--- En la ciudad de Trelew, a los días de agosto del año dos mil catorce, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Carlos A. Velázquez y la presencia del Sr. Juez del Cuerpo Dr. Marcelo J. López Mesa, para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“G., L. E.y Otros c/ M. Y V. S.R.L. s/ Cobro de Pesos e Indemnización de Ley” (Expte. 200 – Año 2014 CAT)**, venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, y SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado a fs. 124.---------- **A LA PRIMERA CUESTIÓN** el Dr. Velázquez expresó:----------

------I.- La sentencia de primera instancia acogió las pretensiones de diferencias salariales deducidas por los coactores L. E. G. y H. D. G. sobre la base de la nulidad absoluta y manifiesta de una convención con la empleadora que suprimiera un adicional extraconvencional por zona desfavorable, a la par que desestimó igual reclamo del restante litisconsorte activo A. B. en razón que él ingresó al empleo con posterioridad al acuerdo nulo y no fue privado entonces por tal convención de ningún derecho adquirido, pues nunca percibió el adicional referido.----------

------Consentido ese fallo por la demandada y los coactores gananciosos, lo apeló en cambio el consorte de causa vencido, quien fundó su recurso con la pieza de fs. 115/vta., replicada a fs. 117/118.----------

----Motivó el recurrente la impugnación sosteniendo que la posición adoptada por el “a quo” importa permitir que la empresa confirme por el sólo transcurso del tiempo el acuerdo nulo, cuando tal nulidad significa que la convención inválida ha de ser considerada como si nunca hubiera existido, de modo que en materia salarial sigue vigente la situación anterior al mismo y el personal que en lo futuro ingrese a la empresa deberá percibir el adicional en cuestión nunca derogado. Añadió que hacer diferencias entre los empleados anteriores al acuerdo mentado y los ingresados posteriormente configura una discriminación violatoria de las garantías constitucionales de igualdad y de idéntica remuneración por igual tarea. ----------

------II.- En mi concepto, en el caso no se trata de que la empresa convalide un convenio inválido, sino de determinar el exacto alcance la nulidad declarada. Tanto el Superior Tribunal de Justicia Provincial en su sentencia definitiva n° 12-SRE-05, dictada en la c. 7.803/02, cuanto esta Sala en reiterados precedentes (c. 19.002 S.D.L. 47/03, c. 19.017 S.D.L. 48/03 y c. 21.405 S.D.L. 32/06), hemos concluido la nulidad absoluta y manifiesta del acuerdo mencionado por cuanto él suprimió un beneficio del que los trabajadores venían gozando en virtud de las condiciones particulares de sus contratos, a los que el adicional por “zona” se había incorporado por vía de uso o costumbre (art. 1 inc. “e” L.C.T.), deviniendo entonces la convención es nula y sin valor, de acuerdo a lo normado por el art. 12 L.C.T. Esto es, que con la aludida declaración de nulidad fue puesto en salvaguarda el irrenunciable derecho adquirido por los dependientes que había venido

percibiendo el beneficio por uso y costumbre, que no por convención colectiva.----------

------Bien distinta es la situación de quien accedió al empleo en tiempo posterior, cuando la empleadora no pagaba ya el adicional, pues en ese caso el nuevo trabajador no incorporó a su patrimonio un derecho indisponible ni fue privado de nada que ya le perteneciera. ----------

------Cierto es que el beneficio de zona “nunca fue derogado”, pero no lo es menos que tampoco nunca fue sancionado, pues el C.C.T. 470/73 no lo consagra, de forma que quienes accedieron a él lo hicieron por voluntad unilateral de la empresa, trocada en uso y costumbre por la reiteración de los pagos e incorporada así a los contratos. Mas a aquellos que nunca lo cobraron no les es dado buscar amparo en esa fuente del derecho laboral. ----------

