



**PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN**

NEUQUEN, 6 de febrero de 2020

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados "**ARIAS BERONICA ELISABET C/ INSTITUTO AUSTRAL DE SALUD MENTAL S.A. S/ DESPIDO POR CAUSALES GENÉRICAS**" (JNQLA3 EXP. 505995/2015), venidos en apelación a esta **Sala III** integrada por los Dres. Marcelo Juan **MEDORI** y Fernando Marcelo **GHISINI**, con la presencia de la Secretaria actuante Dra. Audelina **TORREZ** y, de acuerdo al orden de votación sorteado, el **Dr. Medori** dijo:

I.- La parte actora interpone recurso de apelación contra la sentencia del 03 de julio de 2019 (fs. 286/289), expresando agravios a fs. 292/309 y vta.

A.- En primer término realiza una síntesis de la demanda, su responde y la prueba producida, con transcripción íntegra del contenido de las audiencias testimoniales, para luego pasar a desarrollar los agravios.

Argumenta que la sentencia parte de un preconcepto erróneo sobre las normas procesales aplicables al caso, en especial el art. 377 del CPCyC al considerar el Juez de grado que ambas partes se encuentran en igualdad de posición a los fines del litigio y la sustanciación de la prueba, contradiciendo lo determinado por la Corte Suprema de Justicia en diversos fallos, en cuanto a que el trabajador es sujeto de preferente tutela.

Considera que al tratarse de un despido indirecto en el cual se alega un trato discriminatorio a la trabajadora, cabe analizar la prueba en base a los lineamientos establecidos por la Corte Suprema en el fallo "Pellicori c/ Colegio de Abogados" en el cual se sostuvo que la víctima de la discriminación sólo debe aportar indicios de la misma;

también cuestiona que el Juez no aplicara el art. 9 de la LCT reformado, que obliga a efectuar una mirada protectora del sujeto de preferente tutela, no solo en la legislación aplicable sino también en la interpretación y valoración de la prueba.

Critica que las citas y resumen utilizados por el magistrado respecto al intercambio epistolar, no reflejan lo verdaderamente acontecido, reproduciendo las mismas a fines de tener un panorama más acabado para resolver; sostiene que su parte denunció la fecha real de ingreso, haber sido trasladada de su lugar de trabajo, modificado su horario y cantidad de horas de labor, que se le permitieran realizar horas extras y apartarla de hacerlo en la cocina como antes, y que debe permanecer en el patio; que recibió trato discriminatorio y persecutorio del Cdor. Comar y Dr. Lombino; que estas personas instruyen a sus compañeros para que la vigilen y la traten severamente, atribuyendo ello a su condición religiosa, con violación de los arts. 1 ley 23.592, 26.485 y 2786; reclama que se blanquee su real fecha de ingreso, se la reponga en su lugar de trabajo originario, horario y tareas, y que se le garantice un ambiente adecuado de trabajo, cesando todo tipo de persecución y discriminación en su contra.

Sostiene que surge de forma clara del intercambio epistolar, que la demandada no actuó de buena fe y abusó de su posición dominante, como tampoco verificó o investigó los hechos de persecución y discriminación que denunciara, y a su respecto que el Juez de grado aplicó el principio "indubio pro empresa" cargando a su parte la obligación probatoria.

Se agravia respecto de la valoración de las declaraciones testimoniales debido a que las citas son genéricas y las conclusiones a las que arriba el Juez son absolutamente falsas; a tal fin transcribe la exposición de los testigos de la actora María Sayago, Godoy Malba, Barrera

Héctor Domingo, Gladis Mabel Romero, y por la parte demandada Romero Alejandra Noemí, Raúl Benegas, Miguel Ángel Elgueta, Lombino Ángel Guillermo, Natalia Elizabeth Corrales, Carrillo Lagos Gladys Genoveva y Seguel Antunez Gustavo Rogelio.

Sostiene que de los testimonios de Sayago y Barrera, se evidencia claramente el maltrato, persecución y discriminación sufrida, como así también que todas las declaraciones son concordantes y ordenadas al sostener que la actora fue trasladada al Instituto Austral, que realizaba un horario parcial, que no le permitían hacer horas extras desde su traslado, que antes laboraba en la cocina, que era la única que limpiaba los baños y que era evangélica; sobre este punto considera que el magistrado olvida que el derecho laboral es un derecho protectorio, lo que lleva al error conceptual arribado en conclusiones alejadas de las constancias de autos.

