

## Despido Discriminacion Enfermedad Inversion De La Carga De La Prueba Indicios Doctrina De La Corte Dano Moral Nulidad

### JURISPRUDENCIA

Despido. Discriminación. Enfermedad. Inversión de la carga de la

prueba. Indicios. Doctrina de la Corte. Daño moral. Nulidad Se hace lugar a la demanda por despido discriminatorio interpuesta por la trabajadora, habida cuenta de que la decisión de despedir sin causa a la actora encubría en realidad la necesidad de la empresa de desprenderse de ella, debido a las enfermedades que la incapacitaban en forma absoluta, siendo este el real motivo del despido, constituyéndose así un acto discriminatorio que debe ser repelido con todo el alcance de la ley en el plano nacional, constitucional y supranacional que los tratados internacionales le confieren. Buenos Aires, 27 de febrero de

2018. se procede a votar en el siguiente orden: El Dr. Roberto C. Pompa dijo: I. La sentencia de primera instancia de fs. 537/41 que rechazó la demanda en su totalidad, ha sido apelada por la parte actora, a mérito del recurso que luce agregado a fs. 542/58. Dicho recurso mereció réplica de la contraria, a fs. 567/7. II. El recurso de apelación interpuesto por la parte actora, en mi opinión, ha de prosperar en lo principal vinculado con la pretensión de declarar discriminatorio el despido y el reclamo por daño moral. En primera instancia se concluyó que ¿La circunstancia de que la trabajadora presente un cuadro de enfermedad al tiempo del distracto (en la especie una enfermedad inculpable conocida y respetada por la empresa desde el año 2007) no convierte sin más su despido sin causa o arbitrario (art. 245 L.C.T.) en discriminatorio (art. 1º ley 23.592). Para ello debían aportarse a la causa pruebas o indicios que por su número, precisión, gravedad y concordancia, produjeran convicción según la naturaleza del juicio y de conformidad con las reglas de la sana crítica acerca de la motivación discriminatoria que se endilga, lo que a juzgar por las constancias de autos a mi entender no ha sucedido...? (v. sentencia de origen a fs. 539/vta., 3º párrafo). También se estableció en el decisorio de grado que ¿Sólo a mayor abundamiento señalo que la decisión rescisoria de la demandada, seguida del pago de la indemnización del art. 245 de la LCT, es anterior a la denuncia de nueva enfermedad efectuada por la actora (el despido se perfeccionó el 08/07/2011 y el telegrama de la actora fue emitido el 15/07/2011 y notificado el 18/07/2011, cfr. fs. 211/212), lo que me exime de analizar las otras posibilidades que se esgrimen en la demanda (arts. 208, 211, 212 LCT), así como el retiro por invalidez, cuya tramitación debe efectuar la parte. Por lo demás, de estar a la incapacidad acreditada en la causa (67% de la total obrera, cfr. dictamen médico de fs. 442/6), el vínculo no puede continuar, sino que se extingue en los términos del art. 212 4to. párrafo, de la LCT, debiendo la accionada abonar a la trabajadora una indemnización equivalente a la del art. 245 de la L.C.T., cuyo pago no se discute en autos?. III. Disiento -respetuosamente por cierto - con la solución adoptada en primera instancia por la Sra. magistrada de origen. De las constancias de autos resulta que la aquí reclamante, Sra. Violeta Rita Obes fue despedida por la empleadora Banco Galicia y Buenos Aires S.A. en forma directa y sin invocación de causa. De la pericia médica obrante a fs. 442/6 surge que la reclamante presente nefrectomía derecha e insuficiencia renal por obstrucción de arterias renales izquierdas -cervicalgia con rectificación de la lordosis fisiológica, ligera incurvación sinistroconvexa de la columna dorsal media y baja e incipiente incurvación dextroconvexa de la columna lumbar, factores de riesgo cardiovascular por HTA, antecedentes descriptos en el informe y una Reacción Vivencial Anormal Neurótica Grado III, todo lo cual la incapacita en forma total y permanente en un 67% de la total obrera. En la sentencia de grado a fs. 539/vta. se indica que la Sra. Obes se encuentra incapacitada en forma absoluta. También llega firme a esta sede el intercambio epistolar habido entre las partes y previo al despido directo incausado dispuesto por la empleadora que alude a las numerosas dolencias físicas y psicológicas sufridas por la aquí reclamante (v. demanda a fs. 6/8). IV. Considero oportuno destacar que la Sala que tengo el honor de integrar ha resuelto que ¿de los arts. 14 Bis, 16, 19 y 75 inc. 23, así como del art. 