------Tocante a la invocación de las garantías de igualdad de los arts. 14 bis y 16 Const. Nac., a cuento viene recordar con la Corte Suprema Nacional que “la garantía de la igualdad consagrada en la Constitución Nacional consiste en aplicar la ley a todos los casos ocurrentes según sus diferencias constitutivas. No se trata de la igualdad absoluta o rígida sino de la igualdad para todos los casos idénticos, lo que importa la prohibición de establecer excepciones que excluyan a unos de los que se les concede a otros en las mismas circunstancias, pero no impide que el legislador establezca distinciones valederas entre supuestos que estime diferentes, en tanto aquéllas no sean arbitrarias, es decir, que no obedezcan a propósitos de injusta persecución o indebido privilegio, sino a una objetiva razón de discriminación” (Fallos 321:3630, 315:2804, 310:849). Nada obsta a que sean contempladas en forma distinta situaciones diferentes, siempre que la disparidad de trato no sea arbitraria ni responda a hostilidad a hacia determinadas personas o grupo de ellas o a privilegios personales o grupales (confr.: C.S.N., L.L. 1993-B-509, sum. 1.439; L.L. 1993-C-529, sum. 2.562). Y no es irracional que la empleadora continúe abonando el beneficio a quienes por uso y costumbre adquirieron derecho al mismo, derecho incorporado a su patrimonio y transformado en irrenunciable (art. 12 L.C.T.), mientras que no lo pague a quienes nunca lo alcanzaron por haber arribado a la empresa cuando ésta ya había decidido suprimirlo.----------

----La garantía de la igualdad exige que se trate del mismo modo a quienes se encuentran en iguales situaciones, pero esa regla -que, lo reitero, no es absoluta- no obliga a cerrar los ojos ante la diversidad de circunstancias que puedan presentarse a consideración; las únicas desigualdades inconstitucionales son las arbitrarias y por arbitrarias han de estimarse las que carecen de toda razonabilidad (confr.: Bidart Campos, “Manual de la Constitución Reformada”, EDIAR 1998, I-533).----------

----III.- Por tales fundamentos propongo la confirmación de la sentencia en crisis, con costas de segunda instancia al apelante vencido en ella (art. 57 de la Ley XIV n° 1) y regulando los honorarios de los Dres. G. H. U. y D. A. E. P., por sus labores de alzada y atendiendo a la extensión, calidad y resultado de ellas, en la sumas respectivas

equivalentes al 6,50 % y al 3,25 % del monto reclamado en la demanda y sus intereses -asimismo demandados a fs. 6 cap. II- a liquidarse hasta la data de este fallo según la tasa utilizada por el Banco del Chubut S. A. en sus operaciones de descuento (arts. 5, 6, 8, 13,18, 46 de la Ley XIII n° 4; confr.: S.T.J., c. A 00070, 24/5/94, Jurisp. On line, sum. 02964, entre muchos otros; esta sala, c. 18.739 S.D.C. 45/03 c. 762/09 S.D.L. 3/10, c. 535/10 S.D.L. 52/10, c. 240/11 S.D.L. 25/11).----------

----Me pronuncio en esta cuestión entonces por la AFIRMATIVA. ----------

----**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Señor Juez de Cámara, Doctor Marcelo López Mesa, expresó:----------

----Que las cuestiones fácticas han sido suficientemente referidas por el colega de primer voto, motivo por el cual no abundaré en ellas, dando por reproducidos aquí los desarrollos efectuados al respecto por el Dr. Velázquez. Me concretaré, para el sustento individual de mi voto, a analizar los aspectos relevantes traídos a revisión de esta Sala.-

----Se discute en esta litis si un empleado que ingresó a trabajar para la empresa demandada, una vez que ésta había dejado de pagar un adicional voluntario que antiguamente entregaba a sus operarios tiene derecho a reclamarlo. Esgrime el actor la garantía de igualdad ante la ley en su defensa y levanta una serie de argumentos relacionados con ella. ----------

----El caso es que el apelante parte de un inicial yerro conceptual y de la confrontación frontal con la doctrina legal vigente y con la recta interpretación del art. 16 de la Constitución Nacional.----------

