TOMO: CIII **SENTENCIAS**

REGÍSTRO: 3138

FOLIO: 095/104

PROT. ELECT.:A201 042 **S251**

En la ciudad de Caleta Olivia, Provincia de Santa Cruz a los 29 días de Agosto de dos mil veinticinco se reúnen los integrantes de la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Segunda Circunscripción Judicial para dictar sentencia definitiva en los autos "**FERNÁNDEZ, Emiliano Matías c/ A-EVANGELINA S.A. s/ demanda laboral**" Expte. 20223 del año 2019, que tramitan en el Juzgado de Primera Instancia N°1 en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la ciudad de Pico Truncado, Secretaría Laboral, que ingresaron en la instancia bajo el N°8931. A estos fines se estableció el siguiente orden de estudio: Humberto Eduardo Monelos, Griselda I. Bard y Horacio M. J. Fernández para responder a las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** ¿Es justa la sentencia recurrida? **SEGUNDA:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN el Dr. Monelos dijo:

I.- Que el Sr. Emiliano Matías Fernández representado por los Dres. Sergio Acevedo, Víctor Mártensen y Natalia Ramos promueve demanda laboral contra la firma A-Evangelista S.A. por cobro de la suma de $1.800.000 o lo que más o en menos resulte de las probanzas de autos actualizado en concepto de indemnización por despido discriminatorio (art. 52 ley 23.551) en la que se incluye un 20% en concepto de daño moral (art. 1 ley 23.592) con sus respectivos intereses a tasa activa desde que cada obligación se torne exigible, actualización monetaria por desvalorización si correspondiese y costas.

Indica que ingresó a trabajar para la demandada actuando

de buena fe y que, como afiliado a la Unión Obrera de la Construcción participó en las elecciones, previa comunicación a la empleadora sobre el proceso eleccionario, fecha, los postulantes y luego que el 05 de junio de 2017 el actor fue electo Delegado del personal. Continua su relato expresando que Emiliano Matías Fernández fue despedido sin causa el 15 de enero de 2018 mediante CD N° 42905526 del 10/01/2018, vulnerando el plazo de estabilidad que por mandato legal le correspondía en ese carácter. Considera discriminatorio el despido (art. 1 de la ley 23.592) y que afecta la libertad sindical del actor quien estaba en pleno ejercicio de derechos y garantías. Lo considera además nulo por contrariar la estabilidad garantizada por el art. 48 de la ley 23.551 y haberse omitido el procedimiento de previa exclusión por decisión judicial fijada por el art 52 de la ley 23.551. Se afirma que, a la época del despido, la obra que construía la demandada no estaba paralizada ni había concluido. Entiende que el despido fue sin causa y que le corresponden las indemnizaciones por daño material del art. 52 de la ley 23.551 fijando en 30 meses el plazo de estabilidad restante. Refiere que, a los fines del quantum de la indemnización ha tomado la suma de $48.000.

Se reclama asimismo daño moral según el art. 1 de la ley 23.592 provocado por el despido discriminatorio como delegado en funciones. Se agrega documental y se ofrece prueba. Funda en derecho con mención de doctrina y jurisprudencia y hace reserva del caso federal. Pide en concreto que se haga lugar a la demanda.

II.- Que al no llegar a una conciliación en la audiencia del art. 47 de la ley 1444, (ver fs. 76) el Dr. Leonardo Regensburger apoderado de la demandada contesta la demanda con la documental de fs. 55/68 y escrito de fs.69/75. En su contestación niega todos los hechos del escrito de demanda

salvo los reconocidos expresamente, con negativas pormenorizadas. Califica de improcedente e infundada la pretensión del actor en el sentido que existió despido incausado. Hace un relato de los hechos donde afirma que el actor ingresó a trabajar para su mandante como obrero de la construcción en la categoría de medio oficial conforme CCT 545/08 desempeñándose al momento de cese de la relación laboral (19/02/2018) en la obra denominada "Playa de Tanques y 23 T". Expresa que YPF contrató los servicios de su representada para la reparación de 4 tanque puntuales mediante contrato N°4900075439 con inicio el 15 de enero de 2018.

