



Poder Judicial de la Nación

CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA FERIA

Expte N° 53012/2024 - SINDICATO DEL PERSONAL DE
INDUSTRIAS QUIMICAS Y PETROQUIMICAS ZARATE c/ FADEMI
S.A. s/JUICIO SUMARISIMO

Sentencia Interlocutoria nro. 17

VISTO Y CONSIDERANDO:

En la ciudad de Buenos Aires, luego de deliberar en forma remota y virtual mediante los canales electrónicos disponibles, a fin de considerar los recursos deducidos en autos los integrantes de la Sala de FERIA, practicado el sorteo pertinente, en la fecha de firma indicada al pie de la presente proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación.

La Dra. **Andrea E. García Vior** dijo:

I- Llegan los autos a la Alzada, previa habilitación de la feria judicial decidida en primera instancia, en virtud del recurso de apelación concedido el 30/12/24 contra la sentencia de grado que, previo asumir la competencia, viabilizar la vía del amparo sindical y ordenar correr traslado de la acción en los términos del art 498 del CPCCN, desestimó la medida cautelar peticionada al no considerar configurada la verosimilitud del derecho invocado ante el “complejo escenario fáctico” que emerge de las constancias de la causa.

II- Al expresar agravios el Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de Zárate sostuvo, entre otras cosas, que se encuentran debidamente acreditados los extremos fácticos denunciados en autos, como así también el marco normativo constitucional, suprallegal y legal de reconocimiento y tutela de los derechos derivados de la libertad sindical; que resulta verosímil -con una mayor intensidad de la exigible en el prieto marco de una medida precautoria- el amparo que la normativa constitucional, suprallegal, legal y la doctrina de la CSJN reconocen a los derechos de

Fecha de firma: 10/01/2025

Firmado por: ANDREA ERICA GARCIA VIOR, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: MARIO SILVIO FERA, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: GABRIEL DE VEDIA, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: FLORENCIA BONOMO TARTABINI, PROSECRETARIA LETRADA



#39600687#441547764#20250110131531049

titularidad de los trabajadores representados en autos, y a los de titularidad de la propia entidad sindical que -según se invoca- han resultado vulnerados por el actuar de la empresa FADEMI S.A.

En cuanto al sustento fáctico de su pretensión señaló que tanto los vínculos laborales de los veinticinco trabajadores representados, como la forma y fundamentación dada a sus despidos surge clara del intercambio telegráfico mantenido con cada uno de ellos (agrupados por similitud de circunstancias en cuatro grupos) y que en todos los casos FADEMI S.A. fundó su decisión resolutoria sosteniendo que “..la paralización de tareas resuelta como expresión colectiva de solidaridad con compañeros despedidos excede el marco legítimo de acción directa y no encuentra amparo constitucional. Además de no corresponder a un interés colectivo...”.

A su vez, en el recurso se individualizan las piezas documentales que darían cuenta del inicio del conflicto colectivo que desencadenó la medida de acción directa dispuesta para el 19/9/24, en fecha 28/6/24; la convocatoria al paro de actividades decidida por la entidad sindical el 12/9/24 y la toma de conocimiento de todo lo actuado tanto por parte de la empresa, como de las autoridades provinciales y nacionales en materia laboral, en tiempo propio.

Cuestiona la no admisión de la medida de tinte innovativo por las razones que expone. Desarrolla argumentos en cuanto al fondo y señala la gravedad de otorgarle eficacia -siquiera temporal- a una medida patronal claramente ilícita e impeditiva de cualquier tipo de reivindicación social en un marco de grave crisis social, económica y ocupacional. Vuelve a fundar el peligro en la demora en términos similares a los expuestos en el inicio -ya que sobre el punto en primera instancia no hubo pronunciamiento- y, por las demás razones que expone, solicita se revoque en el punto apelado la sentencia de primera instancia y se haga lugar a la reinstalación provisional de los trabajadores despedidos que se individualizan en su [presentación inaugural](#).





