
Organismo:	Tribunal del Trabajo Junín
Carátula:	XXXXXX C/ XXXXXX S/ DESPIDO - Nro de causa: XXXXXX
Fecha:	23/09/2019 14:14:03
Descripción:	SENTENCIA DEFINITIVA
Estado:	A Despacho

Funcionario Firmante :23/09/2019 14:14:00 - Guillermo Andres Ortega
(guillermo.ortega@pjba.gov.ar) - JUEZ (Legajo: 727911)

Honorarios - Incluye Regulación?: NO

Observación :

Sentencia - Nro. de Registro:

Sentido de la Sentencia: ACOGIMIENTO DE LA DEMANDA

EXPTE. XXXXXX "XXXXXX C/ XXXXXX S/ DESPIDO" .-

En la ciudad de Junín, Provincia de Buenos Aires, a los _23 días del mes de septiembre del año dos mil diecinueve se reúne el Tribunal en Acuerdo ordinario, para dictar sentencia en los autos caratulados "**XXXXXX C/ XXXXXX S/DESPIDO**" Expte. N°XXXXXX del fuero laboral. Practicado el sorteo de ley, resultó del mismo que los Sres. Jueces debían observar en la votación el siguiente orden: Dra. De Tomaso- Dra. Rodriguez Traversa- Dr. Ortega.

.....**ANTECEDENTES**

.....Inicia la acción a fs. 21 y ss. la Dra. Ana Paula Garelli, en su carácter de letrada apoderada de la Sra. XXXXXX, incoando formal demanda contra XXXXXX por diferencia de liquidación por despido.

Relata que el 09/04/2012 comenzó a trabajar para la demandada en el área de Marketing como Administrativa, percibiendo como mejor remuneración en el último año la suma de \$ XXXXXX (junio, julio y agosto 2018) . Explica que con motivo de haber nacido su hijo el 14

de diciembre de 2018, solicitó la reducción de la jornada de trabajo a tiempo parcial en mira de permanecer más tiempo con su bebé. Que dicho término comenzó a contar a partir del 13 de agosto de 2018 y por ende pasando a percibir la remuneración readecuada a la jornada, sin perjuicio de mantener las mismas tareas.

Agrega que para su sorpresa, el 28/11/2018 le comunican mediante CD que se prescindirían de sus servicios a partir del 29/01/2019 y haciéndole saber que la liquidación final y certificación de servicios se encontraba a su disposición. Que en oportunidad de presentarse a percibir la liquidación final, advierte que la misma es insuficiente, a que había sido liquidada conforme la jornada reducida por la suma de \$ XXXXXX, cuando en rigor de verdad, en el último año de trabajo cumplió jornada completa de trabajo, siendo la mejor remuneración la de julio de 2018 por la suma de \$ XXXXXX.

Solicita se decrete la cuestión como de puro derecho, no obstante ofrece pruebas y peticiona que se haga lugar a la demanda con costas.

Corrido el traslado de ley a fs. 99 y ss. se presenta la Dra. María Cecilia Perez Torello, en su calidad de apoderada de XXXXXX con el patrocinio letrado del Dr. Juan José Lopez, y contesta la acción incoada en su contra. Reconoce los recibos de haberes adjuntados en la acción, la nota de reducción de jornada y el acta de Ministerio de Trabajo, negando en particular que la liquidación final fuera insuficiente. Explica que la actora efectivamente ingresó en la fecha por ella indicada, en la categoría y la reducción de jornada laboral. Reconoce que con motivo de haber nacido el hijo de la actora el 14/12/2018, la misma solicitó la reducción de la jornada, lo que contó con su consentimiento y comenzó a computarse el 13 de agosto de 2018, con la adecuación de su remuneración.

Consideran que le ha sido abonada la indemnización en forma adecuada, tomando como base la mejor remuneración de \$ XXXXXX, por cuanto en el último año de relación laboral, la actora nunca trabajó jornada completa. Explican que la accionante gozó de licencia por maternidad desde el 12/11/2017 al 11/02/2018 (3 meses); posterior y seguidamente gozó de licencia por maternidad down desde el 12/02/2018 al 11/08/2018 (6 meses); y al reingreso lo hace desde el 13 de agosto de 2018 a jornada reducida. Afirma que la licencia por maternidad, y posterior licencia por maternidad down, no resultan ser salarios las sumas percibidas, sino que son Asignaciones Familiares, que son de naturaleza no remuneratoria, mediante el sistema SUAF, que liquida ANSES a todos los trabajadores de empresas privadas.