Niegan que hubiera existido acto discriminatorio alguno. Aclara que la misiva del 10 de enero de 2018 por la que comunicaban el cese de la relación laboral a partir del 15 de enero de 2018 fue enviada por error material involuntario.

Manifiesta la falta de intención por parte de su representada de realizar un acto discriminatorio desconociendo el mandato sindical del actor. Para reforzar esta manifestación indica que si hubiera existido acto discriminatorio su representada no hubiera remitido de inmediato la CD retractándolo y por el contrario hubiera dejado que se consolide el despido notificado y terminada la obra, por eso rescindida la relación laboral. Dice que el actor solicitó se aclarara la situación bajo apercibimiento de considerarse despedido, ello por una causa que no se relaciona con su actividad gremial.

Argumenta que Fernández fue contratado para una obra particular, y en ese marco fue elegido delegado de playa de tanques y 23 T de Pico Truncado. Por ello razona que su mandato fue otorgado durante el período que dicho obra insumiría. Argumenta que finalizada la obra cesó la representación y la consiguiente estabilidad. Niegan el daño moral que dice haber padecido el actor y por ende que no existe vulneración del

derecho consagrado por el art. 1 de la ley 23.592. Impugna la suma estimada por el actor. Ofreció prueba y dejó planteado el caso federal.

III.- Que a fs. 100 y vta. se abre la causa a prueba, produciéndose obrante en autos y certificada por la Actuaria. Puestos los autos para alegar en PE 1499732/2024 presenta su alegato la demandada y en PE 1499406/2024 presenta su alegado el actor. Al asumir como magistrado en PE 1520719/2024 el Dr. Marcelo Sebastián Nieva Figueroa el 5/9/2024 se avoca el conocimiento de estos autos. En PE 1559135/2024 con fecha 30/9/24 se dicta el llamado de Autos a Sentencia. Ésta se dicta en PE 1775506/2025 el 1/4/2025 y se publica el 4/4/2025.

Debo señalar que no surge que se hubiera solicitado prórroga para el dictado de la sentencia con el plazo vencido (Art. 12 inc. c ley 1444) La sentencia resuelve: 1° Hacer lugar a la demanda interpuesta por Fernández, Emiliano Matías contra la empresa A-Evangelista S.A. y en consecuencia condenarla al pago: a) en concepto de despido discriminatorio y daño material art. 52 ley 23.551 y b) Indemnización daño moral art. 1 ley 23.592 en la suma de pesos un millón setecientos cinco mil doscientos ($1.705.200). Las sumas definitivas de dinero correspondientes a dichos rubros deberán ser actualizadas por el Gabinete Contable dependiente de la Excma. Cámara Civil de Caleta Olivia desde la fecha referida supra conforme la tasa pasiva promedio que publica el BCRA y que son de uso judicial. Los montos o sumas que en definitiva resulten deberán ser abonadas por la demandada, en el plazo de diez días siguientes a la fecha de la notificación del auto aprobatorio de la planilla general que al efecto debe practicarse bajo apercibimiento de ejecución forzosa (art.90 y siguientes ley 1444). Notifíquese vinculando electrónicamente al Gabinete Contable a los fines de que practiquen la correspondiente liquidación con intereses ordenados al día de la fecha de

acuerdo a los considerandos 3°) condenando en costas a la demandada por aplicación del principio objetivo de la derrota (art. 68del CPCC). 4°) Diferir la regulación de honorarios de los profesionales de autos hasta tanto den cumplimiento con la AC 2628 del STJSC. 5°) Notifíquese. Regístrese.

IV.- Que la demandada, disconforme con la sentencia interpone por medio de su apoderado Dr. Leonardo Regensburger recurso de apelación y expresión de agravios en el escrito de PE 1803301/2025. Le es concedido libremente y con efecto suspensivo en providencia simple de PE 1084117/2025 donde, además, se corre traslado de los agravios. La parte actora mediante su apoderado Dr. Víctor Vicente Mártensen contesta los agravios con el memorial de PE 1828272/2025 que se tienen por contestados en PE 1103936/2025. Los autos se elevan con el certificado de estilo instrumentado en PE 1845425/2025. Recibidos en la instancia se llama autos a sentencia y se establece el orden de estudio en PE 1854680/2025.

