

NEUQUEN, 30 de Junio del año 2021

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: " C/ ECCO S. A. S/ ACCIÓN DE AMPARO" (JNQLA1 EXP 100317/2019) venidos en apelación a esta Sala I integrada por los Dres. Patricia CLERICI y José I. NOACCO, con la presencia de la Secretaria actuante, Dra. Estefanía MARTIARENA, y de acuerdo al orden de votación sorteado la Dra. Patricia CLERICI dijo:

I.- La parte actora interpuso recurso de apelación contra la sentencia de fs. 247/253, dictada el día 30 de abril de 2021, que rechaza la acción de amparo, con costas al vencido.

a) En su memorial de fs. 257/260 –presentación web de fecha 7/5/2021- la recurrente se agravia por la decisión adoptada por el a quo, sosteniendo que la misma no se adecua a las probanzas aportadas a la causa ni con lo dispuesto por la jurisprudencia para supuestos similares.

Entiende que no se hizo un análisis crítico desde la perspectiva de género, no abordándose el concepto de discriminación en el marco de la Ley Micaela. Define lo que es perspectiva de género, y manifiesta que el juez de grado reconoce que la actora padece una enfermedad crónica, siendo ésta una situación particular en razón de su género, dado que el cáncer de mama aparece con más frecuencia en las mujeres.

Cuestiona que el juez de primera instancia haya concluido que el despido de la actora ocurrió cuando ésta contaba con el alta médica, ya que ese despido se produjo cuando la trabajadora se encontraba en pleno tratamiento, con una mastectomía (extirpación del pecho derecho), con un expansor inserto de manera temporal para preservar la forma de la mama y la piel mamaria durante la aplicación de radiación (sesiones de rayos), y pronta a comenzar la tercera etapa del tratamiento, que incluía la realización de cirugías reparadoras.

Aclara que la demandante contaba con alta laboral, no con alta médica, y había vuelto a trabajar por consejo de su médico tratante para salir del pozo depresivo, como terapia, y también porque se había vencido el plazo del art. 208 de la LCT y entraba en el período de reserva del puesto de trabajo, siendo la actora el único sostén de su núcleo familiar.

Dice que la sentencia recurrida reconoce que el despido ha puesto a la trabajadora en una situación de vulnerabilidad, y considera que ese hecho es suficiente para entender que hubo un acto discriminatorio, y cita jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Se refiere a lo que significa el trabajo, y afirma que las facultades del empleador, concedida por ley, deben ser discrecionalmente ejercidas a la luz del corpus iuris de los derechos humanos, con el infranqueable límite que impone el respeto de la dignidad del trabajador y el ius cogens.

Se agravia por la apreciación de la prueba testimonial, en especial por el alcance otorgado a las declaraciones de determinados testigos y el grado de credibilidad que merecen.

Transcribe parte de la sentencia, y sostiene que ella no toma en cuenta que los testigos aportados por la demandada, a la fecha de sus testimonios, eran empleados de la empresa accionada, por lo que sus dichos debieron ser analizados con mayor estrictez.

Agrega que, incluso si se aceptara que la actora había bajado su rendimiento por su enfermedad, por el tiempo que le demandaba el tratamiento, la licitud de la conducta del empleador debe analizarse con suma prudencia, y priorizar el bienestar de la persona humana que trabaja.

Insiste en que el despido de la actora fue consecuencia de su condición de salud, siendo esta última una situación particular en razón de su género.

Mantiene la reserva del caso federal.

b) La parte demandada contesta el traslado del memorial a fs. 263/264 – presentación web de fecha 19/5/2021-.

Destaca que el juez de grado ha señalado que la enfermedad no es una categoría

que la Ley 23.592 enumere como motivo de discriminación, y sobre ello nada dice la apelante.

Dice que la cuestión debatida en autos se resuelve mediante la aplicación de los precedentes “Pellicori” y “Sisneros”, y que el primero de ellos exige la acreditación de los hechos que, prima facie, resulten idóneos para acreditar la existencia de un trato discriminatorio para luego trasladar la carga probatoria a la demandada, quién puede aún defenderse alegando y probando la motivación del acto rescisorio.

