



VIEDMA, 10 de agosto de 2026.

Reunidos en previo Acuerdo los señores Jueces y las señoras Juezas del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, Sergio G. Ceci, Liliana Laura Piccinini, Sergio M. Barotto, María Cecilia Criado y Ricardo A. Apcarian, con la presencia del señor Secretario, Gabriel C. Paparelli, para pronunciar sentencia en los autos caratulados: "**GALLARDO, VIVIANA; MUENA, RICARDO; VILLARROEL, LUIS ANTONIO Y RODRIGUEZ, AGUSTIN NICOLAS C/ MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS DE BARILOCHE Y BRECA AROS, JAIME ENRIQUE S/ DENUNCIA ART. 72 LEY 5631 S/ INAPLICABILIDAD DE LEY**" (Expte. N° BA-01427-L-2024), elevados por la Cámara Primera del Trabajo de la IIIa. Circunscripción Judicial, con asiento de funciones en la ciudad de San Carlos de Bariloche, con el fin de resolver el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por las demandadas, con fecha 12-09-25 y 15-09-25; deliberaron en orden al fallo a dictar en esta etapa, de lo que da fe el Actuario. Se transcriben a continuación los votos emitidos, conforme al orden de sorteo previamente practicado, respecto de las siguientes:

C U E S T I O N E S

1ra. ¿Es fundado el recurso?

2da. ¿Qué pronunciamiento corresponde?

V O T A C I Ó N

A la primera cuestión el señor Juez Sergio G. Ceci dijo:

1. Antecedentes de la causa:

Mediante sentencia de fecha 26 de agosto de 2025, la Cámara Primera del Trabajo de la IIIa. Circunscripción Judicial con asiento de funciones en la ciudad de San Carlos de Bariloche, hizo lugar a la demanda interpuesta por Viviana Gallardo, Ricardo Muena, Luis Antonio Villarroel y Agustín Nicolás Rodríguez, considerando al señor Jaime Enrique Breca Aros responsable de haber llevado a cabo, en el curso del año 2024 en el contexto de encontrarse a cargo de la Delegación El Condor de la Municipalidad de la ciudad de San Carlos de Bariloche y en el ejercicio de su cargo de Delegado, conductas



configurativas de violencia laboral. Condenó solidariamente a la Municipalidad de la ciudad de San Carlos de Bariloche por las conductas adjudicadas al señor Jaime Enrique Breca Aros y como medida de acción afirmativa de repetición intimó al funcionario a acreditar su formación y capacitación a su cargo en prevención y erradicación de la violencia laboral y de género; todo ello mediante certificación formal, expedida por Institución Educativa competente u Organismo oficial; intimó a la Municipalidad de San Carlos de Bariloche a implementar un curso y capacitación a todo el personal de la Delegación El Condor en los términos de la Ordenanza 2241-CM-2011 y Capítulo XVII del Estatuto de Obreros y Empleados Municipales - Ordenanza 137/88. Intimó al funcionario político Jaime Enrique Breca Aros a que instrumente los mecanismos necesarios para las siguientes acciones: C.1) toda indicación de tareas y/o comunicación interpersonal que se deba sustanciar entre los denunciantes y su persona, se efectivice y/o instrumente a través del capataz y/o Jefe de Servicio de turno y/o Jefatura Administrativa de la Delegación El Condor; C.2) Toda autorización de salida y/o licencia se instrumente con la intervención del Jefe Directo de los denunciantes, el responsable de la Delegación y Jefatura Administrativa; debiendo en caso de negativa ser fundada entregando copia de la misma al interesado; C.3) Todo otorgamiento de horas extras deberá ser equitativamente distribuido por área, turno y sector. Por último, ordenó como medida de reparación que el denunciado Jaime Enrique Breca Aros documente bajo nota formal, con membrete de la MSCB, firmada por él y archivo en cada legajo, las disculpas y el compromiso por él ofrecidos en ocasión de la audiencia registrada en Movimiento I0022.

En lo sustancial, la Cámara tuvo por acreditados los hechos denunciados sobre la base de la prueba testimonial producida en audiencia, concordante con el informe social incorporado. De dicha valoración concluyó que el trato dispensado por el funcionario resultó innecesariamente hostil, autoritario y desconsiderado, configurando conductas de maltrato laboral e institucional.

Se tuvo especialmente en cuenta que el denunciado en ejercicio de la autoridad máxima de la delegación municipal El Cóndor además de destratar y



amenazar a los empleados, habría ejercido un manejo arbitrario de permisos, licencias y asignación de horas extras, e impedido el acceso del personal a dependencias de la Delegación para refrigerio o reparo. Asimismo, se ponderó la falta de respuesta concreta por parte del funcionario y del Municipio respecto de hechos específicos de desconsideración, así como el incumplimiento de previsiones contenidas en el Estatuto Municipal relativas a condiciones de trabajo y trato digno.