----Cabe recordar que, como sentara esta Sala a través de mi voto en un par de sentencias anteriores, a modo de principio general, la igualdad de trato no constituye una paridad absoluta o indiscriminada, sino la equivalencia de quienes se hallan en igualdad de circunstancias (cfr. mi voto, en sentencia de esta Sala del 31/3/10, in re "D., M. J. y Otro c/ Linea .## d. J. S.C.T.L s/ Cobro de haberes e indemn. de ley" (Expte. 74 - Año 2010 CAT) e ídem, sentencia del 20 de abril de 2010, in re "C. S. A. c/ T. A. S.A. s/ Cobro de pesos" (Expte. 127 - Año 2010 CAT).--Es así que no hay igualdad invocable en la diferencia fáctica o, lo que es lo mismo, que la igualdad de trato para ser reclamable, requiere si no de una perfecta igualdad de base fáctica, sí de una equivalencia sustancial de situaciones entre la de quien reclama y la de aquél a quien se le acordara el trato pretendido. De otro modo, la igualdad implicaría un mejoramiento de la propia situación, sin base fáctica suficiente para ello, lo que es inadmisible. ---------

----Entonces, no puede mágicamente convertirse lo que en un comienzo es desigual o diferente por esencia, en una paridad artificial e indiscriminada, en base a suprimir o acallar diferencias sustanciales relevantes en la base o plataforma fáctica de situaciones a considerar. ----------

----Bien se ha dicho que “El de igualdad es un concepto complejo, que atañe por igual a diversas áreas de las ciencias sociales… La de igualdad es una noción particularmente elusiva, con frecuencia cargada de connotaciones partidistas y afectada casi siempre

por posicionamientos ideológicos… Para el pensamiento constitucional el principio de igualdad ha tenido en el pasado, tiene en la actualidad y está llamado a tener en el futuro una importancia capital. Desde el nacimiento mismo del Estado constitucional la igualdad no ha dejado de figurar como uno de los principios vertebradores de dicho modelo de Estado" (CARBONELL, Miguel, "El principio constitucional de igualdad", México, 2013, p. 9). ----------

----Por otra parte, el tema de la igualdad, en general, puede ser estudiado desde tres niveles distintos de análisis…" a) El primer nivel es el lógico-lingüístico. En este nivel se busca responder a los problemas que ofrece la pregunta "¿igualdad en qué sentido?". Se trata de atribuir un significado al vocablo igualdad, de determinar sus usos lingüísticos… b) El segundo nivel es el filosófico-político. En este nivel se deben afrontar los problemas relacionados con las dos preguntas siguientes: "¿por qué igualdad?" y "¿qué igualdad?" Se trata, por tanto, de encontrar la justificación de la igualdad como valor a proteger, y de elegir entre los distintos tipos de igualdad. Para poder llevar a cabo dicha elección hay que distinguir primero entre los distintos tipos de igualdad que existen. ..c) El tercer nivel es el jurídico…. La vertiente jurídica del estudio de la igualdad debe afrontar la cuestión de las diferentes manifestaciones —jurídicas— del principio" (CARBONELL, Miguel, "El principio constitucional de igualdad", cit, pp. 10/11).

----En este último plano nos ubicamos en esta causa. Dentro de ese hontanar, una de las manifestaciones más concretas y rotundas de la garantía de igualdad es el llamado mandato de no discriminación.----------

----Este mandato es una derivación que emana del principio general de igualdad "que suele acompañarse de una lista de criterios que se consideran "especialmente odiosos" o sospechosos de violar ese principio general si son utilizados por algún mecanismo jurídico (ya sea, por mencionar algunos casos, en una ley, una sentencia o un contrato)" (op y loc cit, p. 12). ----------

----Este mandato de no discriminación no es otra cosa que una regla que veda el trato diferenciado no razonable entre personas; lo que el mandato impide o castiga no es la diferenciación en sí, sino la carencia de razonabilidad o fundamento atendible en esa diferenciación. ----------

----Diferenciación admisible y discriminación vedada se distinguen, así, por la fundamentación razonable y atendible que acompaña a la primera y que le falta a la última.----------