Sin embargo, continúa su argumentación la demandada, la parte actora no ha logrado acreditar, ni siquiera prima facie, ningún acto discriminatorio, ni relacionado con su salud, ni relacionado con su género.

Sostiene que este extremo era necesario para activar la inversión de la carga probatoria, y no fue cumplido.

Detalla que, de parte de la demandada, existió tolerancia, respeto a las licencias y permisos, como así también pago íntegro y oportuno de los haberes; y también se ha demostrado que el desempeño de la trabajadora era deficiente, que su rendimiento no era bueno, circunstancia que es determinante para cumplir con el objetivo de cualquier posición del área de ventas.

Cita el art. 17 de la Constitución Nacional, que le garantiza a la demandada elegir con quién contratar, y con quién no.

Insiste en que la simple invocación de un acto discriminatorio, o el padecimiento de una enfermedad, no puede ser fundamento para sancionar con la nulidad el despido. Agrega que no puede entenderse que, por padecer la actora una enfermedad, su contrato de trabajo goce de una especie de estabilidad absoluta e infinita.

En cuanto a la valoración de la prueba testimonial, la demandada afirma que siendo su objetivo acreditar cuáles fueron las causas objetivas y razonables del despido de la demandante, fue necesario que las personas que declaren sean aquellas que tengan acabado y directo conocimiento sobre aquello que se les pregunte.

Señala que es imposible acreditar cuál fue el desempeño laboral de la actora, tomando el testimonio de vecinos, amigos y/o familiares.

II.- El juez de primera instancia ha rechazado la acción de amparo interpuesta por la parte actora en el entendimiento que la amparista no ha aportado indicios razonables respecto a que el verdadero motivo de su despido fue la enfermedad que padece, a la vez que la demandada logró acreditar que la causa que subyace al despido sin causa de la trabajadora fue su bajo rendimiento. Integrando la Sala II de esta Cámara de Apelaciones, en autos “Galli c/ Banco Prov. del Neuquén S.A.” (expte. n° 470.129/2012, 5/9/2019), he abordado la problemática de la carga probatoria en los supuestos de despidos que se califican como discriminatorios: “En oportunidad de fallar la causa “Mulbayer c/ Moño Azul S.A.” (expte. n° 417.952/2010, sentencia del 23/4/2015), adherí al primer voto, el que sostenía: “...cabe señalar que tratándose de un despido encuadrado normativamente en la ley 23.551 y 23.592, la cuestión de la carga probatoria adopta un matiz diferenciado y en ocasión de analizar un caso de aristas similares, aludiendo a la doctrina de la Corte Suprema, señalaba: “... corresponde tomar en consideración el corpus iuris elaborado por los comités de derechos humanos que actúan, bueno es acentuarlo, en las condiciones de vigencia de los tratados citados —por recordar los términos del art. 75.22, segundo párrafo, de la Constitución Nacional— y, por ende, resultan intérpretes autorizados de dichos instrumentos en el plano internacional (Aerolíneas Argentinas S.A. c. Ministerio de Trabajo, Fallos: 332:170 —2009—, y otros). Corpus éste que, además de exhibir un particular concierto, tal como se verá enseguida, se proyecta decididamente sobre la ley 23.592 en cuanto a su régimen probatorio en situaciones en las que se controvierte el motivo real de un acto particular tildado de discriminatorio. Primeramente, al reducir el grado de convicción que, respecto de la existencia del motivo discriminatorio, debe

generar la prueba que recaerá sobre quien invoca ser víctima de dicho acto. Y, en segundo lugar, al modular, a partir de lo anterior, la distribución de la carga de la prueba y la medida en que ésta pesa sobre el demandado al que se imputa la responsabilidad por el mencionado acto.