Encuadró tales conductas dentro del concepto de violencia laboral e institucional, lesiva de derechos humanos fundamentales, del derecho al trabajo digno y de la dignidad de las personas trabajadoras, destacó la asimetría de poder propia de la relación jerárquica y la obligación estatal de garantizar ambientes laborales libres de violencia y discriminación.

Fundó su decisión en normas de jerarquía constitucional y convencional (arts. 14 bis y 75 inc. 22 CN; Convenio 190 OIT y demás instrumentos internacionales), en la legislación nacional y provincial en materia de prevención y erradicación de la violencia laboral y de género (entre otras, leyes 19587, 26485 y 5631), así como en la normativa municipal aplicable (Ordenanzas 137/88 y 2241-CM-2011).

Asimismo, atribuyó responsabilidad solidaria a la Municipalidad en su carácter de empleadora, por incumplimiento de los deberes de seguridad y por configurarse un supuesto de falta de servicio, al considerar acreditado que, con conocimiento de los hechos, no adoptó medidas adecuadas para prevenir ni corregir la situación denunciada.

2. Agravios del recurso del demandado (Jaime Enrique Breca Aros):

En oportunidad de articular el remedio principal, el recurrente se agravio por cuanto el Tribunal resolvió la cuestión sobre la base de hechos y circunstancias que calificó como extemporáneos, toda vez que los mismos habrían ocurrido en los meses de enero y agosto de 2024, mientras que la demanda fue promovida recién en diciembre del mismo año, es decir, con un lapso de seis meses a casi un año desde su acaecimiento. Señaló que de la exposición de los denunciantes no surgieron las razones que justificaran dicha



demora, lo que evidenció -a su criterio- que la acción constituyó una construcción destinada a eludir responsabilidades laborales. Sostuvo, asimismo, que el Tribunal no efectuó análisis alguno respecto de dicha extemporaneidad.

Consideró vulneradas las garantías constitucionales del debido proceso y de defensa en juicio, al estimar que el Tribunal resolvió sin considerar los hechos relatados por el señor Breca, ni la prueba por él aportada. Indicó que la sentencia careció de fundamentación suficiente, porque omitió desarrollar un análisis pormenorizado de los actos y normas invocadas por su parte, en particular aquellos atribuidos al señor Breca que, según sostuvo, se enmarcaron en el legítimo ejercicio de las facultades de dirección y organización, orientadas a garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Manifestó que los hechos denunciados no configuraron actos de violencia laboral, sino que evidenciaron una mera disconformidad de los actores frente a medidas de orden y organización adoptadas ante incumplimientos tales como llegadas tardías o falta de registro de ingreso. Afirmó que la denuncia fue articulada con el propósito de evitar responsabilidades laborales.

En relación al hecho denunciado por el señor Luis Antonio Villarroel, señaló que la negativa a concederle una licencia no configuró un acto de violencia laboral, sino el ejercicio regular de facultades organizativas, y que el Tribunal omitió analizar si dicha decisión obedeció a razones de servicio o si su otorgamiento pudo haber afectado la prestación, sin brindar fundamentación suficiente para sostener lo contrario.

Respecto de la señora Viviana Gallardo, expresó que su desvinculación respondió a la finalización del contrato, circunstancia conocida por la agente, lo que tornó abstracto su planteo. Indicó además que no existió prueba de maltrato ni de perjuicio clínico o psicológico, extremo que tampoco fue objeto de análisis por el Tribunal.

Finalmente, sostuvo que las declaraciones testimoniales producidas no acreditaron los hechos invocados, por cuanto ninguno de los testigos presencié situaciones de violencia, limitándose a referir manifestaciones de terceros, lo que configuró prueba de oídas que no fue debidamente valorada.



Concluyó que la sentencia recurrida careció de fundamentación suficiente, incurrió en arbitrariedad e inaplicabilidad de la ley, omitió el tratamiento de cuestiones centrales y afectó las garantías de igualdad, debido proceso y defensa en juicio, configurando un pronunciamiento arbitrario.

Planteó reserva del caso federal.

3. Contestación del recurso:

Al responder el recurso presentado por el señor Jaime Enrique Breca Aros, la parte actora sostuvo que el remedio interpuesto no satisfizo las exigencias formales previstas en la Acordada 9/23-STJ, por cuanto no cumplió con los recaudos de fundamentación exigidos, limitándose a formular una crítica amplia y abstracta sin identificar con precisión la causal habilitante de la instancia extraordinaria ni rebatir concreta y eficazmente los fundamentos del pronunciamiento.

Señaló que el recurrente invocó genéricamente arbitrariedad, falta de fundamentación, violación del principio de congruencia, errónea aplicación del derecho y afectación de garantías constitucionales, sin desarrollar una crítica concreta y razonada en los términos exigidos por la normativa procesal. Asimismo, destacó que no se detalló el valor del litigio conforme lo requiere la reglamentación aplicable.

