En la ciudad de Trelew, a los 25 días de abril del año dos mil veinticinco, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial III con asiento en la ciudad de Trelew, con la presidencia del Dr. Sergio Rubén Lucero y la presencia de los Sres. Jueces del Tribunal Dres. Guillermo Nicolás Walter y Aldo Luis De Cunto, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“PROVINCIA DEL CHUBUT c/ C., J. C. s/ Acción de Exclusión de Tutela Sindical” (Expte. Nro. 113 - Año 2025 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado con fecha 03/04/2025.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Guillermo N. Walter dijo:

1. SÍNTESIS DE LAS CUESTIONES A RESOLVER.

1.1.- La Sentencia Definitiva recurrida.

Con fecha 08/10/2024, el Juzgado de primera instancia dictó la sentencia definitiva N° 223/2024, por medio de la cual —en lo pertinente— rechazó la acción de exclusión de tutela sindical iniciada por la Provincia de Chubut. Asimismo, impuso las costas a la actora vencida.

Dicha resolución fue apelada por dicha parte mediante ID 1678474 (14/10/2024), recurso concedido el 16/10/2024, fundado a través del ID 1693905 (24/10/2024), cuyo traslado conferido el 28/10/2024 no fue contestado por la contraria.

1.2. El recurso de apelación de la actora.

La parte actora, luego de referir a los antecedentes de la causa, planteó dos agravios titulados: (1) naturaleza jurídica de la acción. Fallo *ultra petita*; y (2) valoración probatoria.

1.2.1. Naturaleza jurídica de la acción. Fallo *ultra petita*.

En su primer agravio, la recurrente cuestiona los alcances que la jueza de grado le atribuyó a la naturaleza jurídica de la acción de exclusión de tutela sindical prevista por la Ley de Asociaciones Sindicales. Refiere que la naturaleza de este tipo de acción fue objeto de controversia tanto en el ámbito doctrinario como en la jurisprudencia, señalando la existencia de criterios divergentes. Manifiesta que una de las posturas, que la magistrada califica como minoritaria, sostiene que el procedimiento reviste carácter cautelar, circunscribiéndose a evaluar la verosimilitud del hecho atribuido al trabajador, con el único propósito de permitir que el empleador adopte la medida invocada, sin que ello implique un pronunciamiento definitivo sobre la legitimidad de dicha medida, cuestión que quedaría reservada para un proceso posterior. Por su parte, señala que la posición que la sentenciante indica como mayoritaria –y que adopta expresamente en su fallo– considera que se trata de un procedimiento pleno, que concluye con una decisión definitiva, susceptible de adquirir autoridad de cosa juzgada formal y material, impidiendo su revisión ulterior. No obstante,

la parte recurrente aduce que, en el caso concreto, la magistrada se apartó del objeto del proceso, excediendo los límites del análisis que debía realizar. Sostienen que adoptó una posición parcial, en favor del demandado, quien –según destaca– no compareció al proceso, pese a haber sido notificado fehacientemente mediante cédula en fecha 30/05/2024, motivo por el cual fue declarado rebelde el 14/08/2024. Manifiesta que, posteriormente, se declaró la cuestión como de puro derecho el día 02/09/2024, corriéndose traslado a las partes, y llamándose la causa a sentencia el día 27/09/2024.

En ese marco, la recurrente considera que la jueza extendió su análisis más allá de lo que debía realizar. Afirma que, en esta clase de procesos, la cuestión central radica en determinar si la conducta del empleador reviste carácter persecutorio o atentatorio contra la libertad sindical, y que la sentencia apelada omitió toda valoración concreta de ese aspecto. Aduce que la magistrada no dedicó análisis alguno a indagar si la medida perseguida ocultaba una sanción por razones sindicales, limitándose a una evaluación – que también considera errónea– del material probatorio producido en el sumario administrativo. Alude a antecedentes jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Asimismo, destaca la actitud del demandado, quien no compareció en juicio ni ofreció prueba alguna que pudiera contrarrestar los hechos invocados en la demanda.

Concluye así que, del análisis de la prueba producida en autos, y particularmente del sumario administrativo incorporado, surge con claridad la existencia de un motivo justificado que habilita a requerir la exclusión de la tutela sindical a fin de aplicar la sanción de suspensión al Sr. C., sin que pueda atribuirse a dicha medida carácter alguno de represalia o de práctica antisindical. Entiende que el expediente sumarísimo cumple con los recaudos exigidos para fundar válidamente la solicitud de exclusión, y la sentencia de grado se aparta de estos parámetros al adoptar una postura que desconoce la prueba aportada, incurriendo en una errónea valoración que afecta el debido proceso y el derecho de defensa de la parte actora.

1.2.2. Valoración probatoria.

La recurrente manifiesta que la resolución dictada por la jueza de grado incurre en un erróneo análisis de la prueba producida en el expediente, en abierta contradicción con las reglas de la sana crítica racional y una defectuosa interpretación del plexo normativo aplicable.

Centra su disconformidad, en primer término, en la valoración efectuada por la magistrada respecto de las declaraciones testimoniales incorporadas en el marco del sumario administrativo llevado adelante en la Honorable Legislatura del Chubut. Sostiene que la sentenciante efectuó una lectura parcial y desacertada del contenido de las mismas. Indica que la juzgadora estructuró su análisis bajo un doble plano: por un lado, determinar

si existían razones suficientes para justificar la medida disciplinaria impuesta, y por el otro, verificar que la misma no encubriera una represalia por el ejercicio regular de funciones sindicales. No obstante, la parte apelante advierte que la jueza incurre en un error sustancial al centrar su razonamiento exclusivamente en los problemas técnicos ocurridos durante la sesión ordinaria del 25/10/2022 —esto es, el mal funcionamiento del sistema de audio y voto electrónico en determinadas bancas—, dejando de lado que la imputación al agente no versaba sobre dicho episodio en sí mismo, sino sobre el incumplimiento de las misiones y funciones inherentes al cargo de Director de Sistemas Informativos.

En tal sentido, resalta que en autos obran incorporadas las misiones y funciones específicas del referido cargo (fs. 17/18), entre las que se encuentran: brindar soporte técnico informático, coordinar el Centro Principal de Cómputos, controlar y administrar el sistema de conferencia DCN B. instalado en la Cámara del Poder Legislativo, y supervisar la asistencia técnica a los usuarios de la red de datos local. Bajo dicha perspectiva, la omisión de tareas de control, prevención y comunicación de eventuales fallas en los sistemas informáticos resultaba central para valorar la conducta imputada.

También, enfatiza que el error de la magistrada consistió en desviar el objeto de análisis hacia la causa puntual de la falla técnica acontecida en la sesión, sin atender al verdadero eje del reproche disciplinario, esto es, el incumplimiento de las obligaciones funcionales y la falta de colaboración y comunicación institucional. En apoyo de dicha postura, transcribe parte del testimonio del Secretario Habilitado C. F. (fs. 44/45), quien manifestó que el Sr. C. no habría cumplido con su deber de control y que tuvo oportunidad de detectar previamente la existencia de fallas y comunicarlo a sus superiores, lo cual no hizo. Asimismo, el citado funcionario expresó que el referido trabajador tenía una actitud generalizada de desinterés hacia sus superiores y una conducta contraria a la colaboración institucional.

Finalmente, la apelante también destaca la declaración del testigo V. F. y la testigo Arq. P. B.. Por todo ello, concluye que el análisis que se efectuó en la sentencia no es correcto y resulta arbitrario.

2.- CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

Realizada sucintamente la relación de las cuestiones a resolver, corresponde abocarme a su tratamiento, adelantando que trataré los agravios en el orden que fueron presentados por la apelante.

2.1. Primer agravio: Naturaleza jurídica de la acción. *Ultra petita*.

2.1.1. La parte actora cuestiona la interpretación efectuada por la magistrada de grado en cuanto a la naturaleza jurídica del proceso de exclusión de tutela sindical, sosteniendo que la sentencia incurrió en un análisis excedido y parcial, desconociendo el objeto procesal y apartándose del estándar probatorio aplicable.

Sin embargo, considero que la sentenciante calificó con acierto el proceso incoado en los términos del artículo 52 de la Ley 23.551 como un procedimiento sumarísimo de carácter pleno, conclusión que se alinea —tal como se señaló en la sentencia de grado— con lo que he sostenido en mi voto en la SDL N° 63/2023.

Al respecto, conforme la magistrada ha transcripto con precisión mi posición en aquel antecedente, solo referiré que existen dos posiciones en jurisprudencia y doctrina en relación a la naturaleza jurídica de la acción de exclusión de tutela sindical: una posición cautelar (minoritaria) y otra de conocimiento (mayoritaria).

La primera postura entiende que se trata de un proceso de naturaleza cautelar, una visión histórica, sostenida en parte de la doctrina y jurisprudencia nacional, según la cual el procedimiento solo tiene como objeto excluir la garantía de estabilidad gremial para permitir que el empleador adopte una decisión sobre el trabajador sin que ello conlleve una presunción de represalia sindical. En esta mirada, no se analiza la legitimidad de la medida que eventualmente se tome (despido, sanción o modificación del contrato), ni se exige siquiera que el empleador indique en la demanda cuál será esa medida. Solo se exige la acreditación de hechos con un grado de verosimilitud y la prueba de que no guardan relación con la función sindical del trabajador. En consecuencia, el trabajador podría, en otro proceso posterior, impugnar la legitimidad de la decisión adoptada. Según esta tesis, la sentencia que acoge la exclusión no hace cosa juzgada sobre los hechos, ni valida la conducta del empleador; solo levanta la garantía sindical [conf. CAT, Sala B, SDL N° 05/2018; Sala A, SDL N° 17/96, SDL N° 64/1996, SDL N° 67/1995, SDL N° 74/95, SDL N° 71/1995; M., José Daniel y O., Raúl Horacio, op. cit., ídem, págs. 737/738; Díaz, Bibiana y Martínez Zavalía, Máximo: “Exclusión de tutela sindical. Aspectos teóricos-prácticos. Alcances en la doctrina y jurisprudencia”, en Doctrina Laboral Errepar (DEL), T° XXIV, p. 467 (mayo 2010; C. Filas, Rodolfo: “El nuevo derecho sindical argentino”, Librería Editora Platense, 2008, p. 408; Correa, Oscar Alberto: “La exclusión de tutela sindical en la ley 23.551”, DT, 1989-B-1944].

Esta posición ha sido calificada por parte de la doctrina como “más protectora”, ya que deja abierta la posibilidad de impugnar posteriormente la medida adoptada. Sin embargo, es considerada minoritaria en la actualidad y ha sido abandonada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y por la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, que modificó su criterio en diciembre de 2017 (conf. CAT, Sala A, SDL N° 82/2018, con cita a SCJBA: "Fate SAICI c. Ottoboni, V. O. s/ exclusión de tutela sindical", sentencia dictada el 20/12/2017).