“En todo caso, y sobre ello se volverá en repetidas oportunidades, ambas reglas parten de un dato realista: las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan dichas víctimas para acreditar, mediante plena prueba, el aludido motivo. A ello se suma, por cierto, que la necesaria adecuación de los remedios en los términos ya indicados, prenda de su imprescindible efectividad, adquiere todavía más entidad en casos como el presente, esto es, cuando el agravio puesto en la liza judicial involucra a los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación, por cuanto éstos resultan elementos arquitectónicos del orden jurídico constitucional argentino e internacional...”.

“... cuadra subrayar que el Comité contra la Discriminación Racial, después de advertir el dato realista indicado en el considerando precedente, ha llamado a los Estados a atenderlo “cabalmente”. Para ello, señaló que, en los reclamos o demandas civiles por discriminación, las normas procesales han de regular la carga de la prueba en términos tales que, una vez que el reclamante hubiese acreditado “prima facie” que ha sido víctima de una discriminación, deberá ser el demandado la parte que produzca la prueba que justifique, de manera objetiva y razonable, el trato diferente...la cuestión en debate tampoco ha escapado al examen de la Organización Internacional de Trabajo ... En tal sentido, advirtió que “[u]no de los problemas de procedimiento más importantes que se plantean cuando una persona alega una discriminación en el empleo o la ocupación se refiere a que con frecuencia le corresponde la carga de la prueba del motivo discriminatorio subyacente al acto incriminado, lo que puede constituir un obstáculo insuperable a la reparación del perjuicio sufrido” (párr. 224). Lo más frecuente, acotó, “es que la discriminación sea una acción o una actividad más presunta que patente, y difícil de demostrar [...] tanto más cuanto que la información y los archivos que podrían servir de elemento de prueba están la mayor parte de las veces en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación”...Dicha Comisión, en suma, consideró que la cuestión de la carga de la prueba tiene una “importancia fundamental en toda discriminación alegada”, dado que, con frecuencia una persona discriminada dudará en llevar su caso a las instancias competentes [...] porque la mayor parte de las veces no dispondrá del conjunto de elementos de prueba necesarios [...]” (párr. 225), para concluir en que, de todo ello, “se desprende que existen circunstancias en las cuales la carga de la prueba del motivo discriminatorio no debe corresponder a la víctima que alega una discriminación [...]... a modo de conclusión, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica...”.

“Juan Manuel Domínguez y Andrea E. García Vior, luego de reseñar los criterios de distintos organismos internacionales, señalan: “Los tribunales nacionales, haciéndose eco de los criterios de interpretación propuestos por los organismos internacionales citados, han sostenido que: “En materia de despidos discriminatorios y lesivos de derechos fundamentales el onus probandi queda articulado de la siguiente manera: El trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél. Para ello no basta una mera alegación, sino que ha de acreditar la existencia de algún elemento que, sin servir para formar de una

manera plena la convicción del tribunal sobre la existencia de actos u omisiones atentatorios contra el derecho fundamental, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad...Una vez configurado el cuadro indiciario precitado, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales, así como que aquellas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales, que debe llevar a la convicción al tribunal de que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión patronal, de forma que ésta se hubiera producido verosímelmente en cualquier caso y al margen de todo propósito violatorio de derechos fundamentales" (cfr. aut. cit., "La carga de la prueba y la discriminación en el despido" en Revista de Derecho Laboral, Ed. Rubinzal-Culzoni, T. 2008-2, pág. 364/365).

"De acuerdo con el marco explicitado corresponde me expida, en primer lugar, respecto a si la trabajadora de autos ha logrado superar el umbral de razonabilidad de los indicios aportados, de modo tal que pueda disparar la carga probatoria de la empleadora, conforme lo reseñado precedentemente". En autos, la amparista coloca como motivo de su despido sin causa a la enfermedad que padece (cáncer de mama).

Si bien la Ley 23.592 no enuncia como categoría sospechosa a las enfermedades, conforme lo ha señalado el juez de grado, ello no quiere decir que no puede calificarse como discriminatorio un acto que diferencie ilícitamente en razón de la salud de la persona, en tanto el listado que ella contiene no es taxativo, sino meramente enunciativo.