En cuanto al fondo, indicó que el impugnante reiteró argumentos ya expuestos al contestar la demanda, centrados en una disconformidad con la valoración fáctica efectuada por la Cámara, extremo ajeno al ámbito propio del recurso extraordinario. Sostuvo que las medidas dispuestas se enmarcaron en los arts. 76 inc. 1, 78 y 79 de la Ley P N° 5631, cuya finalidad es la prevención y cese de la violencia, destacando que el procedimiento prevé una audiencia con apreciación directa por parte del juez, lo que justifica la adopción de medidas incluso de oficio.

Respecto del planteo de extemporaneidad, afirmó que la introducción del concepto de "denuncia extemporánea" careció de sustento técnico-jurídico en materia de prescripción, configurando -a su entender- una pretensión infundada. Añadió que las referencias a las facultades de dirección del empleador no



resultaron conducentes, toda vez que en autos se denunciaron hechos concretos que excedieron el legítimo ejercicio de tales potestades.

Rechazó también el agravio vinculado al principio de congruencia, señalando que el proceso previsto en el art. 72 y concordantes de la Ley P N° 5631 tiene como finalidad el cese de la violencia, habilitando a los jueces a disponer medidas adecuadas al caso, incluso de oficio, por lo que no podía configurarse incongruencia. Indicó, además, que el precedente citado por el recurrente no guardó relación con la cuestión debatida ni con el régimen específico aplicable.

Concluyó que el recurso careció de las condiciones formales y sustanciales de admisibilidad, reiterando que los agravios se limitaron a cuestionar aspectos fácticos y valorativos ajenos a la instancia extraordinaria, por lo que solicitó su rechazo.

4. Agravios del recurso de la co-demandada (Municipalidad de Bariloche):

La parte recurrente se agravió por cuanto el Tribunal resolvió la cuestión sobre la base de hechos denunciados ocurridos en enero y agosto de 2024, pese a que la demanda fue interpuesta en diciembre del mismo año, lo que -sostuvo- tornó extemporáneo el planteo. Señaló que de la lectura de las denuncias y de la sentencia no surgieron hechos posteriores a agosto, limitándose los actores a invocar situaciones genéricas e imprecisas. Afirmó que tales circunstancias evidenciaron una resistencia al cumplimiento de condiciones laborales mínimas y que la sentencia omitió analizar la procedencia de la acción y la extemporaneidad de los hechos.

Se agravió asimismo porque el fallo no efectuó una correcta interpretación y valoración de los hechos. Sostuvo que los sucesos descriptos sólo reflejaron disconformidad frente al ejercicio legítimo de las facultades de dirección y organización, en particular respecto de medidas adoptadas para el control de llegadas tarde, falta de fichaje e inasistencias. Indicó que un análisis fundado habría permitido concluir que no existió violencia laboral, sino desacuerdo con las modalidades de trabajo.

En relación con el señor Luis Antonio Villarroel, manifestó que la negativa



a concederle una licencia no constituyó un acto de violencia, sino el ejercicio regular de facultades organizativas. Respecto de la señora Viviana Gallardo, sostuvo que su desvinculación obedeció a la finalización del contrato, lo que tornó abstracto su reclamo, destacando la inexistencia de constancias administrativas o médicas que acreditaran maltrato o perjuicio, extremos que no fueron analizados en la sentencia.

Por otra parte, se agravó por la violación del principio de congruencia, al entender que el Tribunal dictó un pronunciamiento extra petita. Señaló que la parte actora solicitó únicamente la designación de un intermediario en el trato entre el señor Breca y el personal de la Delegación El Cóndor; sin embargo, la condena dispuso condiciones específicas sobre la organización del trabajo que excedieron lo peticionado.

En particular, cuestionó que se ordenara canalizar toda indicación de tareas y comunicaciones a través de diversas áreas jerárquicas, así como que toda autorización de salida o licencia requiriera la intervención de múltiples responsables y que las negativas debieran fundarse por escrito. Asimismo, objetó la disposición que impuso que el otorgamiento de horas extras fuera equitativamente distribuido por área, turno y sector, pese a no haber sido solicitado por los actores.

Sostuvo que tales medidas implicaron una indebida injerencia en las facultades de dirección y organización del empleador, sin que en autos se hubiera debatido un supuesto de exceso en el ejercicio del ius variandi. Argumentó que las horas extraordinarias constituyen una excepción vinculada a las necesidades del servicio, a la idoneidad del agente y a requerimientos operativos específicos, por lo que su distribución obligatoria y uniforme resulta de imposible aplicación y ajena a lo debatido.

Concluyó que la sentencia vulneró el principio de congruencia y las garantías de defensa en juicio y debido proceso, incurriendo en arbitrariedad al dictar una condena incongruente con la demanda.

Hizo reserva del caso federal.

5. Contestación del recurso:



La parte actora contestó el traslado del recurso interpuesto por la Municipalidad de San Carlos de Bariloche, solicitando igualmente su rechazo, con costas.

Reiteró que el remedio no cumplió con los recaudos establecidos en la Acordada 9/23-STJ, al formular agravios genéricos y abstractos -arbitrariedad, falta de fundamentación, violación del principio de congruencia y errónea aplicación del derecho- sin desarrollar una crítica concreta y razonada de los fundamentos del fallo ni individualizar adecuadamente la causal extraordinaria invocada. Señaló también la omisión de consignar el valor del litigio en los términos exigidos por la reglamentación vigente.