Así, la segunda postura, sostenida por la mayoría de la doctrina y jurisprudencia reciente —y que es la que adoptó tanto la jueza de grado como esta Cámara— entiende que la acción de exclusión de tutela sindical es un proceso sumarísimo, pero de conocimiento pleno. Esto

implica que el tribunal debe analizar en profundidad los hechos y fundamentos jurídicos de la medida que se proyecta aplicar sobre el trabajador gremialmente protegido. Se trata de un único proceso donde deben analizarse tanto la legitimidad de la medida (despido, sanción o modificación contractual) como su causa.

Este criterio se basa en la interpretación armónica del artículo 52 de la Ley 23.551 con los principios constitucionales (art. 14 bis CN), los convenios internacionales sobre libertad sindical (Convenio 135 y Recomendación 143 de la OIT) y los estándares jurisprudenciales nacionales e internacionales sobre protección de representantes gremiales.

En esta línea, la Corte Suprema de Justicia de la Nación estableció con claridad que el proceso de exclusión solo puede proceder cuando el empleador acredite debidamente los motivos que justifican su decisión, mediante una demanda clara que identifique la medida que se pretende aplicar. El objeto del proceso no es abstracto: debe permitir al juez o jueza valorar si existe una relación de razonabilidad entre los incumplimientos acreditados y la medida proyectada. De lo contrario, dijo el máximo tribunal, los jueces o juezas no podrían evaluar adecuadamente el carácter justificado o arbitrario de la decisión del empleador (conf. CSJN, Fallo 341:84; sentencia publicada el 18 de febrero de 2018 en La Ley: AR/JUR/13/2018).

El objetivo, entonces, no es solo verificar la desvinculación de la medida con la actividad sindical del trabajador, sino también descartar toda finalidad persecutoria o antisindical en la conducta del empleador. Este análisis exige un debate pleno, con amplitud probatoria y con la posibilidad de discutir tanto los hechos como su tipificación y consecuencias jurídicas (conf. CNAT, Sala VII, 17/11/2004, “Gobierno de la Ciudad c. Serpa, Haydee”; José Daniel M., Raúl Horacio O., “Tutela sindical: estabilidad del representante gremial”, Rubinzal-Culzoni Editores, 2006, p. 300).

Acorde a esa doctrina, el Superior Tribunal de Justicia de Chubut también ha entendido que el proceso de exclusión de tutela sindical tiene naturaleza de conocimiento. En la sentencia SD N° 06/SER/2019, se sostuvo que el proceso debe permitir un debate profundo sobre la eventual motivación antisindical de la medida del empleador, lo que impone un análisis pleno sobre los hechos y fundamentos que se alegan como causa de exclusión. Del mismo modo se expresó la Cámara de Apelaciones de Puerto Madryn en la SD N° 56/2012.

Desde esta perspectiva, el trámite sumarísimo previsto por la ley no implica una limitación en el alcance del análisis judicial, sino una aceleración de los plazos procesales para resolver con prontitud una situación que podría vulnerar derechos constitucionales, tanto del empleador como del trabajador.

Este enfoque también se apoya en doctrina especializada que ha afirmado que “el proceso previsto en el artículo 52 de la ley sindical debe asegurar que el empleador demuestre con pruebas suficientes que existe una causa justificada para adoptar la medida

proyectada, y que dicha causa no oculta una represalia gremial" (conf. M. y O., "Tutela sindical", Rubinzal-Culzoni, págs. 739/740).

Asimismo, se ha señalado que la exigencia de especificar en la demanda cuál será la medida que se pretende adoptar responde al principio de congruencia procesal, y evita que el empleador utilice la exclusión de tutela como un "cheque en blanco" para tomar decisiones unilaterales, sin control judicial previo.

En síntesis, la posición mayoritaria sostiene que el proceso previsto por el art. 52 de la Ley 23.551 es un proceso declarativo pleno, de conocimiento, que permite resolver en forma definitiva —y con efecto de cosa juzgada— si el empleador puede aplicar válidamente una medida disciplinaria, contractual o extintiva sobre un representante gremial. Esto asegura el equilibrio entre el poder de dirección del empleador y la protección especial que la ley y los tratados internacionales otorgan a la actividad sindical.

2.1.2. A estos argumentos debo agregar que el art. 52 de la LAS establece que el trámite a seguir —procesalmente— es el sumarísimo mencionado en el art. 47 de la misma ley, es decir, el que dispone el Código Procesal Civil y Comercial aplicable en la jurisdicción correspondiente. En este sentido, no debe olvidarse que, a pesar de concebir ciertas limitaciones pensadas en función de su finalidad, se trata de uno de los denominados "procesos de conocimiento" que, junto con el ordinario y el sumario, dispone —ciertamente— de una posibilidad razonable de acreditar los hechos en los que se basa la pretensión y su defensa.

Es relevante en este sentido recordar que el Superior Tribunal de Justicia ha reconocido que este proceso sumarísimo fue concebido y regulado en función de la celeridad y en vista a un único fin, que es el de garantizar la tutela de los derechos e intereses que en él se encuentren comprometidos. En definitiva, es su propia naturaleza y finalidad, las que justifican las restricciones legales que rigen en materia probatoria y recursiva, como la abreviación de los plazos y la exclusión de algunos institutos procesales (excepciones de previo y especial pronunciamiento y alegatos), mas sin menoscabar la defensa en juicio (conf. STJCh, SI N° 07/Civil/2022; CAPM, SIF N° 21/2017, con cita a CN Civ., sala E, 16/11/95, ED, 168-470).

Es por ello que la sentencia que se dicta en el procedimiento sumarísimo de exclusión de tutela no es una resolución cautelar sino una sentencia definitiva dictada en un proceso de conocimiento que, como tal, es una decisión de carácter pleno y definitivo en el que la resolución de las cuestiones controvertidas requieren que el Tribunal 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, entonces, 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.

Por tanto, en criterio que comparto, el procedimiento sumarísimo dispuesto por el art. 52 de la 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 Tribunal analiza en ese proceso (conf. CAPM, SDL N° 56/2012; CNAT Sala IX "Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires vs. Sandoval, Elsa; 17-05-2006; Rubinzal *on line*; RC J 4116/07).

No debe olvidarse tampoco que esta exclusión de tutela se admite únicamente para el caso de terminación del contrato de trabajo cuando hay "*justa causa"*. "La norma no posibilita que exista meramente una causa distinta a la presumida por la ley (el ánimo antisindical), sino que requiere que ella sea, además, justa, es decir proporcionalmente adecuada a los hechos que se impugnan" [conf. M., José Daniel y O., Raúl Horacio, en "Tratado de Derecho del Trabajo", Tomo VII, Mario E. Ackerman (director) – Diego M. Tosca (coordinador), Ed. Rubinzal – Culzoni, 1era. Ed., Santa Fe, 2007, p. 740].

Entonces, para determinar la validez de la facultad de tutela sindical, lo que debe valorarse es si la solicitud de rehabilitación del ejercicio de las potestades del empleador —disciplinarias y de resolución contractual— guarda relación o no, con la esfera dentro de la cual transcurre la actividad sindical del trabajador tutelado y si la afectara. No debe perderse de vista, reitero, que la finalidad del art. 52 de la ley 23.551 es asegurar el ejercicio de la representación sindical, teniendo en miras el interés del colectivo representado por el trabajador tutelado por sobre el interés individual del trabajador, imponiéndose, en ese mismo interés, una solución rápida de la cuestión a través del proceso sumarísimo. Por ello, resulta coherente con dicha finalidad e interés que el análisis de la presencia de la "justa causa" alegada por el empleador sea efectuado con un mayor rigor, ya que la norma pretende, precisamente, mantener y asegurar el efectivo ejercicio de la función de

representación del trabajador, lo que no se condice con una liviana quita de la tutela (conf. CAT, Sala A, SDL N° 82/2018).

Es por ello que se torna imprescindible, 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. 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 [conf. CAPM, SDL N° 22/2014, con cita a Cám.1ª. Trab. Paz y Trib. San Martín, 04/03/13, DT 2013 (Junio), 1349; CSJN, 17/03/98, ED 179-494].

2.1.3. Encuentro, entonces, que en estos postulados no puede escindirse el análisis del levantamiento de la tutela legal con la medida que se quiere disponer, en tanto que, a fines de justificar que no existe detrás un castigo a la función sindical, se debe demostrar que existen conductas que habilitan la medida que se quiere disponer, lo que en el marco de un proceso de conocimiento como es el juicio sumarísimo, habilita a las partes razonablemente el ejercicio de su defensa y prueba.

También es atinente a la posibilidad defensiva del represente gremial decir que quien corre con la carga de la prueba en este juicio es el empleador, quien además de indicar la medida que pretende adoptar, debe acreditarla, de modo que —en todo caso— quien se ve favorecido por la abreviación del trámite es el trabajador, quien por lo común se defenderá negando los hechos, pudiendo también agregar prueba a su protección [conf. M., José Daniel y O., Raúl Horacio, en “Tratado de Derecho del Trabajo”, Tomo VII, Mario E. Ackerman (director) – Diego M. Tosca (coordinador), Ed. Rubinzal – Culzoni, 1era. Ed., Santa Fe, 2007, p. 741].

2.1.4. Adicionalmente, también coincido con quienes sostienen que el juzgamiento de la conducta del representante no puede hacerse, generalmente, sino con vara más benigna que la del trabajador común, en tanto la misión que le fue confiada incluye ciertas prerrogativas que no disponen aquellos. Si esto es así, es entonces falso que su comportamiento pueda ser juzgado dos veces, una de modo más benigno (como representante, para privarlo de la tutela) y otra de modo más severo (como trabajador común, para acordarle las indemnizaciones de la LCT). Si el primer juzgamiento, que debe ser más estricto en consideración al interés colectivo concernido, arroja un resultado positivo, el segundo no podría forzosamente tener un resultado distinto [conf. M., José Daniel y O., Raúl Horacio, en “Tratado de Derecho del Trabajo”, Tomo VII, Mario E.

Ackerman (director) – Diego M. Tosca (coordinador), Ed. Rubinzal – Culzoni, 1era. Ed., Santa Fe, 2007, p. 741].

2.1.5. Por lo antes señalado, lo manifestado por el recurrente en cuanto sostiene que la jueza se excedió en su examen del caso, alegando que el procedimiento debía limitarse a constatar la inexistencia de *animus* persecutorio, no puede prosperar. Es que es el empleador quien debe probar la existencia de motivos suficientes, objetivos y razonables para justificar la medida.

