehaciente, en la que se le otorgue un plazo razonable para deponer la medida, estableciendo además qué medidas se adoptarán en caso de mantener la actitud, tal lo sucedido en autos.

“La existencia de una huelga por solidaridad no es materia constitucional; cabe considerarla ilegal cuando es declarada por solidaridad con el personal despedido por el empleador, pues en tales circunstancias no corresponde a un interés colectivo o gremial” (S.T.J., Resol. Serie "B" n° 34, 20523 S, 1-4-1998, Juez Argibay de Bilik (SD), “Bonardi Werfil Adalberto c/ Empresa E.T.A. Manuel Belgrano y/o prop. y/o resp. s/ sueldos caídos, vacaciones, etc.”. Mag. Vot.: Argibay de Bilik-Azar-Kozameh, Base Jurisan y Base JUSE en JUBA”. (STJ de Santiago del Estero, “Gerez Walter Anibal c/ Dosar S.R.L. y/u otros s/ Diferencia de Sueldos, etc. - Casación Laboral”, expte. n° 17.303/10 - 15/09/2011).

Ahora bien, en el caso particular, en atención a haberse declarado el conflicto colectivo y sometido este a la instancia de conciliación obligatoria tal como antes lo señalé (expte. adm. N° 1-3126/16), se intimó a la firma empleadora a no adoptar sanciones respecto del personal involucrado y que guarde relación con el mismo, ya sea por vía de sanción disciplinaria, despido o cualquier otra que pudiera causar perjuicio de alguna índole a los trabajadores disponiendo asimismo se retrotraiga el estado de situación al momento previo al inicio de la medida; razón está por la cual acatando lo dispuesto por la autoridad administrativa, los despidos quedaron en suspenso retornando el personal a sus labores.

El trámite en sede administrativa que girara bajo Expte. N° 1-3126/16 culminó, aún con holgada prórroga, sin que las partes pudieran acordar una solución, razón ésta por la que, finalizado el término de la conciliación obligatoria, con fecha 6 de diciembre de

2016 la empresa despachó nuevas misivas a los trabajadores cuyos despidos había quedado en suspenso, ratificando los mismos (ver copias fs. 608 a 619).

Ello motivó una nueva presentación de la entidad gremial ante la Secretaría de Trabajo (fechada 7 de diciembre de 2016, un día después de que fueran remitidas las CD ratificando los despidos), la que diera lugar al Expte. N° 1-3573/16, y en la que se argumentara que el actual constituía un nuevo conflicto colectivo, lo cual originó el dictado de una nueva resolución por parte de aquella autoridad que así lo declaró y que, una vez más, sometió la cuestión a conciliación obligatoria (ver fs. 1486)

La firma se presentó entonces sosteniendo que los mentados despidos habían sido dispuestos con anterioridad al dictado de la anterior conciliación obligatoria, por lo que no era acertado que se intentara hacer valer que el conflicto había nacido recién con fecha 6 de diciembre de 2016. Sostuvo allí que el acta suscripta en el marco del anterior expediente con fecha 24 de noviembre de 2016 hacía expresa referencia a la ratificación del despido de 13 trabajadores.

Pese a que ello resulta cierto (ver fs. 1584), la autoridad administrativa rechazó la presentación efectuada sosteniendo que el Expte. n° 1-3126/16 se circunscribió a tratar el despido de un solo trabajador y que nunca fue objeto de las citadas actuaciones el resto de los despidos, afirmando asimismo que los trabajadores destinatarios de los mismos continuaron prestando tareas normales y habituales, lo que importaría una revocación tácita de los despidos. Acto seguido, la empresa declinó la vía administrativa aunque

fue compelida a concurrir a dos audiencias más, ratificando en la última de ella todas sus presentaciones anteriores.

En la solución final, y a todas vistas, no puede sostenerse bajo ningún aspecto que se trate de conflictos separados. En efecto, adviértase que la señora jueza de grado lo admite claramente, señalando que lo actuado en el primer expediente administrativo tuvo incidencia colateral con los despidos de los actores, habiendo quedado sin ser efectivizados en cumplimiento de la resolución de conciliación obligatoria dictada en aquél (ver sentencia fs. 1699), pero sin embargo se aparta luego de sus propias consideraciones para resolver en sentido opuesto, lo cual revela una contradicción insalvable.