Por último, reitera las denunciadas efectuadas en el intercambio epistolar e indica que la demandada aceptó el reclamo del blanqueo, desconociendo el maltrato y discriminación; considera que de la prueba sustanciada el sentenciante no pudo haber concluido que la situación de despido indirecto en la que se colocó su parte no fuera justificada y que fue apresurada; concluye en que se debe revocar el fallo dictado y hacer lugar a la acción; cita jurisprudencia, doctrina y formula reserva de caso federal.

B.- Sustanciado el recurso (fs. 310), la demandada contesta a fs. 311/315 y vta.; solicita su rechazo, con costas.

Sostiene que deberá desestimarse el primer agravio relativo a la errónea aplicación de las normas procesales debido a que en el caso de marras la actora no ha logrado probar ninguna de las causales de despido invocadas en las misivas rescisorias, resultando aplicable el art. 377 del CPCyC de acuerdo a lo prescripto por el art. 54 de la Ley 921.

En segundo término, y respecto al tema del blanqueo de su fecha real de ingreso, destaca que fue reconocido y subsanado, resultando incongruente a los efectos del despido indirecto; respecto a los malos tratos y discriminación, sostiene que el reproche que se realiza, carece de asidero debido a que la actora no ha logrado probarlos; afirma que el reclamo de fecha 10/07/2014 en relación a la falta de voluntad de reintegrarla a sus tareas anteriores, fue rechazado de plano por ser improcedente y extemporáneo debido a que las condiciones habían sido modificadas en el mes de Octubre de 2011 y que el mismo obedeció a razones operativas derivadas de serias dificultades económicas y que el único incumplimiento reconocido por la demandada, fue subsanado y no invocado como causal de despido indirecto.

En relación al agravio referido al contenido de las declaraciones testimoniales, sostiene que la actora ha incurrido en omisiones sustanciales que le quitan todo tipo de entidad a su escrito recursivo, realizando un análisis sesgado del plexo probatorio, pretendiendo tergiversar su contenido.

Por último, señala que la actora no ha logrado probar ninguna de las causales de despido invocadas en sus misivas y menos que fuera objeto de persecución y discriminación por su religión; que la accionante insiste con la causal de despido indirecto fundado en el cambio de su lugar de trabajo, cuyo motivo fue explicado por los testigos Corrales, Seguel Antunez y Lombino, obedeciendo el mismo a serios problemas económicos que atravesaba la institución, prosiguiendo la actora la relación laboral, siendo el planteo extemporáneo ya que durante el periodo Octubre 2011 al 30 de Junio de 2014, cumplió tareas sin ningún inconveniente y/u objeciones, resultando evidente que consintió las condiciones

de trabajo y que ha excedido los plazos de prescripción bianual (art. 256 de la LCT).

II.- Entrando al estudio del caso y cumpliendo los planteos con las pautas que emergen del art. 265 del CPCyC, resulta que la decisión en crisis rechaza la pretensión de la actora, en función de no haber probado lo que denunciara como injuria conforme las pautas del art. 377 del CPCyC, donde se establece claramente que "incumbirá la carga de la prueba a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido".

Analiza los testimonios ofrecidos a fs. 233/243, de los cuales extrae que la actora recibía un trato respetuoso de sus compañeros y superiores siendo conocidos por todos sus creencias religiosas, asimismo consideró que respecto al traslado al sector de adultos, los testigos confirmaron lo expuesto por la accionada sobre que el mismo se debió al cierre de dispositivos y reducción de personal, y que la trabajadora siguió cumpliendo las tareas que venía desarrollando, teniendo acceso a la cocina para desayunar; sostuvo también que el empleador demostró que si bien se modificó el contrato de trabajo conforme las facultades del art. 66 de la LCT, ello obedeció a razones objetivas funcionales al desenvolvimiento de la clínica, no logrando la actora desvirtuar la finalidad operativa invocada al trasladarla al sector de adultos.

En relación al obrar persecutorio y discriminatorio por personal de la clínica en virtud de su religión invocado, concluyó que la actora no aportó evidencia objetiva del semejante trato dispensado y en consecuencias las causas alegadas para justificar el despido indirecto en el que se colocó no quedaron probadas; sostuvo que el despido indirecto resultó injustificado por desproporcionado y apresurado, para rechazar la pretensión indemnizatoria, multas

y reparación de daño moral, imponiendo las costas a la actora vencida.

