------ En la ciudad de Rawson, Capital de la Provincia del Chubut a los 23 días del mes de abril de dos mil veinticuatro, se reúnen en Acuerdo los integrantes de la Sala Civil, Comercial, Laboral, Contencioso Administrativa, de Familia, Rural y de Minería del Superior Tribunal de Justicia, con la presidencia del Dr. Ricardo Alberto Napolitani y la asistencia de la Dra. Silvia Alejandra Bustos y el Dr. Mario Luis Vivas, para dictar sentencia en los autos caratulados **«R., V. B. c/ P. C. S. D. E. s/ SUMARIO – Cobro de pesos e indem. de ley»** (Expte. 25942 - Año 2023), según el sorteo practicado el 28/02/2024. ----------

------ Acto seguido se resolvió plantear y votar las siguientes cuestiones, **PRIMERA**: ¿Es procedente el recurso de apelación? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? ----------
------ **A la primera cuestión la doctora Silvia Alejandra Bustos dijo**: ----------

------ **I.- Trámite en las instancias previas. Sentencias de Primera Instancia y de Cámara**. ----------

------ **1.-** La sentencia definitiva de primera instancia, SD N° 100/23, hizo lugar a la demanda interpuesta por la Sra. V. B. R., y condenó a P. C. SE a abonar la suma de $3.769.023,25, con más intereses, capitalización, y costas. ----------

------ La juzgadora de grado consideró justificada la situación de despido indirecto en la que se colocó la actora y lo calificó de discriminatorio (ap. III.B.1 de la resolución indicada). ----------

------ Para así hacerlo, respecto del primer hecho que imputó la trabajadora, cese arbitrario e ilegítimo del pago del Bono Remunerativo de Productividad, luego de referir a las declaraciones testimoniales de los Sres. B. y D., valoró que: 1) de los recibos de haberes y de la pericial contable -ID 450087- surge que en el año 2017 el bono que percibía la actora ascendía a un poco más del 40% de la remuneración -h. 13-, disminuyendo sustancialmente a partir de octubre de 2017, eliminándose durante la licencia por enfermedad, e implementándose nuevamente ante su reincorporación pero con una fuerte reducción, superior al 60%; 2) del informe de

AFIP agregado en fecha 22/06/21 se desprende que las remuneraciones abonadas hasta septiembre del 2017 fueron superiores a las del año 2018, cuestión que hace presumir la razón de los dichos de la accionante; 3) el bono en cuestión encuadra en lo que se denomina gratificación, que también constituye un medio de remuneración; 4) tiene por limitación que el empleador no debe discriminar a los trabajadores, debe respetar el principio de igualdad de trato, y para ello debe estar sujeto a alguna condición objetiva; 5) la accionada nunca mencionó cuál fue la condición a la que respondía la determinación de su monto, tampoco los métodos de cálculo, sin que sea posible analizar si su variabilidad se sostuvo en un parámetro de tal índole, ni si estuvo liquidado en forma correcta respecto de la actora y del resto de los empleados; 6) fue la demandada la que alegó la variabilidad de una parte de la remuneración, por lo que sobre ella pesaba la carga de acreditarlo; 7) contrariamente no ofreció argumentos jurídicos ni remisión a pautas objetivas que conduzcan a privilegiar su afirmación sobre la de la actora, que no estaba sujeta a tal carga; y 8) según la jurisprudencia mayoritaria, si el empleador otorgó a sus empleados una gratificación especial no puede dejarla sin efecto ni reducirla sin ninguna compensación, pues debe considerarse integrante del contrato de trabajo y un derecho adquirido. -------

------ En virtud de ello, tuvo por acreditada la existencia del hecho denunciado sobre el incorrecto descuento de la gratificación Bono Productividad y concluyó que fue ilegítimo, y que -sin manifestar el parámetro objetivo- tiene notas discriminatorias al no constar fundamentación objetiva y legítima para su merma desde octubre de 2017 a mayo de 2019, período que coincide con el lapso en el que se desarrolló el intercambio epistolar en el que la trabajadora reclamó por la vulneración de sus derechos. ----------

------ Por su parte, en relación al segundo hecho imputado, habérsele dado de baja el teléfono corporativo, sin respeto al decoro profesional, generando un menoscabo moral y psicológico, luego de tener por acreditado el hecho por no discutir la demandada su existencia, sino referir que se debió a que ante las ausencias de la actora se le asignó dicha línea telefónica a otro dependiente, razonó que: 1) no hay prueba alguna de que la Sra. R. tuviera conocimiento de que esto podría suceder previo a su ocurrencia; 2) tampoco un parámetro objetivo exteriorizado al respecto

-no hay registro de que fuera una práctica habitual-; 3) siendo inicialmente de su exclusivo uso y las claves de su exclusivo conocimiento, es presumible que la pérdida de estas herramientas que contenían información necesaria para su desempeño y productividad le generaran el daño alegado; 4) ello se acentúa por la vulneración incluso de su derecho a la privacidad contenido en el art. 18 de la CN; y 5) todo esto hace presumir que el retiro de esos elementos responde a las mismas razones discriminatorias que la merma del Bono Productividad. ----------

------ Luego de ello, la jueza analizó si los hechos acontecidos tenían la entidad suficiente a los fines de dar por finalizada la relación laboral y, en su caso, si constituyeron un hecho discriminatorio. ----------

------ Sobre la temporaneidad señaló que «tal exigencia es dispensable cuando quien denuncia la relación laboral es el trabajador, pues tal entendimiento surge de la situación de necesidad y vulnerabilidad que existe en la relación laboral para el dependiente ante la incertidumbre de verse privado del sustento; muchas veces tolera por extensos lapso de tiempo el incumplimiento (injuria) de su empleador por la necesidad de cobrar su remuneración de carácter alimentario». Argumentó que se trata de una empleada que intimó por última vez al empleador de los hechos que imputa injuriantes en abril/18, presentó certificado de embarazo el 5/7/18, con fecha probable de parto a partir del 17/2/19, al mes siguiente mayo/18 fue el mes de gestación, circunstancia que además constituye una dispensa de la temporaneidad, pues responde a una cuestión de preservación propia y de la prole no perder la fuente de ingresos y con ello de subsistencia. ----------

------ Añadió que tampoco es un tema menor que la actora gozó de licencias por trastorno de orden psiquiátrico, cuestión no controvertida, por lo que tenía una suerte de doble o triple vulnerabilidad (si sumamos a su condición de mujer, el trastorno psiquiátrico y su E. de gravidez). ----------

----- Sumó que venía sufriendo como agravante de su cuadro un proceso discriminatorio y señaló que, al igual que lo que ocurre en otro expediente tramitado contra la misma empleadora -«D.»-, el análisis debe efectuarse con perspectiva de

género, lo que constituye una obligación específica del E. argentino que se asienta tanto en normas internacionales como internas. Sobre esa base, reparó nuevamente en las declaraciones testimoniales rendidas en autos, transcribió dichos del Sr. D., y concluyó que el acto injuriante existió, que fue discriminatorio, y que requerir temporaneidad se avizora como una cuestión antinatural para el momento que atravesó la accionante desde su última intimación hasta que se consideró en situación de despido, sin que la empleadora acreditara haber cesado en los actos discriminatorios que restringieron en forma arbitraria el pleno ejercicio y goce del derecho constitucional de igual remuneración por igual tarea y el derecho a la privacidad. ----------

------ Finalmente resaltó que «el hecho que justifica la situación de despido indirecto no está configurado únicamente por la falta de pago en debida forma de la gratificación, sino la discriminación que configuraron los sucesivos descuentos, el retiro de las herramientas de trabajo de uso exclusivo de la dependiente y su especial situación de vulnerabilidad en tanto mujer cursando enfermedad y luego mientras atraviesa un embarazo». ----------

------ En los apartados que siguen analizó la subsistencia de entrega de la documentación laboral (III.B.2) y la procedencia de los rubros reclamados (III.B.3). Para no fatigar, referiré a este análisis en cuanto sea necesario para dar respuesta a los agravios que son traídos a decisión de esta instancia. ----------

------ **2.-** En lo que ahora interesa, la parte demandada apeló el decisorio (ID 1076062) y, concedido el recurso, lo fundó mediante escrito ID 1084693. Desarrolló nueve agravios: 1) sentencia arbitraria, falta y errada valoración de pruebas esenciales; 2) falta de temporaneidad entre los supuestos incumplimientos y el despido, dispensa judicial ilegítima, inobservancia del principio de continuidad del vínculo laboral y de los arts. 62 y 63 LCT, buena fe laboral; 3) errada interpretación de la *a quo* de una sentencia con perspectiva de género, violación del principio de invariabilidad de la causa de despido, art. 243 LCT; 4) inaplicabilidad de la sentencia D.; 5) indemnización por daños y perjuicios, inexistencia de denuncia de afección siquiátrica al momento del despido, falta de pericia siquiátrica que lo determine,

inexistencia de despido discriminatorio y por embarazo; 6) improcedente duplicación de indemnizaciones por daños y perjuicios más agravada por embarazo; 7) inexistencia del despido por embarazo, falta de prueba, inexistencia de presunción *iuris tantum*; 8) sentencia incongruente *extra petita*, art. 770 inc. *b* CCCN, diferencia bono del 82%; y 9) falta de aplicación del tope de reducción del 33%, Vizzoti. Para cerrar planteó caso federal y formuló petitorio. Pidió que se revoque la sentencia definitiva de primera instancia y se rechace la demanda, con costas a la contraria. ----------

------ Corrido traslado a la contraria, la actora no contestó el traslado dispuesto (providencia del 8/6/2023). ----------

------ **3.-** La Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial N° II, con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia, dictó sentencia el 22/9/2023, con el voto de los Dres. Pis Diez y Hayes (SD N° 54/2023). En lo que aquí concierne, admitió parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, y modificó la sentencia apelada para establecer «que la diferencia del bono por productividad alcanza la suma de trescientos cincuenta y dos mil sesenta y ocho pesos ($352.068) y dejar sin efecto la aplicación del art. 770, inc. b, del CCCN». Mantuvo la imposición de costas y la regulación de honorarios dispuesta en primera instancia, impuso por su orden las costas de la alzada y reguló honorarios. -

