---En la ciudad de Trelew, a los 26 días de agosto del año dos mil veintiuno, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Marcelo F. Peral y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Florencia Cordón Ferrando, para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“M., A. c/ R. A. S.A s/ Cobro de Pesos e Indemnización de Ley” (Expte. N° 184 – Año 2021 CAT)** venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado a fs. 115. Acto seguido se resolvió plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, SEGUNDA: ¿Es procedente la apelación de honorarios deducida? y TERCERA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?.

---**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Peral expuso:

---I.- A fs. 101/103 vta. el Juez de primera instancia dictó sentencia haciendo lugar parcialmente a la demanda promovida por A. M. en contra de R. A. S.A., condenando a esta última a que abone a la actora en el término de DIEZ (10) DIAS la suma de PESOS DOSCIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y UNO CON TRECE CENTAVOS ($ 269.891,13), con más los intereses determinados en el respectivo considerando. Impuso las costas a la demandada y reguló honorarios.

--- En relación a dicho pronunciamiento, es preciso puntualizar que el magistrado de grado receptó el reclamo por despido incausado y rechazó la procedencia de la indemnización reclamada por despido discriminatorio.

---II.- La actora apeló la sentencia y expresó agravios mediante presentación digital (ID 118620), los que no fueron contestados.

---III.- Al expresar agravios, la recurrente cuestiona la sentencia en tanto rechazó su reclamo por despido discriminatorio. Al respecto, básicamente plantea que como la demandada reconoció el accidente, su enfermedad y que estaba en periodo de conservación de empleo y además estaba rebelde, tenía la carga de probar que no había infringido el art. 1 de la ley 25.392.

---En refuerzo del planteo reseñado agrega que la demandada la despidió alegando falta o disminución de un trabajo que no era el que prestaba y que debió considerarse la confesión ficta de la accionada. Finalmente, a modo de resumen, expresa que en autos no hay constancia de que haya sido despedida por una cuestión distinta a la discriminación por su enfermedad.

---Frente a dichos planteos es preciso recordar que el juez de grado al rechazar el reclamo expresó que “*Si bien los motivos de salud pueden, en muchos casos, dar origen a despidos que se entiendan discriminatorios, entiendo no se han acreditado suficientemente los hechos idóneos para tener por probado que el despido de M. obedeciera a su estado de*

salud. Era una carga de la actora alegar y probar los hechos que resulten idóneos para inducir la existencia de la discriminación, no bastando la mera alegación consistente en que como el despido fue incausado entonces es discriminatorio. Es menester al menos esgrimir de qué manera el estado de salud de la actora fue el real motivo que llevó a la demandada a decidir su despido, lo que no se ha hecho".

---Al respecto y en respaldo del rechazo del reclamo, además agregó que "*al momento de iniciar la acción, la actora solicitó se radique la presente demanda en este Juzgado, ya que aquí tramitaban los autos "G., M. I. Y OTRO C/ S.. A. S.A. Y OTROS S/ COBRO DE PESOS E INDEM. DE LEY" (EXPTE. 36-Año 2017), en virtud de tener identidad de demandado, hechos controvertidos y prueba en común, lo que así se hizo, y en dicha causa en la que participara la misma representación letrada, se puede apreciar que la fecha de despido de los allí accionantes era exactamente la misma que la de la actora*".

---Dado que la actora al expresar agravios solo cuestiona la sentencia por entender que era la demandada la que debía probar que no había infringido el art. 1 de la ley 25.392, me limitare a analizar la cuestión relativa a la carga probatoria en los casos donde se analizan situaciones de posible discriminación laboral.

---Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en los precedentes "P." (334:1387), del 15/11/2011 y "F." (CSJ 3194/2015/RH1), del 6/02/2018, precisó que el trabajador que sostiene que el despido o las modificación de sus condiciones de trabajo obedecen a motivos discriminatorios debe probar hechos que constituyan serios indicios y que permitan inferir una presunción de discriminación y cuando éstos existen, el demandado deberá refutarla, demostrando un motivo legítimo, no discriminatorio y finalmente el juez formará su convicción respecto a la existencia (o no) del motivo, al valorar en conjunto las pruebas aportadas.

---En otras palabras, el demandado tiene la carga de exponer y acreditar porqué obró como lo hizo, explicando sus actos en tal sentido, siempre y cuando de los indicios aportados en la demanda sea posible deducir razonablemente que habría conducta discriminatoria de su parte. Dicha regla probatoria también fue receptada por el Máximo Tribunal de esta provincia en la causa "U." (SD Nro. 33/2013).