Consiente la declaración de puro derecho peticionada por la contraria, bajo la premisa de que la actora reconozca que gozó de las licencias indicadas, ofrece prueba, y peticiona que

se rechace la demanda con costas.

A fs. 118 se decretó la cuestión como de puro derecho, y firme la misma, los Sres. Jueces deciden plantear las siguientes

.....**CUESTIONES**

PRIMERA: Es procedente la demanda incoada?

SEGUNDA: Qué pronunciamiento corresponde dictar?

.....**VOTACION**

.....A LA **PRIMERA CUESTION**, la Sra. Jueza Dra. Daniela V. De Tomaso dijo:

Atento no existir controversia sobre los hechos que vincularon la relación laboral entre las partes, y declarada la cuestión como de puro derecho, corresponde aquí únicamente, expedirnos en torno al derecho que la actora considera vulnerado, y que la contraria sostiene legítimo.

Conforme lo estatuye el art. art. 47 de la ley 11.653 y 168 y 171 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, corresponde determinar a la luz de los hechos reconocidos por las partes, la normativa legal aplicable.-

Partiendo desde tal directriz, la cuestión jurídica central, radica en torno a la naturaleza jurídica de la percepción mediante el sistema SUAF, de la asignación por maternidad (durante 3 meses) y la asignación por maternidad down (los siguientes 6 meses), período en el cual, claramente la actora gozó de las licencias respectivas -es decir, sin prestar servicios-, y su reingreso en jornada reducida a partir del 13 de agosto de 2018 hasta su desvinculación el 29/01/2019.

Las asignaciones familiares, son prestaciones no remunerativas que contempla el sistema de seguridad social para compensar al trabajador de los gastos que le pudieran ocasionar sus cargas de familia; es un derecho frente a las contingencias económicas en virtud de la

composición de su grupo familiar, y la Asociación Internacional de la Seguridad Social, refiere a las prestaciones vinculadas a la protección de la familia, con sentido de solidaridad (conf. Julio A. Grisolía; Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo VI, pág. 4843 y ss.).

El Sistema Único de Asignaciones Familiares (SUAF), estatuye el pago mediante el Estado Nacional de las asignaciones, mediante ANSES.

La ley 24714 (art. 11) establece el pago de la asignación por maternidad, que consiste en una suma igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo. A su turno, la Ley 24716, incorpora una licencia y asignación especial, para la madre trabajadora que diera a luz un hijo con síndrome de Down, que se extiende por 6 meses posteriores al vencimiento de la licencia por maternidad, y que se abona en iguales condiciones.

Así se ha dicho que "Los Tratados Internacionales de jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 C.N.), dan una especial protección y amparo a la mujer trabajadora en situación de maternidad, embarazo y estado de excedencia con el objeto de evitar que se encuentren desprotegidas en momentos de mayor vulnerabilidad tanto física como económica" (SCBA LP L 84225 S 10/03/2010 Juez KOGAN (OP)).

Ahora bien, la asignación familiar por maternidad y posterior licencia de 6 meses de referencia, gozan de la misma naturaleza jurídica, cual es, protección de contingencia en virtud de las cargas de familia, en un sistema de solidaridad, y que se caracterizan por ser NO REMUNERATORIAS, y asimismo, no computan como antigüedad.

El art. 245 de la LCT. excluye expresamente los conceptos de naturaleza no remuneratoria (asignaciones familiares, beneficios sociales, viáticos sin comprobantes, etc). Y las percepciones de la trabajadora desde el inicio de su licencia por maternidad y posterior continuación (total 9 meses), responden exclusivamente al sistema de seguridad social, que -reitero- no son conceptos remuneratorios.

Concluyo entonces, que la demanda debe ser rechazada, a tenor de los fundamentos dados supra, y a la presente cuestión,

VOTO POR LA NEGATIVA.

A la misma cuestión, la Sra. Jueza Dra. Rodriguez Traversa dijo:

Si bien el relato de los hechos ha sido descripto en los antecedentes de esta sentencia, he de detenerme liminarmente en las circunstancias fácticas del caso, puesto que éste, como todos los que requieren la intervención de la jurisdicción, precisan un análisis pormenorizado de la cuestión que busca la tutela judicial de la justicia.