----Y la discriminación para ser vedada debe ser real y no ficticia, seria y no ilusoria, irrazonable o no justificada, no pudiendo convalidarse a su respecto los meros juegos de palabras o las afirmaciones ímprobas de tipo conjetural.----------

----La discriminación es de trato, no de opinión, y –correlativamente- no puede ella predicarse desde el mero apontocar de intuiciones inasibles, sino que para configurarse necesita una corporización clara, patente, ajena a la dubitación y a las conductas pasibles de una doble interpretación. La discriminación es la excepción a la regla, por lo

que se debe interpretar restrictivamente. Ello así, una conducta será discriminatoria cuando no pueda justificarse ella bajo ningún argumento atendible y si una conducta fuera pasible de doble interpretación, deberá preferirse aquella que la legitima, por sobre la que la censura. ----------

----Ello, a tenor de la presunción de buena fe del comportamiento, que establece el art. 4008 del Código Civil. ----------

----Sentado ello, cabe avanzar recordando que bien ha dicho Karla Pérez Portilla que “el término “igualdad” tiene una carga retórica considerable, por lo cual, no es de extrañar el uso que se le ha dado a manera de slogan…” (PÉREZ PORTILLA, Karla, “Principio de igualdad. Alcance y perspectivas”, Edic. UNAM, MÉXICO, 2005, p. 5).------

----El concepto jurídico de igualdad refiere una relación cualitativa, ya que la igualdad implica una correspondencia entre un persona, proceso, situación o circunstancia, respecto de otra similar, pero casi nunca igual. ----------

----Dado que muy raramente dos sujetos, situaciones o circunstancias son exactamente iguales, pudiendo vislumbrarse generalmente algún matiz o diferencia entre ellos, no cabe hablar de identidad, bastando con que se trate de una equivalencia de situaciones, para que pueda reclamarse la garantía de igualdad.----------

----Esta equivalencia debe poder predicarse respecto de todos los aspectos esenciales relevantes para la comparación de situaciones. ----------

----De modo tal que, así como igualdad no es identidad, tampoco basta para configurarla la mera similitud o semejanza, esto es que las situaciones a comparar tengan algunos puntos en común o de contacto, pero le falten otros, que permitan trazar una distinción razonable y no persecutoria o antijurídica.----------

----Agudamente se ha puntualizado que “Igualdad” e “igual” son predicados incompletos que plantean necesariamente la pregunta: ¿igualdad con respecto a qué? La igualdad consiste esencialmente en una relación tripartita entre dos o más objetos o personas y una o varias cualidades. Es decir, dos objetos a y b son iguales porque comparten cierto aspecto. Mediante la igualdad se describe, se instaura o se prescribe una relación comparativa entre dos o más sujetos u objetos que poseen al menos una característica relevante en común. En consecuencia, el juicio de igualdad excluye tanto la identidad como la mera semejanza. Excluye la identidad, porque parte de la diversidad, esto es, parte de dos sujetos distintos, pero respecto de los cuales se hace abstracción de las diferencias para subrayar su igualdad en atención a una característica común; la identidad se produce cuando dos o más objetos tienen en común todos sus elementos o características. Se distingue también de la semejanza porque, si bien ésta implica asimismo que exista algún rasgo común, no obliga a hacer abstracción de los elementos propios o diferenciadores. Por ello, dado que nunca dos personas o situaciones vitales son iguales en todos los aspectos, los juicios de igualdad no parten nunca de la identidad, sino que son siempre juicios sobre una igualdad fáctica parcial. Las personas son siempre iguales en ciertos aspectos y desiguales en otros; de ello

resulta que los juicios fácticos sobre igualdad-desigualdad parcial no nos dicen todavía" (PÉREZ PORTILLA, Karla, "Principio de igualdad. Alcance y perspectivas", cit, p. 6). ----

----Para poder predicar la violación de la garantía de igualdad de trato, debe ser admisible sostener la existencia de una discriminación antijurídica en el caso, lo que se sustenta en un juicio sobre la desigualdad de trato de situaciones cabalmente equivalentes.----------