Carlos A. Toselli señala: "...la discriminación originada en el estado de salud o, más precisamente, en el trabajador con salud disminuida o afectada por patologías de origen médico, entendemos que las normas regulatorias supratranscriptas, y también las leyes 23.592 y 20.744 (en sus arts. 17 y 18), son disposiciones de textura abierta, ya que tanto la normativa internacional como la local, si bien hacen referencia a las conductas discriminatorias más reconocidas, dejan claramente abierta la posibilidad de inclusión de otras posibilidades que revelen el encuadre en la conducta punida o cuestionada.

"Así lo ha señalado la jurisprudencia nacional al establecer que la enumeración de los motivos de discriminación que formula la LCT es meramente enunciativa y no taxativa, lo cual significa que está incluida la prohibición de toda distinción que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato fundada en un motivo arbitrario, como puede ser el aspecto físico o el hecho de que el dependiente padeciese una enfermedad, con la eventual inconveniencia en la prosecución del contrato laboral".

El autor que vengo citando coloca el momento más crítico de la discriminación que se funda en razones de salud en el de la extinción del vínculo, "por cuanto no sólo el trabajador ha visto minada su capacidad laboral como consecuencia de las afecciones que padece, sino que además, al ser expulsado de su puesto laboral, es lanzado de manera inerme para tener que competir con personas de menor edad, mayor capacitación, conocimiento tecnológico y, por sobre todo, sanos física y psíquicamente" (cfr. aut. cit., "La discriminación originada en causas o motivos de salud" en Revista de Derecho Laboral, Ed. Rubinzal-Culzoni, T. 2008-2, pág. 147/153).

Bajo estos parámetros es que se ha de analizar la apelación formulada por la parte actora.

III.- Conforme se señaló en el apartado anterior, el hecho que la actora se encontrara enferma al momento del despido importa la existencia de una categoría sospechosa, que obliga a un análisis estricto de la prueba aportada a la causa.

La enfermedad de la amparista no importa un supuesto de protección especial,

conforme sucede con la diabetes (Ley 23.753, art. 2°), el SIDA (Ley 23.798, art. 2°), la epilepsia (Ley 25.404, arts. 2° y 8°) y la discapacidad (Ley 22.431, arts. 8° y 10°), por lo que queda sujeta a las reglas generales vinculadas con el despido discriminatorio.

Analizadas las constancias de la causa adelanto opinión respecto a que la amparista no ha logrado siquiera aportar aquellos indicios serios que habiliten la inversión de la carga de la prueba; siendo pertinente destacar aquí que la recurrente no ha cuestionado el material probatorio aportado a la causa, sino que solamente ha manifestado disconformidad con la valoración que ha hecho el a quo de algunas de las pruebas incorporadas al expediente.

No se encuentra controvertido en esta instancia que la amparista ingresó a trabajar en relación de dependencia con la demandada, en el sector ventas, el día 16 de marzo de 2015; que en el mes de enero de 2017 le fue diagnosticado cáncer de mama, habiéndosele practicado una mastectomía en el mes de octubre de 2017, retomando sus tareas habituales a partir del 1 de diciembre de 2017; durante los meses de enero a marzo de 2018 se sometió a sesiones de rayos, lo que ocupaba tiempo de su jornada de trabajo.

Laboralmente le fue otorgada licencia en los términos del art. 208 de la LCT y a partir del día 22 de agosto de 2017 comenzó el período de reserva del puesto de trabajo, habiendo abonado la demandada los salarios durante este período; a partir del 1 de diciembre de 2017 se reintegró a su trabajo y fue despedida sin causa el día 18 de febrero de 2019.

El íter que va desde el diagnóstico de la enfermedad hasta al despido sin causa no muestra una contemporaneidad entre los momentos en que se detectó la dolencia y el del distracto. Antes bien, como lo ha señalado el juez de grado, entre el alta laboral (1 de diciembre de 2017) y el despido (18 de febrero de 2019) transcurrió un año y dos meses.