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; arts. 1, 2, 7, 12, 21, 23 y 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; arts. 1, 11, 13, 17 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; arts. 2, 3 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; arts. 1, 2, 3, 24, 25, 26 y 27 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención contra la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, fundamentalmente los arts. 1 y 5; la Convención contra la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; la Convención sobre los Derechos del Niño, arts. 1 y 2; la Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio, arts. 1 y 2; y la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; y de los Convenios de la O.I.T. Nro. 98, 100 y 111, se desprende la prohibición de los actos o conductas discriminatorias por constituir prácticas contrarias a la dignidad humana y violatorias del jus cogens, teniendo en cuenta que al decir de la Corte Suprema de Justicia en la causa ¿Alvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo?, del 7/12/10 ¿resulta imperativo y a cargo de los poderes del Estado prevenir, corregir y/o sancionar cualquier acto o práctica discriminatoria - aun cuando se verifique en el ámbito de la relación

contractual laboral-? (esta Sala ?in re?, ?Monteagudo Barro Roberto José Constantino c/ Banco Central de la República Argentina s/ Reincorporación?, S.D. 17.830 del 23/05/2012, entre otros). En el precedente citado he dicho que ?sostener que la ley 23.592 contra toda forma de discriminación no resulta aplicable a las cuestiones laborales es una expresión antidemocrática y es en sí una expresión discriminatoria, en tanto persigue excluir a los trabajadores de derechos fundamentales de los que sí gozan todos los demás habitantes del país, a la vez que demuestra una forma arcaica y autoritaria del ejercicio del poder que se resiste a la apertura pacífica y democrática en que se deben desarrollar las relaciones y convivencias laborales en un Estado social de derecho?. En ese sentido, se ha resuelto que "De esta manera el despido discriminatorio en el régimen de la ley 23.592 y en los tratados internacionales con jerarquía constitucional (conf. art. 75 inc. 22 C.N.) tiene como rango distintivo que la discriminación debe cesar y ello se logra reponiendo al trabajador en su puesto de trabajo ya que los despidos discriminatorios son nulos y carecen de eficacia. En ese sentido, el acto discriminatorio está prohibido por la Constitución Nacional (art. 14 bis y 16), como por diversas cláusulas de los tratados internacionales constitucionales y de la OIT y por la ley 23.592, razón por la cual, además de ser nulo (art. 1044 Código Civil) produce los efectos de un acto ilícito (art. 1056 Código Civil), motivo por el cual es obvio que el perjuicio debe ser reparado reponiendo las cosas al estado anterior al del acto lesivo (art. 1083 Código Civil). Esta conclusión surge de la nulidad del acto y lo ordenado por la ley 23.592 en el sentido de que el damnificado tiene derecho, ante todo, a que se deje sin efecto el acto discriminatorio y a que se le reparen los daños materiales y morales ocasionados. (CNAT, Sala VI, "Balaguer Catalina Teresa c/ Pepsico de Argentina SRL s/ Juicio Sumarísimo"). En el andarivel señalado y en torno a las cargas probatorias en circunstancias como las que aquí se debaten el Máximo Tribunal, en el fallo ?Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de abogados de la Capital Federal s/ amparo? del 15/11/2011 (CSJN XLIV:489), determinó que frente a la dificultad probatoria originada en casos en que se invoca una situación de discriminación, ?...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?. Luego, continúa ?...la doctrina del Tribunal, no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido. Tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado.?. En el marco descripto, considero que se encuentra reunido el cuadro indiciario grave y concordante que resulta suficiente para desplazar la carga probatoria hacia la demandada respecto de cuáles habrían sido los motivos del distracto. Al respecto, destaco que en los casos como el presente, en que se invoca la violación de garantías de orden constitucional como la no discriminación, el derecho a la igualdad de trato y a no sufrir persecuciones o represalias en el ámbito laboral, las pruebas producidas deben ser analizadas desde la perspectiva señalada por la Suprema Corte en la causa ?Pellicori? citada anteriormente y la doctrina que emana de dicho precedente. Ya he tenido oportunidad de expedirme sobre cuestiones análogas y así he opinado