III.- Conforme al alcance del planteo recursivo de la actora, la cuestión a decidir se centra en determinar si existió por parte del Juez de grado un erróneo e lógico razonamiento entre los hechos invocados, la aplicación del derecho y las pruebas vertidas en las presentes actuaciones, que configure una posible arbitrariedad de la sentencia.

Por una cuestión metodológica habré de tratar en primer término el agravio relativo al marco conceptual, para luego tratar de forma conjunta los restantes planteados, debido a que los mismos se refieren a la valoración de la prueba producida en autos.

A.- Respecto los antecedentes reunidos y la aplicación del art. 377 del CPCyC, la accionante no ha desarrollado la idea que resulte dirimente acerca de la cuestión a rebatir en un contexto de desarrollo lógico. Cabe advertir que se siente agraviada por la aplicación del art. 377 del CPCyC considerando que la mencionada norma es de aplicación en los procesos civiles y que el mismo contradice al principio que el trabajador es un sujeto de preferente tutela, para cuyo fin abusa de citas de jurisprudencia y doctrina que no se vincula con los concretos argumentos del sentenciante.

La actora debía demostrar cual es el punto del desarrollo argumental elaborado por el Magistrado que muestra un error en su interpretación jurídica, elaborando un estudio crítico de la resolución; sin embargo, se limita a disconformarse en la forma en que se resolvió, no cumpliendo este agravio con los recaudos del art. 265 del CPCyC.

El contenido suficiente de la demanda de impugnación es una carga procesal del apelante, sin la cual es improcedente la revisión por parte del tribunal de alzada; y

si bien no se estipulan formas sacramentales es imperioso que contenga una crítica precisa de cuáles son los errores que contiene la resolución, sea en la apreciación de la prueba o en la aplicación del derecho, estudiando los razonamientos del juzgador y aportando la refutación lógica y jurídica que dé lugar a la revocación perseguida.

Por las razones expuestas respecto a la crítica dirigida a la aplicación del derecho, procede hacer efectivo el apercibimiento contenido en el artículo 266 del CPCyC, al no cumplirse con lo dispuesto en el artículo 265 del mismo Código, declarándose desierta la apelación en este punto.

B.- Pasando a considerar los restantes agravios referidos a la valoración de la prueba, a efectos de abordar los planteos realizados, como primera cuestión repasaré las piezas telegráficas acompañadas:

- Telegrama del 30/06/2014 (fs. 68) por el que la actora comunica el certificado médico emitido por el Dr. Oscar Ferraris, Mat. 1162, en el que se indica reposo hasta el día 04/07/2014 inclusive por crisis migrañosa-stress, como así también intima a que se proceda a registrar la relación laboral desde la fecha real de ingreso (Mayo 2008), reponga en su lugar de trabajo y horario originario de trabajo, garantice ambiente adecuado y normal de trabajo cesando todo tipo de persecución y discriminación en su contra, todo ello bajo apercibimiento de considerarse despedida por su exclusiva culpa.

- Carta documento del 02/07/2014 (fs. 70) por la que la demandada comunica que dentro del plazo de ley se procederá a registrar su real fecha de ingreso, reconoce que fue trasladada situación que fue consentida por la actora y que no se vulneró el art. 66 de la LCT siendo las condiciones de trabajo inalteradas desde Octubre 2011 no existiendo perjuicio material o moral, niega que se le hubiera reducido

su horario de forma imprevista, rechaza la existencia de trato discriminatorio y persecutorio por parte de Comar y Lombino en razón de su religión y que ello le provoque crisis migrañosa y stress.

- Telegrama del 07/07/2014 por el que la actora rechaza la CD de la demandada por improcedente y falaz. Niega que el traslado, el cambio de horario y tareas hayan sido efectuados con su consentimiento, indica que reclamo de forma verbal que se le repusiera el horario y las tareas como así también que cesara el actuar persecutorio y discriminatorio, reafirmando que su actual cuadro de salud se vincula a esos hechos y le resultan injuriosos, agravando su patología y generando mayor temor a su reintegro a su puesto de trabajo, siendo negados por la demandada, por lo cual intima por el término de 48 hs a que rectifique negativa, reponga su lugar, tareas y horario originario de trabajo y que garantice su reintegro al trabajo sin temores bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida por su exclusiva culpa.