En relación con los agravios sustanciales, sostuvo que la Municipalidad se limitó a reiterar su postura defensiva, insistiendo en la extemporaneidad de la denuncia y en el ejercicio regular de facultades de dirección, sin rebatir eficazmente la fundamentación de la sentencia. Afirmó que la alegada extemporaneidad no fue acompañada de un análisis jurídico en materia de prescripción y que los hechos denunciados fueron concretos y debidamente ponderados por el Tribunal.

Destacó que el régimen de los arts. 72 y concordantes de la Ley P N° 5631 tiene por objeto la prevención y cese de la violencia laboral, facultando a los jueces a adoptar medidas adecuadas, incluso de oficio, lo que descartó la invocada violación del principio de congruencia. Señaló, además, que el precedente citado por la recurrente no resultó aplicable al caso.

Añadió que la Municipalidad no ejerció una defensa concreta respecto de la responsabilidad solidaria que le fue atribuida, y sostuvo que, en su carácter de empleadora, debió adoptar medidas formativas y preventivas como las dispuestas en la sentencia.

Concluyó que el recurso extraordinario careció de fundamentación formal y sustancial suficiente y que los agravios introducidos versaron sobre cuestiones fácticas y valorativas ajenas a la instancia excepcional, por lo que solicitó su rechazo.

6. Análisis y solución del caso:



Ingresando en el análisis de los recursos extraordinarios interpuestos por las accionadas, adelanto mi opinión en el sentido de que el remedio deducido por el señor Jaime Enrique Breca Aros debe ser rechazado en su totalidad; en cambio, corresponde hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por la Municipalidad de San Carlos de Bariloche, por las razones que seguidamente expongo.

En atención a que ambas recurrentes articulan agravios sustancialmente coincidentes -en particular, los vinculados con la alegada extemporaneidad de la denuncia y con la valoración fáctico-probatoria efectuada por el Tribunal de grado-, corresponde abordar en primer término tales planteos, en forma conjunta.

En cuanto a la invocada extemporaneidad, el agravio no habrá de prosperar, ello es así, puesto que no se ha señalado norma alguna que establezca un plazo de caducidad específico para la promoción de la denuncia en los términos del art. 72 de la Ley P N° 5631, ni se ha articulado una defensa de prescripción. La mera referencia al lapso transcurrido entre algunos de los hechos denunciados y la interposición de la acción resulta insuficiente, por sí sola, para descalificar la procedencia del planteo.

En tal contexto, no puede soslayarse las especiales dificultades que enfrentan las personas trabajadoras que son víctimas de violencia laboral para exteriorizar y probar judicialmente situaciones de maltrato, particularmente cuando se trata de conductas reiteradas, naturalizadas en el ámbito de trabajo y desplegadas en el marco de una relación jerárquica asimétrica. Pretender que la denuncia deba formularse de modo inmediato, bajo pena de descalificación, importaría desconocer la dinámica propia de este tipo de conflictividad.

En lo que respecta a la crítica dirigida contra la valoración probatoria, las recurrentes persiguen, en definitiva, una nueva ponderación de las constancias de la causa, sosteniendo que los testimonios únicamente reflejaron disconformidad frente al ejercicio legítimo de las facultades de dirección y organización.

Sin embargo, contrariamente a lo afirmado, del examen de la sentencia



surge que la Cámara efectuó un análisis pormenorizado y fundado de la prueba testimonial producida en audiencia, la cual, apreciada en conjunto con el resto de los elementos incorporados, fue considerada idónea para conformar un cuadro indiciario suficiente acerca de la veracidad de los hechos de hostigamiento denunciados y de su configuración como maltrato laboral.

Cuando se encuentran comprometidos derechos fundamentales -como el derecho a desempeñarse en un ambiente laboral libre de violencia y trato degradante-, los hechos concretos y concordantes relatados por los testigos pueden habilitar una presunción razonable de lesión, desplazando hacia la parte demandada la carga de aportar prueba eficaz para desvirtuarla. No puede el empleador ampararse sin más en la invocación genérica de sus facultades de dirección y organización para justificar conductas que, en su modalidad y contexto, resultan objetivamente descalificadoras o humillantes.

Cabe recordar que es doctrina reiterada de este Superior Tribunal de Justicia que las cuestiones relativas al análisis y valoración de las constancias probatorias -como acontece en el caso con las declaraciones testimoniales y al informe social- se encuentran reservadas a los jueces de la causa y resultan, en principio, ajenas a la instancia extraordinaria, salvo que se demuestre de modo palmario la existencia de absurdo o arbitrariedad, extremos que no se verifican en autos.

Tal criterio se armoniza con el sistema de apreciación en conciencia consagrado por el art. 55 inc. 1 de la Ley P N° 5631, que otorga a los jueces laborales amplias facultades valorativas.