Poder Judicial de la Nación

CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA FERIA

IV- La circunstancia de que la medida cautelar coincida en su objeto –aunque no en su alcance- con lo que eventualmente sea materia de la cuestión de fondo, no impide viabilizar un planteo como el formulado en el inicio por cuanto, como lo ha sostenido la Corte Suprema de la Nación en los autos “Álvarez, Maximiliano c/ Cencosud SA” (Fallos 333:2306), resulta admisible la reinstalación –incluso cautelar- del trabajador despedido cuando se evidencia una motivación claramente lesiva de derechos fundamentales en la decisión extintiva. En el caso los intereses afectados no hacen a la actividad gremial o aforada de las personas involucradas -que en principio solo habrían adherido a una medida de fuerza convocada por el sindicato que las representa-, sino al libre ejercicio de los derechos derivados de la libertad sindical que gozan de la más alta protección constitucional y supralegal.

Se ha explicado en innumerables oportunidades que pueden admitirse medidas cautelares innovativas que coincidan total o parcialmente con lo que es o puede ser motivo de debate en una acción principal y ello toda vez que, a partir del caso “Camacho Acosta, Maximino c/ Grafi Graf SRL y otros” (sentencia del 7/06/1998 –JA 1998-I-465), la Corte Suprema ha dejado claramente dicho que la decisión que pudiera recaer al respecto no implica prejuzgamiento y que, cuando la tutela efectiva de los derechos así lo requiere, es admisible viabilizar medidas de carácter anticipatorio; siempre que se verifiquen, en forma *suficientemente clara*, los presupuestos de hecho que hacen a la *verosimilitud del derecho* y al *peligro en la demora* (CSJN, 29/08/2017, “Barrera Echavarría María y otros c/ Lotería Nacional Soc. del Estado s/ Acción de amparo”, Fallos 340:1136, entre muchos otros).

V- En el caso bajo examen se peticiona una medida cautelar en cuyo marco el sindicato demandante sostiene la nulidad de los despidos comunicados por FADEMI S.A. a quienes adhirieron a una huelga por él convocada en el marco del conflicto colectivo, en el que tomara intervención la autoridad administrativa pertinente y la propia emplazada, consistente en

Fecha de firma: 10/01/2025

Firmado por: ANDREA ERICA GARCIA VIOR, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: MARIO SILVIO FERA, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: GABRIEL DE VEDIA, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: FLORENCIA BONOMO TARTABINI, PROSECRETARIA LETRADA



#39600687#441547764#20250110131531049

un paro de actividades de mera abstención de prestar tareas (ver [escrito de inicio](#))

Como lo sostuvo la Sala II de esta Cámara *in re* “Vera, Juan Pablo c/ Cromosol SA” (SI 58585 del 5/12/09), la verosimilitud del derecho debe ser entendida como la mera probabilidad de que éste exista y no como una incontestable realidad -que sólo se logrará al agotarse el trámite respectivo mediante la sentencia definitiva-, por lo que, a la luz del criterio sustentado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos “Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales” (sentencia del 11/11/08 –A.201.XL), en materia de libertad sindical y discriminación, se impone adoptar un criterio amplio de interpretación, en salvaguarda de los derechos y libertades como las invocadas

En tal sentido, se estima conveniente referir que, incluso cuando se prescinda de la especial protección que la ley 23551 otorga a los trabajadores y sus entidades representativas (art. 47 Ley 23551) -lo que sólo se sostiene a manera de hipótesis-, se impone ponderar que, como se sostuvo en la ya citada causa “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” (SD 95.075 del 25/6/07), resulta aplicable también a las relaciones laborales lo dispuesto en la ley 23592, por lo que de aportarse elementos que permitan vislumbrar la posible motivación discriminatoria del o los actos atacados, por aplicación del criterio amplio que en materia de apreciación de la prueba ha adoptado el Máximo Tribunal al emitir su fallo *in re* “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, (sentencia del 15/11/2011, P.489, XLIV), no corresponde exigir a la reclamante, plena prueba de los actos lesivos de derechos humanos expresa y ampliamente reconocidos, menos aún en el contexto de un análisis cautelar.