------ Votó en primer término el Dr. Pis Diez. En el ap. VI de su voto, en lo que resulta relevante, luego de precisar que se enrola en la escuela neoconstitucionalista, definirla, indicar su fuente normativa -arts. 1 y 2, CCCN- y jurisprudencial -CSJN «Quisberth Castro»-, y afirmar que esa perspectiva dará la solución más justa para el caso, comenzó por tratar los agravios de la demandada. ------ Respecto a la denuncia de errada valoración de pruebas esenciales, argumentó que: 1) si bien de los testimonios se desprende que en la empresa trabajaban varias mujeres, de allí no puede deducirse que la actora no hubiera sido discriminada al no abonársele el bono de productividad y retirársele el celular y la notebook estando vigente la relación laboral, cuando gozaba de licencias; 2) el testigo D. manifiesta que no era muy querida, no era considerada como par toda vez que al tener pocas funciones no había

tanto trato; 3) no se probó el señalamiento de los testigos referido a que el bono de productividad era variable, podía ser reducido, a otros trabajadores no se les abonaba y a que las condiciones para su otorgamiento eran la asistencia y la productividad; 4) la pericia contable indica que de acuerdo a la contadora L. Diez, gerente financiero, no existe ninguna política escrita respecto a su liquidación, se liquida de acuerdo al desempeño de cada empleado; 5) no se han probado las condiciones objetivas para su otorgamiento, condición necesaria para mantener la igualdad de los trabajadores y no incurrir en discriminación (art. 14 bis CN); 6) la jurisprudencia ha dicho que la modificación unilateral de la base salarial resulta violatoria de los arts. 131 de la LCT y 9 del Convenio 95 OIT que receptan el principio de intangibilidad de la remuneración, pues la repetición de pagos por el empleador, sin salvedad de ninguna especie, impone la adquisición del derecho al beneficio en cuestión, debiendo la demandada probar las razones operativas por las cuales se vio obligada a modificar, dejar de lado o interrumpir el pago del bono por productividad afectando peyorativamente condiciones esenciales de la relación laboral; 7) el retiro del teléfono y la notebook, si bien es cierto que son de propiedad de la accionada, es un acto discriminatorio pues, estando de licencia, no es normal que se quiten los elementos de trabajo y se restrinja y se cambie el lugar de tareas; 8) la jurisprudencia se ha pronunciado sobre la inversión del *onus probandi* en casos de discriminación, las diferentes formas de maltrato que constituyen manifestaciones de violencia en el ámbito de las relaciones laborales, y el carácter reprochable de estas conductas contrarias a derechos irrenunciables consagrados por normas de rango constitucional; 9) también se ha expedido sobre la necesidad de juzgar con perspectiva de género, obligación que se funda en normas propias de la materia laboral y en normativa constitucional; y 10) el retiro de los elementos de trabajo no habiéndose extinguido la relación laboral es un acto que atenta contra la actora. ---------- A su vez, con relación a la falta de temporalidad entre los incumplimientos denunciados y el despido, señaló que el no pago del bono de productividad y el retiro de los elementos mencionados continuaban hasta el momento de extinción de la relación laboral, y que ello debe ser interpretado de manera razonable y teniendo en cuenta la condición de vulnerabilidad de la actora -mujer, madre y cursando un embarazo-. Respecto del agravio relacionado con la errada interpretación de una sentencia con perspectiva de género y violación del art. 243, LCT, señaló que la

actora estuvo en una relación asimétrica. Sumó luego que, más allá de los matices, el fallo «D.» menciona la perspectiva de género, y remarcó que en este caso está probada la discriminación. ----------

------ Por lo demás, en lo que sigue, descartó la existencia de una doble indemnización de daños y perjuicios por el embarazo, dijo que se trata de dos rubros indemnizatorios diferentes -uno por el embarazo, art. 182 LCT, y el otro por daños y perjuicios derivados de la discriminación-; señaló que la presunción del art. 178 de la LCT se aplica en los casos de despidos indirectos; confirió razón a la recurrente respecto del agravio vinculado con la aplicación del art. 770, inc. *b*, del CCCN; recalculó la diferencia mensual en concepto de bono de productividad, arribando a un total de $352.068 más intereses; y rechazó el agravio relacionado a la aplicación del caso «Vizzoti». ----------

------ El segundo voto correspondió al Dr. Hayes. Dedicó el ap. II al análisis de los agravios y solución del caso y, al igual que el Dr. Pis Diez, abordó en primer lugar los agravios de la parte demandada. ----------

------ Respecto a su queja relativa a la valoración de la prueba dijo: 1) la selección de las declaraciones testimoniales que la jueza realizó para formar su convicción no puede ser, por sí misma, objeto de agravio alguno, ya que recae dentro de las facultades que confiere la función jurisdiccional (art. 460, CPCC); 2) los jueces de grado tiene amplias facultades al valorar los medios de prueba producidos y adquiridos para el proceso, tal principio cede solo excepcionalmente cuando se demuestra la existencia de un absurdo material o formal; 3) después de apreciar el plexo probatorio, la jueza concluyó que la demandada no logró desvirtuar las circunstancias que condujeron a la actora al distracto -cese del pago del bono de productividad y retiro de elementos asignados para trabajar: computadora personal y teléfono celular-; 4) la revisión efectuada me permite concluir que no puedo sino coincidir con el acertado criterio de la experimentada magistrada; 5) no existe en el *iter* del proceso una sola justificación concreta de las razones que llevaron a la accionada a tomar determinaciones como las señaladas; 6) la conducta discriminatoria configura una especie puntual de injuria y, aquí, mal puede negarse

que aquella se vislumbre a través de los procederes señalados; 7) ridículamente la demandada pretende excusarse del proceder que observara afirmando que muchas mujeres laboran en la empresa y que determinado número de ellas desempeña cargos de conducción, basta con la escucha detenida de las preguntas en tal dirección efectuadas a los testigos, como si ello bastara para justificar la inconducta mantenida con una de ellas; 8) desde otra perspectiva, no se explica por qué se dejó de abonar el bono de productividad, ello en el período inicial de licencia de la trabajadora, reclamado por esta en sendas y sucesivas misivas; 9) al argumento de que se paga de acuerdo con el rendimiento, no explica por qué, luego de unos meses y aleatoriamente, se volvió a pagar estando también de licencia, no hay respuesta; 10) el retiro de los elementos de trabajo tampoco encuentra una respuesta válida oponible a la postura de la demandante; 11) resulta poco o nada creíble que una empresa de la magnitud de la demandada deba hacerse de un teléfono celular y de una computadora asignados a una empleada que se encuentra de licencia, es decir en su ausencia, para entregárselos a otro dependiente; 12) más allá de que aquella pretendida justificación no fue objeto de prueba -nunca se dijo ni probó por qué o a quién debieron ser asignados- resulta inverosímil que la empresa no disponga de más equipos y que ello la lleve a retirarle a una empleada los que le fueran entregados en virtud de su cargo o función cuando no estaba presente; 13) la tarea de valoración de la injuria es propia del juzgador en el marco del proceso; y 14) no son las partes del contrato de trabajo quienes están facultadas para calificar como injurioso el hecho determinante de la ruptura del nexo laboral, sino el magistrado competente en orden a las circunstancias que el propio art. 242, LCT, enuncia en forma general. ---------- Por su parte, en lo que refiere al cuestionamiento de la temporaneidad, señaló que parece ser que la demandada demuestra allí también su proceder discriminatorio, obviando totalmente las circunstancias de la empleada, quien primero se encontraba con licencia psiquiátrica y posteriormente con licencia por su condición de gravidez. Razonó que está visto que tales condiciones poco importan e importaron a la accionada que, aún en ese estadio procesal, pretende sostenerse sobre argumentos que reniegan de una mirada que se corresponda con la perspectiva de género, la que también cuestiona. ----------

------ Sumó que si bien la demanda impetrada no se corresponde en su pretensión puntual con el precedente «D.», ello no aplica cuando se analiza la cuestión de género, pues allí sí se vislumbra un claro paralelismo, por lo que reiteró conceptos que vertiera en aquella oportunidad, y que aplican al caso en análisis. Dijo que se configura una situación de interseccionalidad, que nos encontramos al menos frente a una triple vulnerabilidad -mujer, problemas de salud y embarazo-, y que resulta imperioso analizar la cuestión con perspectiva de género. Observó que si bien es cierto que la violencia puede afectar a cualquier persona, no es menos cierto que existe un predominio de violencia de los hombres contra las mujeres que nace a partir de las características sociales y culturales que les son atribuidas así como de la existencia de relaciones de poder asimétricas que configuran jerarquías, tal el caso de estos autos. Resaltó que la protección superior y especial que recibe la mujer forma parte del bloque de constitucionalidad (art. 75 inc. 22 de la CN, tratados internacionales con jerarquía constitucional, art. 2 del CCCN) y que no debe olvidarse que el análisis con perspectiva de género constituye una de las obligaciones específicas del E. argentino, cuyo incumplimiento puede generar responsabilidad por un hecho considerado internacionalmente ilegal. Agregó que tratándose de un despido discriminatorio y, por tanto, lesivo de derechos fundamentales, debía tener en cuenta documentos emitidos por organismos internacionales -los que mencionó-, refirió a la carga de la prueba, y definió cómo queda articulada en estos casos. Resaltó que el proceder antijurídico en análisis se alza no solo contra la Constitución Nacional y los tratados internacionales, sino que también viola principios del derecho del trabajo, como es el principio de igualdad de trato y no discriminación, y mencionó las muy diversas normas involucradas. -------- Avanzó y dijo que lo expuesto revela claramente el porqué de lo resuelto en la instancia de grado, que la conducta de la apelante no hace sino demostrar la «petrificación» de su razonamiento cuando deben abordarse cuestiones de género, y que insiste en su desacuerdo. Abordó luego la indemnización agravada por maternidad, la que dijo es procedente en la hipótesis de despido indirecto, explicó por qué, y señaló que aquí se encuentra debidamente probado que el despido se corresponde temporalmente con el E. de gravidez. En lo que sigue, se pronunció sobre el daño moral, condena que confirmó; descartó el agravio vinculado con la indemnización prevista por el art. 245, LCT; y, coincidiendo con el Dr. Pis Diez, recalculó la diferencia en concepto del bono por

productividad arribando a la suma de $352.068, y descartó la aplicación al caso del art. 770, inc. *b*, CCCN. ----------

---------- **II.- Recurso ante esta instancia. Su trámite**. ----------

------ **II.a.-** Contra ésta última decisión, la demandada interpuso apelación ordinaria ante este Superior Tribunal (ID 1240178). Concedido el recurso el 3/10/2023), expresó agravios mediante escrito ID 1284250. ----------

------ Allí, luego de identificar el objeto de la presentación y de transcribir la porción sustancial -a su criterio- de las sentencias definitivas de primera instancia y cámara (págs. 1 a 29), desarrolló cuatro agravios los que tituló: 1) Errónea interpretación del enfoque neoconstitucionalista - Sentencia arbitraria (págs. 29 a 39); 2) Equivocada valoración de prueba testimonial - Falta de valoración de prueba esencial - Falta de resolución judicial con aplicación de la sana crítica (págs. 39 a 66); 3) Inaplicabilidad de antecedentes citados - Inaplicabilidad de analogía entre casos D. y R. (págs. 66 a 75); y 4) Inexistencia de diferencias por bono que constituyan motivo de injuria que impida la continuación del vínculo laboral (págs. 75 a 78). ----------

------ En el *primer agravio,* invocó que los camaristas pregonan la observancia del art. 2 del CCCN pero no cumplen con su cometido, sino que basados en una interpretación errónea del enfoque neoconstitucionalista, sin detenerse en las constancias y pruebas de la causa ni interpretar las leyes y principios del derecho laboral y procesal civil, concluyen en una sentencia arbitraria e injusta, lo que precisamente el citado enfoque pretende evitar. Afirmó que hay pruebas, procedimientos, normas y principios que no fueron contemplados. Señaló que el enfoque de referencia no permite alejarse de la ley ni de las probanzas de autos, pues la resolución debe siempre resolver la existencia de hechos verdaderos, con aplicación del derecho, la prueba, y en un procedimiento válido. ----------

------ Luego de recordar los hechos que se le imputan, aseveró que una diferencia salarial y un pedido de teléfono y computadora para asignar a otros trabajadores jamás pueden resultar un acto de discriminación por ser mujer. Agregó que tampoco

son motivos para considerarse despedida en forma indirecta luego de haber mantenido la relación laboral por un año y siete meses desde ese reclamo. ----