en el sentido de que detrás de la instrumentación formal de un despido sin causa hay siempre un motivo o hecho detonante real que promueve la decisión de romper el vínculo (?Castro Erika Andrea c/ Casino de Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. U.T.E. s/ juicio sumarísimo?, mediante SD N° 16.920 del 11 de abril de 2011, del registro de esta Sala). También he sostenido que en general los supuestos de discriminación no se producen ?a la luz del día?, es decir nadie va a admitir que discriminó, sino que aparecen solapados, a veces utilizándose otras figuras o situaciones que persiguen encubrir situaciones de discriminación. Si esta es la realidad, en función de ese mismo principio debe aceptarse la tesis que propicia en esta materia la producción dinámica de la prueba, como la inversión de la carga probatoria luego de aportarse indicios que permitan tener por presuntamente configuradas situaciones de discriminación (cfe. Roberto C. Pompa, ?Nulidad del despido discriminatorio. En camino a su consolidación?, Revista La Causa Laboral N° 41, p. 11). En virtud de lo expuesto, la accionante demostró que se encontraba incapacitada en forma absoluta y que, en consecuencia, en virtud del principio de inversión de la carga probatoria, se hallaba en cabeza de la accionada demostrar que el despido dispuesto por su parte tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. En tal sentido, en virtud de los fundamentos expuestos en los considerandos precedentes, concluyo que la decisión de despedir sin causa a la actora encubría en realidad la necesidad de la empresa de desprenderse de ella cuyas enfermedades la incapacitaban en forma absoluta y que este fue el real motivo del despido, constituyéndose así un acto discriminatorio que debe ser repelido con todo el alcance de la ley en el plano nacional, constitucional y supranacional que los tratados internacionales le confieren. V. En atención a lo solicitado en la demanda donde no se pide la reinstalación y se alude expresamente a la imposible reubicación laboral post- despido discriminatorio (v. fs. 11/vta.) y a que llega firme que la relación laboral no podría continuar por encontrarse la reclamante incapacitada en forma absoluta he de analizar el reclamo por daño moral (v. demanda a fs. 22). Es dable señalar que el daño moral se encuentra configurado por toda lesión a los sentimientos o afecciones

legítimas de una persona o por los padecimientos físicos en que se traducen los perjuicios ocasionados por el evento y en definitiva, por la perturbación que de una manera u otro, incidió en la tranquilidad y el ritmo normal del damnificado (CNCiv., Sala E, diciembre 9-2004 ?Mallon, Salvador Tito c/Diario Electrónico Satelital SA s/daños y perjuicios?). En virtud de ello, de la doctrina emanada del Fallo Plenario N° 243 de la Cámara del Trabajo y por lo normado en el art. 1078 CC, la reparación del daño moral resulta procedente. Para establecer su cuantía, deberá tenerse en cuenta especialmente la evolución de las dolencias y de la angustia provocada por las secuelas incapacitantes (conf. CNAT, Sala I, in re: ?Martínez, Miguel Ángel c/ Grupo Estrella SA y otro s/accidente - acción civil?, Expte N° 5.592/09, S.D. N° 87.502 del 2/3/2012). En el marco analizado y en atención a las constancias fácticas reunidas en esta litis, dadas las graves dolencias física y psicológicas sufridas por la Sra. Obes y la declaración de nulidad del despido discriminatorio aquí sugerida, en este caso concreto y dadas las particularidades aquí reunidas, se encuentran configurados los requisitos de procedencia del concepto señalado, por lo que sugiero condenar a la demandada a abonar al actor el concepto daño moral solicitado en la demanda a fs.11/vta., punto III, que he de justipreciar en la suma de \$ 199.608,76 (Pesos ciento noventa y nueve mil seiscientos ocho con setenta y seis centavos) que consiste en 13 salarios mensuales tomando como base la remuneración de la Sra. Obes de \$ 15.354,52 tenida en cuenta en la sentencia de primera instancia a fs. 540 y que se corresponde con la reparación consistente en un año de remuneraciones como la propia Ley de Contrato de Trabajo lo reconoce para otras causas de extinción por discriminación como lo son por causas de maternidad o embarazo de la mujer trabajadora. VI. En cambio, ha de ser desestimada la queja vertida por la parte actora en cuanto cuestiona el rechazo del reclamo por diferencias salariales. Digo ello por cuanto lo argumentado por la apelante sobre esta cuestión no logra conmover la en su