En el sub examine no se advierte que la decisión adoptada por la Cámara incurra en absurdo, contradicción o irrazonabilidad manifiesta. Antes bien, el pronunciamiento exhibe un desarrollo argumental suficiente, con expresa indicación de los elementos probatorios valorados y de las razones que condujeron a tener por configurada la violencia laboral atribuida al señor Brea Aros, así como la responsabilidad solidaria de la Municipalidad en su carácter de empleadora, por omisión en el deber de prevención y control.

Debe enfatizarse que, aun cuando el análisis efectuado por el Tribunal



sobre cuestiones planteadas pueda resultar opinable o discutible, esa sola circunstancia no es suficiente para tener por demostrado un supuesto de arbitrariedad o absurdidad, habida cuenta de que lo que habilita la revisión casatoria no es cualquier equívoco o disentiimiento. Antes bien, es necesario que se configure un desarreglo en la base del pensamiento, una falla palmaria del raciocinio, es decir, un error extremo o una insostenible o grosera desinterpretación de las constancias objetivas que resultan de la causa, nada de lo cual aparece configurado en el presente caso (cf. STJRNS3: Se. 44/16 "Butron"; Se. 25/19 "Argañaraz").

En tales condiciones, los recursos bajo análisis no contienen una crítica concreta y razonada del fallo, sino que exteriorizan, en lo sustancial, una discrepancia subjetiva con la conclusión alcanzada por el Tribunal de mérito. El pronunciamiento impugnado revela una fundamentación suficiente en orden a los hechos y al derecho aplicable, satisfaciendo las exigencias constitucionales de validez de los actos jurisdiccionales.

Por otra parte, a tenor del último agravio planteado por la Municipalidad de San Carlos de Bariloche, relativo a la alegada indebida injerencia en las facultades de dirección y organización del empleador, adelanto que el mismo habrá de prosperar.

En efecto, si bien el proceso previsto en el art. 72 y concordantes de la Ley P N° 5631 tiene como finalidad primordial el cese y la prevención de la violencia laboral, habilitando a los magistrados a disponer determinadas medidas conducentes a tal objetivo, ello no autoriza a avanzar sobre el núcleo esencial de las potestades de organización y dirección propias del empleador más allá de lo estrictamente necesario para restablecer el derecho vulnerado.

Del análisis de la sentencia recurrida se advierte que, junto con las medidas razonablemente orientadas a evitar el contacto directo conflictivo entre el funcionario denunciado y los trabajadores -tales como la canalización de comunicaciones a través de un superior intermedio-, el Tribunal dispuso otras previsiones que inciden de manera directa y general en la organización del servicio, sin que tales extremos hubieran sido objeto de debate específico ni



resulten indispensables para el cese de la conducta lesiva verificada.

En particular, la orden de que toda autorización de salida o licencia deba contar con la intervención conjunta de diversos responsables jerárquicos, así como la exigencia de fundar por escrito toda negativa, y la imposición de que el otorgamiento de horas extraordinarias sea "equitativamente distribuido por área, turno y sector", importan una reglamentación concreta y permanente del modo en que la Municipalidad debe ejercer sus facultades organizativas.

Tales decisiones exceden el marco del conflicto traído a conocimiento, pues no se compadecen con una medida específica de protección frente a la violencia laboral acreditada, sino que suponen la fijación judicial de criterios generales de administración del personal; ello importa sustituir a la Administración en el ejercicio de facultades de oportunidad, mérito o conveniencia.

Cabe recordar que, aun en presencia de conductas reprochables por parte de un funcionario -cuya configuración ha quedado firme con el rechazo de los agravios vinculados a la valoración probatoria-, la intervención judicial debe guardar razonable proporcionalidad con la finalidad preventiva y reparadora perseguida, evitando transformar el proceso especial del art. 72 y concordantes de la Ley P N° 5631 en un ámbito de reglamentación general de la gestión administrativa.

En tales condiciones, corresponde hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario interpuesto por la Municipalidad de San Carlos de Bariloche, dejando sin efecto las disposiciones contenidas en el apartado 3 del resolutivo (medidas de acción afirmativa de no repetición), en los puntos C.2) -en cuanto imponen un régimen específico y permanente para la autorización de salidas y licencias con exigencia de fundamentación escrita- y C.3) -relativo a la distribución equitativa de horas extras por área, turno y sector-, manteniéndose en lo demás la sentencia recurrida en cuanto resulta compatible con el objeto y alcances del procedimiento previsto en la Ley P N° 5631.

7. Decisión:

Propongo en consecuencia, por las razones expresadas, rechazar el recurso



extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por el demandado señor Jaime Enrique Breca Aros. Asimismo, por los fundamentos esgrimidos en los considerandos precedentes corresponde hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por la Municipalidad de Bariloche en tanto se agravia por la indebida injerencia en las facultades de dirección y organización del empleador y rechazar los agravios referidos a la extemporaneidad de la denuncia de violencia laboral y a la arbitrariedad en la valoración de la prueba. -MI VOTO-.