---Conforme las pautas reseñadas, corresponde examinar cuales son los indicios o extremos fácticos que según la recurrente deben considerarse y debe establecerse si éstos permiten presumir que el despido obedece a razones discriminatorias. Al respecto, es preciso puntualizar que, en el escrito de demanda y al fundar el recurso de apelación, la actora básicamente sostiene que el despido debe considerarse discriminatorio por haber sido despedida estando en periodo de conservación de empleo y sin causa, dado que la demandada invocó incorrectamente como causa "la falta de trabajo no imputable".

---Anticipo que dichas consideraciones, por si solas, son insuficientes para generar indicios que permitan presumir que el despido obedeció a motivos discriminatorios. --Que la actora se encontrara en periodo de conservación de empleo (art. 211 LCT) y la demandada la haya despedido invocando falta de trabajo y una situación de fuerza mayor no imputable, pese a que el despido finalmente se consideró incausado, ninguna situación discriminatoria permite presumir, máxime cuando en la misma época la accionada despidió otros dependientes alegando el mismo motivo, como destacó el magistrado de grado en la sentencia recurrida y como surge de la causa caratulada "G., M. I. Y OTRO C/ S.. A. S.A. Y OTROS S/ COBRO DE PESOS E INDEM. DE LEY" (EXPTE. 36-Año 2017), que tengo a la vista al emitir este voto.

---Por lo expuesto, dado que la actora fue despedida conjuntamente con otros trabajadores y que además, no acreditó indicios de suficiente intensidad que permitan presumir un acto de discriminación a su respecto, entiendo que no le asiste razón cuando sostiene que la demandada tenía que probar las causas del despido y que éste no era discriminatorio.

---En consecuencia, no siendo posible considerar que el despido, que finalmente se consideró sin causa, obedeció a motivos discriminatorios por razones de salud, como alega la actora en el escrito demanda y al expresar agravios, el recurso bajo análisis no puede prosperar.

---IV. Por las razones expuestas, en definitiva considero que la sentencia apelada debe ser confirmada en todo lo que fue materia de agravio, con costas de segunda instancia a la recurrente (art. 57 de la Ley XIV n° 1 y 69 del CPCC). En cuanto a los honorarios propongo que sean regulados los del Dr. C. D. E. y de la Dra. M. del C. S., por sus tareas de alzada y en atención a la extensión, calidad y resultado de las mismas, en conjunto, en el 3,5 % del monto del proceso a ser establecido en la etapa procesal oportuna, con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 8, 13, 18, 46 de la Ley XIII n° 4).

---A la primera cuestión, me expido por LA AFIRMATIVA.

---**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:

---I.- El colega preopinante ha realizado una correcta síntesis de los antecedentes, decisión atacada y de los agravios expresados por la parte actora, a la que me remito a fin de evitar reiteraciones innecesarias.

---Coincide mi opinión con la expuesta por el prevotante de modo que para fundar mi voto individual, en cumplimiento de la manda del art. 169 de la Const. Prov., bastará que formule las siguientes consideraciones:

---II.- La recurrente cuestiona el rechazo del reclamo por despido discriminatorio en los términos del art. 1 de la Ley 25.392. Afirma que frente a la acreditación del accidente,

incapacidad y conservación del puesto de trabajo, es la demandada quien debía probar que la desvinculación se produjo por otras razones que no haya sido su enfermedad, extremo que consideró no acreditado. Considera que el acto de despedir a alguien enfermo es discriminatorio, máxime durante el plazo de conservación del empleo.

---El contenido del agravio me lleva necesariamente a analizar la carga probatoria que rige en materia de despido discriminatorio. Tuve oportunidad de expedirme sobre el asunto en la SDL 47/19, por lo que reiteraré aquí las consideraciones allí efectuadas.