- Carta Documento del 10/07/2014 (fs. 69) por el que la demandada rechaza el telegrama de la actora, negando la existencia de reclamos verbales respecto de sus condiciones de trabajo, actuar discriminatorio y persecutorio por parte de Dr. Lumerman, Lombino y el suscripto (Comar), que tales negativas agraven su patología y que provoque mayor temor de reintegro a su puesto de trabajo, siendo improcedente y extemporáneo el reclamo a su lugar, tareas y horario de trabajo debido a que sus condiciones de trabajo permanecen inalteradas desde Octubre 2011.

- Telegrama del 22/07/2014 (fs. 64) por el que la actora rechaza la CD e íntima por el plazo de 48 hs. rectifique negativas, reponga su lugar, tareas y horario originario de trabajo y que se le garantice a trabajar sin

temores a su reingreso todo ello bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida por su exclusiva culpa.

- Carta Documento del 24/07/2014 (fs. 72) por el que la demandada ratifica sus anteriores misivas, reproduciendo lo notificado en fecha 10/07/2014 e interrumpe intercambio epistolar por ser la tercera intimación que efectúa la actora en idénticos términos.

- Telegrama del 29/07/2014 (fs. 60) por el que la actora hace efectivo el apercibimiento, considerándose injuriada y despedida por exclusiva culpa de la demandada, intimando a que en plazo de 48 hs abone indemnización por despido indirecto, antigüedad, preaviso, integración mes de despido, aguinaldo, vacaciones no gozadas, diferencias salariales por reducción de jornada, indemnización en los términos de las leyes 23.592, 26.485 y 2.786, todo ello bajo apercibimiento de iniciar acción.

- Carta Documento del 31/07/2014 (fs. 71) por el que la demandada rechaza por infundada la situación de despido indirecto en la cual se considera incurso la actora, negando la existencia de hechos persecutorios y discriminatorios como que no tuviera seguridad en su reintegro. Además reitera que las condiciones de trabajo se encuentran inalteradas desde Octubre de 2011, careciendo de asidero fáctico y jurídico el perjuicio material y moral denunciado por la actora, negando indemnizaciones pretendidas y poniendo a la disposición de la misma liquidación final y documentación laboral en el término de ley, interrumpiendo intercambio epistolar.

- Telegrama del 08/08/2014 (fs. 62) por el que la actora rechaza la CD de la demandada y ratifica en todos sus términos sus anteriores misivas, volviendo a intimar en un plazo de 48 hs a abonar las indemnizaciones reclamadas en su misiva de fecha 29/07/2014, dando por terminado intercambio epistolar.

- Carta Documento del 13/08/2014 (fs. 73) por el que la demandada rechaza la misiva de la actora y ratifica sus anteriores epístolas, negándole que deba abonarle las indemnizaciones pretendidas, habiéndole depositado en su cuenta a sueldo los rubros de remuneración mes de Julio 2014, vacaciones no gozadas, Sac s/vacaciones y Sac proporcional 2° semestre 2014, encontrándose a disposición de la actora certificados de trabajo, servicios y remuneraciones, interrumpiendo intercambio epistolar.

Examinada la prueba testimonial se establece que la Sra. Arias ingresó a trabajar para el "Australito" en calle Bouquet Roldán en Mayo del 2008, con una jornada de 4 horas por la tarde realizando tareas de limpieza y la merienda a los niños que asistían a la institución (conf. testigo Gustavo Seguel fs. 234). Los testigos Seguel (fs. 234) y Corrales (fs. 243) refieren que debido a problemas económicos de la institución, en el año 2011 se decide cerrar un hospital de día y medio día que funcionaban en ese sector, trasladando a la actora al sector de adultos con domicilio en calle Belgrano 76, a unas 8 0 10 cuadras del área de niños, mencionando que "algunos compañeros terapéuticos" dejaron de trabajar en la institución.