V.- Que en su escrito de agravios la demandada, en el primero de ellos, critica lo que considera errónea valoración de la retractación del despido instrumentada en CD N°877054599 del 22/1/2018 que dejaba sin efecto la comunicación del cese. Hace notar que dicha retractación fue anterior a cualquier manifestación de voluntad resolutoria por parte del trabajador quien no se consideró despedido inmediatamente y solicitó se le otorguen tareas.

Critica que el fallo en sus considerandos al analizar si existió o no un despido discriminatorio se circunscribe al 10 de enero de 2018 en que la empleadora envió la CD 4290526 donde comunica el despido en términos que transcribe, y que luego destaca que la demandada tenía conocimiento de la condición de delegado gremial del actor no siendo controvertido en autos y concluye el magistrado considerando que su representada no cumplió con el procedimiento de exclusión y hace referencia a

la constancia de AFIP que da cuenta de la baja del actor con fecha 15/01/2018.

Califica de discordante que teniendo presente la misiva de retractación del despido enviada por su representada al domicilio del trabajador el 22/01/2018 la sentencia se remita a las constancias de AFIP con la baja del 15/01/2018 realizada con la comunicación del despido pero omite obviamente expedirse sobre la baja de AFIP del 19/2/2018 agregada a fs. 138/140 y concluye que la sentencia realiza una errónea valoración de la prueba y yerra el razonamiento. Para ello reproduce el razonamiento de la sentencia sobre la retractación y con referencia a la doctrina de los actos propios y sostiene en negritas que más allá que Fernández en un principio alegó sentirse despedido sin justa causa para después solicitar se aclare su situación laboral respecto a la no asignación de tareas, entendiendo que la obra siguió su curso normalmente y el despido fue netamente discriminatorio.

Por ello se agravia porque no solo descarta la retractación del despido formalizada por telegrama y verificada por la prueba de informes a AFIP (fs. 139/140) donde surge un nuevo alta con fecha 25/1/2018, ni analiza la posición del actor en el intercambio telegráfico cuando intima a la demandada el 17/5/18 indicando que se le habrían negado tareas desde el 19 de febrero de 2018, que no habría recibido comunicación del despido y solicitando se aclare su situación bajo apercibimiento de considerarse despedido, lo que a su juicio da cuenta de continuación laboral. Con invocación de la doctrina del art. 243 LCT sostiene que el intercambio telegráfico es fundamental para establecer las situaciones posteriores, invocando los principios de buena fe, defensa en juicio y debido proceso que son inmodificables al ser el comienzo de la formación extrajudicial de la litis. Entiende que de allí se extrae que no es admisible, en un estadio

posterior, la modificación de la posición adoptada. Expresa que así lo hace el juzgador.

Sostiene que el fallo ignora que el despido puede ser retractado por el empleador antes de su consolidación, máxime cuando existió una concreta manifestación del actor alegando desconocer el despido y solicitando aclaración. Entiende que el despido fue adecuadamente retractado con conformidad del actor y que corresponde se acoja el agravio y se tenga por concluida la relación el 19/02/2018. Critica que se pretenda fundar, considerando que un error es siempre involuntario pues sino no sería error, pero procura enfatizar la falta de voluntad de concretar el despido del actor.

En el segundo agravio ataca el fallo en cuanto considera que se trató de un despido discriminatorio por aplicación ciega de la ley de Asociaciones Sindicales al quedar acreditado que el despido del actor se produjo al tiempo de finalizar la obra (Playa de Tanques y 23T)para la cual, específicamente, había sido delegado sindical y coincidió con la desvinculación del resto de los trabajadores. Critica un párrafo de la sentencia afirmando que ninguno de los testigos especificó el mes y el año que ocurrió el despido del actor y que no estaban en conocimiento de la retractación y razona que el hecho que declararan que continuaban las obras con posterioridad al despido del actor no acredita que hubiera sido despedido antes de su finalización.