En definitiva, el apelante sostiene que la resolución ha violentado el principio de congruencia al decidir *ultra petita*, esto es, más allá de lo solicitado. Sin embargo, como muchas de las discusiones procesales que se pueden plantear en un litigio, la cuestión de la congruencia debe ser analizada a partir del concepto de la pretensión. Así, este principio exige una correlación total entre dos grandes elementos definidores del esquema contencioso: la pretensión y la decisión, donde el término pretensión incluye tanto la pretensión propiamente dicha ejercida por el actor, cuanto a los términos de la resistencia del demandado. La congruencia es pues, la conformidad que debe existir entre la sentencia y la pretensión o pretensiones que constituyen el objeto del proceso, más la oposición u oposiciones en cuanto delimitan ese objeto (conf. CACR, Sala B, SDC N° 13/2020, con cita a Morello, Augusto Mario, en “Prueba, incongruencia, defensa en juicio”, pág. 37, Abeledo Perrot, Bs. As., 1977; CAPM, SDL N° 79/2018, con cita a Falcón, Enrique: Tratado de Derecho Procesal Civil y Comercial, Tomo III, RubinzalCulzoni, Santa Fe, 2006, pág. 565; STJCh, SD N° 12/SRE/07; SI N° 66/SER/2009; SI N° 70/SCA/2014, Osvaldo Alfredo Gozaíni, Teoría General del Derecho Procesal, Ed. Ediar, año 1992, Tomo I, Volumen 2, pág. 690/691; Díaz Clemente A. "Instituciones de Derecho Procesal", tomo II-A, págs. 228/229, Ed. Abeledo-Perrot, Año 1.972; Morello y Otros "Códigos ...", tomo I, págs. 574 y sgtes., Segunda Edición Actualizada, Ed. AbeledoPerrot; CAT, Sala A, SDC N° 03/2020, con cita a Lino, Enrique Palacio, “Derecho Procesal Civil” actualizada por C. Enrique Camps, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2017, T. III, p. 2260/2264).

Lo cierto es que en este caso no ha existido violación alguna al principio de congruencia al decidir sobre cuestiones que fueron puestas al juzgamiento de la magistrada de grado, en tanto la misma se limitó a analizar la pretensión (acción de exclusión de tutela del demandado) en base a la base fáctica y probatoria arrimada, acorde a los presupuestos que aquella acción dispone según las posiciones imperantes en la jurisprudencia nacional y local. En definitiva, ésta ha sido la posición que adoptó la sentenciante de primera instancia en tanto, a los fines de evaluar la exclusión de la garantía sindical, valoró si la conducta incumplidora atribuida al trabajador resultó acreditada en el expediente administrativo.

2.1.6. Tampoco se modifica el resultado arribado por la circunstancia de que el demandado no se haya presentado en el presente expediente, de lo cual dio cuenta la Jueza de primera instancia.

En este contexto, si bien la falta de contestación de la demanda puede generar una presunción de veracidad sobre los hechos alegados por la actora, esta presunción no es absoluta. En algunos casos, como el presente, se requiere un análisis adicional para verificar y corroborar esos hechos con prueba suficiente. Solo así el juez o jueza puede formarse la convicción necesaria para reconocer el derecho invocado por la parte actora, conforme al derecho aplicable (conf. arts. 61 y 360 inc. 1º del C.P.C.C.).

Por lo tanto, es importante destacar que la falta de contestación de la demanda o incluso la declaración de rebeldía no pueden, por sí solas, otorgar un derecho a quien no lo tiene. La función de la justicia no es sostener ficciones jurídicas, sino garantizar la aplicación efectiva del derecho. En consecuencia, quien sentencia debe estar convencido de la veracidad de los hechos alegados en la demanda para poder admitir la pretensión. En otras palabras, aunque los hechos no sean discutidos, es fundamental que los que hayan sido acreditados se subsuman correctamente en la norma aplicable. Este es, en definitiva, el ejercicio que describe el principio *iura novit curia* (conf. Morello-Sosa-Berizonce, en "Códigos Procesales...", Ed. Platense, año 1985, T. II-B, jurisp. Cit., págs. 23/32; id., Highton, Elena y Areán, Beatriz A., "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, concordado con los códigos provinciales. Análisis doctrinal y jurisprudencial", Ed. Hammurabi, T. 2, pág. 14, letra "a").

En este caso, amén de la rebeldía declarada del accionado, existieron sobradas pruebas documentales que dieron cuenta del procedimiento sumario seguido en sede administrativa, que fue detalladamente analizado por la resolución en crisis y permitió arribar a una solución razonada que no puede desbaratarse con el solo argumento de la presunción antes comentada.

2.1.7. A todo evento, debo agregar que, a partir del análisis de la sentencia definitiva N° 223/2024 y del recurso interpuesto por la parte actora, no se advierte con claridad cuál es el agravio concreto que se formula respecto de la aplicación de la teoría del carácter pleno de la acción de exclusión de tutela sindical. En efecto, el apelante parece objetar que la jueza haya otorgado un tratamiento de conocimiento pleno a esta acción, cuando en realidad esa postura responde a la interpretación mayoritaria de la jurisprudencia nacional y local —incluida la Corte Suprema de Justicia de la Nación y el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia—, que sostiene que este procedimiento debe resolver de manera definitiva, tanto sobre la exclusión como sobre la razonabilidad y proporcionalidad de la medida que el empleador proyecta aplicar, cuando ello es posible.

Por eso, no se alcanza a comprender cuál sería el perjuicio concreto que la parte apelante sufre por esta aplicación, dado que, en el caso, el empleador contó con todas las oportunidades procesales para exponer sus argumentos, ofrecer prueba y justificar la medida disciplinaria proyectada. Pretender ahora que el proceso de exclusión se limite a un análisis meramente formal y preliminar, para luego remitir la discusión de fondo a otro juicio posterior iniciado por el trabajador, resulta contrario al principio de economía procesal y redundaría en un dispendio jurisdiccional innecesario, ya que los elementos para el análisis ya han sido ofrecidos y evaluados.

En consecuencia, más que un agravio, el recurso expresa una disconformidad con el enfoque adoptado por la sentenciante —el cual, como se dijo, es coincidente con la doctrina prevalente—, sin que ello implique una lesión concreta al derecho de defensa ni al debido proceso.

2.1.8. En suma, propicio al acuerdo rechazar el primer agravio.

2.2. Valoración probatoria.

La parte apelante sostiene aquí que la magistrada de grado incurre en una errónea valoración del material probatorio producido en autos, lo que la habría llevado a un resolutorio arbitrario. Afirma que el razonamiento se construyó sobre la base de aspectos técnicos del mal funcionamiento del sistema de audio y voto electrónico en la sesión ordinaria del 25/10/2022, sin atender adecuadamente al incumplimiento de funciones y deberes imputados al Sr. C.

2.2.1. Dicho ello, inicio advirtiendo que la parte apelante ha cuestionado la sentencia atribuyéndole arbitrariedad en la valoración del material probatorio reunido en el expediente.

Siendo así, debo recordar que esta imputación implica para el apelante, técnicamente, la difícil tarea de evidenciar un juzgamiento absurdo de los hechos que convierten al acto decisorio en un acto de mera voluntad. Es decir, demostrar que existe un desvío notorio y palmario de las leyes de la lógica o el razonamiento, viciado de tal modo, que lleve a conclusiones contradictorias o incongruentes, que escapan las leyes lógicas formales y las transgrede; o lo que es impensable e inconcebible y no puede ser de ninguna manera, por haber quedado al margen de las reglas del raciocinio; o cuando se declara como prueba aquélla que es rechazada expresamente por la ley o cuando se llama prueba o se da categoría probatoria a lo que por su naturaleza no lo es; o se tiene por tal a una constancia inexistente; o que no se refiere al hecho en discusión, o que demuestra lo contrario a lo afirmado en la sentencia y ha excluido de la valoración elementos probatorios esenciales. Por el contrario, no procede invalidar la sentencia con arreglo a esta doctrina si la crítica se traduce en un simple desacuerdo con el criterio de selección y valoración de la prueba realizada por el Tribunal, lo que es insuficiente por sí solo para descalificar al pronunciamiento impugnado,

aun cuando los jueces hayan prescindido de alguna de las pruebas aportadas [conf. CAT, Sala B, SDC N° 20/2022; SDL N° 49/2022; SDL N° 50/2022; CACR, Sala A, SIL N° 241/2014, con cita a STJCh, SER 1/11/1999, SRE del 12/2/1998; SCBA, 15/8/95, ED, t. 166, pág. 121; STJCh, SD N° 12/SRO/2018; STJCh, SD N° 07/SER/1998; CSJN, Fallos 295:790; CAE, SDE N° 10/2018, con cita a Sagüés, Elementos de derecho constitucional, 1993, t, 1, ps. 251 y 252; CSJN, Fallos 247:713, 338:1156; CAPM, SDL N° 45/2014, con cita a Morello, A.M., "Códigos…".,T. III, págs.725/726 y jurisp. cit.; CAE, SDC N° 78/2016].

2.2.2. En este orden, cabe aclarar que la valoración "integral" de la prueba implica analizar el conjunto de elementos de convicción reunidos en el caso, evitando la atomización del material probatorio. Esto significa que se debe evitar el análisis fragmentado de cada pieza de prueba, y en su lugar, realizar una evaluación crítica y global de todas las pruebas presentadas. No es necesario examinar detalladamente cada elemento de prueba, sino seleccionar aquellos que son más relevantes para fundamentar la decisión (conf. CACR, Sala B, SDC N° 46/2015, con cita a CNCom, Sala B, 15/2/95, LL, 1996-C-38E CNCiv, Sala H, 4/10/96, LL, 1998-A-472, 40.132-S. CNCom, Sala II, 22/4/91, LL, 1991-C-339 CNCom, Sala B 30/8/96 LL, 1996-K-660, 39.066-S; CACR, Sala A, SDC N° 01/2000; CAPM, SDL N° 21/2015, con cita a SCBA, Ac. y Sent., 1972, I, pág. 128; 1972, III, pág. 22; 1975, pág. 835; 1976, I, pág. 184; 1976, II, pág. 394; 1976, III, pág. 122; DJBA 120, págs. 11, 63 y 106; Ac. y Sent., 1986, III, pág. 575; Ac. y Sent. 1977, I, pág. 296; I, pág. 325; 1979, I; CAE, SDC N° 24/2017, con cita a SDC N°30/2010, SDC N° 54/2010, SDC N° 31/2011, SDC N° 54/2012 entre otras).

Sin embargo, tras ese análisis integral, es facultad privativa de quien resuelve inclinarse por la que merece mayor fe, en concordancia con los demás elementos de mérito que obren en la causa. Por eso, existe acuerdo doctrinario y jurisprudencial en cuanto a que surge con claridad de la interpretación de la normativa vigente que esa apreciación no implica la obligación de referirse en detalle a cada uno de los elementos aportados, sino la selección para fundar el fallo en los más eficientes (conf. CACR, Sala A, SDC N° 01/2000; CAPM, SDL N° 21/2015, con cita a SCBA, Ac. y Sent., 1972, I, pág. 128; 1972, III, pág. 22; 1975, pág. 835; 1976, I, pág. 184; 1976, II, pág. 394; 1976, III, pág. 122; DJBA 120, págs. 11, 63 y 106; Ac. y Sent., 1986, III, pág. 575; Ac. y Sent. 1977, I, pág. 296; I, pág. 325; 1979, I; CAE, SDC N° 24/2017, con cita a SDC N°30/2010, SDC N° 54/2010, SDC N° 31/2011, SDC N° 54/2012 entre otras).