Así se ha señalado que, para la admisión de una pretensión cautelar no es menester efectuar un examen de certeza del derecho





Poder Judicial de la Nación

CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA FERIA

invocado y pesa sobre quién la solicita la carga de acreditar prima facie la existencia de su verosimilitud y el peligro irreparable en la demora, pues resulta exigible que se evidencien, en el ceñido marco incidental, las razones que la justifican (doct. Fallos 307:2267; 317:978; 322:1135; 323:337 y 1849; etc. – ver También sentencia de la Sala II de esta Cámara [CNT 012908/2023, “SOSA RIOS, YOEL ALEJANDRO C/ BRIDGESTONE ARGENTINA S.A.I.C. S/ JUICIO SUMARISIMO”](#)).

Desde tal perspectiva, la abundante prueba instrumental acompañada por la parte actora avala los extremos enunciados en la versión inicial. La forma, causal y oportunidad de los despidos y su motivación clara en la adhesión al paro de actividades surge prima facie acreditada del análisis de la documental aportada en las piezas pertinentes de los adjuntos 1 a 9 -ver presentaciones del 22/12/24, en especial a partir de la página 20 del primer anexo-.

La plataforma fáctica que emerge de los hechos descriptos y de su documental respaldatoria lleva a ponderar que, pese a las circunstancias que pudieran alegarse sobre la base de las reformas introducidas por la ley 27742 a los arts. 242 y 245 bis de la LCT o de cualquier otra norma de similar ^[1] factura , las previsiones de los arts. 47 de la ley 23551 y de la ley 23592, analizadas a la luz de las normas constitucionales y supralegales invocadas en la demanda y de conformidad con las claros y específicos lineamientos fijados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la [Opinión Consultiva 27/21](#) impiden en principio validar la unilateral decisión de la empleadora de arrogarse la facultad de declarar ilegítima una medida de acción sindical y, sobre tal base, disponer la cesantía de los huelguistas.

El Convenio OIT N° 98 en su art. 1° dispone: “(...)1.1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2.(...)2.2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra



todo acto que tenga por objeto: (...) b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (...)”.

A su vez, como recuerda el apelante, *el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. ha dictaminado que: “Nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo”. (270° informe, caso n° 1460, párr. 63; y 272° informe, caso n° 1506, párr. 132). (“La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T., 4° Edición Revisada, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.1996, p.161, párr.748).*

En el prieto marco de esta pretensión cautelar -deducida por el sindicato actor por sí y en representación de los trabajadores despedidos, cuya representatividad no cabe desconocer- debe considerarse que la huelga constituye un derecho protegido en forma expresa por la propia Constitución Nacional (art. 14 bis), que también se la considera un derecho fundamental en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8°), en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (art. 27) en la Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art.8) y en los Convenios Nros. 87 y 98 sobre Libertad Sindical.

No cabe aquí detenerse en mayores desarrollos con sustento en lo sostenido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en su Opinión Consultiva 27/21 (O.C. 27/21) al requerírsele la interpretación de algunos artículos de la Carta de la OEA, de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), del Protocolo de San Salvador, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y de la Convención de Belem Do Pará, porque sólo compete a este tribunal el análisis





Poder Judicial de la Nación

CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA FERIA

de *verosimilitud del derecho* invocado, a fin de analizar la procedencia de las reinstalaciones cautelares solicitadas.

Sin embargo, no es posible que un tribunal de justicia desoiga en el marco de las vías de hecho aquí denunciadas lo señalado por dicho tribunal internacional en su calidad de intérprete auténtico y último de la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual conforme el art. 75 inc. 22 CN posee jerarquía constitucional -al igual que los otros Tratados allí incluidos- “...en las condiciones de su vigencia” (cfr. CSJN in re “Girolodi” ente otros). Adviértase que en su párrafo 112 la OC 27/21 -antes mencionada y para mayor recaudo, linkeada- estableció que “En materia de libertad sindical, los Estados deben adoptar todas aquellas medidas de carácter político, administrativo y cultural, con perspectiva de género, que promuevan la salvaguarda de la libertad sindical, fomenten el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la eficacia del accionar colectivo” (párr. 112).

Por lo demás, según la CIDH *la huelga constituye un medio legítimo de defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales. Se trata de un recurso que ejercen los trabajadores y las trabajadoras como medio de presión sobre el empleador a fin de corregir una injusticia, o bien para la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en las empresas y que interesan directamente a los trabajadores y las trabajadoras* (párr. 96), conceptualización, prima facie, impediría legitimar la calificación de la medida adoptada por los trabajadores de FADEMI S.A. que efectuara esta última.