----En el plano jurídico igualdad es equivalencia, no identidad, ni similitud. Si no hay equivalencia fáctica de base en las situaciones a comparar, pues no hay la posibilidad de sostener la violación de la garantía de igualdad de trato.----------

----Por ende, no cabe convalidar que por un mero énfasis de lenguaje pretenda pasarse sin escalas del primero al tercer plano de la igualdad, esto es, predicar una diferenciación jurídica inadmisible, sobre la base de la afirmación apodíctica de base lingüística, pero carente de apoyaturas esenciales.----------

----Sentado ello y para dar respuesta a las impugnaciones del actor que imputan discriminación a la demandada en el pago de haberes, he de decir que no aprecio en los hechos del caso una conducta extraña, poco corriente o discriminatoria de la accionada en perjuicio del actor. ----------

----No encuentro aquí desviación antijurídica de la garantía constitucional de igualdad, pues no advierto que el pago que se le hiciera al actor tuviera por objeto ni establecer distinciones sobre un criterio irrazonable, arbitrario o caprichoso, ni que se le niegue a él lo que la demandada da a otros que se encuentran en condiciones equivalentes, pautas ambas que suelen ser de gran utilidad, cuando de determinar comportamientos o situaciones de discriminación se trata.----------

----La igualdad ante la ley, por otra parte, no tiene el alcance absoluto que parece desprenderse de las presentaciones de la actora recurrente. La igualdad ante la ley no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se concede a otros, en equivalencia de circunstancias. Lo trascendente en cada caso suscitado por vicio de desigualdad es no sólo comprobar la existencia de un trato distinto, pues si bien ello es necesario no es suficiente para concluir que el principio se ha vulnerado, sino también cuál ha sido el criterio y el propósito seguidos por el legislador para efectuar la distinción de situaciones y de trato (SCBA, 11/4/07, "Zunino, Ana María v. Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Bs.As. s/ Amparo", en Juba sum. B92512; esta Sala, sentencia del 20 de abril de 2010, in re "C. S. A. c/ T. A. S.A. s/ Cobro de pesos" (Expte. 127 - Año 2010 CAT).----------

----El concepto básico de la igualdad civil consiste en eliminar discriminaciones arbitrarias entre las personas. La igualdad importa un grado suficiente de razonabilidad y de justicia en el trato que se depara a los hombres. En principio, se traduce en el reconocimiento uniforme de los derechos civiles a todos los habitantes (conf. los arts. 14, 16 y 20) (SCBA, 11/4/07, "Zunino, Ana María v. Dirección General de Cultura y

Educación de la Provincia de Bs.As. s/ Amparo", en Juba sum. B92511 y Cám. Apels. Trelew, Sala A, mi voto, en sentencia de esta Sala del 31/3/10, in re "D., M. J. y Otro c/ Línea .”” d. J. S.C.T.L s/ Cobro de haberes e indemn. de ley" (Expte. 74 - Año 2010 CAT).----------

----De tal suerte, el principio o garantía de igualdad no es un principio absoluto (SCBA, 20/9/00, "Barcena, Alicia S. v. Provincia de Buenos Aires s/ Inconstitucionalidad art. 18, dec. 7881/84 // I 2022 S", en Juba sum. B89424 y mi voto, en sentencia de esta Sala del 31/3/10, in re "D., M. J. y Otro c/ Línea .## d. J. S.C.T.L s/ Cobro de haberes e indemn. de ley" (Expte. 74 - Año 2010 CAT). ----------

----Para examinar la igualdad es necesario establecer previamente los términos de la comparación, pues ningún principio ni garantía es absoluto, pudiendo establecerse categorías, grupos o clasificaciones que supongan un trato diferente. Mas esos distingos no pueden ser arbitrarios y lo son cuando resultan discriminatorios (SCBA, 6/4/05, "Guarnieri, Juan R. v. Mercado Regional de Capitales S.A. s/amparo", en Juba sum. B27784, voto del juez De Lázzari; esta Sala, sentencia del 20 de abril de 2010, in re "C. S. A. c/ T. A. S.A. s/ Cobro de pesos" (Expte. 127 - Año 2010 CAT). ----------

