



Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA VIII

Expte. N° 39697/2013

JUZGADO N° 63

AUTOS: “GARAGAZA PILAR MARIA DE LOURDES c/ ASOCIACION CIVIL HOSPITAL ALEMAN s/ DESPIDO”

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 19 días del mes de febrero de 2021, se reúnen en acuerdo los jueces de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y, de acuerdo con el resultado del sorteo realizado, proceden a votar en el siguiente orden:

LA DOCTORA MARÍA DORA GONZALEZ DIJO:

I.- Llegan las actuaciones a conocimiento de esta Alzada, en virtud del recurso de apelación deducido por la demandada a fs.321/324, contra la sentencia de fs. 306/311 que hizo lugar a la demanda.

II.- La recurrente cuestiona el decisorio de grado en tanto reconoce que el despido de la actora fue un acto discriminatorio. Sostiene que para arribar a tal conclusión invirtió el “*onus probandi*” pretendiendo que su parte debía probar la no discriminación del despido. Agrega que su parte ejerció un derecho y que la decisión rescisoria de su parte obedeció a los hechos probados y reconocidos por Garagaza que no podía desarrollar las tareas de enfermera por sus patologías psicofísicas, de tal modo que no obstante el Alta médica la misma se hallaba inhabilitada para ejercer su profesión.

III.- Cabe aclarar que, en el escrito inaugural la actora afirma que fue despedida sin causa pero que su despido constituye un acto de discriminación por su estado de salud.

En tales condiciones, cabe recordar, que un trato desigual puede ser discriminatorio cuando la distinción o exclusión obedece a motivos tales como “*raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos*” (cfr.



ley 23.592) o cualquier otra circunstancia. Desde dicha óptica será el trabajador quien deberá, en primer término, demostrar o aportar indicios suficientes de que el acto lesiona su derecho fundamental la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “**PELLICORI LILIANA SILVIA C/ COLEGIO PUBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL S/ AMPARO**” (sentencia del 15/11/11) estableció los lineamientos en la materia sosteniendo que en casos de despido el trabajador tiene la carga de aportar *indicio razonable* de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental de no discriminación y una vez configurado el cuadro indiciario, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada por el trabajador, como así también que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión resolutoria, unió medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. En suma, para que opere la presunción de la existencia de un acto o despido discriminatorio es necesario que el trabajador aporte un “*indicio razonable*” de sus afirmaciones para, posteriormente, sea el empleador quien deba acreditar que su conducta no guarda relación con la discriminación endilgada.

IV.- En el caso, luego de un análisis de las pruebas producidas en la causa, estimo que no existe elemento de juicio que permita concluir que el despido de la actora constituya un acto de discriminación en el marco del art. 1 de la ley 23.592. Me explico, no está discutido en autos que la actora prestaba sus servicios como enfermera en el nosocomio demandado en el sector de oncología pediátrica. Tampoco que fue despedida el 09/02/2013 sin expresión de causa abonándosele, las indemnizaciones de ley y que a dicha fecha (7/02/2013) se le había dado el alta médica por sus afecciones (lumbociatalgia, cervicobracalgia y patología psiquiátrica) pero debía continuar con tratamiento y seguimiento psiquiátrico. La accionada manifiesta en el responde –y reitera en el memorial recursivo- que obró en el marco normativo pues la actora se hallaba inhabilitada para cumplir sus funciones propias como enfermera. Explicó que la accionante presentó en su última internación “*síntomas compatibles con un trastorno de somatización que determinaron la inhabilidad para cumplir sus funciones*” Lo que –según decisión firme de la sentencia de grado- fue corroborado con la historia clínica acompañada a fs. 50/61, (ver Punto IV párrafo segundo de fs. 308).





Poder Judicial de la Nación

**CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA VIII**

Expte. N° 39697/2013

V.-Ahora bien, es necesario aclarar que no siempre el despido resuelto por el empleador estando enfermo el trabajador encubre un acto de discriminación por la salud en orden a lo contemplado en el art. 1 de la ley 23.592. En efecto, el cuerpo normativo que rige en las relaciones laborales contempla situaciones de supuestos de despidos en período de licencia por enfermedad o accidente (art. 231) o en la etapa de reintegro del trabajador (art. 211), con el pago de la indemnización por la pérdida del empleo si correspondiere. Es más, existen casos como el de auto en que, según mi apreciación, el empleador válidamente pudo oponerse a la reintegración del trabajador no obstante el alta médica pues la afección de la trabajadora la incapacitaba para seguir prestando el servicio tenido en cuenta en la contratación. En conclusión, en las circunstancias apuntadas no se advierte elementos probatorios que permita calificar el despido en los términos del art. 1° de la ley 23.592. Así lo voto.

VI.- Finalmente, de aceptarse mi propuesta, correspondería revocar lo resuelto en la instancia anterior y rechazar la demanda en todos sus términos, por lo que deviene abstracto el tratamiento de los agravios sobre intereses.

VII.- A influjo de lo normado por el artículo 279 del CPCCN corresponde dejar sin efecto lo resuelto en materia de costas y honorarios, lo que torna irrelevantes los agravios vertidos al respecto.

VIII.- Por las razones expuestas propongo en este voto: 1) Revocar la sentencia apelada y rechazar íntegramente la demanda. 2) Dejar sin efecto lo resuelto en materia de costas y honorarios. 3) Imponer las costas de ambas instancias a la actora vencida (arg. art. 68 CPCCN). 4) Regular los honorarios de la dirección y patrocinio letrado de la parte demandada, actora y peritos contador y médico en las sumas fijadas a valores actuales de **\$ 50.000.-, \$ 45.000.- y \$ 20.000 y \$20.000** respectivamente, por su total actuación en la



causa (artículos 68 y 279 del CPCCN; 38 de la LO y concordantes de la ley 21839 y Decreto ley 16638/57).-

EL DOCTOR LUIS A. CATARDO DIJO:

Que, por compartir sus fundamentos, adhiere al voto que antecede.

Por ello, el **TRIBUNAL RESUELVE:**

- 1) Revocar la sentencia apelada y rechazar íntegramente la demanda.
- 2) Dejar sin efecto lo resuelto en materia de costas y honorarios.
- 3) Imponer las costas de ambas instancias a la actora vencida.
- 4) Regular los honorarios de la dirección y patrocinio letrado de la parte actora, demandada, perito contador y médico en las sumas fijadas a valores actuales de \$ 50.000.-, \$ 45.000.-, \$ 20.000 y \$ 20.000.- por su total actuación en la causa.

Regístrese, notifíquese, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 4º Acordada CSJN 15/13 del 21/05/13 y, oportunamente, devuélvase.

Mdg02.2021

MARIA DORA GONZALEZ
JUEZ DE CAMARA

LUIS A. CATARDO
JUEZ DE CAMARA

Ante mí:
CLAUDIA R. GUARDIA
SECRETARIA