Fuera del período crítico de la enfermedad (enero de 2017 a diciembre del mismo año), la amparista no utilizó licencia por enfermedad, habiéndosele otorgado autorización para asistir a las sesiones de rayos durante el horario laboral (conforme surge de los testimonios brindados en autos).

De los recibos de haberes de fs. 33/61 surge que la actora percibió su salario normalmente durante todo el período de licencia por enfermedad e incluso durante el período de reserva del puesto de trabajo (durante el cual el trabajador o la trabajadora no tienen derecho a percibir remuneración, arts. 208 y 211, LCT), con los consecuentes aportes a la obra social.

El alta laboral le fue otorgada a la actora sin incapacidad alguna, indicando expresamente el médico tratante que podía realizar sus tareas laborales habituales (fs. 68), habiéndosela reintegrado al puesto laboral que tenía con anterioridad al comienzo de la licencia por enfermedad.

De la prueba testimonial, medio expresamente cuestionado por la apelante respecto de su valoración, no surge que la demandada haya tenido conductas discriminatorias en relación con la actora, antes bien cumplió con todas las obligaciones legales a su cargo, y más aún, ya que le abonó los salarios durante el período de reserva del empleo, cuando la empleadora no se encontraba obligada a hacerlo.

Si bien en su declaración la testigo Rojas sostiene que cuando comenzó el período de reserva del puesto de trabajo la demandada dejó de abonarle la remuneración a la amparista, y que habiéndole dado aviso la actora de dicha situación habló la testigo con un gerente y solucionó el tema, por lo que le volvieron a pagar hasta el reintegro laboral, surge de la documental acompañada con la contestación de la demanda –recibos de haberes-, no impugnada por la parte actora, que durante los períodos correspondientes a la licencia por enfermedad y reserva del puesto de trabajo, las remuneraciones de la amparista fueron abonadas en su totalidad. Ello ha sido corroborado por el informe brindado por el banco Santander Río a fs. 129/131.

Una vez que la actora se reintegra a su puesto de trabajo, sin modificaciones

en relación con el que tenía con antelación a la licencia por enfermedad, los testigos Rojas, Sali y Castillo Delgado señalan que continuaba con su tratamiento, realizando aplicación de rayos, y que concurría a estas sesiones en horario laboral, sin que la demandada formulara cuestionamiento alguno. Las testigos referidas dan cuenta de la existencia de flexibilidad laboral para los puestos de ventas, ya que estas trabajadoras se desempeñaban en la sede de la empresa y también fuera de ella, como así también que la amparista concurría a las sesiones de rayos utilizando también la hora del almuerzo, pero de todos modos afectaba parte del horario laboral, sin obstáculos de parte de la empleadora.

No surge de las probanzas de autos que la actora tuviera alguna incapacidad para desempeñarse laboralmente, ni tampoco que con posterioridad a su reintegro laboral (ocurrido en diciembre de 2017) haya tenido una recaída de su enfermedad, desconociéndose el estado de la enfermedad al momento del distracto, aunque en atención a que lo que restaba del tratamiento por su enfermedad era una cirugía reparadora –conforme lo sostiene la misma apelante en su expresión de agravios- y que el alta laboral refiere que la demandante debía continuar solamente con controles médicos, puede entenderse que la dolencia estaba superada o, cuanto menos, en vías de superación.

La situación personal de la demandante no resulta relevante para la resolución del recurso, en tanto la demandada no puede hacerse cargo de ella. Incluso surge de la prueba testimonial que en el ámbito laboral aquella situación personal no era conocida. Solamente las testigos López –vecina de la actora y amiga de la madre de ésta- y Castillo Delgado –quién trabajó durante tres meses en la empresa demandada y se reconoce amiga de la amparista- dieron precisiones respecto a que la señora tenía a su cargo a dos hijos menores de edad –adolescentes para la época del distracto- ya que el progenitor no colaboraba con la manutención de ellos. Por otra parte, la amparista contaba y cuenta con las vías legales pertinentes para tratar de vencer la omisión paterna.