Aclara con relación al informe de YPF S.A. respecto del contrato 4900075439 la finalización de la obra se había pactado para el día 17/02/2018 y por ello en el mes de enero se realizaron algunas desvinculaciones y que por error se incluyó dentro de ellas al actor. Critica los fundamentos de la sentencia señalando que el actor fue despedido por error en el mes de enero de 2018, el despido fue retractado y luego se lo desvinculo en el mes de febrero de 2018 con la fecha de

finalización fijada para el 17/02/2018. Pide se acoja el agravio y se revoque la sentencia y se rechace la demanda por no darse el supuesto del art. 52 de la L.A.S.

En un tercer agravio critica la sentencia por otorgar daño moral, sin prueba concreta ni análisis individualizado fundado en un pretendido daño in re ipsa (por el hecho en sí) y se queja por no condecir con el deber de motivación. Transcribe todo el considerando sobre daño moral de la sentencia y sostiene que se tiene por configurado el daño moral en fundamentos teóricos y dogmáticos que en nada condicen con el planteo efectuado en la demanda donde se sustentó el rubro por entender que se estaba frente a un despido discriminatorio por razones sindicales y lo dispuesto en el art. 1 de la ley 23.592.

Expresa que, de no acogerse los agravios anteriores y darse el supuesto del art. 52 de la ley 23.551, el trabajador puede reclamar el pago de los montos allí previstos como indemnización tarifada y compensatoria del despido sin realizar la exclusión de tutela. Hace notar que el daño moral es separado y depende de la prueba de un perjuicio específico y no es una consecuencia directa del despido de un trabajador que posee protección sindical por lo que se debe acreditar el motivo discriminatorio.

Sostiene que el trabajador debe acreditar la motivación discriminatoria (art. 1 ley 23.592). Y en caso de despido con imputación de discriminatorio el trabajador debe acreditar siquiera someramente los motivos discriminatorios y sostiene que en la causa no surgen acreditadas circunstancias que colocaría bajo el amparo del art. 1 de la ley 23.592. Dice que el actor invocó como motivaciones de la discriminación que alega es que se desempeñó como representante gremial. Hace hincapié en que de las declaraciones testimoniales surge que el actor tendría inconvenientes con el sindicato y no con la

empleadora. Hace notar que no puede presumirse que el despido tuvo motivación en la condición de delegado gremial pues se lo desvinculó con resto del personal. Ninguno de los testigos argumenta que hubiera existido algún tipo de discriminación por parte de su representada lo que demostraría la inexistencia de despido discriminatorio.

Concluye que no se acreditó contexto discriminatorio en el despido, como se alegó en la demanda. Y que la conclusión de que existió despido discriminatorio se apoya en una interpretación forzada de los hechos y por ende el daño moral es improcedente.

En un cuarto agravio se queja por haberse omitido considerar el agravio subsidiario relativo al tiempo de duración del mandato de delegado gremial designado para la realización de una obra específica al momento de conceder la indemnización del art. 52 LAS.

Transcribe los argumentos de la sentencia y tras recordar los términos de su responde donde hizo hincapié en el régimen de la ley de la industria de la construcción y que la indemnización no puede ser el faltante de un mandato de dos años y en el caso del actor como delegado de obra su mandato solo se extiende hasta que la misma culmine.

Se queja por no haberse tratado dicho planteo y cita los términos del CCT N°76/75, jurisprudencia y doctrina que se tiene presente. Pide que de confirmarse el despido como motivación antisindical se reduzca el monto de las remuneraciones previstas en el art. 52 LAS hasta la culminación de la obra es decir los seis meses restantes del 15/1/2018 al 31/7/2018 y se revoque la sentencia en lo que hace al año de estabilidad por no ser aplicable en el supuesto de autos.

Se agravia porque la sentencia aplica la tasa pasiva promedio del BCRA argumentando que el actor había solicitado se aplicada la tasa activa que arroja un interés menor. Sostiene

que no deben aplicarse en forma ritual antecedentes citados.

Mantiene la reserva del caso federal y pide se revoque el fallo en cuanto ha sido materia de agravios con costas.

VI.- Que al contestar los agravios el actor pone el acento en refutar el primer agravio para lo cual explica que debe tenerse presente que la retractación del despido debe tener como requisito *sine qua non* (traducido: sin lo cual no es posible- condición indispensable) la conformidad de ambas partes (art. 143 LCT) que no existió en autos y pone de manifiesto que el 19/2/18 remitió telegrama obrero de fs. 24/25, rechazando expresamente la reanudación del vínculo.