La función del juez no se limita a dirimir formalmente un conflicto, sino a tratar de advertirlo con todas sus implicancias, aquí y ahora.

En este espacio pueden surgir cuestiones no pedidas por las partes tales como la declaración de inconstitucionalidad de oficio, la necesidad de ordenar medidas probatorias de investigación, ampliación de pruebas, etc, las que tendrán por objeto procurar la verdad jurídica objetiva para la resolución del caso.

En autos, no se dictó veredicto puesto que es doctrina que no resulta exigible el dictado del veredicto frente a la declaración de la cuestión como de puro derecho (S.C.B.A. Ac. 65757 "Villagrán").

Veamos, entonces.

I. Cuenta la demanda, sin resultar en esta instancia una cuestión controvertida, que XXXXXX ingresó a trabajar a las órdenes de la empresa demandada, el día 9 de abril de 2.012, a tiempo completo e indeterminado, en la sección marketing, categoría administrativo b, calificación profesional administrativo.

El día 14 de diciembre de 2.018, solicitó reducción de jornada de trabajo a tiempo parcial en miras a permanecer más tiempo con su primer bebé, recién nacido.

Dicho término comenzó a contar a partir del 13 de agosto de 2.018.

El 28 de noviembre de 2018 recibió una comunicación por carta documento por medio de la cual se le informaba que se prescindiría de sus servicios a partir del 31 de enero de 2.019.

La liquidación por conceptos indemnizatorios se realizó en torno al salario que ascendía a la suma de \$ XXXXXX. Sin embargo, la actora entiende y reclama que debió tomarse como base de cálculo de la indemnización la mejor remuneración mensual, normal y habitual (cfr. art. 245 L.C.T.) correspondiente al período de julio de 2.018 por la suma de \$ XXXXXX.

La pretensión actoral no adjunta liquidación por la diferencia indemnizatoria. Tampoco incluye descripción por los rubros indemnizados (art. 26 inc. f ley 11.653). El objeto

inmediato de la pretensión resulta ser, en su petición "el cobro por diferencias en la liquidación final, por la suma de \$ XXXXXX".

Sustanciada la pretensión, la demandada argumentó que XXXXXX gozó de licencia por maternidad desde el 12/11/2.017 al 11/02/2.018 (tres meses). Posteriormente, gozó de licencia por maternidad down desde el 12/02/2.018 al 11/8/2.018 (seis meses).

La jornada reducida comprendía el período 13/08/2.018 al 12/08/2.018, y fue desvinculada con fecha 31/1/2.019.

Expresa la empresa accionada como fundamento troncal de su responde que durante la licencia por maternidad y por maternidad down, las sumas abonadas a XXXXXX tienen la naturaleza jurídica de asignaciones familiares, y se encuentran regidas por la ley 24.714.

Sostiene que son producto del rol esencialista y protector del Estado, nacido con el constitucionalismo social, creado por el derecho de la seguridad social para cubrir las contingencias de cargas de familia, que provocan erogaciones económicas. Destaca que son no remunerativas, y que no son tomadas en cuenta para el cálculo de aguinaldo e indemnizaciones.

II. Sentado lo expuesto, desde ya adelanto que la demanda debe prosperar; por las siguientes razones:

1. El orden público laboral: la mujer trabajadora en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

En primer lugar, resulta esencial en el ejercicio de la magistratura el deber de adoptar una perspectiva de género que permita impartir una justicia igualitaria que abandone los estereotipos de una sociedad patriarcal superando las discriminaciones por género (S.C.B.A. 116677 S 25/10/2017 "Andrada").

Junto a dicho deber, se yergue el imperativo laboral que exige la obligación de atender los derechos y garantías del más débil de la relación jurídica teniendo en cuenta la hiposuficiencia existente en una relación contractual no equivalente.

Bajo estas premisas, sin embargo, la imparcialidad jamás puede estar puesta en juego so pena de violación de los derechos constitucionales; mas eso no significa que se deje de lado la imperatividad de la aplicación del Derecho del Trabajo como conjunto normativo calificado para evaluar las situaciones llevadas a su alcance.