Dado lo que surge de la prueba aportada a la causa, se advierte que la amparista no ha logrado superar el umbral mínimo probatorio, que permita entender que existe conexidad entre la enfermedad que la afecta o afectó (cáncer de mama) y el despido sin causa, lo que lo hubiera tornado, prima facie, discriminatorio.

Si se analizan aquellos precedentes en los cuales se ha entendido que el despido estuvo fundado en razones de salud del trabajador o de la trabajadora (ver al respecto la reseña realizada por Beatriz A. Ferdman –“Desigualdad arbitraria entre iguales – Despido discriminatorio por razones de enfermedad” en Revista de Derecho Laboral, Ed. Rubinzal-Culzoni, T. 2008-2, pág. 196/211-; y también autos “Fernández Mansilla c/ YPF S.A.”, expte. 506.314/2015, 16/4/2019, como así también el ya citado fallo “Galli”) se advierte que siempre se ha acreditado una vinculación temporal entre la toma de conocimiento de la enfermedad o de la incapacidad resultante de ésta por parte de la empleadora y el momento del despido; vinculación que en autos se encuentra ausente por cuanto el despido de la actora ocurrió después de haber transcurrido más de un año del reintegro laboral de la trabajadora, el cual se hizo sin incapacidad.

Y en ese lapso temporal que se da entre el reintegro laboral y el despido no se advierte la existencia de conductas por parte de la empleadora demandada que importen destrato, o tratamiento desigual o mal trato hacia la amparista.

Incluso en el precedente “Fernández Mansilla”, que es el caso que más se asemeja a la situación de autos, se demostró que el mal desempeño que se imputaba a la trabajadora era consecuencia de la enfermedad que ella tenía, lo que aquí tampoco se ha demostrado, conforme lo desarrollaré seguidamente. La sola existencia de una enfermedad no es indicio suficiente para entender que el despido de autos ha sido discriminatorio ya que, conforme lo sostiene la parte demandada, la dolencia no puede transformar la estabilidad impropia de la

que goza la trabajadora en el marco del contrato de trabajo (art. 14 bis, Constitución Nacional), en una estabilidad absoluta.

IV.- Si bien como lo sostuve en el apartado anterior no existen en estas actuaciones indicios suficientes como para disparar la inversión de la carga de la prueba, y colocar en cabeza de la demandada la acreditación de las causas del despido de la amparista, de todos modos la accionada ha cumplido con dicha carga y ha demostrado que la causa del distracto resuelto respecto de la actora fue su bajo rendimiento, o no cumplimiento de los objetivos fijados.

Las testigos Rojas y Sali han declarado que la causa del despido de la amparista fue su bajo rendimiento. Incluso la última de las testigos nombradas, quién se encargaba de la carga de los nuevos contratos que traía el personal de ventas, dio cuenta que las ventas que realizaba la demandante eran bajas, en comparación con las efectuadas por la otra empleada encargada de la misma actividad.

Tales declaraciones son coincidentes con la brindada por la testigo Moscarola – jefa comercial del interior de la empresa demandada-, quién explica: “...El sector de ventas son puestos de resultados los cuales semanalmente son medidos por la gerencia estableciendo políticas comerciales para el cumplimiento de objetivos. Los ejecutivos de ventas deben cumplir con objetivos cualitativos y cuantitativos, los cuales en la sra. Agüero, los cuantitativos no se venían cumpliendo en forma reiterada. Es por eso, que la gerencia nacional en conjunto con la gerencia local, o sea la de Neuquén, decide desvincular a la sra. Agüero por tales motivos. En el último año, 2018, le fueron asignadas acciones comerciales para el cumplimiento de dichos objetivos con acompañamiento de mi persona, no logrando el cumplimiento de parte de la misma... Su desempeño como ejecutiva de ventas fue siempre regular. Al no generar altas genuinas, se le asignaban tareas de telemarketing para lograr el cumplimiento de objetivos, cuando en realidad los ejecutivos las ventas se generan en terreno...El rendimiento fue siempre el mismo, es decir regular...El sector comercial de Neuquén siempre estuvo compuesto por tres ejecutivos de ventas. En 2016 cuando tomo a cargo el sector sólo había dos personas, logrando incorporar una tercera que por bajos rendimientos se ve afectada la posición por incumplimientos de objetivos asignados al sector...Después de siete meses de la desvinculación de la sra. ingresó un nuevo ejecutivo, el cual no pasó los tres meses de prueba debido al incumplimiento de objetivos. Recién desde Marzo de 2020, la posición pudo ocuparse en forma permanente” (acta de fs. 230/231).