sentencia, que se fundamenta en una adecuada evaluación de las constancias de autos y principalmente en lo que surge de la pericia contable que luce agregada a fs. 387/90, sus anexos de fs. 375/86 y su presentación de fs. 458/9 (v. además anexos de fs. 455/7) donde contestó adecuadamente las impugnaciones presentadas por la parte actora y demandada a fs. 403/5 y fs. 413/4 respectivamente, en virtud de lo cual se concluyó que la reclamante percibía remuneraciones superiores al tope aplicable por lo que en ese contexto no existen diferencias salariales a su favor de modo que propongo confirmar este punto materia de debate. VII. En el marco precedentemente descripto, considero que no modifica la solución propuesta en este voto que el reclamante se encuentre incapacitado en forma absoluta ya que como sostuve anteriormente arriba inimpugnado a esta Alzada que la relación laboral no podría continuar por encontrarse la reclamante incapacitada en forma absoluta y en este caso concreto en la demanda no se pide la reinstalación de modo que en ese contexto ha de prosperar el concepto daño moral por lo sostenido anteriormente en este voto. VIII. El fundamento dado por la demandada en su contestación de agravios (v. fs. 571/vta.), en cuanto a que aun cuando la Sra. Obes se hubiese encontrado enferma al momento del despido las sumas que le hubieran correspondido no resultan superiores a las que la empleadora le abonó como consecuencia del despido, no ha de prosperar. En el marco precedentemente descripto y teniendo en cuenta que estamos en presencia de un despido discriminatorio, es dable señalar que lo que se juzga en el caso no es el despido en sí, sino la existencia de un acto discriminatorio, prohibido por la ley, la Constitución Nacional, los Tratados y Pactos citados y, en consecuencia, resulta manifiesta y absolutamente ilícito (CNAT, in re: ?Gomez María Fernanda c/NT Servicios y Cargas S.A. s/despido?, S.D. N° 49310 del 15/07/2016 del registro de la Sala VII, Expte. N° 14.241/2011). A su vez, en la medida en que cause un daño, la víctima tiene derecho a su reparación. Es verdad que la legislación laboral argentina contiene y regula un sistema de indemnizaciones tarifadas, que, en principio, cubren todos los daños, tanto materiales como morales, que la pérdida del empleo puede haber ocasionado a la trabajadora. De conformidad con la doctrina del precedente mencionado, si contemporáneamente con el despido ?el empleador incumple obligaciones contractuales a su cargo o incurre en actos ilícitos strictu sensu, deberá responder por los daños morales que su conducta antijurídica ocasione, si es que afecta la personalidad y dignidad del trabajador a través de la lesión de sus bienes personales ...?. Así, el perjuicio patrimonial constituye un daño patrimonial indirecto ya que repercute sobre el patrimonio como reflejo de una lesión a un derecho personalísimo; el daño moral es directo, porque afecta a la persona en sus derechos o facultades (Goldenberg, "Indemnización por daños y perjuicios", Bs. As., 1993). Ciertamente, como se sostiene en el precedente ?Gomez? de la Sala VII de esta Cámara citado anteriormente "no es lo mismo despedir sin causa que discriminar a través del despido?. No se cuestiona que el despido incausado es el acto por el cual el empleador expresa su voluntad de rescindir el contrato sin explicar por qué, como en este caso, brindando un motivo de mera conveniencia -que además no ha sido acreditado-. Es decir, no es que el empleador no pueda despedir, sino que lo que no puede es discriminar. Citando a Horacio Karpiuk (La enfermedad y la discriminación.- Revista de Derecho Laboral - Ed. Rubinzal Culzoni, T° 1 Año 2014), ?para Llambías, daño patrimonial es el menoscabo que alguien sufre, susceptible de apreciación pecuniaria (cfr. arts. 519, 1068 y 1069 del Cód. Civil) y daño moral el que padece en los sentimientos y, por lo tanto, insusceptible de apreciación pecuniaria. Este último consiste en el en la persona o los padecimientos físicos, la pena moral, las inquietudes o cualesquiera otras dificultades o molestias que puedan ser la consecuencia del hecho perjudicial. En igual sentido, según nuestro codificador, el agravio moral es el sufrimiento de la persona por la molestia en su