Es que, con el menor sentido común puede afirmarse que la existencia de dos conflictos distintos se relaciona con situaciones perfectamente separadas. En los presentes, son los actores de este proceso los que intervinieron en la medida de acción directa del día 26 de octubre de 2016, bloqueando el establecimiento, impidiendo el acceso de personal y clientes, causando grave perjuicio y alterando el vínculo laboral, y que, aún intimados para retornar a sus tareas no lo hicieron, negándose a firmar las actuaciones que fueron labradas como a recibir copia de las mismas, todo lo cual fue constatado por notario. Y a consecuencia de ello fueron despedidos con causa. Ya me he referido párrafos arriba a la justa causa y su absoluta procedencia en el caso frente a conductas como la señalada. Que los distractos dispuestos por la empleadora no se hayan efectivizado en virtud de que esta acatara la conciliación

obligatoria, resulta una conducta acorde que no puede ahora venir contra aquella con el agregado de tildarla de incumplidora, lo cual constituye un tamaño yerro. Decidir lo contrario importaría avalar una suerte de juego perverso en el cual se utilizará el legítimo derecho que asiste al trabajador para bastardearlo con un evidente abuso del mismo, materializado ello a través de sucesivas conciliaciones obligatorias que impedirían el ejercicio del derecho que asiste asimismo al empleador.

Todo lo expresado hasta aquí, y debidamente fundado en derecho, me lleva a concluir que corresponde admitir el recurso de apelación interpuesto, careciendo de virtualidad expedirme en particular sobre el último agravio del recurrente, razón por la que propondré se revoque el fallo dictado en la instancia de grado en todas sus partes rechazándose la demanda en todas sus partes.

Resueltas las cuestiones, resta atender a las costas, las que por imperio del artículo 282 del ordenamiento ritual, y en atención a como se resuelve deben ser readecuadas. En virtud de ello, habré de imponerlas en ambas instancias a la parte actora vencida por el principio objetivo de la derrota (art. 69 CPCCCh). Difiero la regulación de los honorarios profesionales para el momento del acuerdo.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

1) Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y revocar la sentencia de la instancia de grado, rechazando la demanda impetrada en todas sus partes, según considerando respectivo.

2) Imponer las costas de ambas instancias a la parte actora vencida (arts. 69 y 282 CPCCCh).

3) Diferir la regulación de los honorarios profesionales para el momento del acuerdo.

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Entiendo que la disidencia que motiva este tercer voto exige examinar si los despidos de los actores del día 27/10/2016 se configuraron y quedaron en suspenso por efecto de la conciliación obligatoria establecida el día 27/10/2016 en el Expte. nro. 1326/16 por Resolución nro. 2282/2016 DRCR y concluida el día 5/12/2016 por expresa manifestación de la demandada (fs. 70 del Expte. administrativo), como sostiene el segundo votante.

O si, por el contrario, no lograron configurarse y fueron objeto de la segunda conciliación obligatoria decretada entre las mismas partes por Resolución Nro. 2521/16 dictada el 7/12/2016 en el Expte. administrativo nro. 13573/16, como sostiene la primera votante y confirmar lo decidido en primera instancia y que es objeto de apelación.

La recurrente plantea cinco quejas. Las tres primeras referidas a la valoración que efectuó la jueza de las actuaciones administrativas llevadas a cabo en la Delegación de la Secretaría de Trabajo, achacándole contradicción y agraviándose por las conclusiones respecto a que no acató la conciliación obligatoria dispuesta en las resoluciones administrativas 2521 y 2536 ambas del Expte. nro. 13576/16 y que habría aceptado tácitamente la segunda conciliación obligatoria en la audiencia del 3/1/2017.

Todo ello, claro está, en el entendimiento de la recurrente, respecto a que en la primera conciliación dictada se habría tratado también el tema referido a estos trabajadores despedidos y actores en el presente proceso.

Es entonces sobre este tópico que me expediré en primer término, adelantando que solo atenderé los argumentos y planteos conducentes a la solución, y dado que las tres primeras quejas redundan en el mismo razonamiento, las atenderé conjuntamente.