------ A continuación, transcribió un párrafo en el que dijo se aplica el enfoque involucrado y precisó que le genera agravio que el magistrado no indique cuál sería la situación extremadamente injusta de aplicar la ley y las pruebas (testimoniales, pericial contable e informativa). Sostuvo que los camaristas entienden que le asiste razón conforme a las leyes y la prueba, mas consideran que dársela sería injusto sin que sepa por qué, por lo que calificó a la sentencia de infundada. Reafirmó la perspectiva de género, pero dijo que la decisión del caso es arbitraria por fundarse en valoraciones subjetivas, amparándose en criterios doctrinarios que de ningún modo descartan la aplicación de la ley, la observancia de las pruebas, ni la sana crítica judicial al momento de resolver. ----------

------ Razonó que si los incumplimientos giraron en torno a hechos ocurridos entre octubre de 2017 y abril de 2018, el despido indirecto de mayo de 2019 no puede tener motivo en embarazo y discriminación. Dijo que ello es una cuestión lógica de computar el tiempo en que acaeció el reclamo por diferencias salariales y elementos de trabajo -entre 10/2017 y 4/2018-, y cuándo el embarazo -certificado médico de 7/2018, parto de 2/2019-. Precisó que la actora se consideró despedida en 5/2019 sin cursar una nueva intimación cuando su reclamo fue acogido en parte, con lo que cambió el plano fáctico. Invocó que si el nuevo reclamo incluía su situación de embarazo debía ser comunicado mediante una intimación, y que la actora se consideró despedida sin hacerla y luego de haber continuado con el vínculo laboral desde octubre del 2017. Esgrimió que si siguió trabajando durante un año y siete meses sin reclamo alguno no tenía motivo para extinguirlo en mayo de 2019 (art. 10, LCT). Así, cuestionó el subjetivismo judicial por sobre la ley y las pruebas de la causa. ----------

------ Dijo compartir el enfoque de la cámara en tanto se resuelva conforme a las pruebas y constancias del proceso, los principios -temporalidad del despido y dispositivo-, las leyes laborales -invariabilidad de la causa de despido, arts. 243, 63 y 10, LCT-, y las garantías constitucionales -sentencia justa, con observancia del

debido proceso, principios de legalidad e igualdad-. Cuestionó que se obvie todo ello amparándose en un criterio neoconstitucionalista, dirigido a lograr un fallo con perspectiva de género por su resultado en apariencia adecuado a los tiempos, pero no porque se verifique la existencia de los graves hechos denunciados de violencia, maltrato, discriminación por razón de género y embarazo. Aseveró que se la condena porque la actora es mujer, lo que no es perspectiva de género sino injusticia y subjetivismo judicial, y señaló que la visión aplicada no supone evitarle a los magistrados el deber de motivar las sentencias ni a las partes el de acreditar sus alegaciones. Dijo que no es justicia en tanto la decisión no sea razonable, lo que exige que cuente con argumentos que la justifican y que parta de la existencia de hechos comprobados, esto es hechos discriminatorios que surjan de las constancias de la causa, no de una presunción o indicio subjetivo de quienes resuelven. ----------

------ Afirmó que no fueron probados actos discriminatorios ni motivos que justifiquen un despido indirecto por embarazo, tampoco un daño moral susceptible de ser reparado -problema de salud psiquiátrico-. Apuntó que la licencia sicológica fue entre 10/2017 y 4/2018, luego transitó un embarazo y se consideró despedida un año y siete meses después. Observó que no es válido el proceso que dispensa a la actora de probar lo que pretendió, formuló reparos a la escuela neoconstitucionalista, y calificó a la actividad de los magistrados de discrecional y subjetivista. Dijo que la cámara se aparta de las declaraciones testimoniales, no analiza temporalmente las circunstancias del conflicto, obvia la contundencia de la prueba que produjo, no atiende a la nula actividad probatoria de la actora, y no analiza sus agravios. --------

------ Luego de insistir con cuestionamientos ya sintetizados relativos a las sentencias de primera instancia y de cámara, afirmó que la «renuencia judicial a aplicar la ley no tiene que ver con el positivismo ni con el neoconstitucionalismo, sino con una lisura baladí de un relato subjetivo y lírico, tan disléxico de derecho como nihilista». Reiteró que le causa agravio que los camaristas construyan una sentencia con base en la discrecionalidad, afirmó que no hubo injuria grave que impida continuar el vínculo, y señaló que se dictó una sentencia injusta, que confirma otra dictada sobre la base de hechos discriminatorios y con motivo de embarazo, que la actora no probó ni respecto de los cuales hubo indicio alguno. Dijo que la declaración del Sr. D. no

puede ser tomada como tal cuando quedó acreditado que la actora pidió el despido de un trabajador por no haberle hecho un mandado. Solicitó que se haga lugar al agravio, se revoque la sentencia y se dicte una nueva que rechace la demanda. ------

------ En el *segundo agravio*, luego de identificar los hechos que se le imputan, insistió en que la diferencia salarial y el pedido de un teléfono y una computadora (10/2017-4/2018) no pueden constituir un acto de discriminación por ser mujer que autorice el despido indirecto resuelto en mayo/2019 con motivo de un embarazo comunicado en julio/2018; el tiempo por el que continuó la relación laboral luego de los reclamos; la presunción que de allí deriva -los motivos de 2017/2018 cesaron y el plano fáctico de 2019 es otro-; y en la ausencia de una nueva intimación. -------

------ Denunció un yerro en la interpretación respecto de la situación de embarazo de la actora, y una falencia en el cómputo temporal de las circunstancias acaecidas, lo que vinculó con el principio de invariabilidad de la causa de despido (art. 243, LCT), agravio que dijo no fue tratado. Señaló que el Dr. Pis Diez da por hecho que la actora se considera despedida en E. de gravidez, sin reparar en que cuando reclama las diferencias salariales no estaba cursando embarazo y en que jamás cursó un reclamo estando embarazada ni luego de concluido. Apuntó que mal puede deberse el despido indirecto derivado de injurias de octubre de 2017 a abril de 2018 al embarazo comunicado en julio de 2018. Sostuvo que en igual yerro incurre el Dr. Hayes, y afirmó que por una cuestión temporal no hay dudas que el despido no fue por motivo de embarazo. Invocó que la ley es clara sobre la denuncia de embarazo y fecha probable de parto, y es también claro el principio de invariabilidad de la causa de despido. ----------

------ Observó luego que no se puede dispensar a la actora de la temporaneidad del despido indirecto en relación a las supuestas injurias. Reiteró que no hubo denuncia de embarazo ni ese presupuesto estaba presente entre octubre de 2017 y abril de 2018. ----------

------ Dijo que otro asunto es determinar la existencia de discriminación con motivo en los reclamos por diferencias en el pago del bono y elementos de trabajo. Invocó

que los camaristas yerran en la apreciación de la prueba y en una insólita percepción de indicios que aportó la actora contra los numerosos que aportó su parte -los que la cámara consideró ridículos y petrificados-. Cuestionó que se obvió la declaración de testigos coincidentes que informaron la inexistencia trato discriminatorio, invocó que sus dichos son importantes, reiterativos y contundentes, y dijo que desplazan los indicios de los que se valieron los camaristas. Calificó de ausente de sustento que se considere que por sus dimensiones debía tener teléfonos y computadoras suficientes para no pedírselos a una persona de licencia. Consideró peligroso el criterio y dijo que constituye un vacuo intento de congraciarse con políticas de género. Se agravió de que se considere una triple vulnerabilidad: por embarazo cuando no estaba embarazada al momento del reclamo, por problemas de salud cuando al considerarse despedida no los tenía, y por el solo hecho de ser mujer, lo que funda una condena a pagar más de $10.000.000 entre capital e intereses. Observó que se dispensó a la actora de la producción de pruebas y de acreditar la discriminación y el despido por embarazo. ----------

------ Volvió sobre distintos conceptos, incluso en esta porción del memorial insistió sobre los mismos temas en varios párrafos intercalados, los que trataré de agrupar en un solo punto. Afirmó agraviarse de que se considere justa una sentencia que: 1) hace lugar al despido indirecto cursado un y año y siete meses después del reclamo de fecha 31/10/2017, estableciendo la posibilidad de una injuria retroactiva cuando ya no se verificaban los incumplimientos o no generaban la imposibilidad de continuar el vínculo; 2) dispensa de la obligación de temporalidad de la injuria; 3) considera que operó el despido por embarazo por el reclamo de octubre de 2017 cuando la actora no estaba embarazada; 4) entiende innecesario cumplir con la intimación previa a la supuesta injuria estando embarazada, sin intimar bajo apercibimiento de despido por embarazo ni de sus consecuencias gravosas; 5) da por cierta la existencia de una patología psiquiátrica en mayo de 2019 que no se acreditó; 6) condena al pago de indemnizaciones por daño moral derivado de discriminación cuando no se probó el daño, el tratamiento hostil, violento, la relación de causalidad, ni la existencia de perjuicio; 7) no se funda en derecho ni en pruebas, sino en un enfoque introducido por la cámara del que no pudo defenderse, y en la mención de la impresión personal del testigo D., cuando la ponderación debe ser efectuada de

modo integral; 8) desvirtúa el principio de invariabilidad -art. 243, LCT-, pues la actora nunca expresó que era «objeto» de gritos, burlas, menoscabo a su capacidad profesional o haber padecido crisis de angustia dentro de la empresa; 9) no considera la prueba testimonial, declaraciones no impugnadas ni tachadas, que refiere que la actora tenía problemas personales, que requirió el despido de un compañero por no hacerle un mandado, y que jamás nadie la discriminó ni vulneró en sus derechos como mujer; 10) omite considerar el resultado de la pericia contable, no impugnada, cuando el informe concluye que el bono no lo percibía todo el personal y que tenía directa relación con el resultado laboral y la asistencia; 11) indica que la empresa no puede pagar conceptos que gratifiquen productividad, sujetos a condiciones de asistencia, si no están escritos los recaudos, cuando ello no está regulado en la ley laboral; 12) la condena por haber requerido la devolución de elementos de trabajo de su titularidad; 13) impone obligaciones que la ley no establece -tener varios teléfonos, escribir pautas para cobrar un bono-; 14) convalida la inobservancia de los principios de buena fe, igualdad, legalidad y continuidad de la relación laboral; 15) condena con cita del fallo «D.», aplicando analogía de casos cuando hay pruebas que descartan la existencia de hechos injuriantes discriminatorios o por embarazo; 16) utiliza un fallo que refiere a la falta de dación de tareas cuando jamás se le negaron; 17) condena por discriminación sin que se den los recaudos de la ley 23.592; 18) omite la reducción del 33% en los términos de la doctrina del fallo «Vizzoti», incluso contra propios fallos de la cámara de apelaciones -art. 245, LCT-; y 19) no valora prueba esencial sino que da una interpretación dogmática y subjetiva, arribando a una sentencia injusta. ----------

------ A continuación volvió a cuestionar que la cámara no haya contemplado ni valorado las declaraciones testimoniales. Entre las páginas 48 y 53 transcribió los dichos de los Sres. B., L. S. D. y J. P. C., y los de la Sra. L. D.. Reiteró que la cámara efectuó un análisis sesgado, omitió los audios de las declaraciones, y no leyó las desgravaciones textuales, las que desplazan cualquier indicio de existencia de discriminación y despido por embarazo. Insistió en observar que se dispensó a la actora de la producción de la prueba como si ello fuera una facultad judicial. --------