A la misma cuestión la señora Jueza Liliana Laura Piccinini dijo:

Atento al temperamento propiciado por el vocal preopinante, coincido en cuanto al rechazo del recurso interpuesto por el señor Jaime Enrique Breca Aros y la confirmación de la responsabilidad solidaria que recae sobre la Municipalidad de San Carlos de Bariloche ante los hechos de violencia laboral comprobados en el proceso. Sin embargo, disiento respecto a la solución brindada al agravio planteado por la Municipalidad.

No comparto la premisa de que las medidas dispuestas por la Cámara Laboral importen una indebida injerencia en las facultades de dirección y organización del empleador. Por tal razón, considero que el recurso en cuestión debe ser rechazado en su totalidad.

En el caso de autos, debemos tener en cuenta dos cuestiones: por un lado, que se ha tenido por demostrado que el señor Breca Aros ejerció un manejo arbitrario de permisos, licencias y asignación de horas extras como herramienta de hostigamiento y maltrato; y por el otro, que las medidas que el Tribunal de mérito impuso mediante la resolución cuestionada no constituyen reglamentaciones generales permanentes ni obligaciones institucionales de alcance abstracto para la Municipalidad, sino garantías de transparencia reactivas frente a una arbitrariedad verificada, dirigidas específicamente al funcionario cuya conducta fue objeto de reproche judicial, a fin de prevenir su reiteración y asegurar el cese de las prácticas constatadas.

En tal contexto, debe señalarse que el respeto al principio de división de poderes -que impide al Poder Judicial sustituir a la Administración en sus zonas



de reserva- no constituye una dispensa del control de legalidad. Por el contrario, la función jurisdiccional conlleva el deber de verificar que toda decisión administrativa se ajuste a un criterio de razonabilidad y se mantenga dentro de los márgenes de la juridicidad. Esta postura halla su fundamento en que la discrecionalidad habilitada para el adecuado cumplimiento de los fines estatales se encuentra intrínsecamente limitada cuando es ejercida mediando irrazonabilidad o arbitrariedad.

No debe perderse de vista que "en nuestro sistema jurídico rige el principio de la plena judiciabilidad de las causas en que son parte las diferentes administraciones públicas (arts. 100 y 101 de la Constitución Nacional), particularmente cuando se trata del juzgamiento de controversias cuyo objeto central es la revisión de actos y reglamentos administrativos. De otro modo, no existiría tutela o protección judicial efectiva, que en nuestro sistema constitucional constituye una garantía constitucional innominada, con fundamento en el precepto contenido en el art. 33 de la Constitución Nacional. Esta garantía resultaría conculcada si se permitiera la configuración de ámbitos exentos de control judicial." (cf. Cassagne, Juan Carlos "La revisión de la discrecionalidad administrativa por el Poder Judicial". Cita: TR LALEY AR/DOC/8354/2012).

Es por ello que entiendo que, cuando el ejercicio de las facultades de organización se desvía de su fin legítimo para convertirse en un instrumento de violencia laboral, la zona de "reserva administrativa" cede ante el control judicial.

En este orden de ideas, disiento de la postura de calificar las medidas C.2 y C.3 como una injerencia indebida. Por el contrario, considero que tales mandas judiciales constituyen una respuesta proporcional y necesaria frente a la desviación de poder acreditada.

En el contexto de estas actuaciones, exigir una negativa fundada y por escrito para las licencias no sustituye el criterio de oportunidad del Municipio, sino que garantiza el derecho a la motivación del acto, herramienta indispensable para evitar que el silencio o la negativa dogmática sigan siendo



utilizados como herramientas de acoso laboral.

Finalmente, debe recordarse que tras la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, el Estado ha asumido el compromiso internacional de prevenir y erradicar toda forma de violencia que cause daño psicológico o económico. El uso discriminatorio de las horas extras configura un claro perjuicio económico utilizado como medio de presión, lo que legitima la intervención jurisdiccional para restaurar la indemnidad del trabajador.

Por lo expuesto, entiendo que las medidas de transparencia dispuestas por la Cámara de origen no son una intromisión en la gestión, sino un control de legalidad imperativo para garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia.

En definitiva, al encontrarse fehacientemente acreditado que el funcionario ejerció violencia laboral a través del manejo de licencias y horas extras, la intervención de la Cámara resultó proporcional y necesaria para lograr el cese de la hostilidad en la Delegación El Cóndor. Por tales consideraciones, entiendo que la decisión de Grado debe ser mantenida en su integridad, debiendo rechazarse el recurso de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche también en este aspecto.

En mérito a las razones que anteceden, corresponde rechazar los recursos extraordinarios de inaplicabilidad de ley interpuestos por el demandado señor Jaime Enrique Breca Aros y la Municipalidad de Bariloche. -MI VOTO-.

A la misma cuestión el señor Juez Sergio M. Barotto dijo:

Coincidiendo con lo manifestado por el señor Juez Sergio G. Ceci por lo que adhiero a los fundamentos por él vertidos y VOTO EN IGUAL SENTIDO.