Razona que si bien la actora como lo expresa en la misiva que el despido resulta improcedente y por ello manifiesta que deja sin efecto la ruptura del vínculo laboral no fue acompañada de una voluntad genuina, real, y cierta por parte de la patronal de retomar el vínculo laboral y así surge de la prueba de autos.

Sostiene que no tiene fuerza la misiva de su parte en cuanto intima aclaración de la situación que la demandada no respondió y continuó su voluntad rupturista al remitir el 17/5/18 en respuesta a la intimación de esta parte de abonar las indemnizaciones por despido discriminatorio, a incluir una nueva causal de despido para justificar y ratificar la desvinculación en términos que reproduce.

Afirma que esta comunicación, que califica de extemporánea pretendió exponer una causa inexistente para haber despedido al actor que era sostener que la obra para la cual se lo empleó había finalizado, circunstancia que también cesaba la protección sindical y que por ende no hubo conducta antisindical e ilegalmente discriminatoria y se remite a los informes en PE 895368/2023 de los que surge que la obra se prorrogó al 31 de julio de 2018. Invoca a lo declarado por los testigos quienes fueron contestes en que Fernández fue el único

despedido, que la obra no finalizó en forma contemporánea con el despido del actor y que el vehículo que los transportaba al lugar de trabajo dejó de buscarlo por su domicilio.

Destaca la declaración del subdelegado Ricardo Ezequiel Basualto en PE 267318/2021 quien fuera electo el mismo comicio que el actor como delegado quien siguió trabajando normalmente después que el actor fuera despedido. Sostiene que la situación fáctica fue creada voluntariamente por la demandada.

Entiende que no caben dudas que la desvinculación del actor fue discriminatoria y nunca existió una retractación seria, efectiva y real y por ello pide se rechacen los agravios con costas.

V.- Que a fin de ingresar al examen de los agravios quiero dejar aclarado que la doctrina de los actos propios no tiene aplicación en el derecho laboral por ser los derechos de los trabajadores indisponibles. Establecido ello debemos comenzar por recordar que si bien incluida en el capítulo del preaviso, el art. 234 de la LCT es claro que comprende al despido toda vez que su texto no deja lugar a otra interpretación aun cuando se entendiera que por su ubicación se refiere al preaviso. En efecto el preaviso es la comunicación anticipada del despido y dejar sin efecto el preaviso implica dejar sin efecto el despido. El art. 234 de la LCT establece:

> "Retractación. El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes."

En efecto la denuncia del contrato de trabajo es de carácter unilateral y recepticio. Se perfecciona con la entrada al conocimiento del destinatario. Por ello no es posible recomponer el contrato de trabajo por voluntad unilateral. No es posible como en el derecho civil (donde la renuncia como modo de extinción de las obligaciones puede ser retractada mientras no haya sido aceptada quedando a salvo los derechos adquiridos por terceros, como establecen los arts. 944, 946 y

947 del Código Civil y Comercial), toda vez que en el derecho laboral la retractación del despido no requiere la aceptación para perfeccionarse, habida cuenta que por el carácter recepticio es suficiente que la comunicación del despido haya entrado dentro del ámbito del destinatario para que se opere la irrevocabilidad salvo acuerdo de partes.

Se requiere un acuerdo expreso o tácito para tener por operada una retractación. Se ha considerado que, sí luego del despido el trabajador continúa con la prestación de tareas se produciría una tácita retractación de la ruptura, pero en realidad lo que sucede es que la continuidad del servicio viene a constituirse en el acuerdo de partes que exige la norma.

A mi juicio en el caso de autos no se produjo un acuerdo de partes que permita tener por operada la retractación como pretende la demandada.