------ Agregó que tal convalidación, que vulnera la garantía constitucional del debido proceso, los principios de igualdad, dispositivo y de legalidad, es contraria a lo que resolvió la misma cámara en el caso «C. F.». Transcribió porciones de los votos de las Dras. Nieto y Roberts, señaló que el Dr. Pis Diez era el tercer integrante del tribunal, y aseveró que ese es el modo en que debe ser aplicada la sana crítica, en particular en un expediente con declaraciones testimoniales coincidentes, informativa a OSDE, pericial contable, y ausente de producción de prueba por parte de la actora. Sobre esa base concluyó que la sentencia impugnada cometió un grave error al no aplicar la sana crítica ni resolver conforme las constancias de la causa. Sumó la cita de doctrina y de fallos de la CSJN. ----------

------ En lo que sigue, repitió conceptos referidos a la carga y el análisis de la prueba: la prueba testimonial es contundente, la actora no acreditó los extremos de su pretensión, la pericial e informativa a OSDE descartan las circunstancias denunciadas, probó que la actora no tenía motivo para considerarse despedida indirectamente -de hecho la relación laboral se mantuvo después del reclamo-, de las constancias de la causa surge que no hubo discriminación, maltrato o persecución, son insuficientes los indicios en los que se basa la sentencia. ----------

------ Reiteró otro tipo de argumentos: haber exteriorizado la voluntad de continuar con el vínculo laboral (art. 10, LCT), ausencia de intimación vinculada con el embarazo, falta de análisis de la relación temporal de los hechos, inexistencia de denuncias por discriminación y embarazo en el intercambio epistolar, titularidad de los elementos de trabajo, posibilidad de reasignación sin que configure una injuria, adjudicación de obligaciones no previstas por la ley, temporalidad del despido, y grave error en el enfoque neoconstitucionalista. ----------

------ Por todo ello, consideró que este STJCh debe realizar un nuevo análisis de las pruebas colectadas, concatenándolas de forma integral, con observancia del principio dispositivo, y rechazar la demanda, con costas a la contraria. ----------

------ A su turno, en el *tercer agravio*, planteó la ausencia de analogía con el precedente «D.». En lo que difiere de aspectos ya sintetizados, cuestionó la cita de

fallos que no guardan relación con el proceso y sus hechos. Así, refirió a «C.», «P.», «R. L. Y.» y «T. G.», los que dijo no tienen correspondencia con los sucesos aquí reclamados. En lo que respecta a «D.», afirmó que los hechos son distintos y ninguna relación guardan con este proceso períodos de tiempo y gerencias diferentes, representantes legales sin conexión alguna, ni hechos similares-. Con cita de jurisprudencia de precedentes de este STJCh, invocó que para que sea admisible la aplicación de un fallo debe haber identidad de situaciones fácticas y jurídicas. Afirmó que para sostener una sentencia con perspectiva de género los camaristas hacen aplicación indiscriminada de antecedentes que no guardan conexión con el proceso, lo que no es justicia. -----

------ Señaló que el único punto en común es que ambos procesos son contra ella, y evaluó que no por ello corresponde dispensar a la actora de acreditar los extremos que denunció -discriminación y despido por embarazo-. Insistió en que la cámara en «D.» hizo lugar a la condena por discriminación por motivos totalmente diferentes. Destacó: «A R. no la despedimos se consideró despedida en forma indirecta, sin que exista motivo que impida continuar el vínculo laboral». Dijo que la actora nunca vio modificadas sus funciones, su categoría, su salario -el bono era variable-, el lugar de trabajo ni sus elementos -se le requirió el teléfono y la computadora para reasignarlos a otro trabajador mientras estuviere con licencia médica-. Luego, insistió en conceptos ya sintetizados que resulta innecesario reiterar. ----------
------ Además, refirió a la ley 23.592, los arts. 17 y 81 de la LCT, el art. 377 del CPCCN, y volvió a afirmar que la actora no probó los actos de discriminación que relató, los que -reiteró- no pueden estar basados en una aplicación analógica de fallos que no tienen relación con este proceso. Agregó que las sentencias con perspectiva de género requieren la observancia del principio de igualdad, lo que no se cumple respecto de su parte debido a las dispensas efectuadas al principio dispositivo, y la inobservancia del principio de temporalidad, continuidad del vínculo laboral y la invariabilidad de la causa de despido. Afirmó que no se verifican relaciones asimétricas, ni se detectó desigualdad en razón del género, sino que se acreditó que no todo su personal recibe el bono, ni los mismos montos, y que los elementos de trabajo fueron reasignados, lo que fue posible porque lo permite la ley. Incurrió en

una nueva reiteración de conceptos y solicitó se revoque la sentencia y se rechace la demanda. ----------

------ Finalmente, en el *cuarto agravio*, cuestionó la determinación de diferencias en el pago del bono cuando fue una gratificación voluntaria, permitida por el art. 104 de la LCT, que no requiere otra pauta para su pago que la asistencia y producción, conocida por los testigos, empleados de la empresa, e informada por la perito contadora. Dijo que se acreditó que no todo el personal lo cobraba, como así también que ante la ausencia y la falta de producción se dejaba de pagar o se reducía. --------

------ Además, afirmó que la actora era una empleada fuera de convenio con condiciones laborales, salarios y conceptos convenidos por las partes, y argumentó que la ley no requiere su regulación ni tampoco que su valor sea fijo. Sostuvo que el bono configuró un reconocimiento que tiene su origen en la actividad del trabajador, pero en modo alguno implica que no pueda ser reducido o eliminado cuando no concurre a trabajar o no logra las metas solicitadas. ----------

------ Argumentó textualmente: «El bono que se pagaba era producto de la autonomía de la voluntad, que no requiere legalmente que quede en un papel impreso escrito sino que se proyecta sobre la realidad del resultado de las funciones de la actora y que surge del recibo de haberes». Citó el punto 3.7 del informe pericial contable y dijo que hay elementos de convicción suficientes que permiten establecer las condiciones de su percepción y su variabilidad y que no fue discriminatoria su reducción. ----------

------ Invocó que el art. 104, LCT, dice que el salario puede integrarse con premios «en cualquiera de sus formas o modalidades», expresión de la que dedujo que ellos son una remuneración accesoria o complementaria que se corresponde con el principio de inalterabilidad. Consideró que la reducción del bono no generó ninguna injuria, fue motivada y no discriminatoria, pues a otros trabajadores también se les redujo o no lo percibían. Insistió en que tal circunstancia no impedía la continuidad del vínculo laboral -la actora podría haber seguido trabajando y continuar con su reclamo-. Dijo no adeudar diferencias porque se redujo en los períodos en que la

actora no trabajó, esto es, no produjo porque se ausentó porque estaba enferma. Reiteró que no fue un descuento discriminatorio e invocó que cuando pagó menos fue porque el desempeño no fue óptimo, lo que así había sido acordado. Pidió una vez más que se revoque la sentencia impugnada y se rechace la demanda con costas a la actora. ----------

----- Para cerrar, formuló reserva de caso federal y formuló petitorio. ----------

------ **II.b.-** El 7/11/2023 se corrió traslado del memorial de agravios a la contraria, el que fue respondido mediante la presentación digital ID 1302567. Como consideración previa, en el punto 2, solicitó el rechazo *in límine* de la apelación por no haber pedido que se revoque la sentencia de primera instancia (art. 340, CPCC). ------ Luego, y sin perjuicio de ello, en el punto 3, sostuvo que los argumentos esgrimidos evidencian una mera discrepancia, más allá de lo cual contestó los planteos efectuados. Aludió al neoconstitucionalismo y afirmó que la sentencia se encuentra sobrada de fundamentos respecto al despido indirecto por discriminación y embarazo, fundada en valoraciones objetivas cuyo sostén es la prueba -se demostró el incumplimiento en la reducción del bono y la solicitud de la computadora y del teléfono celular estando embarazada y ejerciendo una evidente discriminación-. Cuestionó la subjetividad endilgada al decisorio, apuntó que la sentencia se basa en normativa vigente, señaló contradicciones de la demandada, calificó de laxo su análisis, y refirió a la necesidad de efectuar un examen integral de las pruebas y la ley. ----------

------ A su vez, señaló que la accionada redujo el bono en función del reclamo realizado por su parte, conociendo su E. y habiendo presentado el certificado de embarazo correspondiente, cayendo en una falta de protección total sin respetar ningún derecho humano. Refirió a las exigencias de crítica que requiere la expresión de agravios, a protecciones constitucionales, a un documento de la Comisión IDH, y a doctrina relativa a la violencia contra la mujer y sus implicancias. Planteó la deserción del recurso, dijo que introduce una mera discrepancia, desarrolla una visión parcializada, y plantea hechos nuevos no esgrimidos en la contestación de demanda. Señaló que el escrito roza una actitud maliciosa y temeraria con constantes

descalificaciones, y que no es menos significativo el carácter alimentario de los créditos laborales, lo que justifica la especial tutela del E. y motiva una interpretación favorable en caso de duda. Pidió se declare desierto el recurso interpuesto, con costas. ----------

------ En lo que sigue, en el punto 4, se detuvo en el primer agravio de la demandada, encuadró y precisó el objeto del neoconstitucionalismo, observó las declaraciones testimoniales, y citó un fallo de este STJCh que refiere a características propias del proceso laboral. ----------

------ Luego, en el punto 5, hizo foco en la valoración de la prueba. Invocó que los testigos son personas que infringieron actitudes hostiles, dependían del gerente general, y no declararían contra de la empresa. Afirmó que el despido indirecto fue consecuencia de las groseras desatenciones de la empleadora que desarrolló maniobras para que ello sucediera -descuento de un bono significativo y sin razón aparente, sin escuchar los reclamos, y ahondando la crisis-. Argumentó que la demandada no logró conceptualizar con certeza el bono, y dijo que el término producción quedaba librado al arbitrio del socio gerente y lo obsecuente que se haya sido. Señaló que su percepción repercutía en forma significativa en los haberes y le permitía contratar una mejor cobertura de salud. Invocó que su descuento importó un claro acto discriminatorio y refirió a la carga de la prueba. Sumó que la pericial contable dio cuenta de estas circunstancia, apuntó la falta de entrega de actas de directorio, hizo mención de la ley X-60, sumó la discriminación que importó el pedido del teléfono y de la computadora, y refirió al tiempo que transcurrió entre el intercambio epistolar y que se considerara despedida y al principio de invariabilidad de la causa del despido (CD del 2/5/2019). ----------

------ Finalmente, en los puntos 6 a 8, dijo que la prueba pericial contable reflejó el perjuicio ocasionado por las diferencias en el pago del bono, reservó caso federal y formuló petitorio. ----------

------ **II.c.-** El 20/12/2023 el señor Procurador General emitió el Dictamen N°178/23. Luego de repasar antecedentes del proceso, observó que la recurrente volvió a desarrollar sustancialmente las mismas argumentaciones que expusiera tanto en

primera instancia como ante la alzada. Identificó los agravios y su respuesta, y entendió que la apelante no abordó una crítica de los fundamentos dirimentes de la decisión de cámara precisando las razones que quedaron incólumes. Opinó que corresponde declarar la deserción del recurso intentado. ----------