A la misma cuestión la señora Jueza María Cecilia Criado dijo:

Adhiero a los fundamentos de la colega Liliana Laura Piccinini y VOTO EN IGUAL SENTIDO.

A la misma cuestión el señor Juez Ricardo A. Apcarian dijo:

En atención a que existe coincidencia entre ambos votos en cuanto al rechazo del recurso extraordinario de inaplicabilidad deducido por el señor Jaime Enrique Breca Aros, así como también respecto de la desestimación de los



agravios vinculados con la alegada extemporaneidad de la denuncia y la valoración de la prueba, doy por reproducidos los antecedentes del caso y los fundamentos desarrollados sobre tales cuestiones, por razones de brevedad y a fin de evitar reiteraciones innecesarias.

Sentado ello, y llamado a dirimir la disidencia suscitada entre los señores Jueces preopinantes únicamente en lo concerniente al agravio deducido por la Municipalidad de San Carlos de Bariloche, relativo a la alegada indebida injerencia en sus facultades de dirección y organización, adelanto que adhiero a la solución propiciada por el señor Juez Sergio Ceci. Ello, por cuanto considero que los fundamentos expuestos en su voto resuelven adecuadamente la tensión existente entre la necesaria intervención judicial para tutelar los derechos fundamentales comprometidos y el debido respeto de las potestades inherentes a la función administrativa.

En efecto, si bien no cabe discutir la gravedad de la conducta reprochada al señor Jaime Enrique Breca Aros, ni la responsabilidad atribuida a la Municipalidad de San Carlos de Bariloche en su carácter de empleadora, lo cierto es que la determinación de los medios a través de los cuales debe materializarse tal tutela requiere de una prudente ponderación entre el ejercicio de la función jurisdiccional y el respeto a los principios constitucionales que rigen la organización administrativa del Estado.

La circunstancia de que se acredite una conducta lesiva de derechos fundamentales no autoriza al órgano judicial a avanzar sobre la esfera de discrecionalidad de la administración que constituye el ejercicio de las facultades de dirección y organización del empleador, más allá de lo estrictamente imprescindible para lograr la cesación de la violencia verificada.

En tal sentido, adhiero a la conclusión del colega del voto rector en cuanto a que las disposiciones contenidas en los apartados C.2 y C.3 del resolutivo de la Cámara Laboral -que imponen un régimen específico y permanente para la autorización de salidas y licencias con exigencia de fundamentación escrita, así como a la distribución equitativa de horas extraordinarias por área, turno y sector- exceden el objeto y alcances del procedimiento especial regulado en los



artículos 72 y concordantes de la Ley P N° 5631.

Tales medidas, no se limitan a obstruir las conductas específicamente comprobadas de violencia laboral, sino que importan una reglamentación de alcance general y permanente de aspectos medulares de la gestión administrativa que exceden la función reparadora que puede ejercer la jurisdicción laboral. Ello se evidencia, en particular, en la imposición de una distribución obligatoria y uniforme de horas extraordinarias y la exigencia de fundar por escrito toda negativa de licencia o autorización de salida, medidas que, aún cuando pudieran responder a una finalidad preventiva, exceden el conflicto concreto al establecer pautas generales de organización y administración del personal ajenas al objeto específico del proceso de violencia laboral.

No se desconoce que en materia de violencia laboral rige un régimen jurídico especial que habilita medidas de protección que ordinariamente no serían procedentes en otros contextos. Sin embargo, aún en este campo de mayor intervención judicial, la proporcionalidad y razonabilidad de las medidas resultan elementos inescindibles de su validez constitucional.

Cabe recordar que la función jurisdiccional encuentra sus límites en el ordenamiento jurídico y que los jueces no pueden apartarse de ellos, aún cuando persigan la finalidad de otorgar una tutela más amplia a los derechos de las personas trabajadoras. La transgresión de tales límites importa una indebida injerencia de la potestad jurisdiccional en las facultades de organización de la administración pública, compromete la validez constitucional del pronunciamiento y vulnera el principio de división de poderes, presupuesto esencial del sistema republicano de gobierno consagrado en la Constitución Nacional.

En tal contexto, la revocación parcial propuesta por el magistrado del voto rector -que anula las disposiciones de los apartados C.2 y C.3 del resolutivo- constituye una solución equilibrada que, sin desconocer la realidad de la violencia acreditada, se abstiene de proyectar la intervención judicial más allá de lo estrictamente necesario para restablecer derechos y hacer cesar la conducta lesiva. Las medidas que subsisten, resultan suficientes para tutelar a los



trabajadores afectados, sin que sea necesario avanzar sobre zonas de reserva administrativa que, aunque sometidas a control de legalidad, no pueden ser sustituidas en su ejercicio por los órganos judiciales.

Propongo en consecuencia, por las razones expresadas, rechazar el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por el demandado señor Jaime Enrique Breca Aros. Asimismo, por los fundamentos esgrimidos en los considerandos precedentes corresponde hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por la Municipalidad de Bariloche en tanto se agravia por la indebida injerencia en las facultades de dirección y organización del empleador y rechazar los agravios referidos a la extemporaneidad de la denuncia de violencia laboral y a la arbitrariedad en la valoración de la prueba. -MI VOTO-.