----Los principios de igualdad ante la ley y de no discriminación deben en todos los casos ser aplicados e interpretados a la luz de la razonabilidad. La reglamentación de los derechos constitucionales tiene, entre otras limitaciones, la que impone la necesaria igualdad de trato (SCBA, 11/4/07, "Zunino, Ana María v. Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Bs.As. s/ Amparo", en Juba sum. B92513).----------

----Del plexo de normas de raigambre constitucional que consagran el principio de igualdad ante la ley, se desprende que, ante nuestra legislación, cualquier desigualdad de trato establecida por el ordenamiento infraconstitucional debería basarse en alguna diferenciación razonable o al menos perseguir una finalidad que la justifique (SCBA, 20/9/00, "Barcena, Alicia S. v. Provincia de Buenos Aires s/ Inconstitucionalidad art. 18, dec. 7881/84 // I 2022 S", en Juba sum. B89428; y mi voto, en sentencia de esta Sala del 31/3/10, in re "D., M. J. y Otro c/ Línea ## d. J. S.C.T.L s/ Cobro de haberes e indemn. de ley" (Expte. 74 - Año 2010 CAT). ----------

----La garantía de igualdad debe aplicarse a quienes se encuentran en circunstancias equivalentes, de manera que, cuando éstas son distintas nada impide un trato también diferente, con tal que éste no sea arbitrario o persecutorio. Solo existe discriminación si una diferencia de trato no tiene justificación objetiva o razonable así como cuando no hay proporcionalidad entre el fin perseguido y los medios empleados (SCBA, 20/12/06, "Domingo Ciancio S.R.L. v. Banco de la Provincia de Buenos Aires s/ Amparo", en Juba sum. B28799 y mi voto, en sentencia de esta Sala del 31/3/10, in re "D., M. J. y Otro c/ Línea .## d J. S.C.T.L s/ Cobro de haberes e indemn. de ley" (Expte. 74 - Año 2010 CAT).----------

----El principio de igualdad exige también el trato diferenciado, ya que la igualdad entendida mecánicamente y aplicada de manera indiscriminada, como un criterio formal

y abstracto, podría degenerar en una sucesión de desigualdades reales. La igualdad supone diversas exigencias, entre las que cabe mencionar la equiparación y la diferenciación. La mayor discriminación puede consistir en tratar cosas que son diferentes como si fueran exactamente iguales. Por tanto, cabe concluir que no toda diferenciación es violatoria del principio de igualdad, sino que por el contrario, existen discriminaciones justas e injustas. La diferenciación o distinción de trato es justa cuando tiene como causa una diferencia real que afecta al fundamento y a la razón del derecho o del deber, respecto del cual se establece dicha distinción de trato. Contrariamente, la discriminación injusta consiste en aquella diferencia de trato dado a diversos sujetos que tiene por causa algún motivo que no es una diferencia real que afecte al fundamento y a la razón del derecho o del deber respecto del cual se establece la distinción de trato (SCBA, 6/4/05, "Guarnieri, Juan R. v. Mercado Regional de Capitales S.A. s/amparo", en Juba sum. B27783, voto del juez De Lázzari y mi voto, en sentencia de esta Sala del 31/3/10, in re "D., M. J. y Otro c/ Línea .## d J S.C.T.L s/ Cobro de haberes e indemn. de ley" (Expte. 74 - Año 2010 CAT).---------- ----------

----De tal manera, la regla de la igualdad se puede formular en términos negativos: es la prohibición contra un trato arbitrario. El test de constitucionalidad, en tales casos, queda superado si se demuestra que hay razones suficientes para establecer el distingo, y si las hay el trato no será discriminatorio (SCBA, 1/3/04, "Obra Social para Empleados de Comercio y Actividades Civiles v. Caja de Previsión y Seguro Médico de la Provincia de Buenos Aires. s/repetición por pago indebido", en Juba sum. B27105; ídem, 6/4/05, "Guarnieri, Juan R. v. Mercado Regional de Capitales S.A. s/amparo", en Juba sum. B27784, voto del juez De Lázzari; mi voto, en sentencia de esta Sala del 20 de abril de 2010, in re "C. S. A. c/ T. A. S.A. s/ Cobro de pesos" (Expte. 127 - Año 2010 CAT).-------