---Al respecto, debo decir, que en asuntos en los cuales se debate discriminación laboral, la Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha ocupado por establecer el esquema probatorio. Así lo hace por primera vez en el precedente "P." (334:1387) del 15/11/2011, postura reafirmada más recientemente en el fallo “F.” (CSJ 3194/2015/RH1) del 6/02/2018, exponiendo el siguiente esquema: el actor debe probar hechos que constituyan serios indicios y que permitan inferir una presunción de discriminación; el demandado deberá refutarla, demostrando un motivo legítimo, no discriminatorio y finalmente el juez formará su convicción respecto a la existencia (o no) del motivo, al valorar en conjunto las pruebas aportadas. Es decir, se obliga al demandado a exponer clara y concretamente porqué obró como lo hizo, explicando sus actos en tal sentido, siempre y cuando de la lectura e indicios aportados en la demanda sea posible deducir razonablemente que habría conducta discriminatoria de su parte. Dicha regla probatoria ha sido seguida también por el Máximo Tribunal de esta provincia, en la causa “U.” (SD Nro. 33/2013).

---Sobre el método en cuestión se ha dicho que no implica una inversión de la carga probatoria, pues el trabajador no se libera de producirla, sino que debe aportar indicios suficientes que generan una presunción judicial de la existencia de la discriminación (conf. K., E, P., “El despido discriminatorio del empleado que sufre una incapacidad parcial por motivo de un accidente de trabajo o enfermedad laboral”, DT 2015(octubre), 2215. Ver también: Gabet, Emiliano A. “El precedente P. de la CS y la carga dinámica de la prueba (o prueba compartida) en el ámbito de los reclamos laborales por discriminación” L.L AR/DOC/1310/2012).

---Por otro lado, los indicios de discriminación que deben ser aportados por el trabajador, deben tener por si un valor suficiente para crear una semiplena convicción judicial. Pueden definirse como una circunstancia o hecho probado del que se puede inducir una conclusión lógica de la existencia o inexistencia de una afirmación determinada, que en el ámbito tribunalicio implicaría requerir nuevas explicaciones o hechos a la contraparte para determinar si esta conclusión lógica se considera demostrada. Esto llevaría a considerar que habría distintos tipos de indicios en caso de discriminación. Algunos podrían ser de mayor intensidad que otros, es decir pueden existir indicios cuya única conclusión posible

es que existió un acto discriminatorio, mientras que otros serían contingentes, dado que pueden admitir otras causas (conf. “Los cambios en el enfoque de la Corte Suprema de Justicia de la Nación con respecto a la carga probatoria en los casos de discriminación laboral”. Autores: González Rossi, Alejandro - K., E, P. Publicado en: DT2018 (agosto), 1828. L.L Online: AR/DOC/1533/2018).

---Siguiendo el esquema probatorio establecido por la Corte Suprema, lo que corresponde entonces examinar en este caso es: 1) cuales son los indicios discriminatorios invocados en la demanda; 2) verificar si se encuentran acreditados en autos por parte del trabajador y 3) en caso afirmativo, pasar a analizar las explicaciones atinentes a la causa del despido brindadas por la empleadora.

---En el caso, la actora invocó al demandar (fs. 5/10vta) despido discriminatorio por motivos de salud. Esgrimió que desde enero de 2015 se encontraba en licencia por una hernia de disco y que el 12 de febrero de 2016 le notifican que ingresaba en período de conservación de puesto de trabajo por un año. Luego señaló que en el mes de abril de 2016 recibió una carta documento donde le comunican su despido en los términos del artículo 247 LCT. Agregó que si bien la demandada se dedica a la subcontratación de servicios y que la finalización del contrato de concesión alegada al momento del despido era cierta, sostuvo que la contingencia señalada era parte del riesgo normal de la empresa por el tipo de actividad y por ello, no se verificaban las causales que menciona la ley para la aplicación de la indemnización reducida. En razón de lo expuesto, consideró que la doctrina sentada por la CSJN en materia de despido discriminatorio referente a la prueba de hechos idóneos para inducir su existencia se verifican en el caso, siendo estos el accidente de trabajo, la incapacidad y el despido.

---El juez de primera instancia rechazó la existencia de despido discriminatorio. Expresó para ello que era carga de la actora alegar y probar los hechos que resulten idóneos para inducir la existencia de la discriminación alegada. Consideró que al menos debió esgrimir de qué manera su estado de salud fue el real motivo que llevó a la demandada a decidir su despido y que no bastaba alegar que como su desvinculación fue incausada entonces es discriminatoria. Valoró, por otro lado, que se hallaba acreditado en otro expediente Judicial (“G.”, Expte 36/2017) que tramita ante el mismo Juzgado, que la fecha del despido de los allí accionantes era exactamente la misma que la de la actora.