El orden laboral, de carácter netamente protectorio, observa el orden social establecido por el Estado republicano regido por nuestra Constitución Nacional (particularmente art. 14 bis y 75 inc. 22), preserva los gérmenes del trabajo decente en orden a la realización de la actividad laboral en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna en donde el trabajador es considerado lo que realmente es, un ser humano que trabaja para lograr su subsistencia y la de su familia (Huguenin, Adriana, Chedrese, María Virginia, *Conjunto normativo y conducta social*, en "El Derecho del Trabajo y el nuevo código civil y Comercial), Director Rodolfo Capón Filas , Librería Editora Platense, La Plata, 2.015, 103).

Los instrumentos internacionales que conforman el derecho internacional de los derechos humanos buscan dignificar al trabajador como parte hiposuficiente de la relación laboral. De ahí que todo lo referente a las indemnizaciones ha de considerarse como elemento axiológico y no como componente económico de los costos.

La dignidad del hombre, fuerza que surge de su naturaleza y se expande a todos los componente de la sociedad civil, se ha expresado en la Carta Internacional de Derechos Humanos (art. 1) y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 3). También en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (preámbulo). La eficiencia jurídica de un país no se mide por la cantidad de leyes sancionadas ni por el número de tribunales sino por el modo cómo es tratado en la norma y en la jurisprudencia el ser más débil de la relación (Enrique Marí, X conferencia Nacional de Abogados, Rosario, 1.983, ad sensum, citado por Liliana Beatríz Constante, "Acción de amparo. Sistema de derechos de base constitucional", en La Ley 14/10/1.999, página 3).

Por ello, la eficiencia de los derechos humanos se irradia sobre el Estado, la sociedad civil y las empresas. Para consolidar la Justicia y la dignidad del hombre en el caso concreto, el Poder Judicial ha de conducir la energía condensada en aquellos y aplicarla a la situación.

La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), como asimismo de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belén do Pará) son los instrumentos determinantes para la protección de las mujeres.

La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer establece que "*los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas*, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada *el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u*

otros medios apropiados la realización práctica de ese principio; b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer; g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer." (las cursivas me pertenecen).

En su artículo 11 regula "1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de**

servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. 3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda." (la cursiva me pertenece).

Por su parte, la Convención de Belén do Pará, en su art. 5 dispone: "*toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales* y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos y el art. 6 Artículo 6: El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación" (la cursiva me pertenece).

Por su parte, nos encontramos con los convenios de la O.I.T.

Los convenios de la O.I.T. son instrumentos que pertenecen a la categoría de tratados, pero con características propias, entre las que se destaca el hecho de que se adoptan en asambleas tripartitas y no solamente gubernamentales.

A pesar de sus particularidades, y con excepción de alguna doctrina minoritaria, en nuestro país han sido asimilados a tratados, primero bajo el artículo 31 de la Constitución, que alude a los "tratados con potencias extranjeras", y actualmente también bajo el art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, que se refiere a los "tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales". En consecuencia, tienen jerarquía suprallegal, criterio sostenido en forma pacífica por la jurisprudencia.

El Convenio nro. 111 materializó el compromiso de la O.I.T. de eliminar la discriminación en el empleo, cualquiera sea su razón de ser y la forma en que se manifieste.

Por su parte, el Convenio nro. 156, ante la aparición de nuevos criterios de discriminación, permitió reconocer la efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre estos y los demás trabajadores, así como también que las responsabilidades familiares constituyen una problemática que afecta a la familia y a la sociedad, y no sólo a las trabajadoras (de las consideraciones).

El Convenio lo complementa la Recomendación nro. 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, del año 1981, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo.

En tanto las medidas encaminadas a que hombres y mujeres puedan compaginar sus obligaciones laborales y familiares son la consecuencia lógica del principio de igualdad, por todos aceptado, el Convenio nro. 156 y la Recomendación nro. 165 deben ser considerados elementos indispensables del objetivo general de garantizar que todo hombre y toda mujer tengan la posibilidad de llevar a cabo plenamente sus funciones en la vida social, económica, pública, familiar y laboral (véase Litterio, Liliana Hebe, "El Convenio nro. 156 de la OIT frente al derecho y la práctica argentinos", en Revista de Derecho Laboral, 2009-I "Igualdad de oportunidades y de trato", Rubinzal Culzoni Editores).