seguridad personal o por la herida en sus afecciones legítimas, o el experimentado en el goce de sus bienes (conf. antiguo art. 1078 in fine). En suma, es daño moral todo sufrimiento o dolor que se padece, independientemente de cualquier repercusión de orden patrimonial y no debe confundirse con el perjuicio patrimonial causado por un factor moral o derivado del mal hecho a la persona o a sus derechos o facultades: a esto último lo denomina el Código daño patrimonial indirecto (conf. art. 1068)....? Todo bien jurídico puede sufrir un daño y con ello se genera, como contrapartida, una sanción resarcitoria, que cuando no puede dar lugar a la reparación ?in natura?, se convierte en una indemnización por los daños y perjuicios sufridos. El daño moral es una de esas posibles lesiones que, en el caso, afecta a la víctima, en cuanto a sus sufrimientos, molestias no producidas por pérdidas pecuniarias, sino por el ataque a los sentimientos o, como se ha dicho algunas veces, al patrimonio moral. Se trata de un detrimento de orden espiritual, de un dolor sufrido y en cuanto a su naturaleza jurídica, mientras buena parte de la doctrina ha entendido que posee naturaleza reparatoria, otros, entre ellos Llambías, se han opuesto a tal tesis, considerando que se trata de una sanción ejemplar. Por su parte Mosset Iturraspe expresa que el tema debe ser enfocado en forma más amplia que la tradicional, pues ya aparecen pequeñas las concepciones de daño patrimonial y de daño moral, y recuerda que en Francia se alude al daño producido por el disgusto, por lesión a los proyectos, a las esperanzas, por ataque a las afecciones legítimas. Propone llamar al daño por discriminación "daño por impedir el pleno desarrollo de la persona humana" ("Responsabilidad de daños por discriminación" en Mosset Iturraspe y otros, Daños, Bs. As., 1991). En el andarivel recorrido ?...La discriminación como forma de violencia y de agravio a la inherente dignidad humana?: ?... un ejemplo de violencia laboral es el que surge de la discriminación, como forma de lograr que otro cambie lo que no puede o no tiene por qué cambiar; violencia que se viene enseñoreando casi solapadamente y que genera en las personas un estado de crisis...? (conf. precedente ?Gomez? citado anteriormente), Visto así, todo acto discriminatorio es una forma de ?violencia solapada que atenta contra la dignidad humana? y viola principios y garantías constitucionales reconocidos en sus artículos 16 y 14bis, tratados internacionales con jerarquía constitucional enumerados en el artículo 75 inciso 22 y otros preceptos legales de carácter general como la Ley 23592/Antidiscriminación y otras normas especiales como las leyes 23.753/Diabetes o Ley 23.798/HIV/Ley Nacional de Lucha contra el SIDA, que resultan aplicables al DT. Asimismo, el daño, como género ofrece facetas de interés particular y diverso. Que hablar de daño es hablar de responsabilidad, en el sentido tanto etimológico como jurídico de la palabra, es decir, en el primer andarivel, es referirse a la necesidad de dar respuesta y, en el segundo, a reparar, con el objeto de reestablecer el equilibrio en el mundo jurídico, donde se ha roto por el incumplimiento. (El daño moral en el derecho del Trabajo?, Doctrina Laboral Errepar (D.L.E.) T XXI, jul/07, pág. 615). En suma, el despido de la actora, en tanto la conducta asumida por el empleador restringió de manera arbitraria su libertad de trabajar, lo cual implica una injusta segregación, máxime teniendo en cuenta las circunstancias de salud en las que se encontraba la Sra. Obes, le generó un daño extracontractual que excede la indemnización tarifada prevista en la LCT, al violar el principio de no discriminación amparado por los arts. 14 bis y 16 de la CN y las demás normas citadas en este fallo, por lo que no he de tener en cuenta la defensa opuesta por la demandada. IX. Tampoco he de tener en cuenta lo señalado en la apelación referido al pago voluntario ya que dicho asunto no ha sido articulado de manera oportuna por la parte interesada, por lo que su tratamiento en esta instancia resultaría innovativo y contrario a razones de congruencia y al derecho de defensa en juicio (art. 277, CPCCN y 18, Constitución Nacional), de modo que en ese contexto propicio rechazar el disenso objeto de análisis. X. Por lo expuesto, sugiero modificar la sentencia de primera instancia y condenar a la demandada a abonar a la actora, dentro de los cinco días de notificada de la liquidación a practicarse en oportunidad del art. 132 L.O. y mediante depósito judicial en autos, la suma de \$ 199.608,76 (Pesos ciento noventa y nueve mil seiscientos ocho con setenta y seis centavos). XI. Dicho capital de condena llevará desde la fecha del despido ilícito y hasta el 30/11/17 según la tasa nominal anual para préstamos personales libre destino del Banco Nación para un plazo de 49 