----- **III.- Análisis**. ----------

------ En lo que sigue me adentraré en el análisis de los agravios en el orden en que fueron expuestos. ----------
----- Precisé que el memorial de la demandada insiste una y otra vez en planteos que presenta en el marco de distintos agravios (punto II.a), dejo aclarado ahora que agruparé el examen de las cuestiones que reitera en la ocasión que considere más propicia. ----------

------ Además, no estando obligada a seguir a las partes en todas sus argumentaciones, me focalizaré y haré eje en los puntos que considero dirimentes para dar una adecuada respuesta al recurso. ----------

------ **III.1.-** Primer agravio: «ERRÓNEA INTERPRETACIÓN DEL ENFOQUE NEOCONSTITUCIONALISTA. SENTENCIA ARBITRARIA». ----------

------ Comienzo por decir que el agravio en examen desarrolla múltiples cuestiones sin que surja con claridad si la impugnante objeta o comparte el enfoque al que pretende dirigir la crítica. Es que, en varios párrafos precisa compartirlo (v.gr. págs. 29 anteúltimo párr., 33 2do. párr.), mientras que en otros plantea objeciones (pág. 35, anteúltimo y último párrafo). ----------

------ Aun así, la mayor parte del cuestionamiento en análisis pareciera que, lejos de formular reparos a la mirada involucrada, lo que objeta es su aplicación en el caso concreto. Digo esto por cuanto textualmente afirma: «Los camaristas pregonan la observancia del Art. 2 del CC pero no cumplen con tal cometido» (pág. 29, último párr.). A su vez argumenta que bajo su supuesto amparo se llegó a una solución arbitraria, injusta, discrecional, subjetiva, y alejada de los principios, normas, hechos

y prueba «que es precisamente lo que el enfoque neoconstitucionalista pretende evitar» (pág. 30, 1er. párr.). ----------

------ Sentado ello, observo que un solo párrafo del agravio en estudio introduce una crítica puntual relativa a la aplicación en la resolución impugnada del enfoque al que dirige su mirada. Allí, la recurrente hace foco en un segmento del voto del Dr. Pis Diez, el que transcribe (pág. 31, 2do. párr). Sin embargo advierto que, lejos de lo que la apelante plantea, el argumento transcripto se inserta en un contexto de descripción e introducción general de la perspectiva dentro de la cual el magistrado señala encontrará la solución del caso, sin referir a las circunstancias particulares del proceso en trámite. Nótese que el juez votante, al inicio del apartado que destina al tratamiento de los agravios, dice: «En primer lugar y *en forma previa a dar la solución en este caso* es indispensable determinar qué entendemos por derecho» (ap. VI, párr. 4). A partir de allí presenta la postura en la que se enrola y señala el cambio ocurrido en materia de interpretación, para luego de ese desarrollo teórico-normativo prevenir: «Ahora bien, primero trataré los agravios de la parte demandada» (ap. VI, párr. 22). El segmento que la recurrente transcribe está prácticamente a mitad de camino de ese análisis (ap. VI, párr. 13); esto es, nueve párrafos antes de que el magistrado ingrese en el examen de las circunstancias concretas del expediente, y en una porción de su voto destinada con exclusividad a precisar desde qué perspectiva daría la solución. ----------

------ De ahí el claro desenfoque del agravio al reprocharle al magistrado no indicar cuál sería la situación extremadamente injusta de aplicar la ley, así como al atribuirle a los camaristas entender que tiene razón en sus planteos pero considerar que dársela sería injusto (pág. 31 3er. y 4to. párr). Tal crítica le atribuye al párrafo del voto del Dr. Pis Diez un alcance que claramente no tiene; además, no guarda relación alguna con el análisis concreto y extenso que desarrolla la sentencia impugnada, sus fundamentos, motivaciones y razonamientos, los que lejos están de aseverar el entendimiento que la recurrente adjudica a la resolución. ----------

------ Algo similar ocurre en cuanto la apelante afirma que la sentencia de cámara «omite considerar todos» sus agravios (pág. 36, último párr.). Esta afirmación es

genérica y dogmática, ya que no contrapone los agravios desarrollados ante la cámara con la respuesta concreta brindada por la sentencia impugnada. ----------

------ Es preciso también que diga que el agravio insiste en tachar a la sentencia de discrecional y subjetiva, pero no identifica ni se hace cargo del fundamento normativo en el que basa su decisión, el que incluye diversas normas de rango constitucional. A su vez, presenta su interpretación de las circunstancias, hechos probados y consecuencias atribuibles, pero no la contrapone con el análisis integral efectuado por los jueces que en forma coincidente y sin disidencias juzgaran en las dos instancias previas. ----------

------ Frente a ello, no puedo más que concluir que el primero de los agravios desarrollado no satisface la exigencia legal de formular una crítica eficiente, concreta y razonada de lo decidido, lo que determina su fracaso (arts. 268 y 269, CPCC). La recurrente incurre en desenfoques patentes y presenta una interpretación paralela de hechos y derecho sin referir al camino argumentativo integral seguido en la decisión impugnada, con lo que lejos está de alcanzar la crítica exigida por el código de rito.

------ **III.2.-** Segundo agravio: «EQUIVOCADA VALORACIÓN DE PRUEBA TESTIMONIAL. FALTA DE VALORACIÓN DE PRUEBA ESENCIAL. FALTA DE RESOLUCIÓN JUDICIAL CON APLICACIÓN DE LA SANA CRÍTICA». --

------ Comienzo por señalar que esta porción del recurso fatiga con conceptos que reproducen casi textualmente párrafos que integran el agravio anterior -a modo de ejemplo basta contrastar las págs. 39 6to. párr./40 4to. párr., con las págs. 30 4to. a 6to. párr.-. Además, si bien su título dice dirigirse a la valoración de la prueba y a la ausencia de aplicación de la sana crítica, desarrolla múltiples aspectos que exceden la denominación escogida y en los que insiste en su desarrollo (págs. 39 a 66). ------

------ La respuesta que daré será única y desde un examen integral de la problemática, ello con el doble propósito de no reiterar indebidamente conceptos, y de atender al contexto global de la cuestión planteada. Digo esto porque como valoración general considero que la crítica que desarrolla el recurso desmenuza de tal forma las

cuestiones que divide los hechos, los trata uno a uno y sin contexto, y, así, los aleja de la mirada exigida. El memorial de agravios no atiende al enfoque global de hechos, prueba y derecho que efectuó la cámara, sino que al parcializar la crítica pretende privar de lógica a la sentencia impugnada. ---------- A fin de evidenciar lo que acabo de afirmar efectuaré un repaso sintético sobre la situación traída a resolver y las razones dadas por las sentencias de primera y segunda instancia. ----------

------ La primera de ellas, precisa que la actora invocó que el 26/10/17 presentó un certificado médico por 15 días -suscripto por un Lic. en psicología, solicitando interconsulta y derivación psiquiátrica-; al día siguiente se le dio de baja la línea telefónica corporativa siendo ella la única afectada; el 31/10/17 liquidaron incorrectamente sus haberes -se redujo su remuneración, bono productividad, en aproximadamente un 50% sin fundamento y encontrándose de licencia-; el 14/11/17 se le asignó al Sr. B. la notebook que le fuera suministrada en diciembre de 2015; continuaron con la retención de sus haberes, su oficina fue remodelada, sus efectos personales archivados, pudiendo retirarlos; regresó a la empresa y continuó intimando para que regularicen sus haberes, dejó de hacerlo por amenaza de despido permaneciendo un ambiente hostil sumado a su E. de gravidez (ap. II.2.- HECHOS).

------ En ese marco de denuncia de un despido discriminatorio, a la luz de la mirada exigida por normas de diverso rango y de la prueba producida -testimonial, documental, pericial contable e informativa-, concluye que la reducción del bono por productividad y la reasignación de elementos de trabajo tienen notas discriminatorias. Respecto de la primera de esas circunstancias por cuanto: el bono ascendía a un poco más del 40% de la remuneración; disminuyó sustancialmente a partir de octubre/2017, eliminándose durante la licencia e implementándose ante su reincorporación pero con una fuerte reducción superior al 60%; las remuneraciones de los períodos abonados hasta septiembre/2017 son superiores a las del año 2018; el bono es una gratificación pero también constituye remuneración y para otorgarla el empleador no debe discriminar a los trabajadores por lo que debe estar sujeto a

alguna condición objetiva; la accionada no mencionó a qué condición objetiva respondía su determinación ni cuáles eran los métodos de cálculo para poder analizar a qué se debió su modificación; fue ella quien alegó la variabilidad por lo que se encontraba a su cargo acreditarla. A su vez, considera demostrado el segundo hecho imputado por no haberse discutido su existencia, valora la ausencia de prueba de que la actora conociera que esto podía suceder, bajo qué parámetros objetivos, o que fuera una práctica habitual, y pondera que era de su uso exclusivo y las claves de su exclusivo conocimiento. ----------

------ La Cámara de Apelaciones profundiza este enfoque al precisar la mirada exigida y el marco normativo aplicable y al analizar los hechos puntuales invocados para justificar el despido. ----------

------ Así, ambos votos dan detalles sobre el enfoque que la situación requiere y al definir el encuadramiento normativo acuden a la aplicación de un abanico de normas y documentos de diverso origen y rango, entre ellos: CN, arts. 14 *bis*, 16, 75 inc. 22; CEDAW; Convención de Belem do Pará; Convenios OIT 95, 100 y 101; Recomendación OIT 206; Leyes 26.485, 23.592, LCT arts. 17, 81, 172, 182; CCCN, arts. 1 y 2. ----------

------ A su vez, respecto de las circunstancias puntuales, el Dr. Pis Diez señala que no fueron probadas las condiciones que identifican los testigos para la percepción del bono de productividad, surgiendo de la prueba pericial contable que no existe ninguna política escrita respecto a su liquidación -se liquida de acuerdo al desempeño de cada empleado-, sin que se hayan probado las condiciones objetivas para su otorgamiento, necesarias para mantener la igualdad de los trabajadores y no incurrir en discriminación. Con cita de jurisprudencia, reprocha la modificación unilateral de la base salarial y la afectación peyorativa de condiciones esenciales de la relación laboral. Respecto del retiro del teléfono y la notebook advierte que, si bien es cierto que son de propiedad de la accionada, su quita es un acto discriminatorio pues estando de licencia no es normal que se retiren los elementos de trabajo y se restrinjan y se cambien los lugares de desempeño. ----------

------ El Dr. Hayes coincide con el vocal pre-votante y con la jueza de primera instancia. Dice: «No existe en el *iter* del proceso una sola justificación concreta de las razones que llevaron a la accionada a tomar determinaciones» como el cese en el pago del bono y el retiro de los elementos asignados. No se explica por qué se dejó de abonar el bono de productividad, ni el retiro de los elementos de trabajo encuentra una respuesta válidamente oponible a la postura de la demandante. Apunta además, que «la tarea de valoración de la injuria en el caso concreto es propia del juzgador en el marco del proceso y no de las partes». ----------

------ Ello así, al contrastar los agravios con tales razonamientos, advierto que la recurrente aísla las declaraciones testimoniales del contexto normativo y fáctico al criticar la valoración de la prueba, y pretende así evidenciar el equivocado razonamiento de la sentencia recurrida. En ese camino olvida que el enfoque de género -que discute y no discute- atiende al contexto y a una lectura de pruebas y normas que facilite el acceso a la justicia. ----------