2.2.3. Del análisis de las constancias de la causa, así como de la prueba, surge que en primer término, la magistrada valoró los antecedentes disciplinarios del agente C., impuestos mediante Disposición Nº 36/2023 PHLCh. Sin embargo, destacó que dichas medidas disciplinarias fueron posteriormente declaradas nulas en la causa "C., J. C. C/

PROVINCIA DEL CHUBUT S/ ACCIÓN DE REINSTALACIÓN" (Expte. 254-Año 2023), resolución que fuera confirmada por la Cámara de Apelaciones, Sala B, y más tarde por el Superior Tribunal de Justicia de esta Provincia, mediante Sentencia Nº 29/2024.

En segundo lugar, analizó el contenido del sumario administrativo instruido con motivo del mal funcionamiento del sistema de audio y voto electrónico en la sesión legislativa ordinaria del día 25 de octubre de 2022 (Nota 17/2022). Luego de reseñar las constancias del sumario administrativo, manifestó que: *"no se encuentra acreditada la falta que se le achaca a C. consistente en* ***incumplir con las obligaciones establecidas en las misiones y funciones a la Dirección a su cargo, conforme le fuera ordenado por la autoridad competente, el sistema de conferencia DSN B. instalado en la Cámara del Poder Legislativo no funcionó correctamente en la sesión ordinaria del día 25 de octubre del año 2022, así como tampoco funcionó el sistema de voto electrónico en tres de las bancas del recinto, registrándose las mismas en las de los Diputados E., B. y M., por lo que se trasladaron a las bancas de los diputados ausentes."*** (ver fs. 45 vta. *in fine* y 46 primer párr.).

Asimismo, concluyó, que: *"Reseñados entonces estos elementos de convicción, no encuentro que pueda responsabilizarse a C. respecto de la falta de funcionamiento del sistema de audio y de voto electrónico en las tres bancas mencionadas, toda vez que: 1) no se ha acreditado ni surge de las constancias del sumario que el daño provocado en dichos sistemas haya sido su responsabilidad, sino que se produjo como consecuencia de tareas de mantenimiento realizadas en el recinto; 2) C. recién tuvo conocimiento del problema de sonido en las bancas el día 21/10/2022, y no antes porque recién en esa fecha se reinstalaron las bancas y él pudo acceder a hacer las conexiones, tal como surge de la declaración de la arq. B.; 3) El mismo día 21 el Sr. C. se comunicó con la empresa que instaló los sistemas, y puso ello en conocimiento del Secretario Habilitado F., como así también que desde la empresa le dijeron que iban a ver si tenían los repuestos correspondientes; 4) El día 24/10/2022 se intentó hacer la reparación pero se detectaron otras fallas. Surge acreditado que ese día llegaron repuestos pero no se pudo reparar, y que incluso se mantuvo contacto con la empresa referida por videollamada. 5) Recién el día 25/10/2022 el Secretario Habilitado F. autoriza a C. a comunicarse con la empresa A. T. para que ésta realice los trabajos de reparación, y ese mismo día, a los pocos minutos posteriores a tal autorización, el ahora accionado pide presupuesto formalmente a la empresa; 6) La empresa habría realizado las obras recién en noviembre de 2022, lo que da cuenta de las dificultades para poder solucionar el problema a la brevedad. En síntesis, no encuentro acreditado de manera alguna que los problemas de sonido y funcionamiento del sistema de voto electrónico que se produjeran en las bancas de los diputados E., M. y B., se debieran al incumplimiento de las funciones y órdenes dadas a C., sino más bien*

éstas tuvieron su origen en las tareas de refacción del recinto legislativo que ocasionaron el corte de cables y el deterioro de las cajas del sistema B. Además, encuentro acreditado que aunque el primer correo electrónico de F. sea del día 17 de octubre de 2022, C. recién pudo tomar conocimiento de los daños sufridos por esa situación el día 21 de octubre de 2022, y una vez que las bancas estuvieron montadas nuevamente y pudo ingresar a realizar sus tareas específicas en las mismas. Y desde allí, se evidencian gestiones para intentar dar solución al tema, que obviamente surge acreditado le excedía, por no contar con los materiales para resolver la situación, a punto tal que debió contratarse a la empresa que instaló originalmente el sistema para que lo pueda arreglar, lo que recién habría podido solucionar en noviembre de 2022, por lo que no encuentro que se halla acreditado el incumplimiento de órdenes o directivas por parte del aquí accionado.

Como se observará, las conclusiones a las que arribo son diametralmente opuestas a las que llega la instructora sumariante, mas he de señalar que la misma se limita en su informe a reseñar las pruebas colectadas y enunciar la falta imputada, pero no existe razonamiento expreso alguno de cómo esos elementos probatorios acreditan la responsabilidad de C. en los actos que se le imputan, limitándose básicamente a reseñar que se le ordenó que el sistema funcione el día 24/10/2022 y el sistema no funcionó, pero sin ponderar por qué causas no lo hizo. Llama la atención, asimismo, que si el objeto del sumario administrativo era establecer las responsabilidades por el hecho ocurrido de la falta de funcionamiento y sistema de voto electrónico de tres bancas de los Diputados referidos anteriormente, (Resolución 207/2022 PHL, hoja 3), solamente se determinara que la responsabilidad por ese hecho era de C., sin indagar siquiera acerca de quién o quiénes fueron los responsables del daño en el cableado que C. no pudo, -por no contar evidentemente con los materiales necesarios-, reparar a tiempo, debiendo ser autorizado para contratar a la empresa que finalmente culminó la obra varios meses después del hecho. Por otra parte, la falta que se pretende aplicar (10 días de suspensión), tiene su justificación en sanciones previas, entre ellas una de cinco (5) días, cuya nulidad fuera declarada en la causa "C., J. C. C/ PROVINCIA DEL CHUBUT S/ Acción de reinstalación", que tramitara por ante este mismo Juzgado (Expte. Nº 254/2023) y fuese confirmada por la Cámara de Apelaciones y el Superior Tribunal de Justicia, por lo que a todo evento la sanción, -de haberse comprobado la falta, lo que como dije no se ha hecho-, luciría excesiva. Toda vez entonces, que no encuentro acreditada la falta imputada, corresponde el rechazo del pedido de exclusión de tutela solicitado por la parte actora" (ver fs. 46 último párr./47 vta.).

Ahora bien, contra dicho razonamiento el recurrente alega que la magistrada yerra en considerar que el hecho que se le atribuyó a C. fue el problema del no funcionamiento de sonido y del voto electrónico cuando el hecho por que el que se lo pretende sancionar es el

incumplimiento de los deberes y misiones a su cargo, conforme nomenclador de cargos, esto es “controlar y administrar el sistema de conferencia DCN B. instalado en la Cámara del Poder Legislativo” (ver agravios, fs. 59 vta. cuarto párr. y fs. 60 segundo párr.). Para ello, alude al detalle de las misiones y funciones del Director y en apoyo de su postura, cita los testimonios del Secretario Habilitado C. F., del agente . F. y de la Arq. P. B.

En primer término, resulta evidente del análisis de la sentencia recurrida que carece de sustento lo manifestado por la actora apelante en cuanto la magistrada únicamente se limitó a valorar el hecho del problema de no funcionamiento del sonido y del voto electrónico, toda vez que advierto que la sentenciante no sólo tuvo en cuenta el contenido de las misiones y funciones asignadas al cargo de Director de Sistemas Informáticos, sino también las circunstancias de hecho que rodearon el inicio del sumario administrativo.

Nótese que el razonamiento desarrollado por la sentenciante no se limita a una descripción del mal funcionamiento de los sistemas de audio y votación, sino que profundiza en una evaluación concreta acerca de si los incumplimientos atribuidos al trabajador resultan acreditados a partir de la prueba producida en sede administrativa.

En efecto, si bien el testigo F. manifestó que, a su juicio, el Sr. C. debió prever y advertir las fallas con anterioridad, dicha declaración no permite revertir por sí sola la valoración integral de la prueba realizada por la sentenciante, máxime cuando sus apreciaciones resultan en parte conjeturales, y no se acompañan de elementos técnicos que acrediten de modo fehaciente la existencia de una omisión concreta, deliberada o negligente por parte del trabajador en el cumplimiento de sus funciones.

Asimismo, el testigo V. F., cuya declaración testimonial obra a fs. 37/38 del expediente sumarial, expresó que “el problema venía desde hace dos semanas más o menos, que ya le habían pedido a J. C. C. que lo solucionase, debido a que él se encarga del sonido”. A criterio del apelante, ello demostraría que el nombrado tenía pleno conocimiento de las deficiencias técnicas desde antes del viernes 21/10/2022, fecha que la magistrada de grado consideró como el momento en que recién pudo acceder al recinto para realizar las tareas pertinentes. Por su parte, también invoca la declaración de la arquitecta P. B., quien manifestó que “entregué la obra para que se puedan hacer las conexiones y limpieza del sector”.

Sin embargo, tales elementos no resultan suficientes para conmover la valoración realizada por la sentenciante. El testimonio de F., si bien indica una supuesta advertencia previa, no aporta precisiones técnicas ni temporales que permitan reconstruir con certeza un incumplimiento de los deberes y funciones de C. como Director. Tampoco se acredita que hubiese estado en condiciones materiales de acceder al recinto antes del 21 de octubre, teniendo en cuenta que el mismo se encontraba en obra y bajo intervención de otras áreas, lo cual fue informado por el propio personal técnico y por la testigo B.

En este punto, lo dicho por esta última —respecto a que entregó la obra para que se pudieran hacer las conexiones— refuerza, antes que debilitar, el razonamiento de la magistrada, en tanto sugiere que con anterioridad a esa entrega no era posible la intervención del Sr. C.

Por otro lado, reitero que tampoco puede prosperar el planteo del recurrente en cuanto sostiene que la magistrada incurrió en error al considerar como hecho relevante el mal funcionamiento del sistema durante la sesión del 25/10/2022, cuando —según afirma— el incumplimiento sancionado se habría vinculado exclusivamente a las misiones y funciones propias del cargo (ver agravios, fs. 59 vta. cuarto párr.). En efecto, el propio apelante reconoce que el hecho generador de la sanción fue el funcionamiento defectuoso del sistema de sonido y del voto electrónico durante dicha sesión, lo que revela que los presuntos deberes incumplidos a los que alude guardan una relación directa y causal con aquel evento.