Así, las preocupaciones fundamentales para la organización han sido permitir que las mujeres combinen de manera exitosa sus funciones reproductivas y productivas, e impedir que, debido a su función reproductiva, reciban un trato desigual a la hora de conseguir y de conservar un empleo.

En el Informe de la O.I.T. del año 2009 elaboró un informe sobre el tema, denominado "La igualdad de género como eje del trabajo decente".

De acuerdo al informe de la Conferencia de la OIT puedo entonces argumentar que la igualdad de género es una premisa fundamental de una sociedad decente, sin igualdad de género no existirá sociedad decente, ni por ende trabajo decente.

El informe es extenso y se divide en distintas partes. La OIT postula en el Informe referido como aspecto central que "La adopción de un enfoque integral de la igualdad de género es un elemento intrínseco del Programa de Trabajo Decente." Expresa que la igualdad de género debe considerarse una cuestión transversal en el marco de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, esto es: (1) el empleo, (2) la protección social, (3) los principios y derechos fundamentales en el trabajo aplicados mediante las normas internacionales del trabajo, entre otros medios, y (4) el diálogo social. Por tanto los esfuerzos encaminados a lograr que la igualdad de género forme parte de la esencia del trabajo decente deberían ser de carácter integral.

El planteamiento de la OIT se basa en un enfoque basado en los derechos y en la eficacia económica: la igualdad de género en el mundo del trabajo no es sólo una cuestión de derechos humanos y de justicia para los trabajadores, sino que también reviste interés

desde el punto de vista empresarial para los empleadores, y es fundamental para el logro del crecimiento económico y la reducción de la pobreza a nivel nacional.

Se manifiesta además en el informe que el sexo no es un indicador de las competencias, y la decisión de contratar, capacitar o promover a las mujeres y hombres jóvenes debería basarse siempre en factores como las competencias profesionales y los requisitos inherentes al empleo.

El informe hace un repaso por las complicaciones que sufre la mujer en el ámbito laboral.

Las mujeres tropiezan con obstáculos sistémicos de todo tipo en el mundo del trabajo, empezando por el hecho mismo de si tienen o no un trabajo remunerado (ya sea a tiempo completo o parcial); el tipo de trabajo que consiguen o del que quedan excluidas; su acceso a ayudas tales como servicios de guardería; la remuneración y prestaciones que perciben y las condiciones en que trabajan; su posibilidad de acceder a ocupaciones "masculinas" mejor remuneradas; la inseguridad de sus empleos o empresas; su falta de derecho a pensión o a prestaciones, y su falta del tiempo, de los recursos o de la información necesarios para hacer valer sus derechos.

Asimismo, dentro de nuestra legislación interna, aplicable a las particularidades del caso, encontramos las prescripciones de la ley 26.485 y su decreto reglamentario nro. 1011/2.010 de "Protección integral a las mujeres" (art. 4, 5 y 35).

Su artículo 6º de la norma refiere a las modalidades de violencia y dentro de éstas a la violencia laboral. Dice "a los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes: c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral...(la cursiva me pertenece)."

Sentada la normativa supranacional y nacional que rigorea la materia así como los deberes de esta juzgadora, resulta útil recordar que sostiene Saba (Más allá de la igualdad formal ante la ley. ¿Qué les debe el Estado a los grupos desaventajados?, siglo Veintiuno, 2.016) que una lectura estructural de la igualdad, concebida como no sometimiento, parte de la

idea de que "el objetivo que la igualdad ante la ley persigue es el de evitar la constitución de grupos sometidos, excluidos o sojuzgados en una sociedad (...) A diferencia de la noción de no discriminación entendida como trato no arbitrario fundado sobre prejuicios, la versión de la igualdad como no sometimiento se refiere a un acto segregacionista y excluyente tendiente a consolidar una situación de grupo marginal. Aclara que el principio de no discriminación (de no arbitrariedad, de razonabilidad, de relación de medio a fin) lejos de ser incorrecto, es relevante sólo si se presume que se dan ciertas condiciones de igualdad de oportunidades y no de sometimiento de grupos (en el sentido de trato desigual grupal, histórico, sistemático y por ello, estructural).