Tal como lo sostuviera la Corte en el ya mencionado caso “Alvarez c/Cencosud”, *“La reinstalación guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación de los daños irrogados por un despido, ya que el objetivo primario de las reparaciones (remedies) en esta materia debería ser la rectificación o*



restitución en lugar de la compensación, en tanto esta última sólo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado”

A mi juicio el criterio interpretativo delineado por el Máximo Tribunal en materia de derechos fundamentales con sustento en la Constitución Nacional y normativa supralegal -plenamente vigente y operativa- (ver también precedentes “Aquino”, “Vizzoti”, “Sisnero”, “Caminos” -Fallos 344:1336-, “Pellicori” -Fallos 334:1387-, “Farrell” -Fallos 341:29, y “Monteagudo” -Fallos 337:1142 entre muchos otros) no puede entenderse desplazado por una norma de inferior jerarquía que parecería introducir en el ámbito de operatividad de las normas tutelares de los derechos humanos una discriminación peyorativa -y exclusiva- en perjuicio de los trabajadores como sujetos de preferente tutela constitucional, por lo que sin que lo expuesto implique sentar posición definitiva sobre lo que hace al fondo del amparo, cabe dejar expuesta la dudosa constitucionalidad del art.

245 bis LCT (conf. ley 27742)^[2] si se interpretara a tal norma aplicable o impeditiva del progreso de la reinstalación provisoria propuesta.

Por otra parte, dada la índole y gravedad de lo que se denuncia como acontecido en el marco del conflicto colectivo ente el sindicato actor y la firma FADEMI S.A., cabe ceder en el análisis del recaudo de peligro en la demora por cuanto, como reiteradamente se ha señalado “los recaudos de procedencia de las medidas cautelares aparecen de tal modo entrelazados que a mayor verosimilitud del derecho cabe no ser tan exigente en la apreciación del peligro del daño y, viceversa, cuando existe el riesgo de un daño extremo e irreparable, el rigor del “fumus” se puede atemperar” (Cfr. C.N.Fed.Cont.Adm., Sala I, 28.4.98 in re “Procaccini, Luis M. Y otro c/ Ministerio de Economía y otro”, L.L. 1999-A, 143).

No obstante ello, no puede desconocerse la urgencia que se invoca para la obtención de una medida que, a su vez, resguarde, la





Poder Judicial de la Nación

CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA FERIA

posibilidad de ejercicio de acciones reivindicativas eficientes por parte de las representaciones sindicales y los particulares sujetos afectados en un marco de particular incertidumbre. En sí, además de la subsistencia de la fuente de ingresos respecto de los trabajadores despedidos, cabe entender urgente el necesario resguardo de un derecho humano fundamental como lo es el derecho de huelga.

En suma, por lo expuesto, cabe considerar satisfecho también el requisito de peligro en la demora y ello dada la especial naturaleza de los derechos en juego.

En base a todo lo expuesto es que, en salvaguarda de los derechos y libertades invocadas por el peticionario, corresponde revocar la decisión apelada y hacer lugar a la medida cautelar peticionada ordenando la reinstalación de los trabajadores individualizados en el inicio dentro del plazo de cinco días de notificada esta sentencia, bajo apercibimiento de aplicar las astreintes que disponga la señora Jueza *a quo* en caso de incumplimiento (art. 804 del Código Civil y Comercial), con la expresa aclaración de que el análisis aquí efectuado ha sido exclusivamente en el marco de esta medida cautelar, sin que ello implique en modo alguno, adelantar opinión sobre la suerte final del eventual reclamo de fondo.

En atención a la índole de la cuestión planteada, corresponde imponer las costas de la incidencia en el orden causado (art. 37 CPCCN).