La sentenciante entendió que, si bien lo actuado en el primer expediente tuvo incidencia en forma colateral con los despidos de los actores, tales despidos quedaron sin ser efectivizados en cumplimiento de lo dispuesto por la Resolución 2282/2016 DRCR, pero como tales actuaciones y la declaración del conflicto colectivo no tuvieron inicio por despido de estos trabajadores no tuvieron incidencia en la suspensión de aquellos despidos, que no habían quedado efectivizados. De allí que consideró injustificado el despido del 6/10/2016 “ratificando los anteriores”.

El apelante postula que, en la primera conciliación, se trató el tema de los 13 despidos efectuados el 27/10/2016 entre los cuales están los trabajadores actores. Que los despidos quedaron suspendidos por virtud de la primera conciliación obligatoria (Resol. 2282) y por ello fueron ratificados al término de la misma resultando justificados en los términos del art. 242 LCT.

Frente a las constancias de la causa, no es posible desconocer que los despidos de los actores, cursados el 27/10/2016 guardaron íntima relación con

la medida de fuerza iniciada el día 26/10/2016 por el despido del/los compañeros de trabajo (A. y V.) y la negativa a dialogar sobre el bono navideño y otros reclamos de los delegados gremiales. Ello quedó corroborado, pues fue manifestado por el CEC al notificar la medida de fuerza (fs. 1, Expte. nro. 13126/16) y también así lo expusieron los interesados al momento de la constatación por parte de la autoridad administrativa (acta de constatación de fs. 2, Expte. nro. 13126/16). También por la declaración testimonial del Sr. Tasso, Gerente de la sucursal de la firma demandada (CD reservado bajo el Nro. 56/19 de esta alzada), quien reconoció tales causales aun cuando las refutó.

Pero decir y reconocer que existió esa relación entre los despidos y que tuvieron incidencia colateral como dijo la sentenciante, no es idéntico a decir que los despidos se hubieran perfeccionado y quedaron suspendidos por tal conciliación obligatoria.

Conforme la cronología de los hechos, el día 26/10 a las 9 h el CEC informó sobre la medida de fuerza. A las 11:50 h la escribana constató la medida de fuerza llevada a cabo, y que bloqueaba el establecimiento con imposibilidad de acceder al mismo por parte del personal jerárquico y otros dependientes no adheridos a la medida intimando a los actores a reanudar sus tareas habituales, exhortándolos a deponer sus conductas para garantizar la conservación de la relación de trabajo evitando se configure una injuria laboral que habilite la extinción de la relación.

A las 12:50 h la constatación de la Secretaría de Trabajo dio cuenta de la medida de acción con retención

de servicios con modalidad de piquete al ingreso de la firma por el despido del Sr. A. y falta de respuesta por el bono navideño y diferentes reclamos de los delegados.

El día 27/10 a las 8:15h la firma demandada se presentó y expuso al Sr. delegado que la ocupación del ingreso por parte de los empleados es ilegítima y que procedería al despido con causa de los trabajadores que no vuelvan a ocupar sus puestos de trabajo. (fs. 3/6 Expte. nro. 13126/16).

A las 17 h de ese mismo día, la demandada fue notificada de la Resolución DRCR Nro. 2282/16 del 27 de octubre de 2016, que declaró el conflicto colectivo, y decretó la conciliación obligatoria intimando a ambas partes a retrotraer el estado de situación al momento previo al del inicio de la medida, especialmente a la demandada indicó que no podría adoptar ninguna sanción respecto del personal involucrado en el conflicto y que guarde relación con el mismo y le ordenó reincorporar al Sr. A..

Por otra parte, en el punto 3° de la resolución mencionada, se intimaba a la organización sindical y por su intermedio a los trabajadores por ella representados, a dejar sin efecto toda medida de acción directa prestando tareas de manera normal y habitual.

Frente a ello, surge del expediente administrativo que la demandada manifestó la imposibilidad de reincorporar a A., no obstante y frente al rechazo de la manifestación por parte del gremio y de la Secretaría de Trabajo, informó que abonaría los salarios del Sr. A. hasta la conclusión de la etapa conciliatoria, periodo en el cual gozaría de licencia con goce de haberes (fs. 50 Expte. administrativo).

Respecto a los hoy actores, no hizo manifestación alguna sobre el despido que les cursó.