En tal orden de ideas, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos consideró que "una concepción más amplia del principio de no discriminación se vincula con la idea de terminar con la subordinación de las mujeres como grupo. Esta concepción que bajo esta luz algunos llaman principio de antesubordinación, condena las prácticas que tienen el efecto de crear o perpetuar en nuestra sociedad una posición subordinada para ciertos grupos desaventajados, como es el caso de las mujeres (...) El sistema interamericano no sólo recoge una noción formal de igualdad limitada a exigir criterios de distinción objetivos y razonables y, por lo tanto, a prohibir diferencias de trato irrazonables, caprichosas o arbitrarias, sino que avanza hacia un concepto de igualdad material o estructural que parte del reconocimiento de que ciertos sectores de la población requieren la adopción de medidas especiales de equiparación" (Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Informe del 20-1-2.007, *Sobre acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia en las Américas*, OEA/Ser/L/V/II, deoc. 68, p. 75 y 99).

2. La transversalización de la perspectiva de género

Ninguna duda cabe que la necesidad de la transversalización de la perspectiva de género como enfoque en las políticas públicas y como estrategia al interior de las instituciones comenzó a ganar terreno con la elaboración de documentos posteriores a la "3ª Conferencia Mundial sobre la Mujer" celebrada en Nairobi, Kenia en 1985.

En la "4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer", realizada en Pekín en 1995, se estableció que los asuntos de género debían integrarse a todos los programas sociales. La transversalización se incorporó como estrategia a aplicar por los gobiernos firmantes del Plan de Acción y la Plataforma de Pekín con el objetivo de concretar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dos años después, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió que la referida transversalización es una estrategia para que las preocupaciones y las

experiencias de las mujeres y los hombres sean tenidos en cuenta en la implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas de gobierno a fin de que mujeres y hombres se beneficien según sus necesidades, y la desigualdad no se perpetúe. Así, el objetivo de la igualdad tomaría un lugar central en la formulación de políticas en todas sus etapas (diseño, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación), en la investigación, la legislación y la asignación de recursos. Todo ello sobre la base de un trabajo interdisciplinario e interinstitucional.

Insisto. Tal como lo afirman todos los instrumentos internacionales como nacionales incumplir con el principio de igualdad y no discriminación es una clara forma de violencia contra la mujer.

En el plano de las decisiones judiciales de los casos de violencia de género, la transversalización a la que se viene aludiendo supone “el derecho de acceso a justicia, entendido como el derecho a la igualdad ante los tribunales y cortes de justicia y a un juicio imparcial, y como elemento fundamental de la protección de los derechos humanos (cfr. Observación general N° 32, art. 14, “Derecho a la igualdad ante las Cortes y los Tribunales y a un juicio justo”. DOC ONU CCPR/C/GC/32, 23 de agosto de 2007).

La invisibilización de la violencia de género encuentra un claro y firme contrapeso en los reclamos sociales que además han producido un efecto educativo en la ciudadanía.

Sin embargo, la labor de sensibilización y de concientización sobre esta problemática si bien contribuyó a transformar la conciencia social sobre la vulnerabilidad de la vida y de la integridad física de las mujeres en el seno familiar y en otros ámbitos de la sociedad, aún no alcanza en términos de recursos humanos, equipos interdisciplinarios de atención, subsidios, licencias, guarderías para el cuidado de los hijos pequeños durante la jornada laboral y; acompañamiento y continuidad en los tratamientos asistenciales para su atención. Es necesario profundizar un trabajo articulado y propiciar la implementación de un sistema de atención integral de la víctima de violencia. Se trata de un nuevo paradigma que, recogiendo los frutos de la experiencia transitada, constituya una respuesta más eficiente basada en la transversalización de la perspectiva de género (Claudia, Sbdar, La transversalización de la perspectiva de género: un enfoque necesario, 06 de julio de 2017 publicado en cij.gov.ar).

En suma: *la no discriminación por razón del sexo, en materia laboral, se exige antes, durante y después de la relación laboral.*

El derecho de la mujer trabajadora a que sean respetadas sus garantías constitucionales y convencionales, en pie de igualdad con el hombre, exige una mirada honesta con perspectiva de género, bajo el paradigma social que supone en la madre trabajadora una vulnerabilidad especial que requiere tutela para su no discriminación.