Los testigos Sayago (fs. 233), Lombino (fs. 238), Benegas (fs. 240) y Romero Alejandra (fs. 236) afirman que en el año 2011 la Sra. Arias comienza a trabajar en el Instituto Austral en calle Belgrano 76, realizando tareas de limpieza en el turno mañana con una jornada de 4 horas, de 7 a 11 hs. Lombino refiere que "...yo llegaba 07:15/07:30 y generalmente ella estaba trabajando...". Además los testimonios son contestes en las tareas que realizaba la actora: limpieza de baños y consultorios, con lo cual se advierte que no fueron modificadas las tareas respecto al área en donde antes se desempeñaba.

Todos los declarantes coinciden en que conocían la religión de la actora, algunos por haber trabajado con ella, como Sayago, Seguel, Corrales, Benegas, Lombino, Romero Alejandra, Elgueta y Carrillo Lagos; como por ser paciente de la institución, en el caso del Sr. Barrera.

Los deponentes que trabajaron con la actora refieren de forma unánime que nunca presenciaron un hecho persecutorio, de mal trato o discriminatorio a la actora en razón de la religión que profesaba, tanto por parte de sus compañeros como de los directivos de la Institución.

Sin embargo, de la declaración de la testigo Sayago (fs. 233), al preguntarle cómo era la relación con los compañeros menciona que *"había una gran rivalidad" pero que "eso era algo que se daba en la institución, dentro de las secretarias pasaba lo mismo, si se llevaban bien algunas estaban entre ellos y dejaban de lado al otro, y lo mismo pasaba en la parte de la cocina, los que se llevaban bien por un lado y los que no se dejaba siempre de lado"*.

Puede advertirse entonces que no existía una discriminación en razón de la religión de la actora sino que en la institución existía un nivel de conflictividad en todos los sectores, no de forma exclusiva en el de limpieza en el cual se desempeñaba la trabajadora.

Asimismo los testigos Seguel y Benegas mencionan que la relación con Comar era *"igual que con el resto de los compañeros" y "buena"*; a su vez el testigo Lombino recuerda que *"se hizo una colecta o se entregó algo en relación a lo que estaban realizando en su congregación"* corroborando lo mencionado por Benegas al aludir que *"el contador dio la orden de que se le comprara una bolsa de papas porque él se la donaba para la iglesia"*.

Carecen de credibilidad los testimonios de Mabel Goday Malba y Gladys Mabel Romero, que refieren maltrato y

discriminación, sin haber oído u observado de forma directa estas situaciones en el ámbito laboral debido a que ninguna de ellas se desempeñaba en la institución, y tomado conocimiento de estas circunstancias a través de los dichos de la propia actora; y máxime si se contraponen a los dichos de otros testigos directos.

Sobre el valor probatorio de estos testigos esta Sala ha expresado: *"Los testigos -para así denominárselos- solo pueden declarar válidamente sobre los hechos que conocen a través de sus sentidos, pero no por mentas u oídas (arts. 384 y 456 del C.P.C.C.). Si los mismos no han sido presenciales, sino tan solo demuestran tener conocimiento referencial de los hechos, tal circunstancia le quita fuerza de convicción a sus declaraciones careciendo de valor probatorio"*. (Sala III *"Giuffre Eudosio Ramón contra Indalo S.A. s/ Daños y Perjuicios por uso automotor"*, Exp. N° 348975/7 -Sentencia 08/08/2011).

"El testigo debe deponer sobre hechos que conoce personalmente, a través de la percepción de sus sentidos y particularmente con las explicaciones acerca del conocimiento de los mismos" (Sala III *"Padilla Raúl Horacio c/ Trevisan Luisa Beatriz s/ despido por otras causales"*, -Exp. N°414736/2010- Sentencia 24/04/2014).

En el marco de la sana crítica *"para formar convicción sobre los hechos en discusión cabe hacer prevalecer los dichos del testigo que tuvo oportunidad de conocerlos de modo más directo"* (CNT, Sala III, Feb.-28-1995 *"Chaile Adán c/Glas Serra S.A., en DT 1995/V/1630, citado por Alejandro Oscar Babio, su obra "Teoría y técnica probatoria en el proceso laboral", Editora Platense 1998, pág.252).*

En cuanto al traslado de la accionante al área de adultos conocido como Austral, la doctrina considera que la facultad de modificar el contrato de trabajo, conforme la

regla del artículo 66 de la LCT, no debe causar al trabajador un perjuicio material o moral.