Por su parte los trabajadores levantaron la medida de fuerza el 27/10 en horas de la tarde y continuaron con la prestación de tareas a partir del día 28/10. Obra en la causa informe al respecto del gerente de la sucursal Caleta Olivia sin que se hubiera invocado o acreditado distinta actitud en esta ciudad.

Ahora bien, en la audiencia del 24/11 el T. ratificó **la vinculación** de un total de 13 trabajadores. El CEC desconoció por ilegal e injustificado el despido del Sr. A. y de los que fueran desvinculados producto de la huelga, manteniendo E. T. la postura respecto de la legitimidad del despido de estos últimos, quienes, dijo, fueron intimados debidamente mediante acta notarial.

Pedida por la demandada la conclusión de la etapa conciliatoria, el día 6/12/2016 envió telegrama ratificando aquellos despidos del día 27/10/2016. Dio lugar con ello a la declaración de un nuevo conflicto colectivo y el sometimiento de estos 13 despidos a la instancia de conciliación obligatoria, ordenándole la reincorporación de los mismos (Resol. nro. 2521/16 DRCR).

Desde ese momento expuso su posición: que tales despidos ya fueron tratados en el Expte. n° 1-3126/16 y que por efecto de la conciliación obligatoria quedaron suspendidos y que los trabajadores siguieron prestando servicios como efecto de la conciliación obligatoria declarada el 27/10/2006.

Aquí me interesa puntualizar que aun cuando existe esa real vinculación entre ambos procesos administrativos, al punto tal que los despidos cursados

el 27/10 tuvieron como causa la participación de los trabajadores en las medidas que originaron la primera conciliación, no resulta razonable concluir que esos despidos fueron suspendidos por la conciliación.

A mi entender, por varias razones:

Tales despidos no fueron alcanzados por el objeto de la propia conciliación que ordenó solamente reincorporar al Sr. A..

Al intimar a **retrotraer** el estado de situación al momento previo al inicio de la medida (esto es antes del 26/10/2016), no ordenó reincorporar a los trabajadores despedidos hoy actores y era lógico que así fuera pues al momento de someter a la instancia conciliatoria el conflicto, aún no habían ocurrido tales despidos.

Mal puede pretender la validez formal de los despidos cursados el día 27/10/2016 en forma coetánea, casi simultánea diría, a la presentación que ella misma efectuó ante el delegado. Conociendo la existencia de la apertura de la vía administrativa por parte del CEC y sin que tales comunicaciones hubieran sido dispuestas con anterioridad a la "prohibición de innovar" que implicó la conciliación obligatoria al momento previo del inicio de las medidas.

Y aun cuando en la audiencia del 24/11 se haya puesto de manifiesto el tema de las desvinculaciones de estos 13 trabajadores entre los que se encuentran los actores, lo cierto es que ninguna decisión se arribó al respecto, quedando en claro que las partes disentían sobre la validez de la causa del despido.

Y la aquí demandada, al momento de notificarse de la conciliación decretada, y en las posteriores presentaciones no solicitó que tales despidos integraran

la conciliación decretada, ni siquiera los mencionó hasta esa audiencia del día 24/11.

Claro que ambas partes lo sabían, pero la actora unilateralmente entendió que los trabajadores se habían reintegrado a las tareas por efecto de tal conciliación. En realidad tal conciliación no le ordenó reincorporarlos. Evidentemente lo fue en cumplimiento de lo ordenado "no tomar ninguna sanción disciplinaria ni despidos".

Frente a ello no pudo sustraerse válidamente a la conciliación obligatoria, esta vez, la segunda, que le ordenó reincorporar a los actores despedidos.

De allí que la decisión de la sentenciante resulta ajustada en el sentido que la primera conciliación no tuvo por inicio tales despidos, considerando válido el acaecido el 6/12/2016.

Es que estando discutida la causa, negada y contradicha en la conciliación abierta por el reclamo anterior, la demandada el 6/12/2016 ratificó un despido dispuesto por "haber sido intimado a volver a su puesto de trabajo, como así también a dejar de obstruir el ingreso y egreso de la sucursal perteneciente a la firma del El T. el día 26 de octubre del año 2016, conforme se acreditó con la presencia de la Notaria……, se lo procede a desvincular con justa causa...". Sin invocar ninguna otra circunstancia fáctica.