------ La demandada insiste en que los testigos coinciden en que no todos los empleados percibían el bono y en que se abonaba por asistencia y producción, pero no indica qué prueba precisa cómo era su método objetivo de cálculo, cuáles las condiciones de asistencia y de producción exigidas para su percepción, de forma tal de poder verificar si fue correcta o no la modificación en su liquidación. Su cuestionamiento es francamente insuficiente, no refuta la exigencia de sujeción a condiciones objetivas y su anclaje en el derecho a la igualdad y a la no discriminación, sino que se limita a darla por cumplida con la simple referencia a la asistencia y a la producción, y a observar la introducción de una exigencia no establecida por la ley -que sea escrita-, sin precisar cuál sería el acuerdo conocido y aceptado -escrito o no escrito-. ----------

------ Reitera una y otra vez que su percepción era de acuerdo a resultados y presentismo -condiciones genéricas sin características precisas ni posibilidad de control-, que la faculta el art. 81 de la LCT, insiste en que la modalidad de pago era voluntaria, aceptada por el personal, que no todos lo percibían, pero no refuta el razonamiento dirimente que señala que el bono formaba parte del salario por lo que

su reducción, en el marco en que fue dispuesta, exige condiciones objetivas que justifiquen el ejercicio de la facultad conferida al empleador. Y, no debe olvidarse que el principio de igual remuneración por igual tarea es una expresión de la regla general de que la remuneración debe ser justa, lo que, en los propios términos de la norma cuya aplicación invoca la recurrente, si bien habilita un diferente tratamiento que responda a principios de bien común, se opone a discriminaciones arbitrarias. -

------ El recurso no expone de qué forma las condiciones a las que refiere encuentran reflejo en las tareas de la Sra. R. y los descuentos resueltos. No ancla su cuestionamiento en períodos y salarios percibidos, con lo que deja sin rebatir la expresa pregunta del Dr. Hayes, quien apunta: «no se explica por qué se dejó de abonar el bono de productividad, en ello en el período de licencia inicial de la trabajadora, reclamado por esta en sendas y sucesivas misivas. Al argumento de que se paga de acuerdo con el rendimiento, pues entonces respóndase el porqué, luego de unos meses y aleatoriamente, se le volvió a abonar, estando también de licencia. No hay respuesta» (ver ap. II, párr. 15). ----------

------ Respecto a la transcripción de las declaraciones testimoniales y la relevancia que les asigna, aún sin evaluar la integridad y fidelidad de los términos transcriptos, diré que mientras subraya porciones que favorecen su posición, nada dice de otras que también deben formar parte del análisis global de la situación. ----------

------ En suma, la impugnación en análisis no da precisiones sobre las particularidades del vínculo, rendimiento y asistencia de cada mes y su correlación con los descuentos que persigue sostener, y así no logra destruir las razones brindadas por la sentencia recurrida al no individualizar un fundamento fáctico suficiente que sustente la variación salarial concretada. Insiste con argumentos que la cámara señala insuficientes, sin aportar ningún dato adicional que remedie la carencia observada ni explicar por qué las condiciones que menciona, del modo en que lo hace, cuentan con la objetividad requerida para explicar la reducción sin sospecha de discriminación. ----------

------ La Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó hace unos años un fallo en el que el voto de los Dres. Petracchi y Bacqué desarrolla la mirada sostenida en las instancias previas. En efecto, en Fallos: 311:1602, los citados ministros dijeron que el principio de igual remuneración por igual tarea se opone a situaciones que implican discriminaciones arbitrarias, mas no a aquellas que se sustentan en motivos de bien común, como la mayor eficacia, laboriosidad y contracción al trabajo del dependiente, puesto que no es sino una expresión de la regla más general de que la remuneración debe ser justa. Sumado a lo ya dicho en precedentes previos en el sentido que «cabe entender que la garantía constitucional impide cualquier tipo de discriminaciones, salvo las fundadas en "causas objetivas", las que quedaron plasmadas en el texto del artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo», avanzaron y dijeron que «en el ámbito de las relaciones del trabajo, cabe entonces definir los términos de la ecuación de tal forma que su aplicación pueda efectivizarse sin menoscabo de los derechos de ambas partes, pero también asegurando una interpretación valiosa que no prescinda de las consecuencias que se derivan de cada criterio, pues ellas constituyen uno de los índices más seguros para verificar su coherencia con el sistema en que se engarza el mencionado principio».

------ Así, luego de atender a experiencias internacionales en la materia -a cuya rica lectura remito-, argumentaron: «el art. 81 de la Ley de Contrato de Trabajo ha fijado, con el carácter de obligación para el principal, la igualdad de trato a sus dependientes en "identidad de situaciones". Luego, el tratamiento diferenciado, para no resultar lesivo de los derechos de la contraparte, debe justificarse en razones objetivas. Por lo mismo, cada una de las partes deberá probar el presupuesto de la norma que invoca como fundamento de su pretensión o excepción. El trabajador deberá acreditar "sus circunstancias", y quien se excepciona aduciendo que la desigualdad obedece a la valoración de los méritos del dependiente o a circunstancias de bien común, debe acreditar estas afirmaciones». -

------ Esto así, sin entrar a analizar el posterior y más cercano desarrollo jurisprudencial efectuado por el Tribunal Cimero en causas como «P.» o «Sisnero», entre otras, y su influencia en el caso. ----------

------ Y, precisamente, en lo que falla la crítica es en explicitar cuáles fueron los métodos objetivos de evaluación de tareas con criterios comunes que sostuvieron la variación salarial, qué prueba da cuenta de ellos y de cómo se cumplió el mandato de equidad exigido por el art. 81 de la LCT aun en el ámbito interno de la empresa. ------ El fracaso en refutar esta porción del razonamiento basta para confirmar la decisión impugnada en cuanto tuvo por justificada la decisión de la actora de colocarse en situación de despido indirecto. Aun así, en lo que refiere a los elementos de trabajo, creo oportuno decir que la insistencia de la recurrente en la titularidad de los bienes, sin hacerse cargo del momento o las condiciones en que fueron requeridos, tampoco logra destruir las razones dadas sobre el punto en las instancias previas. ----------

------ En suma, la argumentación crítica que despliega la recurrente no logra desplazar las notas discriminatorias atribuidas por los jueces a los hechos en los que basaran la condena ni su análisis a la luz de lo dispuesto por la ley 23.592, norma esta que nuestro máximo Tribunal Nacional ha señalado reglamenta directamente el principio de igualdad (art. 16, CN). ----------

------ Sumado a ello, su crítica relativa a que operó el despido por embarazo por el reclamo de octubre de 2017 en que la actora no estaba embarazada -se embarazó en mayo de 2018 y tuvo su bebé en febrero de 2019-, no se hace cargo de que la condena por el descuento en forma ilegítima y discriminatoria del salario comprende no solo los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2017, sino también todo el año 2018 y parte del año 2019. Así, cuestiona lo que califica de «dispensa a la actora de la obligación de temporalidad de la injuria» pero nada dice del argumento del Dr. Pis Diez relativo a que: «el no pago del bono de productividad, los retiros de elementos de trabajo continuaban hasta el momento de la extinción de la relación laboral; y por lo tanto eso debe ser interpretado de manera razonable y teniendo en cuenta la condición de vulnerabilidad, como mujer, madre, y cursando un embarazo», como así tampoco del señalamiento del Dr. Hayes relativo a que su reproche omite por completo considerar que la empleada «primero se encontraba con licencia psiquiátrica y posteriormente con licencia derivada de su condición de gravidez». --

------ Estas afirmaciones guardan sintonía con el posicionamiento de la jueza de primera instancia quien valora la situación de necesidad y vulnerabilidad que existe en la relación laboral para el dependiente ante la incertidumbre de verse privado de su sustento, razón por la que -dice- muchas veces tolera por extensos lapsos el incumplimiento de su empleador (injuria), por la necesidad de cobrar su remuneración de carácter alimentario. ----------

------ Así, vinculado con ello, su denuncia de afectación de la invariabilidad causa de despido incurre en similares falencias. Es que, el memorial de agravios no relaciona su crítica con el intercambio epistolar habido, el alcance atribuido a la denuncia de discriminación y el contexto global en el que se resolviera la condena. A su vez, no refuta la carga de la prueba atribuida en el caso, su análisis, ni se hace cargo del razonamiento relativo a que «se encuentra debidamente probado que el despido se corresponde temporalmente con el E. de gravidez» -voto del Dr. Hayes-, producto de lo cual no lograr conmover las bases sobre la cual se concluyó la condena. ----------

------ Desde otra perspectiva, su cuestionamiento a la condena por daño moral no se hace cargo de la respuesta que brinda la sentencia, su recepción normativa, el rango constitucional atribuido, las exigencias respecto de su prueba cuando es derivado de una conducta discriminatoria que ocasiona el despido y su valoración en el caso concreto; mientras que el relativo a la aplicación del precedente «Vizzoti» se limita a insistir en la cuestión propuesta en las instancias previas sin refutar ninguno de los argumentos dados por los camaristas ni referir a las circunstancias puntuales del proceso -v.gr. no indica dónde y qué convenio denunció se aplica al establecimiento-
.

------ Por lo demás, mas allá de la distancia o cercanía en las circunstancias de hecho, denuncia que se resuelve en forma contraria a lo decidido en «C. F.», Expte. 410/2023, del 19/10/2023, pero no acude a esta instancia por la causal casatoria prevista por el art. 291, inc. *a*, del CPCC, vía esta la que confiere al Superior Tribunal de Justicia la función de unificar jurisprudencia contraria; y su denuncia genérica de convalidación de la inobservancia de los principios de buena fe, legalidad y

continuidad de la relación laboral no constituye crítica suficiente para modificar el sentido de lo resuelto. ----------

------ Ello así, el confronte de las razones que brinda la sentencia impugnada con los argumentos que contiene el memorial de agravios pone en evidencia que no son motivo de crítica eficiente. El discurso que se intenta imponer es dogmático, genérico, y no se hace cargo de las circunstancias precisas del proceso. Su agravio refleja una simple opinión disidente, que reedita y en la que insiste, sin lograr conmover de ese modo la decisión que pretende revertir. ----------

------ Este Tribunal de manera monocorde ha sostenido que la expresión de agravios debe constituir una exposición jurídica y lógica que demuestre que la sentencia es agraviante, indicándose por qué lo es, y para ello se requiere de un análisis puntual y meditado de los errores que contiene. No bastan, así, las consideraciones generales en torno a lo decidido; se exige una labor más ardua: hacer mérito de los motivos y razones legales que fundamentan el pedido de revocación (SD N° 1/SROE/2016) lo que no se ha concretado en este caso y sella la suerte adversa del agravio. ----------

------ **III.3.-** Tercer agravio: «INAPLICABILIDAD DE ANTECEDENTES CITADOS. INAPLICABILIDAD DE ANALOGÍA ENTRE CASO D. Y R.». ------

------ Brevemente diré que el agravio en cuestión no se hace cargo de la razón que funda la cita del antecedente «D.». Nótese que el Dr. Pis Diez precisa que si bien los casos tienen matices diferentes «es un precedente que menciona la perspectiva de género». Coincide el Dr. Hayes, en sus palabras: «es cierto que la demanda impetrada no se corresponde en su pretensión puntual con el precedente “D.”, sin embargo, ello no aplica cuando se analiza la cuestión de género, pues allí sí se vislumbra un claro paralelismo. Y en virtud de ello, reiteraré conceptos que vertiera en dicha oportunidad, y que aplican totalmente al caso en análisis». ----