Obsérvese que no obstante sostener que el telegrama de desvinculación enviado al actor lo fue por error, además del envío de ese telegrama también se dio de baja en el AFIP (ver fs. 3) lo que no condice con sostener que el envío de la comunicación obedeció a un error, pues el trámite de la baja implica un nuevo examen toda vez que se remitió al día siguiente del cese 16/01/108 mientras el telegrama de despido aparece fechado en La Plata el 10 de enero de 2018 con varios días para examinar la voluntad que se mantuvo varios días. Para mí, el daño estaba consolidado. El delegado gremial quedó fuera de la empresa no obstante continuar las tareas en la obra inconclusa. Se argumenta en apoyo de la crítica que el sentenciante se apoya en la baja de AFIP del 15/01/18 y omite expedirse sobre la baja del 19/02/2018 agregada a fs. 140. A mi juicio esta planilla de simplificación laboral no quita ni pone rey, toda vez que se refiere a una baja con fecha de cese el 19/02/2018, y fecha de envío el 15/03/2018, habida cuenta que se trata de una registración que se origina por comunicación de

la patronal sin injerencia del trabajador. Pero, el despido ya estaba a mi juicio firme y la retractación sin aceptación del afectado. Cabe agregar por otra parte la retractación no era seria, desde el momento que los testigos declaran que el transporte dejó de pasar por el domicilio de Fernández para trasladarlo al lugar del trabajo aparte que no se daba ninguno de los supuestos del art. 5 de la ley 25.371 a la fecha de la comunicación mencionada a fs. 140 siendo que 34 días antes se había señalado a fs. 139 como situación de baja el art. 245 de la LCT. No se dio en autos una retractación seria que pudiera tener como efecto dejar sin efecto el despido del delegado gremial. No existió una continuación de prestación de tareas por parte del delegado gremial despedido como para sostener que prestó conformidad tácita con la pretendida retractación.

Por otro lado solo existe en cada relación una sola denuncia del contrato laboral y una vez dispuesto por una parte y llegado a conocimiento de la otra parte, la relación laboral cesa y no tiene ningún efecto que esta última quiera a su vez darse él por despedido. El primer agravio por estas razones no resulta procedente.

Conforme lo expuesto, rechazado el argumento que la retractación intentada pueda tener el efecto de reiniciar la relación de trabajo rechazo, como consecuencia, la procedencia del segundo agravio donde se critica que el magistrado haya entendido que la desvinculación del actor se trató de un despido discriminatorio y expresa que operó con la finalización de la obra Playa de tanques y 23 T y que coincidió con la desvinculación del resto de los trabajadores. Como hemos visto la desvinculación del actor se produjo el 15/01/2018. No se acreditó que, en esa fecha, hubiera terminado la obra y despedido al resto de los trabajadores (art 51 ley 23.551). Debemos recordar que se argumentó que a esa fecha próxima a la finalización se disminuyo el plantel.



Pero lo único que surge acreditado en autos es que, en esa fecha, solo se desvinculó al actor de la obra. La demandada pudo haber acreditado que, como se argumenta, en esa fecha, próxima a la finalización de la obra, se fue separando a los trabajadores que no eran necesarios para la terminación. Ni siquiera lo intentó acreditar ni se lo alegó en el escrito de responde por lo que no cabe analizar este argumento esbozado en agravios por el principio de la congruencia. Si es atendible en cuanto ataca que el magistrado lo haya considerado una "practica discriminatoria" en sus fundamentos. El art. 1 de la ley 23.592 establece:

> "Quien arbitrariamente impida, obstruya restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del denunciado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos."

El actor sostiene que el despido constituye una conducta discriminatoria al afectar su libertad sindical y pleno ejercicio de sus derechos y garantías con resguardo constitucional (fs. 40 vta.) pero no hubo en autos "un pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización" que hagan aplicable la ley en cuanto establece la procedencia del derecho pedir la reparación del daño material o moral.

El actor ante un despido en violación del art. 48 de la ley 23.551 pudo, ejercitando la opción del art. 52 de la misma ley, demandar por vía sumarísima la reinstalación en su puesto con más los salarios caídos durante la tramitación o el restablecimiento de las condiciones de trabajo. Y ordenada la reinstalación, si el empleador no cumpliere con la decisión

judicial firme, el juez podría aplicar las disposiciones del art. 666 bis del Código Civil durante el período de vigencia de su estabilidad.