Destaco que ninguno de los testigos que declararon en el trámite ha mencionado a la enfermedad de la demandante como causa real del despido de la trabajadora. Ello, unido a la falta de acreditación de indicios serios sobre la existencia de discriminación, determina que la sentencia de primera instancia debe ser confirmada.

V.- La parte recurrente reclama el juzgamiento de su recurso con perspectiva de género, debiendo entenderse que achaca, entonces, al juez de primera instancia la carencia de esta perspectiva.

No estoy de acuerdo con esta apreciación.

Reiteradamente se viene insistiendo en la introducción de la perspectiva de género en los pronunciamientos judiciales, con la intención de que se realice un abordaje de los casos sometidos a decisión judicial que atienda al estado de desigualdad real en que se hallan las mujeres, siempre con referencia al supuesto concreto ventilado en el pleito.

Es indiscutible que la introducción de la perspectiva de género en los veredictos judiciales configura una obligación internacional para el Estado Argentino como consecuencia de los distintos convenios suscriptos en materia de derechos humanos, de los que deviene la importancia de la visibilización y evaluación de las diferencias estructurales entre varones y mujeres, como de las condiciones de vulnerabilidad a las que pueden verse sometidas estas últimas, a fin de aportar soluciones adecuadas a la conflictividad propia de

cada caso.

Ahora bien, entiendo que en autos no se advierte que la aplicación o el análisis desde la perspectiva de género lleve a una solución del caso distinta a la dada por el juez de grado y que esta Cámara, como lo señalé, ha de confirmar.

En autos no se ha acreditado que exista conducta discriminatoria por parte de la demandada, ni con motivo de la enfermedad de la accionante, ni menos aún por ser ella mujer. Y esta circunstancia es la que sella la suerte adversa del recurso de apelación.

VI.- Por lo hasta aquí dicho, propongo al Acuerdo rechazar el recurso de apelación de autos y confirmar el resolutorio recurrido.

Las costas por la actuación en la presente instancia se imponen a la apelante perdedora (art. 68, CPCyC).

Regulo los honorarios profesionales por la labor ante la Alzada de los letrados ..., ... y ... en el 30% de la suma que se liquide a cada uno de ellos en igual concepto y por su actuación en la primera instancia (art. 15, Ley 1.594).

El Dr. José I. NOACCO dijo:

Por compartir los fundamentos vertidos en el voto que antecede, adhiero al mismo expidiéndome de igual modo.

Por ello, esta Sala I

RESUELVE:

1. Rechazar el recurso de apelación deducido por la amparista y, en consecuencia, confirmar la sentencia de grado.
2. Imponer las costas de la presente instancia a la apelante vencida (art. 68, CPCyC).
3. Regular los honorarios profesionales por la labor ante la Alzada de los letrados ..., ... y ... en el 30% de la suma que se liquide a cada uno de ellos en igual concepto y por su actuación en la primera instancia (art. 15, Ley 1.594).
4. Regístrese, notifíquese electrónicamente y oportunamente, vuelvan los autos a origen.

Dra. Patricia CLERICI - Dr. José Ignacio NOACCO

Dra. Estefanía MARTIARENA - SECRETARIA