Así las cosas, resulta contradictorio afirmar, por un lado, que la imputación versa sobre el incumplimiento de deberes generales, y por el otro, cuestionar que la jueza haya analizado el hecho del 25/10/2022, que constituyó precisamente la manifestación concreta de esa supuesta inobservancia a su deberes como Director a cargo.

En este sentido, debo recordar que cuando se evalúa la aplicación de una sanción disciplinaria para un trabajador —sea que genere el despido o una sanción menor— no es necesario que se le comunique la detallada descripción de todas las circunstancias referidas a los hechos constitutivos de la falta. Sin embargo, dentro de la razonabilidad, ellos deben ser particularmente puntualizados y debidamente circunstanciados, siendo insuficiente las expresiones genéricas como “gravísima falta disciplina”, “abuso de la buena fe” o “perjuicios económicos” para dar cumplimiento a la norma, cuya finalidad no es otra que evitar la indefensión por desconocimiento preciso de las causas en que aquél pudo fundarse (conf. CAPM, SDL N° 11/2018, con cita a C. Apel. Reconquista, Sta. Fe, en Pleno, 23/10/86, TySS, 1987-367).

De allí, considero que la magistrada de grado valoró en forma razonada y conjunta los elementos probatorios incorporados al expediente sumarial, concluyendo que los inconvenientes ocurridos durante la sesión legislativa del 25/10/2022 tuvieron origen en causas ajenas a la intervención directa de C., específicamente en los trabajos de refacción del recinto legislativo. Esta circunstancia surge de las propias constancias administrativas y fue corroborada por diversos testimonios, incluso por los citados por la parte recurrente.

Al respecto, cabe señalar que nuestro código procesal provincial adopta el sistema de libre apreciación de la prueba, donde —salvo disposición en contrario— el Tribunal forma su convicción mediante las reglas de la sana crítica. Así, en la sentencia no se debe expresar la valoración de todas las pruebas producidas, sino únicamente las que fueran esenciales y

decisivas para el fallo de la causa (conf. mi voto en SDL N° 16/2023, con cita a arts. 390 del CPCC y art. 73 Ley XIV N° 1; conf. CACR, Sala B, SDL N° 27/2013).

No se advierte que la sentencia apelada incurra en una valoración arbitraria, irrazonable o carente de fundamento. La magistrada de grado efectuó una ponderación integral, razonada y conforme a las reglas de la sana crítica racional de los elementos probatorios obrantes en autos, en particular del sumario administrativo y las declaraciones testimoniales allí agregadas.

Así, consideró que no se encontraba acreditada la imputación formulada al agente C., toda vez que el mal funcionamiento del sistema en la sesión del 25/10/2022 tuvo como origen inmediato tareas de refacción edilicia que excedían su órbita de intervención, y que el propio agente desplegó gestiones orientadas a la resolución del problema desde el momento en que pudo tomar efectivo conocimiento del mismo. Dicha conclusión se sustentó en una valoración conjunta y armónica de las pruebas, destacándose entre otros aspectos: i) que del sumario administrativo no surge razonamiento expreso respecto de cómo los elementos probatorios acreditan la responsabilidad de C. en los hechos que se le imputan, limitándose básicamente a reseñar que se le encomendó que el sistema funcionara y que éste no funcionó, sin ponderar las causas que motivaron tal resultado (ver fs. 47, último párr.); ii) la imposibilidad material del trabajador de acceder al recinto antes del 21 de octubre, conforme declaración de la arquitecta B.; y iii) la acreditación de gestiones de reparación y comunicación institucional llevadas a cabo por el actor desde ese momento.

Ahora bien, el recurso en examen se limita a manifestar una disconformidad genérica con la decisión de grado, sin lograr desvirtuar —ni mucho menos demostrar– arbitrariedad alguna en la valoración probatoria realizada. En efecto, si bien postula una interpretación parcial de los testimonios de F., F. y B., no logra evidenciar cómo tales declaraciones, podrían modificar las conclusiones alcanzadas por la sentenciante.

2.2.4. No debe olvidarse tampoco que, en el marco del contrato de trabajo, las obligaciones asumidas por el trabajador son, en general, de medios y no de resultado. Esto significa que lo exigible no es necesariamente el éxito o la perfección en la prestación, sino el cumplimiento diligente, de buena fe, y conforme a las instrucciones y condiciones laborales que le son impuestas. El deber de colaboración y diligencia exige que el trabajador ponga su esfuerzo, capacidades y conocimientos al servicio de las tareas encomendadas, pero no impone la obligación de garantizar un resultado específico, especialmente cuando existen factores ajenos a su voluntad que pueden afectar dicho resultado (conf. Adam, Agustín, “Variables del deber de rendimiento laboral”, en Revista de Derecho Laboral, 2012- I “Derechos y deberes de las partes- I”, págs. 143 y stes. y sus citas).

En el caso que nos ocupa, se pretende responsabilizar disciplinariamente a un trabajador por el mal funcionamiento del sistema de conferencias y del sistema de voto electrónico en la sesión ordinaria de la Honorable Legislatura del Chubut del 25 de octubre de 2022. Sin embargo, del sumario administrativo no surge acreditada una conducta negligente, imprudente, intencional o voluntaria del trabajador que justifique tal imputación. Por el contrario, se constataron circunstancias externas y ajenas a su control, que explican el desperfecto técnico sin que pueda atribuírsele responsabilidad directa ni exclusiva.

Como ha señalado la doctrina, para que una deficiencia en el rendimiento laboral sea jurídicamente relevante y eventualmente sancionable, debe existir una disminución deliberada, grave y continuada de la actividad, lo cual debe ser fehacientemente demostrado por el empleador. “La disminución en sí misma podrá, en el mejor de los casos, hacer suponer, pero no acredita la disposición subjetiva del trabajador a la retracción deliberada [...] la prueba de lo subjetivo [...] debiera correr sobre el empleador” (conf. Ramírez Bosco, Luis E., en Rodríguez Mancini-Barilaro: “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Ed. La Ley, 2007, Tº IV, págs. 305/307).

En consecuencia, sancionar disciplinariamente al trabajador solo por el hecho de que el sistema no funcionó correctamente, sin probar que medió una conducta imprudente o negligente de su parte, implica un ejercicio abusivo de las facultades disciplinarias del empleador, en violación del principio de legalidad y de razonabilidad que debe regir todo acto de poder dentro del derecho laboral. No puede olvidarse que el derecho a sancionar debe ejercerse en forma justa y equitativa (conf. Rodríguez Mancini, “Ley de Contrato de Trabajo comentada”, t. II, pág.808), y que detrás de la valoración del desempeño del trabajador se encuentra el principio de buena fe.

2.2.5. Igualmente, corresponde apuntar que la sanción disciplinaria que se pretende imponer en este caso —una suspensión de diez días— encuentra su justificación formal, según los antecedentes del sumario, en la existencia de sanciones previas impuestas al trabajador. No obstante, entre ellas se menciona una suspensión anterior de cinco días, cuya validez no puede invocarse como antecedente, toda vez que fue declarada nula judicialmente en el Expediente Nº 254/2023, decisión que fue confirmada tanto por esta Cámara de Apelaciones como por el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia. En consecuencia, dicho antecedente no puede considerarse válido a los fines de fundar una mayor severidad en la nueva sanción.

Desde la perspectiva del derecho disciplinario laboral, el ejercicio de la potestad sancionatoria por parte del empleador debe respetar los principios de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad. La jurisprudencia ha sido clara al exigir que toda sanción guarde una relación armónica entre la gravedad del hecho atribuido y la medida aplicada. Además, la doctrina judicial ha subrayado la necesidad de observar la progresividad en la

aplicación de sanciones, de modo que cada medida adoptada tenga carácter pedagógico, correctivo y preventivo, antes de pasar a instancias más severas (conf. CAT, Sala A, SDL N° 41/2021; CNTrab., Sala 5ta., "Piaza, Jorge A. v. Banca Nazionale del Lavoro S.A.", 12/12/1996; entre otros).

En este caso, la sanción proyectada carece de razonabilidad no solo por la inexistencia de un incumplimiento deliberado o negligente del trabajador, como ya se expuso, sino también porque la medida disciplinaria adoptada no observa una escala progresiva y proporcional. Más aún, pretende fundarse en antecedentes sancionatorios que no se encuentran vigentes. Esta circunstancia vuelve aún más evidente la desproporción e improcedencia de la sanción que se intenta aplicar, lo que torna inválido su fundamento y contrario al principio protectorio que rige en materia laboral.

2.2.6. Por consiguiente, y dado que la parte recurrente no ha logrado demostrar que la valoración de la prueba haya sido irrazonable, arbitraria o contraria a las reglas de la sana crítica racional —sino que simplemente expresa una discrepancia con la interpretación del fallo—, corresponde rechazar el agravio articulado. Así lo voto.

3.- SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

3.1. En consecuencia, por los fundamentos dados, propongo al acuerdo confirmar la sentencia apelada en todo cuanto ha sido materia de agravios.

3.2. Además, en cuanto a las costas de esta sede, las mismas se imponen a la actora vencida (conf. arts. 57 de la ley XIV N° 1, y 69 del CPCC, conf. remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1).

3.3. Sin regular honorarios al letrado de la parte actora en virtud del art. 2 de la ley arancelaria.

Por los fundamentos expuestos anteriormente, a la primera cuestión voto POR LA AFIRMATIVA.

A LA MISMA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. De Cunto manifestó:

Encuentro sumamente clara la reseña que ha efectuado el colega antes sufragante respecto de la sentencia de origen de fs. 37/48 (SD N° 223/2024 del 08/10/2024), así como de los agravios que contra la misma expusiera la actora mediante ID 1693905 (fs. 52/62). Dicha claridad autoriza a remitirme al mencionado relato en homenaje a la brevedad.-

I.- En el límite del contenido de los agravios ingresaré al examen en el orden en el que fueron planteados, esto son: a) Naturaleza jurídica de la acción. Fallo *ultra petita*; y b) Valoración probatoria.

1) La actora apelante cuestiona la valoración jurídica que la magistrada de grado realizó sobre la naturaleza de la acción de exclusión de tutela sindical, señalando la existencia de criterios doctrinarios y jurisprudenciales divergentes. Sostiene que, al adoptar la postura

que considera este proceso como de carácter pleno, la sentenciante excedió el objeto del trámite y efectuó un análisis parcial en favor del demandado, quien no compareció al proceso y fue declarado rebelde. Alega que la decisión omite valorar si la medida perseguida encubría una represalia sindical, y se limitó a una errónea apreciación del sumario administrativo. Concluye que la prueba producida justifica la exclusión solicitada y que la sentencia vulnera el debido proceso y el derecho de defensa.

a) En primer lugar, debo señalar desde ya que la supuesta violación del principio de congruencia, por cuanto la resolución habría excedido los límites de lo peticionado en el objeto de demanda, carece de sustento.