El daño material consiste en un perjuicio económico, es un daño estrictamente patrimonial, que se traduce en una reducción directa o indirecta de la remuneración, mientras que el daño moral apunta a la alteración de su sistema de vida, que puede traducirse en una disminución experimentada en su tiempo libre. Es una facultad del empleador, fundada y derivada de los poderes de organización y dirección que debe ejercitarse con prudencia y razonablemente. En este contexto, para el trabajador constituye un deber aceptar las órdenes que importen un ejercicio legítimo y razonable del ius variandi. Si bien, el lugar de trabajo constituye un elemento estructural de la relación laboral, el mismo no puede considerarse inmutable y la legitimidad de su modificación dependerá de las circunstancias particulares que se presenten en cada caso concreto.

Considero que en el caso de autos, la aplicación del ius variando por parte del empleador estuvo debidamente fundado, toda vez que quedó acreditado que el cambio de lugar de trabajo de la actora se debió a una situación financiera adversa de la empleadora, cerrando los dispositivos donde se desempeñaba la actora, no evidenciándose un perjuicio material o moral, toda vez que en el área de adultos continuó realizando las mismas tareas, la misma carga horaria y que solamente existía una distancia de 8 o 10 cuadras entre un área y otra.

No es menor la circunstancia que la reclamante consintiera el cambio efectuado, debido al silencio guardado desde el año 2011 hasta el inicio de la acción en Julio del 2015, habiendo transcurrido el plazo de prescripción bianual para efectuar algún tipo de reclamo sobre el mismo.

"Si bien el lugar de trabajo constituye un elemento fundamental del contrato de trabajo, no es inmutable, de modo que la legitimidad de su modificación depende de las circunstancias objetivas determinantes del cambio respectivo. En el caso, el trabajador debió acreditar los perjuicios que dijo haber sufrido como consecuencia de tal modificación, pues en estas situaciones debe actuar de buena fe, tendiendo a la conservación del contrato, y no denunciar apresuradamente los perjuicios y colocarse en situación de despido indirecto simultáneamente.." (CNTrab, Sala VI, 7/4/97, LL, 1997-D, 788).

Concerniente a la denuncia de malos tratos y actos discriminatorios, si bien la parte que invoca los mismos solamente le basta aportar indicios de la existencia, y que sea la denunciada la que carga con la prueba de la inexistencia de tales hechos, a cuyo fin deberá aportar aquellos elementos probatorios para desvirtuar la presunción en su contra, lo cierto es que de las testimoniales rendidas y el intercambio epistolar, la demandada logró acreditar que no existieron las conductas consideradas injuriantes sea por derivación de la modalidad de trabajo como en razón de la religión de la actora, para justificar el despido indirecto unilateralmente decidido por la última.

Sobre esta temática la jurisprudencia ha sostenido: *"No puede exigirse al trabajador plena prueba del motivo discriminatorio, bastando los indicios suficientes en tal sentido (conf. art. 163 inc. 5 CPCCN). En el reparto de las cargas procesales debe imponerse a la empleadora la prueba de que el acto obedece a otros motivos. Ello, no supone desconocer el principio contenido en el art. 377 del CPCCN, ni lo dispuesto en la ley 23.592, ya que quien se considere discriminado deberá aportar la suma de indicios de carácter objetivo en los que funda la ilicitud del despido, quedando en cabeza del empleador acreditar que el despido tuvo por causa*

una motivación diferente" (CNAT Sala III Expte. N° 48.067/09 Sent. Def. N° 92.896 del 21/12/2011 « Coronel, Nicolás Gastón c/Kraft Foods Argentina y otros SA s/juicio sumarísimo". (Cañal - Rodríguez Brunengo). En el mismo sentido, Sala III Expte N° 59.905/2012/CA1 Sent. Def. del 27/04/2017 "F.,D.G. c/Garabas SA s/despido" (Cañal - Pesino - Rodríguez Brunengo).

Cuando se invoca la violación de garantías de orden constitucional como la no discriminación y a no sufrir represalias en el ámbito laboral, las pruebas producidas deben ser analizadas desde la perspectiva señalada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos "Pellicori".

El caso "Pellicori" resulta un relevante precedente en materia de carga probatoria para el ámbito de la justicia del trabajo en los casos en los que se discuta la existencia de una conducta discriminatoria, donde se determinó que frente a la dificultad probatoria originada en dichos supuestos **"...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"**.