En realidad, no habiendo formado parte del objeto de la conciliación, no ordenada la reincorporación de tales trabajadores, por efecto de la orden de retrotraer la situación al 26/10/2016 no cabe tenerlos por notificados de esa decisión patronal y por lo tanto no procede una ratificación.

Es tal el sentido que ha dado la sentenciante cuando dijo que tales despidos no lograron "efectivizarse". Mal pudieron entonces ratificarse. Aun cuando la redacción pueda resultar confusa para el recurrente.

Se desestima la arbitrariedad que la apelante le endilga a la conclusión de la sentenciante, pues se funda en una razonable interpretación de la finalidad de la conciliación obligatoria, el derecho a efectuar reclamos de los trabajadores (art. 14 bis CNA), el principio de conservación y continuidad del contrato de trabajo de acuerdo con los hechos acaecidos.

Sentado ello, y siendo confirmada la sentencia de primera instancia en tal sentido, dado que el recurrente en el cuarto agravio insiste en la omisión de pronunciamiento por parte de la sentenciante respecto de la ilegalidad de la medida dispuesta y que, a su entender, resulta ser pilar esencial en defensa de su parte, porque es la que hace al encuadramiento legítimo de las desvinculaciones con fundamento en el art. 242 LCT, me expediré al respecto, aun cuando la voluntad coincidente para formar la mayoría requerida por el art. 274 para confirmar la sentencia venida en apelación está alcanzada.

Aun si se considerara que la postura del apelante es admisible, tampoco varia la suerte del recurso.

La sentenciante a fs. 1698 y vta. dijo "más allá de la legitimidad o ilegitimidad de la medida de fuerza implementada los días 26 y 27 de octubre de 2016 (ilegalidad que constituye el principal argumento defensivo esgrimido por la parte demandada en su responde) y la actitud que a su respecto pudieran o no haber asumido los hoy actores, en el caso concreto……" y

argumento en el sentido que se confirma en el considerando anterior.

Así lo dijo, porque a contrario de lo que sostiene la recurrente, la calificación de la medida no tiene incidencia en la resolución del caso como pretende.

Es doctrina aceptada que el solo hecho de participar en una o más medidas de acción sindical aunque analizadas en el plano colectivo sean injustas, ilegales o ilegítimas- no basta para que se considere que el trabajador fue despedido con justa causa en los términos del art 242 LCT, pues es necesario demostrar que las modalidades y circunstancias personales del caso concreto -analizadas en el plano individual dentro de un conflicto de derecho- configuraron injuria que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación; (CNAT, Sala II, 5/10/2010, "Santillán Jorge Ramón c/ Fate S.A. s/ juicio sumarísimo", cita: MJ-JUM-60643-AR - MJJ60643 - MJJ60643; íd, 27/10/2009 "Domínguez, Jorge Bruno c/ Fate S.A.", cita: AR/JUR/47002/2009; íd. 20/07/2007, "Zavaglia, Gustavo Martin c/ Artes Gráficas Rioplatenses S... s/ despido"; íd Sala X 19/4/2000, "Ayala, Pablo c/ San A. de Papua s/ despido"; íd., Sala II 16/9/2016, "Conte Maximiliano c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A s/ juicio sumarísimo", cita AR/JUR/81669/2016, entre muchos otros).

Ello es así porque lo colectivo no absorbe en absoluto lo individual que se rige por las líneas contractuales que regulan las conductas de los sujetos del vínculo laboral. Y en este sentido, no puede considerarse como incumplimiento contractual la participación del trabajador en una medida colectiva. Conforme señala Rodríguez Mancini, en un repaso de la

doctrina y jurisprudencia española “no hay automaticidad de traslado entre la ilegitimidad del movimiento colectivo y la justificación del trabajador que participó pasivamente. Debe demostrarse una conducta especialmente injuriosa de cada individuo para justificar una sanción o el despido (Rodríguez Mancini, Jorge, “La titularidad del derecho a huelga. Alcance de las sentencias “Orellano” y “Conte” de la Corte Suprema”. La Ley online AR/DOC/ 400/2017).