A la segunda cuestión el señor Juez Sergio G. Ceci dijo:

Por lo expuesto al tratar la primera cuestión, propongo al Acuerdo: I) Rechazar el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por el demandado señor Jaime Enrique Breca Aros. II) Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por la Municipalidad de Bariloche en tanto se agravia por la indebida injerencia en las facultades de dirección y organización del empleador -apartado 3 del resolutivo puntos C 2) y 3)-, y rechazar los agravios referidos a la extemporaneidad de la denuncia de violencia laboral y a la arbitrariedad en la valoración de la prueba. III) Revocar -en lo pertinente- la sentencia dictada por el Tribunal de origen el 26-08-25. IV) Imponer las costas de esta etapa a las demandadas vencidas (art. 31 de la Ley P N° 5631). V) Regular los honorarios profesionales -en esta instancia- del letrado Martín Enrique Dominguez por la representación del demandado señor Jaime Enrique Breca Aros y de las letradas Yanina Andrea Sanchez, Claudia Soledad López y el letrado Pablo Nicolás Guerrero -en conjunto- por la co-demandada Municipalidad de Bariloche, en el 25% respectivamente, a calcular sobre los honorarios que les correspondan en la instancia de origen y del abogado Gonzalo Nicolás Ojeda, por la parte actora, en el 30% calculado de igual modo; los que deberán ser abonados oportunamente (arts. 15 y ccdtes. de la Ley G N°



2212). -ASÍ VOTO-.

A la misma cuestión la señora Jueza Liliana Laura Piccinini dijo:

Por lo expuesto al tratar la primera cuestión, propongo al Acuerdo: I) Rechazar los recursos extraordinarios de inaplicabilidad de ley interpuestos por el demandado señor Jaime Enrique Breca Aros y la Municipalidad de Bariloche y, en consecuencia, confirmar la sentencia de fecha 26-08-25. II) Imponer las costas de esta etapa a las demandadas vencidas (art. 31 de la Ley P N° 5631). III) Regular los honorarios profesionales -en esta instancia- del letrado Martín Enrique Dominguez por la representación del demandado señor Jaime Enrique Breca Aros y de las letradas Yanina Andrea Sanchez, Claudia Soledad López y el letrado Pablo Nicolás Guerrero -en conjunto- por la co-demandada Municipalidad de Bariloche, en el 25% respectivamente, a calcular sobre los honorarios que les correspondan en la instancia de origen y del abogado Gonzalo Nicolás Ojeda, por la parte actora, en el 30% calculado de igual modo; los que deberán ser abonados oportunamente (arts. 15 y ccdtes. de la Ley G N° 2212). -ASÍ VOTO-.

A la misma cuestión el señor Juez Sergio M. Barotto dijo:

Adhiero a la solución propuesta en el voto ponente y VOTO EN IGUAL SENTIDO.

A la misma cuestión la señora Jueza María Cecilia Criado dijo:

Adhiero a la solución propuesta en el voto de la señora Jueza Liliana Laura Piccinini.

A la misma cuestión el señor Juez Ricardo A. Aparian dijo:

Adhiero a la solución propuesta por el señor Juez Sergio G. Ceci en el voto rector.

Por ello,

**EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA
POR MAYORIA
R E S U E L V E**

Primero: Rechazar el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por el demandado Jaime Enrique Breca Aros (arts. 262 y ccdtes. del



CPCyC; 61, 62 y ccdtes. de la Ley P N° 5631).

Segundo: Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por la demandada Municipalidad de San Carlos de Bariloche y, en consecuencia, revocar la sentencia de Grado de fecha 26-08-25, únicamente respecto al agravio referido a la indebida injerencia en las facultades de dirección y organización del empleador -apartado 3 del resolutivo puntos C 2) y 3)- (arts. 262 y ccdtes. del CPCyC; 61, 62 y ccdtes. de la Ley P N° 5631).

Tercero: Imponer las costas de esta instancia a las partes demandadas por su calidad de vencidas (art. 31 de la Ley P N° 5631).

Cuarto: Regular los honorarios profesionales -en esta instancia- del letrado Martín Enrique Dominguez por la representación del demandado señor Jaime Enrique Breca Aros y de las letradas Yanina Andrea Sanchez, Claudia Soledad López y el letrado Pablo Nicolás Guerrero -en conjunto-por la co-demandada Municipalidad de Bariloche, en el 25% respectivamente, a calcular sobre los honorarios que les correspondan en la instancia de origen y del abogado Gonzalo Nicolás Ojeda, por la parte actora, en el 30% calculado de igual modo; los que deberán ser abonados oportunamente. (arts. 15 y ccdtes. de la Ley G N° 2212). Cumplir con la Ley D N° 869.

Quinto: Notificar en los términos del art. 25, 1ro. y 2do. párrafo de la Ley P N° 5631 y oportunamente proceder al cambio de radicación en el Sistema Puma a la Cámara de origen.