A mi juicio no corresponde en este caso aplicar el art. 1 de la ley 23.592 para considerar este despido discriminatorio. Lo considero un despido de un delegado gremial sin la previa exclusión de tutela sindical y por lo tanto base para reclamar la reinstalación o bien una indemnización. Con el criterio del actor todo despido de un delegado gremial sin exclusión previa de la tutela permitiría acumular dos indemnizaciones.

En el caso no advierto que existan actos u omisiones discriminatorias determinadas por motivos de raza, religión, nacionalidad, ideologías, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. Debe agregarse que se intentó una retractación lo que permite descartar el ánimo discriminatorio. Por ello entiendo atendible este agravio por no estar acreditado el motivo de procedencia de la indemnización del daño moral que la sentencia como discriminatorio acuerda. Debe modificarse la sentencia en este punto.

En un tercer agravio se criticó la sentencia en cuanto otorga al actor indemnización por daño moral sin prueba concreta ni análisis individualizado fundándose en el pretendido daño *in re ipsa* (por el hecho en sí) en contra del deber de motivación y la jurisprudencia que exige acreditar la afectación extrapatrimonial. Transcribe las consideraciones con las que el magistrado analiza el rubro y cita doctrina y jurisprudencia para sostener que las consideraciones del magistrado tiene por configurado el daño moral con fundamentos teóricos y dogmáticos de la materia que no coincide con el planteo de la demanda donde se reclamó la indemnización del daño moral por despido discriminatorio. Ya me referí al punto al resolver la anterior cuestión. Quiero agregar que tampoco

puede sostenerse la sentencia si analizamos la procedencia del daño moral por el despido. La ley 23551 en su art. 52 establece en los casos de despido del delegado gremial sin exclusión de la estabilidad gremial, una indemnización tarifada para los casos en que el operario opte por la indemnización que se establece para estos casos en la última parte del artículo citado. Ergo, si además de las naturales molestias y afectación, quien reclama daño moral debe acreditar la magnitud de la lesión no patrimonial, prueba que no se produjo en autos.

El cuarto agravio que merece mi atención es el que ataca la sentencia por haberse omitido el planeo subsidiario relativo al tiempo de duración del mandato del delegado gremial en este caso en que fuera designado para la realización de una obra específica al momento de conceder la indemnización.

El art. 51 de la ley 23551 determina:

> "La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo. Cuando no se trate de una suspensión general de actividades, pero se proceda a reducir el personal por vía de suspensiones o despidos y deba atenderse el orden de antigüedad, se excluirá para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en esta ley"

En la sentencia el magistrado con apoyo en el informe de Y.P.F. de PE895368/2023 establece que la finalización de la obra por prorroga se extendió al 31/07/2018, que no han discutido las partes y lo invoca el recurrente en agravios. Ergo es admisible parcialmente el agravio y debe reducirse la admisión del rubro por los meses restantes de vigencia de su designación como delegado gremial.

Pero debo rechazar el agravio en cuanto pretende que se lo exima del pago del año de estabilidad. En efecto admitir la pretensión del demandado volvería letra muerta la estabilidad que se garantiza por ley, habida cuenta que si se despide al delegado gremial un mes antes de la terminación de la obra se vuelve inicua la estabilidad abonando un mes de protección. El

delegado tiene estabilidad hasta el último día de la obra en este caso. Y por ello es el último en ser despedido.

Por ello se admite parcialmente el agravio, manteniendo la indemnización del pago de las remuneraciones por el año de estabilidad posterior a la finalización de la obra y reducir a seis meses la indemnización del art. 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales. La indemnización del art. 52 debe reducirse a seis meses hasta la finalización de la obra a razón de $49.000 o un total de $294.000 más el año posterior de estabilidad fijado en la sentencia en $ 588.000 lo que da un total de $882.000. Así lo voto y propongo al Acuerdo.

Se agravió el recurrente criticando que la sentencia aplica la tasa pasiva promedio del BCRA, que no fuera peticionada por el actor en la demanda recalcando que el actor pidió la tasa activa del Banco Nación, que resulta aplicable en el fuero y resultar desproporcionada.

Sostiene que la tasa pasiva representa un 1.341,99% mientras que la tasa del Banco Nación equivale al 433,75% y lo califica de exorbitancia.