Al respecto es de recordar que el principio de congruencia, tal como lo definió alguna vez Guasp, importa la conformidad que debe existir entre la sentencia y la pretensión o pretensiones que constituyen el objeto del proceso, más la oposición u oposiciones y teniendo en cuenta todos los elementos individualizadores de tal objeto: los sujetos que en él figuran, la materia sobre que recae y el título que jurídicamente lo perfila en cuanto delimitan ese objeto (conf. aut. cit., “Derecho procesal civil”, Madrid, 1956, p. 555, nº 4, ap. III; conf. cita en SCBA, Ac. y Sent., 1975, p. 56, DJBA, v. 106 p. 173). La decisión, por consiguiente, debe ser con arreglo a las acciones deducidas, resolviendo los temas sometidos a su juzgamiento en los términos en que ha sido trabada la relación procesal, con prescindencia de toda defensa que se haya planteado con posterioridad (conf. SCBA, Ac. y Sent., 1971, v. II, p. 635; DJBA, v. 95, p. 57).-

Entonces, considerando que el principio de congruencia exige que la sentencia se dicte conforme a las pretensiones y oposiciones que conforman el objeto del proceso, considero –en consonancia con lo señalado por el colega prevotante– que la sentenciante se ha ceñido estrictamente al objeto procesal delimitado en el expediente, esto es, a la acción de exclusión promovida por el empleador. Por lo tanto, no hay dudas de que el análisis desarrollado en el fallo bajo revisión se concentró en verificar si los elementos probatorios permiten tener por configurados los extremos que autorizan el levantamiento de la tutela sindical. Tal proceder representa el correcto ejercicio de la función jurisdiccional, toda vez que el pronunciamiento no introduce cuestiones ajenas al *thema decidendum* ni innova en relación a lo debatido.

En este marco, cabe puntualizar que expedirse sobre la naturaleza de la exclusión de tutela y adoptar una postura al respecto no implica un apartamiento del objeto procesal. Por el contrario, tal abordaje se revela como una derivación necesaria e ineludible del análisis sobre la procedencia del levantamiento de la garantía sindical. En efecto, a través de esa valoración la magistrada determinó si se verificaban los presupuestos que autorizan la exclusión de la tutela sindical, lo cual evidencia que el pronunciamiento permanece dentro

del marco fáctico oportunamente delimitado, sin vulnerar el principio dispositivo ni incurrir en incongruencia.

b) Por otro lado, la incomparecencia del demandado y la consecuente declaración de rebeldía -circunstancia debidamente considerada por la magistrada (ver sentencia a fs. 39, último párrafo)- no permite concluir que lo resuelto por la jueza implique que haya actuado con parcialidad ni que se haya colocado en el rol de "defensora del demandado" (ver agravios a fs. 56 vta., segundo párrafo). Es que si bien la falta de contestación de demanda puede operar como un indicio favorable al actor, su eficacia está condicionada a la existencia de una base fáctica y probatoria que otorgue verosimilitud a los hechos invocados. En definitiva, el silencio procesal del accionado no torna innecesaria la actividad probatoria, ni exime al órgano jurisdiccional de valorar si lo afirmado por la parte actora se encuentra debidamente acreditado en autos para admitir la acción interpuesta, tal como correctamente lo refirió la sentenciante (ver sentencia a fs. 39 *in fine*).

Así se ha sostenido que la rebeldía y la falta de contestación de la demanda guardan sustancial analogía en lo que atañe a la apreciación de los hechos, constituyendo ambas fundamento de una presunción simple o judicial, de modo que incumbe exclusivamente al juez en oportunidad de dictar sentencia, y atendiendo a la naturaleza del proceso y los elementos de convicción que de él surjan, establecer si el silencio del demandado es o no susceptible de determinar el acogimiento para la pretensión deducida por el actor. Y la presunción de verdad que surge de la declaración de rebeldía puede ser eliminada por otros elementos que resten convicción a las alegaciones de las parte. (conf. sumario N° 54645, Citas: ST Rio Negro, 21/3/91, el Dial-AX3B5; Cam. 1ra Civ. y Com. La Plata, Sla III, 6/2/96, Lexis n° 14/30190; Highton, Elena y A. Areán, Beatriz A.: "Código Procesal Civil y Comercial de la Nacion", Edit. Hammurabi, año 2004, Tomo 2, págs. 3 y 18). Y en el presente caso, obran elementos probatorios que fueron debidamente valorados por la juzgadora.

c) Finalmente, cabe señalar que tampoco se advierte agravio concreto en relación a la caracterización del procedimiento de exclusión como de conocimiento pleno. En relación a dicho cuestionamiento corresponde referirme a la naturaleza jurídica de la acción de exclusión de tutela sindical, aspecto central de la queja formulada.

El colega preopinante ha efectuado una esclarecedora exposición de las distintas posturas respecto de la naturaleza jurídica de la acción que aquí se ejerce. De hecho, dentro de la postura llamada minoritaria cita un precedente de esta Sala "B" (SDL N° 05/18, del 20/02/18), en el que me pronuncié sobre los alcances y el objeto de este tipo de acción. En dicha oportunidad expresé que con anterioridad me había expresado con relación al art. 52 de la ley 23551 (conf. CA Trelew, Sala "B", SDL Nº 011/2013 y SDL N° 18/2014). Allí argumenté que la ley 23551 en su Título XII norma la tutela sindical como garantía de la

libertad sindical activa. Para comprender los alcances de la tutela sindical como garantía de la libertad sindical cabe ubicarla dentro de los derechos humanos interesados en la problemática. Ellos son: los trabajadores pueden organizarse sindicalmente; pueden participar en la proyección de sus asociaciones, en su gestión y en su control; las asociaciones a su vez, pueden desarrollar su proyecto vital con libertad en la sociedad civil y política, sin injerencias indebidas por parte de empleadores, autoridades gubernamentales, terceras personas, tanto de la sociedad nacional como de la internacional. La cobertura específica de la tutela sindical, de acuerdo al art. 48 de la ley 23551, es amplia, ya que se hallan amparados los trabajadores que ocupan cargos electivos o representativos en asociaciones con personería gremial tales como miembros titulares o suplentes en comisiones directivas, consejos de administración, consejos directivos, secretariados de cualquier grado, seccionales, filiales o delegaciones, delegados o congresistas a organismos de grado superior, representantes ante asociaciones u organismos internacionales; entre otros. Con referencia específica al art. 52 de la ley 23551 se ha entendido que si el empleador, en vez de iniciar la exclusión de tutela, actúa directamente respecto del trabajador garantido, mediante modificación de las condiciones de trabajo, suspensión o despido, causa un daño al conjunto de los trabajadores (sentido sectorial) y al sujeto garantido (sentido personal), conllevando el deber indemnizatorio. Respecto a este último sentido del daño, es reparado mediante la decisión del trabajador afectado, considerándose despedido. En tal caso, corresponden las remuneraciones por el lapso faltante de la garantía más un año posterior, y obviamente, también la indemnización por despido (conf. C. Filas, Rodolfo: “El nuevo derecho sindical argentino”, Librería Editora Platense, 2008, págs. 398/409).-

Continué expresando que respecto de la naturaleza jurídica de la acción de exclusión de tutela sindical existen distintas posturas. Según una tesis minoritaria en doctrina pero sostenida por la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, el objeto práctico de la acción es remover el impedimento legal de obrar que pesa sobre el empleador cuando de un representante gremial se trata. No se exige, en esta postura, que el juez se adentre en el mérito sustantivo del asunto, por ejemplo, si hay una adecuada proporcionalidad entre los incumplimientos y la medida proyectada. Por lo mismo no es imprescindible que la demanda aclare qué tipo de sanción o alteración se propone introducir (conf. M., José Daniel y O., Raúl Horacio, en Ackerman-Tosca: “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal-Culzoni Editores, 2007, T° VII, págs. 737/738). En cambio es mayoritaria en doctrina y jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y en las Cámaras del interior, el criterio que entiende que sólo es posible un pleito único sobre los mismos hechos. Dado que el diseño legal supone un régimen de propuesta, requiere al demandante que exponga claramente al demandar qué tipo de medida se propone adoptar

(y con qué extensión en el caso de las suspensiones), dado que el juez deberá emitir un juicio de adecuación proporcional entre los incumplimientos que se comprueben y la gravedad de la respuesta proyectada por el empleador. No cree que el juez pueda expedir al empleador un "cheque en blanco", sin saber qué uso hará con su venia (conf. M. y O., op. cit., ídem, págs. 739/740).-

Si se adhiere a la tesis de la naturaleza cautelar de este juicio, no existe óbice alguno para acoger la demanda, por cuanto ni siquiera se exige que el empleador anuncie la medida a adoptar, y al juez debe bastarle, para el despacho afirmativo, que los hechos estén comprobados en grado de verosimilitud suficiente y que no guarden relación alguna con la investidura sindical del demandado (conf. M. y O., op. cit., ídem, pág. 738). En cambio se ha sostenido que, aunque reducido en sus plazos, el sumarísimo previsto por la ley es un trámite de naturaleza declarativa cuya consecuencia es hacer cosa juzgada en sentido material y formal sobre la cuestión debatida. Por lo mismo, no consiente la promoción de ningún pleito ulterior, argumentando que carece de sentido habilitar una antieconómica duplicación de procesos sobre los mismos hechos (conf. M. y O., op. cit., ídem, pág. 740).-

Como he adelantado, en el precedente citado, me incliné por la postura que considera que la sentencia que acoge la demanda del empleador y levanta la tutela no hace cosa juzgada respecto de los hechos invocados porque el proceso iniciado tiene como única finalidad excluir de la tutela al trabajador, no brindar un *bill* de inmunidad al empleador para su conducta. La sentencia no autoriza ninguna medida del empleador sino que se limita, por el principio de congruencia, a levantar la tutela, para que aquél, recuperadas sus facultades, resuelva al respecto del trabajador garantido las medidas que estime convenientes. Siendo así, el trabajador puede en un proceso posterior discutir no sólo los hechos sino también su tipificación. Esta lectura permite al trabajador garantido defender su derecho o pretensión en igualdad de condiciones que los restantes trabajadores: en la exención de tutela, que opera sólo con la verosimilitud de los hechos, fue demandado en un procedimiento sumarísimo, mientras que posteriormente puede, como demandante, actuar en un proceso sumario (conf. C. F., op. cit., pág. 408).