----Es doctrina inveterada de la CSJN que la garantía de igualdad debe aplicarse a quienes se encuentran en iguales circunstancias, de manera que, cuando éstas son distintas nada impide un trato también diferente con tal que éste no sea arbitrario o persecutorio (CSJN, 29/3/88, "Conti, Juan C. v. Ford Motor Argentina S.A. s/ cobro de pesos", Fallos 311:394). ----------

----Conforme recordara el Máximo Tribunal de la Provincia del Chubut en su fallo, la Corte Suprema de Justicia Nacional, ha acuñado una fórmula cuasi sacramental para conceptuar la igualdad, afirmando que consiste en consagrar un trato legal e igualitario a quienes se hallan en una razonable igualdad de circunstancias, por lo que tal garantía no impide que se contemplen en forma distinta situaciones que considere diferentes, en tanto dichas distinciones no se formulen con criterios arbitrarios, de indebido favor o disfavor, privilegio o inferioridad personal de clase o indebida persecución (Sup. Trib. Just. Chubut, 06/02/2006, "A., R.L. y otra v. Provincia del Chubut s/ demanda Contenciosos Administrativa y de Inconstitucionalidad". ---------- ----------

----De esta doctrina surge claramente que no cualquier diferencia de trato es automáticamente descalificable por violatoria del principio de igualdad ante la ley. Más

aún, cuando la diferenciación tenga un correlato con una diferencia de situaciones entre las personas, el trato diverso tendrá justificación y no será cuestionable (cfr. mi voto, en sentencia de esta Sala del 31/3/10, in re "D., M. J. y Otro c/ Línea .## d. J. S.C.T.L s/ Cobro de haberes e indemn. de ley" (Expte. 74 - Año 2010 CAT).----------

----Y en el caso que nos ocupa el actor nunca adquirió el derecho al pago de ese adicional voluntario que se pagaba a sus compañeros más antiguos; ello, por varios motivos. En primer lugar, se trata de un beneficio que no integra el convenio, con lo que su pago –por regla- es voluntario y no coercible, salvo que exista algún elemento diferencial en el caso, el que no concurre aquí. ----------

----En segundo término, el círculo de esa obligación de pago se abrió y se cerró antes de que el actor ingresara a la empresa. Ésta comenzó a pagarlo hace muchos años y se lo retiró a todos los operarios en un tiempo anterior al ingreso del actor a la empresa –durante la grave crisis económica de 2001 y 2002- aunque algunos de los operarios lograron judicialmente el restablecimiento del mismo, sobre la base de que no podía quitárseles lo que se les había incorporado al sueldo. Claramente esa garantía se aplicaba a quienes ya trabajaban en la empresa y ya lo habían cobrado durante el tiempo necesario para que la percepción del mentado suplemento constituya un derecho adquirido para ellos, nada de lo cual ocurre respecto del actor de autos. ---------

----Como dije la empresa pagó el adicional y luego ante la crisis dejó de pagarlo, todo antes de que el coactor B. ingresara a trabajar para ella en Noviembre de 2003. ----------

----Por otra parte, para cerrar este tema, cabe recordar aquí esa sutil diferenciación entre concepto y concepción, alumbrada primigeniamente por John Rawls en las primeras páginas de su obra “A Theory of Justice”. ----------

----La idea es sutil y atinada: a partir de un concepto único e indudable –en este caso el concepto constitucional de igualdad, que emana prístino del art. 16 C.N.- pueden existir varias concepciones distintas, las que pueden o no corresponderse con ese concepto. La razonabilidad de la argumentación desarrollada trazará esa correspondencia o permitirá descartarla. ----------