El Dr. Mario S. Fera dijo:

Reseñados los antecedentes del caso en el voto de mi distinguida colega en términos que -según estimo- queda suficientemente planteada la plataforma fáctica y procesal en que cabe pronunciarse en esta instancia revisora de feria, he de disentir respetuosamente con su propuesta revocatoria de lo resuelto en primera instancia. Ello en el entendimiento de que, dentro del limitado marco de examen circunscripto a una cuestión



cautelar, no corresponde adentrarse en el análisis de la cuestiones de fondo ínsitas en el escrito de demanda ni determinar, por el momento, la extensión al caso de la resolución definitiva de precedentes a los que ha hecho alusión.

Por el contrario, ciñéndome estrictamente al criterio que he dejado expuesto en numerosos casos análogos en los que se debate la posible configuración de un despido motivado en la actividad sindical, a cuyos fundamentos habré de remitirme, no encuentro configurado en autos el requisito de verosimilitud en el derecho (v. del registro de la Sala IX de esta Cámara, in re, “Di Giovanni Nicolás c/Galeno ART S.A. s/Acción de Amparo” SD 26212 del 18/7/19), máxime -a los efectos cautelares- dentro del marco de las normas legales en que se encuadra la situación *sub examine* -al margen del juicio de compatibilidad de dichas normas con otras normas superiores que pueda determinarse más adelante en el proceso- y las particularidades que presentan medidas cautelares como la solicitada desde el enfoque que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha efectuado en situaciones análogas.

Ello es así, pues entiendo que la invocada verosimilitud en el derecho no puede ser considerada con una suficiencia tal que permita dar cabida a la petición, sumada a las circunstancias temporales del caso ya aludidas que tampoco podrían ser alcanzadas -al menos en un examen precautorio- por la configuración del invocado peligro en la demora. De tal modo, según mi parecer, no se verificaría la necesaria concurrencia de los dos requisitos que deben estar presentes a efectos de decidir en sentido revocatorio. A su respecto, destaco que lo dicho es al sólo efecto de resolver la medida cautelar por parte de este tribunal de feria, vale decir que no causa estado, y sin menoscabar las facultades del tribunal de radicación natural de la causa; todo lo cual significa que, en modo alguno, se emite en este voto opinión respecto al fondo mismo de la contienda, que -según mi entender- corresponde que en base al examen completo de la complejidad fáctica y jurídica planteada sea resuelto en una oportunidad posterior.





Poder Judicial de la Nación

CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA FERIA

En conclusión, según los términos precedentes, dejo expresada mi propuesta confirmatoria de lo resuelto en primera instancia dentro del marco temporal del presente receso.

El **Dr. Gabriel de Vedia** dijo: Que por análogos fundamentos adhiero al voto de la Dra. Andrea García Vior.

En consecuencia, por lo expuesto **el Tribunal RESUELVE:** 1) Revocar la decisión apelada y hacer lugar a la medida cautelar solicitada, ordenando la reinstalación de los trabajadores individualizados en el inicio dentro del plazo de cinco días de notificada esta sentencia, bajo apercibimiento de aplicar las astreintes que disponga la señora Jueza *a quo* en caso de incumplimiento (art. 804 del Código Civil y Comercial), con la expresa aclaración que el análisis aquí efectuado ha sido exclusivamente en el marco de esta medida cautelar, 2) Declarar las costas de la Alzada en el orden causado. 3) Regístrese, notifíquese y oportunamente, devuélvase.

Andrea García Vior Mario Fera Gabriel de Vedia
Jueza de Cámara Juez de Cámara Juez de Cámara

Florencia Bonomo Tartabini
Prosecretaria Letrada de Cámara

[1] Ver al respecto Ackerman, Mario E., *La reforma laboral en la ley 27742 y su reglamentación*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2024, págs.. 262 y siguientes.

[2] Ver Arese, César, “*Despido discriminatorio del 245 bis de la Ley de Contrato de Trabajo: el (menos) precio de los derechos humanos*” Dossier N°10 : suplemento digital :Reforma Laboral de Ley de Bases, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, p. 118 y ss



Fecha de firma: 10/01/2025

Firmado por: ANDREA ERICA GARCIA VIOR, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: MARIO SILVIO FERA, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: GABRIEL DE VEDIA, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: FLORENCIA BONOMO TARTABINI, PROSECRETARIA LETRADA



#39600687#441547764#20250110131531049