Lo cierto es que el tema de la incidencia de calificaciones administrativas o judiciales de la huelga en la decisión de un conflicto individual no volvió a tomarse en cuenta desde el Fallo Plenario “Amoza de Fernandez” del 20/11/61. Y en opinión del autor que cité, será altamente cuestionable regresar a esa posición que absorbe en el fenómeno colectivo con todas sus aristas políticas y vericuetos procesales, lo que es propio de un conflicto individual en el que está en juego un derecho del trabajador a quien no puede exigirse que antes de decidir su adhesión o rechazo, analice si se trata de una medida que pueda calificarse como legal o ilegal (aut. cit. “Huelga y facultad sancionatoria”, LaLeyOnlineAR/DOC/2772/2016).

En el caso, el deber de buena fe, en el marco del principio de conservación del contrato (arts. 63 y 10 LCT), imponía a la empresa la carga de requerir oportunamente al trabajador que discontinuase las conductas, y de hecho lo hizo conforme surge de las actas notariales obrantes en la causa, pero a tenor de la conducta observada según la secuencia de los acontecimientos, tal intimación (sin entrar a considerar su suficiencia), aparece como una base de

preconstitución de un despido directo causado en el solo hecho de obstruir el ingreso al establecimiento al participar en una medida de acción colectiva sin otra circunstancia fáctica. A todas luces, configura una conducta antisindical conforme los arts. 53 y 54 de la Ley 23551.

En consecuencia, frente a ello y no habiéndose demostrado que los actores, más allá de ejercer sus derechos sindicales, hayan protagonizado otros episodios susceptibles de encuadrar en una inconducta laboral impeditiva de la prosecución del vínculo (*cf*. arts. 62, 63, 242 y concordantes de la LCT), el despido dispuesto carece de causa.

En el último agravio, se alza contra la imposición de la multa del art. 2 de la Ley 25323.

La sentenciante consideró que habiendo mediado un despido directo sin causa y habiendo sido intimado el empleador al pago de la indemnización del art. 245 LCT sin que hasta el momento de la sentencia fueran abonadas, la multa era procedente.

El legislador confirió a los jueces, las facultad de valorar las conductas de las partes.

Y en tal tarea no encuentro justificativo válido para eximir o morigerar la sanción. Advierto que los actores, luego de haber sido despedidos, intimaron a la empleadora a que abone la indemnización.

Se ha demostrado que concurren los extremos que determinan la procedencia de la indemnización prevista por el artículo 2 de la Ley 25323 (despido, falta de pago en forma íntegra las acreencias debidas al trabajador, intimación de pago fehaciente al empleador,

inicio de las acciones judiciales tendientes al cobro de tales créditos).

Por tales razones y las dadas para desestimar la postura de la recurrente, propongo rechazar el agravio.

Costas y honorarios:

En atención a como se decide, las costas de esta instancia se imponen a la demandada vencida por aplicación del principio general de la derrota.

Los honorarios se fijarán de acuerdo con las pautas generales del art. 5 de la ley arancelaria y por aplicación de las escalas contenidas en el art. 13 de la misma norma. En consecuencia, propongo que sean determinados los correspondientes a los Dres. D. A. T. y L. D. C. conjuntamente en el 25% de los regulados por su labor en la primera instancia y los del Dr. S. E. T. y A. V. C. conjuntamente en el 30% de los que le fueron regulados por su actuación en la instancia de origen. En todos los casos con más la alícuota del IVA si correspondiere.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

En consecuencia, propongo como fórmula postulatoria, la siguiente:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por demandada a fs. 1706 contra la sentencia de fs. 1691/1705.

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

3) Regular honorarios en el modo propuesto.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar, con la disidencia del Dr. Hayes, la siguiente

SENTENCIA:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por demandada a fs. 1706 y confirmar la sentencia de fs. 1691/1705.

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

3) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en la alzada a los Dres. D. A. T. y L. D. C. conjuntamente en el veinticinco por ciento (25%) y al Dr. S. E. T. y a la Dra. A. V. C. conjuntamente en el treinta por ciento (30%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

RICARDO RUBÉN ENRIQUE HAYES
Juez de Cámara

GRACIELA MERCEDES GARCÍA BLANCO
Presidenta

MARÍA FERNANDA ZANATTA
Jueza de Cámara

REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2019
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

MARÍA MAGDALENA CONSTANZO Secretaria
de Cámara