En la misma línea de pensamiento se ha considerado que la finalidad del litigio está limitada al desafuero, de allí en más el principal obrará conforme a su parecer. No podría admitirse que ante una demanda por exclusión de las garantías previstas en los arts. 40, 48 y 50 el juzgador hiciera lugar a un despido, suspensión o novación no reclamadas: ello implicaría fallar *extra petita*. Podrá objetarse que la situación del trabajador con posterioridad al decisorio deviene incierta. Sin embargo no se cree que ello sea así, porque una vez dictado el fallo el dirigente gremial queda asimilado a cualquier otro trabajador, y la adopción tardía por el empleador de las medidas pretendidas daría a aquél el derecho a cuestionarlas atento la falta de contemporaneidad entre el hecho y la reacción patronal

(conf. Correa, Oscar Alberto: “La exclusión de tutela sindical en la ley 23.551”, DT, 1989-B-1944).-

Es así que entendí que esta última interpretación, amén de que se ajusta de manera apropiada al objeto de la *litis*, resulta más proclive a la defensa y protección de los derechos del trabajador, ya que si bien es más laxa a los fines de acoger la exclusión de tutela, permite al trabajador demandado discutir en un juicio posterior la legitimidad y validez de las medidas adoptadas por el empleador. En correspondencia con esta consideración se ha apreciado que de las dos posturas antedichas, la que sostiene la naturaleza eminentemente cautelar del procedimiento es la que genera y otorga mayores garantías al afectado trabajador, en virtud del principio protectorio y de libertad sindical, así como el respeto del debido proceso y mayor acogimiento de las normativas nacionales e internacionales que rigen la materia de protección de la actividad sindical. En esta postura, se reitera, que la acción tiene por objeto solamente determinar la verosimilitud de la conducta atribuida al trabajador y al solo efecto de que el principal adopte la medida invocada en su demanda, la que debe valorarse en atención a las circunstancias que *prima facie* tornen verosímil el planteo traído a decisión, sin que ello implique abrir juicio acerca de la legitimidad final o el acierto de la medida, aspecto que podrá debatirse en otro proceso posterior (conf. Díaz, Bibiana y Martínez Zavalía, Máximo: “Exclusión de tutela sindical. Aspectos teóricos-prácticos. Alcances en la doctrina y jurisprudencia”, en Doctrina Laboral Errepar (DEL), T° XXIV, p. 467 (mayo 2010).-

Sentado lo anterior, y a pesar de que suscribo la corrección de la postura que adoptara en el precedente citado, no puedo desconocer, lo cual fuera citado por el Dr. Walter, que en dicho antecedente el máximo tribunal provincial se expidió, modificando la sentencia dictada por este Cuerpo. En dicha decisión (STJCH, N° 6/SER/2019, del 14/05/19), el Superior Tribunal local, de acuerdo al voto del ministro votante en primer término, Dr. Vivas, hizo referencia al fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Fallos: 341:84) que revocó una sentencia de la Cámara Federal de Rosario, y luego de recordar lo dispuesto por el art. 14 bis de la Const. Nacional, el Convenio 135 y la Recomendación 143 de la OIT, así como lo dicho por su Comité de Libertad Sindical, puntualizó que a fin de implementar las garantías relativas a la estabilidad en el empleo de los representantes sindicales, nuestra legislación adoptó medidas de mejor protección sugeridas por la OIT. Y deteniéndose en los arts. 48 y 52 de la ley 23551, dijo que si la garantía consiste en que no pueden ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo de ejercicio de sus mandatos y hasta un año más, salvo que mediare justa casa, es indudable que la resolución judicial aludida en el art. 52 sólo puede excluir dicha garantía a partir de una cabal comprobación del motivo justificado que invoque el empleador. Y dicha comprobación sólo puede hacerse a partir de una concreta

especificación en la demanda de la medida que se pretende adoptar, ya que de otro modo los jueces no podrían evaluar si las razones alegadas guardan relación o proporción adecuada con el despido, la suspensión o la modificación contractual de que se trate.-

Es así que siguiendo el precedente de la Corte Federal, se continuó diciendo que el mismo concluyó que la interpretación efectuada por la Cámara en cuestión acerca de los requisitos y alcances de la acción de levantamiento de la tutela sindical no se ajustó a los textos normativos ni al fin perseguido por el legislador, ya que el empleador debe demostrar previamente en sede judicial que media una causa justificada para adoptar las medidas que considere adecuadas. Y destacó el Dr. Vivas que, como integrante de la Cámara de Apelaciones de Puerto Madryn, se pronunció en consonancia con este criterio, tratándose el presente de un proceso autónomo de conocimiento pleno en el que debe considerarse la cuestión contractual. Es así que consideró ambiguo el decisorio de este Cuerpo en cuanto no examinó las defensas relativas a la conducta antisindical y persecutoria, ya que, reiteró, el debate gira en torno a la presencia o no de una finalidad persecutoria o dirigida a obstaculizar la libertad sindical. En consecuencia, siguió razonando que cabe examinar en profundidad la causal objetiva invocada por la actora para requerir el desplazamiento de la protección legal, a efectos de determinar si se encubre o no una finalidad persecutoria o dirigida a obstaculizar la libertad sindical.-

Cito ahora, de manera textual, el fallo de la Corte Suprema al que remitió el voto del Dr. Vivas en el precedente mentado. El voto impersonal de la mayoría destacó que *"...es indudable que la resolución judicial previa la que alude el art. 52 solo puede excluir garantía a partir de una cabal comprobación del motivo justificado que el empleador invoque. Comprobación que, huelga decirlo, solamente puede hacerse a partir de una concreta especificación en la demanda de la medida que se pretende adoptar, pues de otro modo los jueces no podrían evaluar si las razones que se alegan guardan relación o proporción adecuada con el despido, la suspensión o la modificación contractual de que se trate"* (TR LALEY AR/JUR/13/2018). Tal es la última postura asumida por el suscripto en el precedente de esta Sala B, SDL N° 01/2023, del 13/02/23.

Desde esta perspectiva, el agravio planteado por la actora en cuanto sostiene que la magistrada de grado habría incurrido en un exceso en su análisis, al apartarse -según sostiene- del objeto propio del proceso de exclusión de tutela sindical, no puede prosperar. Ello así, por cuanto tal como referí anteriormente resulta asentado en doctrina y jurisprudencia mayoritaria que este tipo de procesos requiere una valoración integral de la conducta atribuida al trabajador, en orden a verificar la existencia de motivos suficientes, objetivos y razonables que justifiquen la medida proyectada por el empleador. No se trata —como lo propone la apelante— de un procedimiento meramente formal tendiente a constatar la inexistencia de *animus persecutorio*, sino que el juez debe ponderar no sólo los

hechos atribuidos al trabajador sino que también la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción en relación con los hechos invocados como sustento de la acción.

En consecuencia, también propongo al acuerdo rechazar el presente agravio.

2) La actora en su segundo agravio, cuestiona la valoración probatoria efectuada en la sentencia de grado, sosteniendo que la misma se aparta de las reglas de la sana crítica racional. Afirma que la jueza centró indebidamente su análisis en las fallas técnicas ocurridas durante la sesión del 25/10/2022, sin atender al verdadero reproche disciplinario formulado, esto es, el incumplimiento de las funciones inherentes al cargo del trabajador. Señala que se desatendió el deber de control, prevención y comunicación de fallas en los sistemas informáticos, y que la magistrada omitió ponderar debidamente las declaraciones testimoniales -en especial la del Secretario Habilitado F., V. F. y Arq. B.- que daban cuenta de una conducta deficiente por parte del trabajador. En definitiva, sostiene que el enfoque adoptado por la sentencia resulta parcial y arbitrario.

a) Primeramente, corresponde resaltar que el objeto del presente proceso gira en torno a la solicitud de exclusión de tutela sindical deducida contra el agente C., en razón de habérsele instruido sumario administrativo por presunto incumplimiento de las funciones propias de su cargo, hecho que habría tenido su manifestación concreta en el mal funcionamiento de los sistemas de audio y voto electrónico durante la sesión legislativa del 25 de octubre de 2022. Bajo tales premisas, la actora pretende imponerle una sanción de diez (10) días de suspensión (ver objeto de demanda, fs. 03 y vta. pto. II).

A la luz de lo razonado en el considerando anterior, la cuestión dirimente radica en analizar si las razones invocadas como fundamento de la medida disciplinaria que la actora pretende aplicar al demandado resultan debidamente acreditadas, a fin de habilitar la exclusión de la tutela sindical que se persigue.

En ese marco, observo que la jueza de grado ha abordado correctamente el análisis de fondo, primero al valorar que los antecedentes disciplinarios del agente -entre ellos una sanción previa de cinco días- se encontraban alcanzados por la declaración de nulidad dispuesta en la causa “C. c/ Provincia del Chubut s/ Acción de Reinstalación” (Expte. 254/2023), con fallo confirmado por esta Sala “B” y por el Superior Tribunal de Justicia en Sentencia Nº 29/2024 (ver sentencia a fs. 42 vta. *in fine/* 43 primer párrafo.). En segundo lugar, y con mayor relevancia, examinó el sumario administrativo instruido con motivo del mal funcionamiento del sistema de audio y voto electrónico durante la sesión legislativa del 25/10/2022 (Nota 17/2022). Allí concluyó que no se encontraban elementos para responsabilizar a C. respecto de la falta de funcionamiento del sistema de audio y de voto electrónico en las tres bancas mencionadas, ello en virtud que: (1) no se acreditó que el daño fuera atribuible al accionar del trabajador, sino que derivó de tareas de mantenimiento realizadas previamente en el recinto; (2) el agente tomó conocimiento del problema de

sonido recién el 21/10/2022, fecha en la que pudo acceder nuevamente a las bancas tras su reinstalación, conforme surge de la declaración de la arquitecta B.; (3) ese mismo día, el Sr. C. se comunicó con la empresa proveedora del sistema, informando de la situación al Secretario Habilitado F., quien a su vez fue notificado de que se intentaría conseguir los repuestos necesarios; (4) el 24/10/2022 se intentó realizar la reparación, sin éxito, debido a la detección de nuevas fallas; (5) fue recién el 25/10/2022 cuando F. autorizó la contratación formal de la empresa A. T. para efectuar los trabajos, y ese mismo día el agente solicitó presupuesto; (6) la solución definitiva fue finalmente llevada a cabo recién en el mes de noviembre del 2022, lo que evidenció la dificultad para poder solucionar el problema a la brevedad (ver sentencia a fs. 46 vta. último párrafo/47 primer párrafo.).

Finalmente, la Jueza expresó que las conclusiones a las que arriba en su análisis son sustancialmente distintas a las de la instructora sumariante, en tanto esta última se limitó a reseñar la prueba recabada y a reiterar la imputación, sin efectuar razonamiento alguno que vincule dicha prueba con la responsabilidad atribuida al agente. Llama particularmente la atención –destacó– que, si el objeto del sumario era determinar las responsabilidades por el mal funcionamiento del sistema en las tres bancas mencionadas (Resolución 207/2022 PHL, hoja 3), sólo se señalara al Sr. C. como responsable, sin haberse indagado sobre quiénes fueron los autores del daño técnico que este último no pudo reparar por sus propios medios, ni con los elementos disponibles (ver fs. 47, último párrafo/vta. primer párrafo). Por último, agregó que la sanción de diez (10) días de suspensión prevista en el sumario disciplinario se basaba, entre otras cosas, en antecedentes disciplinarios cuya nulidad había sido ya declarada judicialmente en la mencionada causa “C. C/ PROVINCIA DEL CHUBUT”, por lo que aún en el hipotético caso de haberse acreditado la falta, la sanción impuesta resultaría excesiva (fs. 47 vta., segundo párrafo.).