----Llevando tales alturas conceptuales al plano de los hechos de esta causa, tenemos que el concepto de igualdad de trato que recoge nuestra Constitución Nacional en su art. 16 ha pretendido ser llevado en la demanda base de esta causa y el memorial de fs. 115/vta. a una concepción particular, alejada de dogmas recibidos en doctrina y jurisprudencia y que no ha podido ser argumentada adecuada y suficientemente como para dar anclaje a la pretensión actora, lo que sella la suerte de ésta.----------

----Es más, con la particular concepción del actor sobre la igualdad de trato podría llegar a cuestionarse como violatorio de la perfecta igualdad que se predica en la demanda que un obrero cobre mayor salario que su compañero, sobre la base de que éste trabaje desde mucho antes y, por tanto, cobre un adicional mayor por antigüedad o que al no faltar nunca a su trabajo perciba un adicional por presentismo, a diferencia de quien cae en inasistencias en su trabajo y no lo recibe. Ello es, de suyo, inadmisible. ----

JOSE PABLO DESCALZI
SECRETARIO

----A la luz de tales precisiones y precedentes y de la doctrina legal vigente en esta Provincia, considero que en el caso de autos el derecho a la igualdad que se dice afectado, no lo está en la medida relevante que habilite hacer lugar a la pretensión del actor. ----------

----Por tales fundamentos, habré de acompañar la propuesta del Dr. Velázquez de confirmar el decisorio impugnado en cuanto fuera materia de recurso y agravios, imponiéndose las costas de alzada a la apelante vencida en esta instancia (cfr. art. 57, Ley XIV, Nro., 1).----------

----También propiciaré la regulación de los emolumentos del Dr. G. U. en el 6,50 % del monto reclamado en la demanda y los correspondientes al Dr. D. E. P., en el 3,25% de dicho monto, porcentajes que se justifican en atención a la extensión, mérito, calidad y resultado de las respectivas tareas cumplidas en la alzada (arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46, Ley XIII N° 4). ----------

----Por los fundamentos expuestos supra, a la primera cuestión, VOTO POR LA AFIRMATIVA.----------

----**A LA SEGUNDA CUESTIÓN** el Dr. Velázquez respondió: ----------

----Dado el acuerdo al que antes arribáramos, corresponde confirmar la sentencia apelada en lo que fuera materia de agravios, con costas de segunda instancia al apelante y regulando los honorarios de los Dres. G. H. U. y D. A. E. P., por sus labores de alzada, en la sumas respectivas equivalentes al 6,50 % y al 3,25 % del monto reclamado en la demanda y sus intereses a liquidarse hasta la data de este fallo según la tasa utilizada por el Banco del Chubut S. A. en sus operaciones de descuento. ---------

----ASÍ LO VOTO. ----------

----**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Señor Juez de Cámara, Doctor Marcelo López Mesa, expresó: ----------

----En vista del acuerdo arribado precedentemente, el pronunciamiento que corresponde dictar es el que propone el Dr. Velázquez en su voto a esta cuestión. -------

---- Tal mi voto. ----------

----Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por excusacion de la Sra. Juez de Cámara, Dra. Natalia I. Sporturno (Art. 7º Ley V Nº 17).- ----------

----Trelew, de agosto de 2014.----------

----En virtud de lo resuelto en el Acuerdo cuya copia antecede, la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; pronuncia la siguiente:----------

---------- **S E N T E N C I A**: ---------- -

----CONFIRMAR la sentencia apelada en lo que fuera materia de agravios. ----------

----IMPONER las costas de segunda instancia al apelante.----------

----REGULAR los honorarios de los Dres. G. H. U. y D. A. E. P., por sus labores de alzada, en la sumas respectivas equivalentes al 6,50 % y al 3,25 % del monto reclamado en la demanda y sus intereses a liquidarse hasta la data de este fallo según

la tasa utilizada por el Banco del Chubut S. A. en sus operaciones de descuento.---------

----Regístrese, notifíquese y devuélvase.---------- ----------

MARCELO J. LOPEZ MESA
JUEZ DE CAMARA

CARLOS A. VELAZQUEZ
PRESIDENTE

---- REGISTRADA BAJO EL Nº _____ DE 2014 – SDL.- CONSTE.----------

JOSE PABLO DESCALZI
SECRETARIO