---En este marco, coincido con el colega pre votante en cuanto a que si bien los extremos fácticos alegados en la demanda resultaron acreditados en autos, no bastan por sí mismos para que se configure los indicios suficientes de discriminación que exige la doctrina de la CSJN. Por ello, al no cumplir el accionante con la carga requerida, no es necesario siquiera pasar a analizar los motivos del despido dispuesto. Sin perjuicio de ello, diré que la

demandada no solo despidió a la actora en el mes de abril de 2016 sino que también a otro grupo de trabajadores, conforme surge de los autos: “G.” (Expte. 36 año 2017), agregado por cuerda, cuyas constancias también valoró el juez del anterior grado.

---En suma, no advierto elemento alguno que permita siquiera inferir que la decisión rupturista de la demandada pueda obedecer a razones de discriminación por la situación de salud de la señora M., por lo que corresponde desestimar el agravio de la recurrente.

---III) Conclusión: considero que corresponde confirmar la sentencia apelada en lo que es materia de agravio, con costas de esta alzada a la recurrente (art. 57 de la ley XIV N° 1). En cuanto a los honorarios profesionales de esta alzada, atendiendo a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos, estimo justos y adecuados los propuestos por la colega que me precedió en el voto.

---Me expido aquí entonces por la AFIRMATIVA.

---**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. Peral manifestó:

---El Dr. C. D. E. apeló por bajos los honorarios que le fueron regulados en conjunto con la Dra. M. D. C. S. y D. A. E. P..

---En virtud las tareas profesionales realizadas por el letrado recurrente, la extensión y calidad de las mismas y las etapas efectivamente cumplidas, entiendo que los honorarios regulados en la sentencia de primera instancia a su favor y de los mencionados letrados se ajustan a los parámetros establecidos en la ley local de aranceles. Por tal razón propongo la desestimación de la apelación articulada y la confirmación de regulación de honorarios de primera instancia (arts. 5, 6, 8, 9, 18, 46 y 60 Ley XIII n° 4).

---Por los motivos dados, a la segunda cuestión voto por la NEGATIVA.

---**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, la Dra. Florencia Cordón Ferrando respondió:

---Resta analizar el recurso interpuesto por el letrado y la letrada de la actora mediante ID 109089 contra los honorarios regulados a su favor, por bajos (conf. punto II del fallo). --- Apreciadas las tareas de los citados profesionales, considero que la regulación no resulta insuficiente como lo sostiene el apelante, por el contrario, se adecúa a las pautas arancelarias vigentes que resultan razonablemente ponderadas por el juez de grado (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 9, 38, 46 y 60 de la Ley XIII nro. 4), por lo que también propicio su confirmación. Ello sin costas en esta alzada, en razón de la materia involucrada.

---Por lo expuesto a esta cuestión me pronuncio por la NEGATIVA.

---**A LA TERCERA CUESTIÓN**, el Dr. Peral expuso:

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

---I.- CONFIRMAR la sentencia apelada en todo cuanto fuera materia de agravios.

---II.- IMPONER las costas de segunda instancia a la actora recurrente.

---III.- REGULAR los honorarios del Dr. C. D. E. y de la Dra. M. D. C. S., en el 3,5 % del monto del proceso a ser establecido en la etapa procesal oportuna, con más el IVA de corresponder.

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

---Así lo voto.

---**A LA TERCERA CUESTIÓN**, la Dra. Florencia Cordón expresó:

---El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. Peral, en tanto refleja fielmente el acuerdo logrado. Así lo voto.

---Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal, por haberse logrado la mayoría y por hallarse excusada la Dra. Natalia I. Spoturno (Arts. 274 y 30 del C.P.C.C.; y art. 9 del Acuerdo Extraordinario Nro. 3145 del STJCh).

---Trelew, 26 de agosto de 2021.

---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 todo cuanto fuera materia de agravios.

---IMPONER las costas de segunda instancia a la actora recurrente.

---REGULAR los honorarios del Dr. C. D. E. y de la Dra. M. D. C. S., en el 3,5 % del monto del proceso a ser establecido en la etapa procesal oportuna, con más el IVA de corresponder.

---Regístrese, notifíquese y devuélvase.

FLORENCIA CORDÓN FERRANDO — **MARCELO F. PERAL**

JUEZA DE CÁMARA — **PRESIDENTE**

---REGISTRADA BAJO EL N° ____34_____ DE 2021 – SDL. - CONSTE.

GUILLERMO N. WALTER

SECRETARIO DE CÁMARA