Continua *"...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..."*. (C.S.J.N., "Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de abogados de la Capital Federal s/ amparo", 15/11/2011, Fallos 334:1387).

Esta Sala III en autos "Salinas Jessica Pamela C/ Martínez María Agustina S/ cobro de haberes", (JNQLA2 EXP N° 502919/2014) de fecha 17/04/2018 sostuvo *"...En consecuencia, el*

principio de "prueba compartida" y la existencia –en cabeza de la parte más débil– de la carga de incorporar "indicios" cobran relevancia para quien debe analizar las probanzas existentes en los autos en los que se discute la existencia de trato discriminatorio... Con estas declaraciones, no se logran demostrar los elementos de hecho o indicios de carácter objetivo en los que se funda la ilicitud del acto y plantea su acción la actora. A su vez dicha omisión de ofrecer y producir la prueba conducente y pertinente para confirmar este indicio, que siendo presunto jamás llegó a ser patente, concluyó sin producir una presunción más concluyente...".

Considero que se efectuó de forma correcta la valoración de todas las testimoniales ofrecidas, debido a que evaluadas en su conjunto, se genera la suficiente convicción para rechazar las quejas vertidas, coincidiendo con lo analizado por el Juez de instancia previa, en tanto que los deponentes en el proceso, se extraen declaraciones coincidentes y asertivas que confirma lo ya decidido en la anterior instancia.

Reafirmo que la valoración de las testimoniales que se efectúa en la instancia de grado genera suficiente convicción para confirmar la decisión a la que se arribó, máxime cuando sabido es que es un principio rector en materia probatoria la facultad privativa de los jueces de apreciar y cuantificar el grado de certeza de las declaraciones rendidas en la audiencia, de acuerdo al principio de la sana crítica y de la búsqueda de la verdad real, que rige en el proceso laboral (art. 28 Ley 921).

Esta Sala III tiene dicho que "El juez debe apreciar la prueba testimonial sobre las reglas de la sana crítica y las circunstancias y motivos que corroboren o disminuyan la fuerza probatoria de las declaraciones, que está vinculada con la razón de sus dichos y particularmente con las

explicaciones acerca del conocimiento de los hechos" (conf. autos: "Padilla Raúl Horacio c/ Trevisan Luisa Beatriz s/despido p/ otras causales", Sala III -Expte. N° 414736/2010 - Sentencia 24/04/2014).

En punto a las pruebas vertidas, como bien razona el Juez de grado, la actora no demostró la existencia de ninguno de los extremos mencionados en el intercambio epistolar, a mayor abundamiento fue la misma empleadora que a la primer misiva enviada, reconoce que la relación laboral se inició en Mayo del 2008, acompañando las rectificaciones de AFIP. No existió una injuria de tal magnitud que la actora se viera en la necesidad de considerarse despedida, debido a que los tratos discriminatorios y persecuciones, no fueron acreditados en autos.

Considero que la prueba testimonial ha sido puntual y correctamente analizada en la sentencia y de esta prueba, junto con el intercambio epistolar, no se desprende una conclusión diferente a la arribada en primera instancia.

En consecuencia, se rechazan los cuestionamientos introducidos.

IV.- Por todo lo expuesto, propiciaré al acuerdo el rechazo del recurso de apelación planteado por la actora confirmándose la sentencia de fs. 286/289, en lo que ha sido materia de recurso.

V.- Costas en la alzada a la actora vencida, regulándose los honorarios de los letrados intervinientes, en un 30% de los fijados en primera instancia a los que actuaron en igual carácter (art. 15 L.A.).

TAL MI VOTO.

El Dr. Ghisini dijo:

Por compartir los argumentos del voto que antecede, adhiero al mismo.

Por ello, esta **SALA III**

RESUELVE:

1.- Confirmar la sentencia de fs. 286/289 en lo que ha sido materia de recurso y agravios.

2.- Imponer las costas en la Alzada a la actora vencida.

3.- Regular los honorarios de los letrados intervinientes, en un 30% de los fijados en primera instancia a los que actuaron en igual carácter (art. 15 L.A.).

4.- Regístrese, notifíquese y vuelva a origen.

Dr. Fernando Marcelo Ghisini - Dr. Marcelo Juan Medori

Dra. Audelina Torrez - SECRETARIA