------ La recurrente focaliza su crítica en características puntuales de ambos procesos, detalles que precisamente la cámara dijo no son lo relevante, sin atravesar la razón dirimente que funda su cita. Es que, no argumenta de qué modo deriva que

la diferencia en los hechos que invoca genere como consecuencia que sea distinto el análisis de la cuestión de género, a punto tal que torne inaplicables los conceptos vertidos en el precedente «D.» a los que la sentencia refiere. ----------

------ A su vez, el estándar de identidad entre las situaciones de hecho que con cita de decisiones de este STJCh dice aplicable -«casos idénticos, no siendo suficiente la simple analogía»-, responde a exigencias propias de una vía recursiva no articulada y nada tiene que ver con el contexto de la cita cuestionada y su sentido. ----------

------ Algo similar ocurre respecto de la restante jurisprudencia que la cámara cita en apoyo de su decisión y cuya pertinencia la recurrente observa. Acá la demandada o bien se limita a afirmar su falta de relación con el caso, o se distrae en detallar diferencias entre las puntuales situaciones de hecho sin confrontar el verdadero sentido de la cita. ----------

------ Debo decir también que el agravio atribuye requisitos a las sentencias con perspectiva de género que distan del enfoque exigido. Además, invoca que la cámara introduce una cuestión novedosa y conculca el principio dispositivo, pero restringe su denuncia a la simple afirmación dogmática de tales circunstancias, ya que no explica en qué consiste la diferencia entre su mirada y la de la sentencia de primera instancia, ni señala cuáles son las razones que -a su criterio- impedían a la alzada aplicar dicho enfoque. ----------

------ **III.4.-** Cuarto y último agravio: «INEXISTENCIA DE DIFERENCIAS POR BONO Y DE CONSTITUYA MOTIVO DE INJURIA QUE IMPIDA LA CONTINUACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL». ----------

------ Tampoco aquí encuentro un alzamiento idóneo, capaz de conmover o alterar los argumentos desarrollados por los jueces de grado. Ya referí a muchas de las razones por las que ello es así, como advertí no he de reiterar ese análisis. ----------

------ Refuerzo ahora que la actual porción del agravio no se ocupa de refutar el carácter remunerativo invocado y resuelto, no se hace cargo de su habitualidad y

continuidad en la percepción, no contiene referencias precisas a los meses en que lo cobró la actora, sus montos y los reclamos realizados al respecto. La recurrente insiste en conceptos que recibieran respuesta en las instancias previas y respectos de los cuales ya me pronuncié. ----------

------ Diré también que el agravio invoca la aplicación del art. 104 de la LCT pero no armoniza su interpretación con las exigencias de los arts. 17 y 81 del mismo cuerpo normativo, las de la ley 23.592, ni con las circunstancias puntuales del caso a las que hice suficiente referencia. ----------

------ Ello así, no logra construir un análisis crítico eficiente y circunstanciado como impone la normativa procesal en la materia. ----------

IV.- Conclusión. Costas y honorarios. ----------

------ Por todo ello, soy de la opinión que corresponde desestimar el recurso de apelación en análisis y confirmar la sentencia recurrida, SDL N° 54/2023. **ASI LO VOTO**. ----------

------ Atento al resultado al que arribo, propongo imponer las costas por la intervención ante este Superior Tribunal a la recurrente vencida (art. 57, ley XIV1). **ASÍ LO VOTO**. ----------

------ En lo que respecta a los honorarios profesionales, en mérito a la extensión, calidad y eficacia de la labor cumplida ante esta instancia, considero que corresponde regular los de los Dres. C. O. y J. M., en un 25% de la regulación fijada en primera instancia a favor de la representación letrada de la parte demandada, mientras que los correspondientes a los Dres. P. A. N. y F. R. M., por idénticos parámetros y concepto, en un 30% de los a su favor regulados por su tarea en idéntica instancia. Ello, con más el IVA si correspondiera y sin perjuicio de la aplicación de los mínimos arancelarios (arts. 5º, 7º, 13 y concs., ley XIII-4). **ASÍ LO VOTO**. ----

------ **A la misma primera cuestión el doctor Mario Luis Vivas dijo**: ----------

-----**I.-** Llegan estas actuaciones en grado de apelación ordinaria a través del recurso que interpuso la parte demandada (ID 1240178), contra la sentencia definitiva N° 54/2023 de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial N° II, con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia. ----------

------ **II.-** La ministra que me precedió en el orden de votación narró los antecedentes del caso en forma precisa y detallada, por lo que considero innecesaria cualquier referencia repetitiva al respecto y remito a la lectura de los apartados I y II de su voto. ----------

------ **III.-** Ingresaré entonces directamente en el examen de los agravios articulados.

------ La innecesariamente extensa presentación en análisis desarrolla cuatro agravios, y la califico de tal modo por cuanto el memorial se extiende en 78 páginas, de las cuales 29 transcriben porciones enteras de las sentencias de primera instancia y cámara, y en las restantes 49, al hacer foco en la crítica, insiste una y otra vez sobre conceptos que desarrolla bajo el título de distintos agravios (ID 1284250). ----------

------ La colega preopinante puntualizó agravio por agravio, síntesis a la que dedicó el ap. II.a. de su voto. Exigencias de celeridad y economía procesal aconsejan que no reitere su reseña pues ya forma parte de esta resolución. En lo que sigue, para facilitar la lectura y compresión de lo que aquí se resuelve, analizaré los agravios en igual orden al que lo hiciera la Dra. Bustos, identificándolos con idéntico número y, más allá de las veces y lugares en los que la recurrente insista en un mismo concepto, concentraré el análisis de cada planteo en una única ocasión, la que entienda más propicia para aportar claridad a la respuesta. A su vez, al igual que la colega preopinante, me focalizaré y haré eje en los puntos que considero dirimentes para dar una adecuada respuesta al recurso. ----------

----- **III.1.-** Primer agravio. ----------

---- Adelanto que comparto plenamente la mirada crítica que la Dra. Bustos

desarrolla al examinar y dar respuesta a este agravio. Su contenido no es claro ni fiel a lo argumentado y resuelto por la sentencia impugnada. ----------

------ Es que, dice compartir y a la par cuestiona el enfoque neoconstitucionalista en el que el Dr. Pis Diez enmarca su voto. A su vez, transcribe una porción de su argumentación a la que le formula un reproche desajustado al sentido de su razonamiento y de la que deriva una conclusión, que atribuye también al Dr. Hayes, que no solo no responde al contexto y sentido de la cita transcripta, sino que mucho menos explica cómo y de dónde concluye que «los camaristas» entendieran que conforme las leyes de aplicación al caso, los principios laborales y la prueba tenga razón pero sea injusto conferírsela. Así, la crítica se distancia de los razonamientos que la sentencia desarrolla y de sus conclusiones y no es fiel a su contenido y sentido, con lo que resulta francamente insuficiente para evidenciar el error que denuncia. -

------ Igual distancia advierto cuando afirma que la Excma. Cámara de Apelaciones omite considerar «todos» sus agravios, afirmación que resulta difícil de compatibilizar con su transcripción previa de la sentencia impugnada, a la que tuvo que dedicarle veinticinco páginas del memorial (págs. 1 a 25). La aseveración que formula no precisa uno solo de los agravios cuya omisión de tratamiento denuncia, mucho menos contrapone los cuestionamientos que desarrollara en la apelación ordinaria con la solución brindada por la sentencia recurrida. ----------

------ En similar sentido, las muy diversas aristas en las que la recurrente basa su denuncia de discrecionalidad y subjetividad no hacen eje en un ataque concreto y certero de los fundamentos jurídicos en que se sostiene la sentencia cuestionada, tampoco en un relato objetivo y completo de los hechos que se tuvieron por probados y las consecuencias atribuidas, razón por la cual no alcanza el estándar requerido para habilitar la procedencia del recurso intentado. ----------

----- En rigor, la apelante solo presenta su disconformidad y discrepancia con lo decidido en la sentencia, pero sin hacerse cargo de ninguna de las razones brindadas para fundarla, a las que no refiere ni confronta. ----------

----- **III.2.-** Segundo agravio. ----------

------ La Corte Suprema de Justicia de la Nación recordó en Fallos: 337:611 que «los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional (Constitución Nacional, art. 16; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. 2°; Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 2° y 7°; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 2.1 y 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts. 2° y 3°, y Convención Americana sobre Derechos Humanos, arts. 1.1 y 24; además de los tratados destinados a la materia en campos específicos: Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convención sobre los Derechos del Niño -art. 2°- y Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer)». ----------

------ Antes, en Fallos: 333:2306, había puesto de relieve la relevancia del nivel de máxima consagración alcanzado actualmente por los principios en cuestión, oportunidad en la que también señaló que «el acto discriminatorio ofende nada menos que el fundamento definitivo de los derechos humanos: la dignidad de la persona, al renegar de uno de los caracteres ínsitos de ésta: la igualdad en dignidad de todos y cada uno de los seres humanos, de la cual deriva, precisamente, el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación, destinado a proteger en la existencia dicha igualdad en esencia, intrínseca o inherente a aquéllos». ----------

------ El examen efectuado en las instancias previas parte de ese lugar de relevancia de los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación y, desde allí, en el marco de la problemática que plantea el expediente en trámite, analiza en forma global derecho, hechos y prueba, con una mirada integral y sistémica que coincido con la Dra. Bustos- el memorial de agravios termina por desatender. ----------

----- Me explico, tengo para mí que el posicionamiento decisorio que la recurrente cuestiona no importa sostener un trato igualitario absoluto, impermeable a cualquier elemento diferenciador que posea relevancia jurídica, lo que persigue es evitar que

la desigualdad de tratamiento sea injustificada, arbitraria, irrazonable. Es precisamente por ello que exige la sujeción de la variación de lo abonado en concepto de bono por producción a alguna «condición objetiva», una justificación razonable que permita controlar la corrección o no de su cálculo. Y, es justamente la falta de prueba de tal extremo lo que funda no solo la decisión impugnada, sino también su antecesora. ----------

------ Insisto, el análisis realizado en las instancias previas encuentra anclaje en elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional, los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación. Es allí donde asienta la exigencia de prueba de una «condición objetiva» que sostenga el uso de las facultades consagradas por el art. 81 de la LCT y la modificación o supresión de lo abonado en concepto de bono por producción. ----------

------ Es cierto que no toda diferenciación de trato por parte del empleador constituye una discriminación ilícita, es cierto también que puede importar el ejercicio de facultades propias (arts. 81 y 104, LCT). La decisión impugnada no discute esas facultades, tampoco discute que circunstancias disímiles pueden habilitar un trato diverso ni la posibilidad de premiar a los empleados que revelen mérito suficiente. -

------ En tal sentido, sobre la base del juego de los arts. 14 *bis* de la CN y 3 del Convenio 100 de la OIT, norma ésta que dispone que se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entraña, y que las diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva no podrán considerarse contrarias al principio de igualdad, la doctrina ha puntualizado que si bien ese principio estuvo en un primer momento dirigido a regular la situación salarial de la mano de obra femenina «en la actualidad el criterio debe ser más amplio, con el fin de lograr métodos de fijación de los salarios más equitativos; vale decir que las diferencias remuneratorias deben fundarse en circunstancias objetivas y demostrables de calificaciones y aptitudes» (Pirolo, Miguel Ángel, *Derecho del Trabajo Comentado,* La Ley, Buenos Aires, 2017, T. I, pág. 140). ----------