El agravio no merece acogida toda vez que el magistrado se limitó a aplicar la tasa establecida por el Excmo. Tribunal Superior de Justicia de la provincia como doctrina casatoria y se aplica tanto a los créditos a percibir por los trabajadores como a las condenas a abonar por las empleadoras. Propongo al Acuerdo rechazar este agravio.

VI.- Que por las razones expuestas y con el limitado alcance determinado en los considerandos anteriores respondo en forma negativa a la primera cuestión sometida al Acuerdo.

A LA PRIMERA CUESTIÓN la Dra. Bard dijo:

VII.- Coincido con el primer votante en que la sentencia en crisis, con el limitado alcance establecido no es justa, Adhiero a su voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN el Dr. Monelos dijo:



VIII.- Que por las razones expuestas propongo al Acuerdo dictar el siguiente pronunciamiento: 1) Recordar al Sr. Juez de la instancia que antes del vencimiento del plazo para dictar sentencia debe solicitar la prórroga del plazo a este tribunal (Art. 12 inc. c ley 1444 y 168 del CPCC por remisión del último párrafo del art. 121 ley 1444). 2) Admitir parcialmente los agravios contra la sentencia modificándola en cuanto calificó el despido discriminatorio dejando establecido que estamos frente a un despido de delegado gremial sin la previa exclusión de la tutela sindical de la que gozaba. Se la modifica además en cuanto admite la procedencia del daño moral que se rechaza y reduce la procedencia de la indemnización del art. 52 de la ley 23.551 a la suma de ochocientos ochenta y dos mil pesos ($882.000) y confirmarla en lo demás que decide. Las costas de la instancia se imponen a la demandada por el principio objetivo de la derrota (art. 68 del CPCC). 3) Diferir la regulación de honorarios hasta tanto obre en autos regulación en la instancia de origen. 4) Tener presente la reserva del caso federal formulado por la demandada en PE 1803301/2025. 5) Regístrese, notifíquese y oportunamente vuelvan los autos al Juzgado de origen.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN la Dra. Bard dijo:

IX.- Considero justa y conforme lo decidido al tratar la primera cuestión. Adhiero al voto que antecede.

Por ello se dicta la siguiente sentencia:

Caleta Olivia, 29 de agosto de dos mil veinticinco

Y CONSIDERANDO:

Lo deliberado y conclusiones establecidas en el Acuerdo transcripto precedentemente, resultado de la votación citas legales y lo dispuesto por el art. 44 de la ley 1 Orgánica del Poder Judicial, la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Segunda Circunscripción Judicial

F A L L A:

1) Recordar al Sr. Juez de la instancia que antes del vencimiento del plazo para dictar sentencia deber solicitar la prórroga del plazo a este tribunal (Art. 12 inc. c ley 1444 y 168 del CPCC por remisión del último párrafo del art. 121 ley 1444).

2) Admitir parcialmente los agravios contra la sentencia modificándola en cuanto calificó el despido discriminatorio dejando establecido que estamos frente a un despido de delegado gremial sin la previa exclusión de la tutela sindical de la que gozaba. Se la modifica además en cuanto admite la procedencia del daño moral que se rechaza y reduce la procedencia de la indemnización del art. 52 de la ley 23.551 a la suma de ochocientos ochenta y dos mil pesos ($882.000) y confirmarla en lo demás que decide. Las costas de la instancia se imponen a la demandada por el principio objetivo de la derrota (art. 68 del CPCC).

3) Diferir la regulación de honorarios hasta tanto obre en autos regulación en la instancia de origen.

4) Tener presente la reserva del caso federal formulado por la demandada en PE 1803301/2025.

5) Regístrese, notifíquese y oportunamente vuelvan los autos al Juzgado de origen. El Dr. Fernández firma sin emitir opinión por no existir disidencia.

GRISELDA I. BARD
Jueza de Cámara presidenta

HORACIO M. J. FERNANDEZ
Juez de Cámara

HUMBERTO EDUARDO MONELOS
Juez de Cámara

ANTE MI:

CAROLINA M. LIMA
Secretaria de Cámara