a 60 meses (Acta C.N.A.T. N° 2601 del 21/5/2014). Desde el 1/12/17 y hasta su efectivo pago, de acuerdo a la tasa efectiva anual vencida correspondiente a la Cartera General Actividades Diversas del Banco de la Nación Argentina, de conformidad con lo acordado por la Excma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el Acta Nro. 2658 de fecha 8/11/17, ello a fin de conjurar la desactualización de tasas aplicadas con anterioridad y compensar de manera adecuada el crédito de la trabajadora. En el Acta N° 2601 se estableció que en las causas que a esa fecha se encontraban en trámite, la tasa referida debía comenzar a regir desde que cada suma era debida y no se advierte como pudo a través de la misma afectarse irretroactividad alguna, siendo facultad de los jueces su determinación, de modo que propongo aplicar los intereses dispuestos en este XII. Teniendo en cuenta la solución propuesta, de acuerdo a lo establecido por el artículo 279, CPCCN corresponde dejar sin efecto la imposición en costas y las regulaciones de honorarios de los profesionales intervinientes y determinarlos de manera originaria, lo que torna abstracto el tratamiento del recurso sobre costas. XIII. Teniendo en cuenta que la demandada resultó vencida en lo sustancial y de conformidad con el principio objetivo de la derrota, sugiero imponer las costas originadas en primera instancia a cargo de dicha parte (conf. art. 68, CPCCN). A tal fin sugiero regular los honorarios por los trabajos efectuados en primera instancia, a la

representación letrada de las partes actora, demandada y peritos contadora y médico, el ...%, ...%, ...% y ...% respectivamente, sobre el capital e intereses de condena (conf. arts. 6, 7 y concs. de la ley 21.839, 38 Ley Org. y 3 y concs. del dto. ley 16.638/57). XIV. En cuanto a las costas originadas ante esta Alzada se han de imponer a cargo de la demandada vencida en lo sustancial (conf. art. 68, CPCCN). A esos fines, regular los honorarios por los trabajos profesionales realizados ante esta Sede a la representación letrada de cada una de las partes, el ...% de lo que, en definitiva, les corresponda percibir a cada representación letrada por las labores efectuadas en primera instancia (conf. art. 14, ley 21.839). El Dr. Alvaro E. Balestrini dijo: Por compartir sus fundamentos, adhiero al voto precedente. El Dr. Mario S. Fera: no vota (art. 125 L.O.). Por lo expuesto, el Tribunal RESUELVE: 1) Revocar la sentencia de primera instancia, hacer lugar a la demanda en lo sustancial y condenar a la demandada a abonar a la accionante, dentro de los cinco días de notificada de la liquidación a practicarse en oportunidad del art. 132 L.O. y mediante depósito judicial en autos, la suma de \$ 199.608,76 (Pesos ciento noventa y nueve mil seiscientos ocho con setenta y seis centavos) con los intereses establecidos en el punto IX del primer voto del precedente acuerdo y en la forma allí dispuesta; 2) Dejar sin efecto lo decidido en primera instancia sobre costas y honorarios y fijarlas de manera originaria; 3) Imponer las costas originadas en primera instancia a cargo en la parte demandada; 4) A tal fin, regular los honorarios por los trabajos realizados en primera instancia, a la representación letrada de las partes actora y demandada y peritos contadora y médico, el ...%, ...%, ...% y ...% respectivamente, sobre el capital e intereses de condena; 5) Imponer las costas originadas ante esta Alzada a cargo de la parte demandada; 6) Regular por los trabajos desarrollados ante esta Sede, a la representación letrada de cada una de las partes, el ...% de lo que, en definitiva, les corresponda percibir a cada representación letrada por las labores efectuadas en primera instancia; 7) Hágase saber a las partes y peritos que rige lo dispuesto por la Ley 26.685 y Ac. C.S.J.N. N° 38/13, Nro. 11/14 y Nro. 3/15 a los fines de notificaciones, traslados y presentaciones que se efectúen. Regístrese, notifíquese y oportunamente, devuélvase. Alvaro E. Balestrini  
Juez de Cámara Roberto C. Pompa Juez de Cámara Correlaciones: Ley  
23.592 - BO: 05/11/1988 Toselli, Carlos A.: nota al fallo. ?DISCRIMINACIÓN POR CAUSA DE SALUD - CARGAS  
PROBATORIAS Y RESARCIMIENTO DE DAÑO MORAL? - Temas de Derecho Laboral - diciembre/2016 - Cita digital  
IUSDC284955A A. R. A. V. c/Banco Macro SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - SALA I - 10/04/2015 - Cita digital  
IUSJU001073E Pietruchik, Nina c/Loitegui SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - SALA V - 17/08/2016 - Cita digital  
IUSJU010978E 025438E