------ Lo que la sentencia señala y el recurso fracasa en criticar es precisamente la falta de prueba de circunstancias objetivas que permitan evaluar la razonabilidad de la diferencia introducida. ----------

------ La presentación en examen se limita a insistir que lo eran las condiciones de asistencia y producción, invocación valorada por la sentencia impugnada y considerada insuficiente que lejos está de explicar cuáles eran los mecanismos de evaluación de tareas o de desempeño que justificaron la variación decidida en la liquidación del bono en cuestión. ----------

------ Sumado a ello, la prueba testimonial que transcribe no aporta precisiones sobre las condiciones genéricas a las que la recurrente refiere más de una vez presentismo/producción-. Esto es, no brinda pautas sobre su contenido específico que permitan evaluar si la variación operada en la percepción del bono guarda correlación con la presencia o ausencia de méritos razonables, ligados al fin propuesto, y carentes de cualquier nota de discriminación. Así, el extenso agravio que desarrolla en torno a la denuncia de su deficiente valoración no logra acreditar el cumplimiento de la condición exigida con fundamento en derechos de rango constitucional. Es que, no explicita cuál era el método de liquidación objetivo y razonable en base al cual decidió modificar la liquidación de modo tal de poder corroborar la justificación y corrección de la diferenciación en el pago. ----------

------ Las dogmáticas explicaciones que la demandada esboza no precisan cuáles son las pautas reflejadas en hechos que sostienen una correcta reducción salarial, ajustadas a la equidad exigida por el art. 81 de la LCT y diversas normas de rango constitucional, con lo que resultan francamente insuficientes para revertir lo resuelto en las instancias previas. ----------

----- Lo mismo ocurre respecto de la valoración efectuada de la quita de elementos de trabajo. La impugnante plantea un punto de vista diferente que hace eje en la titularidad de los bienes, pero no examina los hechos, su contexto, oportunidad y circunstancias, a la luz del enfoque global y sistémico cuya pertinencia al caso la sentencia recurrida funda en normas de rango constitucional. ----------

------ A su vez, en cuanto argumenta que el despido operó por el reclamo efectuado en el año 2017 cuando la Sra. R. no se encontraba embarazada -lo que ocurrió recién en 2018/2019-, la crítica vuelve a tener un enfoque parcial e insuficiente al omitir considerar que los hechos calificados de ilegítimos y discriminatorios no se limitaron a dicho año. Así el cuestionamiento introducido no contempla argumentos puntuales de los Dres. Pis Diez y Hayes transcriptos por la Dra. Bustos, vinculados ellos a que la condena por el descuento ilegítimo y discriminatorio del salario comprende períodos que corresponden a los años 2018 y 2019 y que el retiro de elementos de trabajo continuaba al momento de la extinción de la relación laboral, todo lo cual exige una interpretación integral de las circunstancias. Esta omisión torna ineficaz por insuficiente su cuestionamiento de incorrecta dispensa de la obligación de la temporalidad de la injuria, por cuanto, así, la recurrente no logra refutar con solidez el análisis global en el que se fundó la condena. ----------

------ Hasta aquí y en suma, el recurso falla en dos aspectos, el primero en su intento de rebatir las bases sentadas para el análisis de la situación de hecho y su anclaje normativo; el segundo al no confrontar el enfoque utilizado en la apreciación de la prueba y su adecuación a la naturaleza de los hechos sometidos a juzgamiento, objetivo éste que se encuentra lejos de alcanzar si, como ocurre con el memorial de agravios en examen, se parcializa y aísla cada elemento de análisis y se omite efectuar una examen global de derecho, hechos y prueba, mirada ésta que le fuera señalada exige la situación que el caso plantea. ----------

------ Por lo demás, acuerdo también con la Dra. Bustos que los cuestionamientos vinculados con la invariabilidad de la causa de despido, la condena por daño moral y la invocada aplicación del precedente «Vizzoti» no logran alcanzar el nivel mínimo de crítica concreta y razonada exigido para su procedencia. La recurrente no sostiene sus agravios en hechos y prueba concreta de la causa, no confronta respuestas puntuales que brinda la sentencia, ni atraviesa el enfoque jurídico a través del cual se efectuó el análisis. A diferencia de ello, se limita a insistir en idéntico planteo al que desarrollara en las instancias previas sin ocuparse de refutar la respuesta brindada. ----------

------ Lo mismo ocurre con su denuncia genérica de inobservancia de los principios de buena fe, legalidad y continuidad de la relación laboral, la que no constituye crítica eficaz para hacer variar el resultado de la decisión. Así, el memorial de agravios no satisface las exigencias de los arts. 268 y 269, CPCC, por no constituir una crítica frontal, idónea y precisa. Resulta ser, en cambio, una opinión diferente que trasunta una seria disconformidad con lo resuelto, inhábil para modificar la sólida sentencia cuestionada. ----------

------ Finalmente, en cuanto denuncia que se resolvió aquí con un criterio contrario al que la misma cámara sostuvo en otro expediente tramitado ante su sede, diré yo también que la recurrente no acudió por la vía del art. 291, inc. *a* del CPCC sino por la de la apelación ordinaria. ----------

------ **III.3.-** Tercer agravio. ----------

------ Nuevamente la demandada se distrae en el enfoque que requería el agravio que pretende plantear. Las citas que formula la cámara, no solo la de «D.» sino también las restantes, no se sostienen en una identidad absoluta de circunstancias sino en la perspectiva de aplicación al caso, en el punto de vista desde el cual se debe considerar o analizar el asunto. ----------

------ Así la crítica que desarrolla y que se detiene en detalles que diferencian las circunstancias particulares de este proceso con los precedentes citados, no atraviesa el fundamento central en el que la sentencia impugnada sostiene la pertinencia de su invocación en el caso. A su vez, la jurisprudencia de este Superior Tribunal de Justicia en la que funda su agravio es francamente inadecuada por responder a un contexto recursivo diametralmente distinto, la vía impugnativa prevista por el art. 291, inc. *a*, del código adjetivo. ----------

------ Por lo demás, el agravio no explicita con suficiencia qué cuestión novedosa introdujo la cámara, por qué sería novedosa y excedería el uso de sus facultades propias, ni de qué forma se conculcó el principio dispositivo, y atribuye exigencias

a las sentencias con perspectiva de género que lejos de respetar esa mirada parecen distanciarse. ----------

------ **III.4.-** Cuarto agravio. ----------

------ No encuentro aquí tampoco una crítica idónea capaz de conmover la decisión recurrida. El agravio no se hace cargo de las particularidades del bono por producción abonado, no aborda su carácter de prestación salarial, no refiere a períodos de pago, montos, variaciones y reclamos -examen que resultaba esencial-, sino que se limita a insistir en argumentos que ya merecieran análisis y consideración. A su vez, desde lo estrictamente normativo, no efectúa un análisis integral de los arts. 17, 81 y 104 de la LCT, en consonancia con las exigencias de la ley 23.952. No satisface así la exigencia establecida por el art. 268 del CPCC, lo que determina su fracaso. ----------

------ **IV.-** En definitiva, acuerdo con la Dra. Bustos en que corresponde desestimar el recurso de apelación en análisis y confirmar la sentencia recurrida, SDL N° 54/2023. **ASÍ LO VOTO**. ----------

------ Coincido también en que las costas por la intervención ante esta alzada deben ser impuestas a la recurrente vencida (art. 57, ley XIV-1). En cuanto a los honorarios, acuerdo que a la luz del mérito de la tarea profesional corresponde regular los correspondientes a los Dres. C. O. y J. M., letrados de la demandada, en un 25% de lo regulado a favor de la representación letrada de dicha parte por la labor en primera instancia, mientras que los correspondientes a los Dres. P. A. N. y F. R. M., letrados de la actora, sobre la base de idénticas pautas y por igual concepto, en un 30% de los a su favor regulados por su tarea en primera instancia (arts. 5, 7, 13 y concs. de la ley XIII Nº 4). En ambos casos, con más el IVA si correspondiera y sin perjuicio de la aplicación de los mínimos arancelarios. **ASÍ LO VOTO**. ----------
---------- **A la misma cuestión el doctor Ricardo Alberto Napolitani dijo**: ------

------ Atento los votos emitidos por la Dra. Silvia Alejandra Bustos y el Dr. Mario Luis Vivas, los que conforman la voluntad mayoritaria de la Sala Civil, Comercial, Laboral, Contencioso Administrativa, de Familia, Rural y de Minería de este

Superior Tribunal de Justicia, no emitiré pronunciamiento, de acuerdo a lo establecido por los arts. 16 de la Ley V-174, 274 y concs. del CPCC, y por el Ac. Plenario 4949/2020. ----------

----- **A la segunda cuestión la doctora Silvia Alejandra Bustos dijo**: ----------

------ Tal como voté la primera cuestión, propongo al Acuerdo: 1°) Desestimar el recurso de apelación ordinaria interpuesto por la demandada (ID 1240178) y confirmar la SDL N° 54/2023 de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial N° II con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia. 2°) Imponer las costas por la intervención ante este Superior Tribunal a la recurrente vencida (art. 57 ley XIV-1). 3°) Regular los honorarios de los Dres. C. O. y J. M. en un 25% de la regulación fijada en primera instancia a favor de la representación letrada de la parte demandada, y los correspondientes a los Dres. P. A. N. y F. R. M. en un 30% de los a su favor regulados por su tarea en idéntica instancia, con más el IVA si correspondiera y sin perjuicio de la aplicación de los mínimos arancelarios (arts. 5, 7, 13 y concs., ley XIII - 4). ----------

------ **A esa misma cuestión el doctor Mario Luis Vivas dijo**: ----------

------ Que en orden a lo expuesto, acuerdo con la solución que propicia la Dra. Bustos. ----------

------ **A la misma cuestión el doctor Ricardo Alberto Napolitani dijo**: ----------

------ Me abstengo de pronunciarme en atención a lo expresado respecto de la primera cuestión. ----------

------ Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente: ----------

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

------ **1°) DESESTIMAR** el recurso de apelación ordinaria interpuesto por la demandada (ID 1240178) y confirmar la SDL N° 54/2023 de la Cámara de

Apelaciones de la Circunscripción Judicial N° II con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia. ----------

------ **2°) IMPONER** las costas por la intervención ante este Superior Tribunal a la recurrente vencida (art. 57 ley XIV-1). ----------

------ **3°) REGULAR** los honorarios de los Dres. C. O. y J. M. en un 25% de la regulación fijada en primera instancia a favor de la representación letrada de la parte demandada, y los correspondientes a los Dres. P. A. N. y F. R. M. en un 30% de los a su favor regulados por su tarea en idéntica instancia, con más el IVA si correspondiera y sin perjuicio de la aplicación de los mínimos arancelarios (arts. 5, 7, 13 y concs., ley XIII - 4). ---------

------ **4°) REGÍSTRESE**, notifíquese y oportunamente devuélvase. ----------
Fdo. Dr. Ricardo A. Napolitani, Silvia A. Bustos y Dr. Mario Vivas.

Registrada el 24/04/2024 bajo el N° /2024.Conste.
Fdo. C. Corneo. Secretaria.