En definitiva, la Jueza de grado consideró acreditado que las fallas en cuestión no se originaron en el incumplimiento de órdenes por parte del aquí demandado, sino en las refacciones del recinto legislativo, las cuales afectaron el cableado y componentes del sistema. También valoró que, aunque existía un correo electrónico del 17/10/2022 remitido por el Secretario F., el agente recién pudo tomar conocimiento efectivo de los daños el 21/10/2022, fecha a partir de la cual desplegó una serie de gestiones tendientes a resolver la contingencia, encontrándose limitado por la falta de materiales específicos, lo que motivó la posterior intervención de la empresa instaladora del sistema.

b) Tal como lo ha señalado con acierto el colega prevotante, corresponde destacar que la sentencia recurrida se encuentra debidamente fundada en los elementos probatorios obrantes en autos. Por lo que no se advierte en ella vicio alguno de arbitrariedad, ni en la valoración de la prueba ni en la fundamentación jurídica que sustenta la decisión adoptada.

Al respecto, cabe recordar que la “arbitrariedad” de la sentencia tiene que resultar de manera visible, manifiesta; es decir, en forma clara, patente, indudable, inequívoca, notoria, ostensible (conf. esta Cámara, Sala A, SIC N° 51/2016).

Asimismo, este Tribunal ha dicho que la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias no tiene por objeto corregir fallos equivocados o que se consideren tales, sino que atiende solamente a supuestos de excepción en los que, fallas en el razonamiento lógico en que se sustenta la sentencia o una manifiesta carencia de fundamentación normativa, impiden considerar al pronunciamiento apelado como un acto jurisdiccional válido. La doctrina de la arbitrariedad sólo tiende a cubrir defectos realmente graves de fundamentación o razonamiento que impiden considerar a la sentencia recurrida como acto jurisdiccional (conf. SDL N° 54/2016, con cita a C.S.J.N., Fallos 304:279, 1546 y 304:375.).

En este sentido, no se advierte que la valoración que efectuó la magistrada sobre las testimoniales producidas en la causa y el sumario administrativo dé como resultado el dictado de una sentencia manifiestamente arbitraria. Es que, la sana crítica racional como método de valoración de la prueba, pone como único límite a la libre convicción de los jueces, el respeto a las reglas que gobiernan el pensamiento humano, tales como las de la lógica, de la psicología y de la experiencia. Permite al juez basar su decisorio en los elementos que estime le producen persuasión, pero no está limitado por el número de ellos por cuanto la interpretación es tarea valorativa y no matemática. Es él quien selecciona las pruebas que le merecen seriedad, aportándole mayor convicción, siendo soberano en dicha tarea, salvo que incurra en arbitrariedad manifiesta (conf. esta Sala, SDL N° 54/2016).

En el contexto de la valoración de la prueba bajo las reglas de la sana crítica, es que la magistrada puede seleccionar aquella prueba que entienda relevante, al momento de resolver, para fundar su decisorio. Además, es importante recordar que la valoración de la prueba testimonial se basa en un proceso deductivo, dado que se trata de una prueba indirecta. Por ello, la labor del juez en la búsqueda de la verdad de los hechos es compleja, ya que debe interpretar un hecho relatado (la declaración del testigo) para deducir el hecho que se busca probar. Este análisis sigue un procedimiento lógico de deducción. En este sentido, la valoración de la prueba testimonial está sujeta a múltiples factores, como la credibilidad del testigo, la naturaleza de los hechos sobre los que testifica, la forma de sus declaraciones, y el modo en que dice haber conocido esos hechos, entre otras circunstancias que afectan la confiabilidad del testimonio. Por esta razón, el legislador ha establecido la regla de la sana crítica como norma general para la apreciación probatoria, la cual, por supuesto, incluye la prueba testimonial (conf. esta Sala, SDL N° 11/2018, SDL N° 16/2023, con cita a arts. 390 del CPCC y art. 73 Ley XIV N° 1).

Por lo tanto, el razonamiento expuesto en la sentencia de grado evidencia un examen razonado del sumario administrativo, el cual, contrariamente a lo sostenido por la

recurrente, resultaba imprescindible el análisis de lo sucedido durante la sesión legislativa del 25/10/2022. Por ello, no puede prosperar el planteo del recurrente en cuanto sostiene que la jueza habría incurrido en error al considerar como hecho relevante el mal funcionamiento del sistema en dicha sesión, cuando —según alega— la sanción se habría fundado exclusivamente en el incumplimiento de funciones inherentes al cargo (ver agravios a fs. 59 vta., cuarto párrafo/60, segundo párrafo). Tal argumento, además de ser inconsistente con las constancias del expediente, resulta evidentemente contradictorio: por un lado se pretende desvincular la imputación del episodio técnico acontecido en la fecha mencionada, y por el otro, se reconoce expresamente que dicho evento fue el hecho generador del inicio del sumario administrativo a los fines de aplicar la sanción de suspensión de 10 días.

Esta contradicción interna en la argumentación del apelante debilita sustancialmente el agravio expuesto, en tanto deja en evidencia que los supuestos deberes incumplidos guardan una relación directa y causal con aquel episodio.

En consecuencia, corresponde concluir que el análisis realizado por la magistrada de primera instancia ha sido conforme a derecho, toda vez que se ha ceñido al marco fáctico y jurídico establecido en autos, identificando con claridad la conexión entre el hecho ocurrido en la sesión del 25 de octubre de 2022 —origen del sumario— y la eventual imposición de la sanción. Lejos de incurrir en una valoración arbitraria o desviada, el fallo impugnado refleja una adecuada ponderación de los antecedentes y una reconstrucción lógica y fundada de los hechos que motivaron la actuación disciplinaria.

c) Es de hacer notar que tal como se expuso en la decisión recurrida, el sumario administrativo no contiene elementos que acrediten de modo certero que las fallas en el sistema de audio y voto electrónico hayan sido consecuencia de una acción u omisión deliberada, ni tampoco de un obrar negligente del agente. Por el contrario, surge con nitidez de las actuaciones sumariales que las fallas se produjeron en el contexto de obras de refacción en el recinto legislativo, las cuales afectaron las conexiones y dispositivos tecnológicos del sistema. Asimismo, se encuentra probado que C. tomó conocimiento de dichas fallas recién el 21/10/2022, fecha a partir de la cual desplegó una serie de gestiones diligentes para procurar su reparación, las que incluyeron comunicaciones inmediatas con la empresa instaladora del sistema y con el Secretario Habilitado F., además de la tramitación de presupuestos para la contratación de terceros que realizaran las reparaciones pertinentes. Esto último se corrobora con las comunicaciones vía mail que obran a fs. 24/29 del sumario administrativo promovido en virtud de los hechos en cuestión.

Por otro lado, advierto que la medida disciplinaria proyectada (suspensión de diez días) se apoya, al menos en parte, en antecedentes sancionatorios que han sido declarados nulos por decisión judicial firme. Tal circunstancia, que la parte apelante omite considerar,

descalifica por completo la proporcionalidad de la sanción pretendida, al privarla de sustento objetivo.

Por consiguiente, cabe concluir que el razonamiento desarrollado por la sentenciante no se limitó a una mera descripción del mal funcionamiento de los sistemas de audio y votación, sino que incluyó una valoración en cuanto a si los incumplimientos atribuidos al agente se encontraban acreditados a partir del conjunto de la prueba reunida en sede administrativa.

Así, si bien el testigo F. expresó que, a su juicio, el Sr. C. debió prever y advertir las fallas con antelación, sus manifestaciones -en buena medida conjeturales- carecen del sustento técnico necesario para desvirtuar la valoración integral de los elementos probatorios efectuada por la jueza. Del mismo modo, el testimonio de V. F., quien refirió que “el problema venía desde hace dos semanas” y que ya se había solicitado al agente que lo solucionara, no aporta elementos precisos en cuanto a fechas o detalles técnicos que permitan reconstruir con certeza una omisión concreta en el cumplimiento de las funciones asignadas. Tampoco se ha acreditado que el agente hubiese estado en condiciones materiales de acceder al recinto antes del 21 de octubre fecha a partir de la cual, según surge del fallo recurrido, pudo ingresar para realizar las tareas pertinentes-, circunstancia que encuentra respaldo tanto en la información brindada por personal técnico como en la declaración de la arquitecta P. B., quien refirió que el espacio aún se encontraba en obra y bajo intervención de otras áreas.

Por todo lo expuesto, no se advierte vicio alguno en la valoración probatoria realizada por la sentenciante, quien fundamentó adecuadamente su decisión con base en un análisis lógico y razonado de los elementos probatorios. En virtud de todo lo razonado, es que habré de concordar en el rechazo del presente agravio.

II.- Por todo lo expuesto, procede confirmar la sentencia apelada en todo cuanto fuera materia de agravios, con costas a la actora apelante vencida (conf. art. 69 del CPCC).-

En cuanto a los honorarios de esta instancia no corresponde regularlos en virtud de lo dispuesto en el art. 2 de la ley arancelaria.

A la luz de todo lo expuesto y razonado, a la primera cuestión voto POR LA AFIRMATIVA.-

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Walter expresó:

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde:

1) CONFIRMAR la sentencia definitiva N° 223/2024 en todo en cuanto ha sido materia de agravios.

2) IMPONER las costas de segunda instancia a cargo de la parte actora.

3) SIN REGULAR honorarios al letrado de la parte actora en virtud del art. 2 de la ley arancelaria.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Tal mi voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. De Cunto dijo:

En vista del acuerdo arribado acerca de la cuestión precedente, considero que también corresponde:

1) Confirmar la sentencia definitiva N° 223/2024 en todo en cuanto ha sido materia de agravios.

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

3) Sin regular honorarios al letrado de la parte actora en virtud del art. 2 de la ley arancelaria.

Así lo voto.-

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría y al momento de efectuarse el sorteo encontrarse de licencia el restante vocal de Sala (art. 9 del Acuerdo Extraordinario N° 3145/97 STJCh. y art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

1) CONFIRMAR la sentencia definitiva N° 223/2024 en todo en cuanto ha sido materia de agravios.

2) IMPONER las costas de segunda instancia a cargo de la parte actora.

3) SIN REGULAR honorarios al letrado de la parte actora en virtud del art. 2 de la ley arancelaria.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

ALDO LUIS DE CUNTO
JUEZ DE CÁMARA

GUILLERMO NICOLÁS WALTER
JUEZ DE CÁMARA

REGISTRADA BAJO EL N°_____21____DEL AÑO 2025 – SDL – CONSTE.

PABLO DANIEL SCHONHOFF
SECRETARIO SUBROGANTE DE CÁMARA