Debemos tener presente dentro de la situación del caso (madre- trabajadora- hijo nacido licencia síndrome de down) que tal como lo enseña el maestro Morello que entre las múltiples manifestaciones pero acaso de modo más acusado y notorio en las que abren un espacio singular al juego directamente operativo del denominado Modelo de Justicia de Protección o acompañamiento, revisten relevante significación los requerimientos de tutela judicial efectiva, oportuna, temprana, de satisfacción inmediata; así los reclamos de prestaciones imprescindibles para proteger a la persona vulnerable. Se entiende que nos referimos a aquella que está predispuesta a ser lesionada, física o moralmente, (del latín vulnerabilis) lo que en la dimensión social obliga a prever una red de técnicas jurídicas de fuertes matices solidarios. Que no pueden demorarse o desvirtuarse por enredos formales o rigurosas interpretaciones; ni por utilizar criterios hermenéuticos inidóneos, los que dejan de estimar las consecuencias que para la posibilidad de la tutela, el órgano judicial, obviamente tercero imparcial, pero para nada indiferente, en miras de que el sistema institucional (y el ensamblado que contienen los Tratados y Declaraciones Internacionales que en ese sistema también se alijan con raigambre constitucional, nivel normativo y axiológico prioritarios) han de brindar mediante esa privilegiada protección y cuyo objetivo ha de esforzarse en que sea realmente alcanzada (El Derecho y las personas vulnerables. Rol del amparo como garantía efectiva de tutela, por Morello, Augusto M. en, El Derecho Constitucional 2003-669).

Se trata, como el de la salud, de un caleidoscopio de derechos, en donde concurren aspectos individuales (subjetivos) y de interés general, que se involucran en la seguridad y calidad de la atención a preservar, sobremanera, a la mujer adulta, adolescente o niña de una cadena de factores o condiciones que, con injusticia e inequidad, la desprotegen y traban en su desenvolvimiento, u obstaculizan su normal desarrollo. Factores que no juegan aislados sino concurrentes de modo esencial o secundario y que, por la vulnerabilidad de la persona, requiere ésta de particular tutela, porque de no ser asistidas en forma suficiente y oportuna, en la realidad de la vida de relación, son discriminadas y objeto de un trato desigual (ver, por todos, Rolando R. Gialdino, El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, "Investigaciones", Revista de Derecho Comparado, de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, 3 (2001), págs. 493-537, en esp. Cap. IV y VI y notas 64, 105 y pág. 519 y sigs., con referencia a las cuestiones de la salud mental, mortalidad materna, embarazos de adolescentes, y el abanico de precariedades laborales, habitacional, desinformación, etcétera., pág. 536, cap. XII).

3. En el caso de autos, me pregunto:

¿Se hubiera arribado a la misma conclusión en caso de ser una persona de género masculino?

Inevitablemente, la respuesta será negativa.

Pero véase qué contrasentido se produce: los derechos de la madre trabajadora, a la licencia por maternidad, y su extensión a seis meses más por el nacimiento de un bebé con síndrome de down termina siendo una trampa a su derecho a la indemnización plena e integral en el caso del distracto laboral.

Y me refiero como una trampa o ahogo del sistema porque por la simple circunstancia de haber ejercido su derecho a la licencia extendida por seis meses, el empleador (debe recordarse que si bien la ruptura del vínculo laboral se encuentra permitida por la ley, en mérito a la estabilidad impropia del trabajador, mas no pierde el distracto su carácter de ilícitud contractual, razón por la cual existe una fórmula tasada para reparar el daño a quien se desvincula de la relación de trabajo) sorteando la indemnización agravada, y cae en el abuso de poder de señalar la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada, aquella que convino por la jornada reducida tres meses antes (art. 7, 9, 10, 11, 23, 90, 177, 178, 245 de la L.C.T.).

Sin embargo, considero que la respuesta adecuada al conflicto litigioso, bajo el marco del derecho internacional de los derechos humanos, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la mirada transversal y judicial con perspectiva de género imponen una solución diferente a la interpretación gramatical y exegética planteada por la accionada.

Observemos.

4. Las normas del caso.

Como ya lo manifesté, la solución hubiera sido esencialmente distinta si XXXXXX no tuviera la condición de mujer y de madre.

La licencia por maternidad se encuentra contemplada en el art. 177 de la LCT y el despido por causa de embarazo, presupuesto por la ley, en la prescripción del art. 178, y abarca 7 meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto.

Asimismo, repárese que la vigencia del derecho a la licencia por maternidad down es posterior, data del año 1996, y fue incorporado por la ley 24716. Sus prescripciones

disponen "artículo 1°: El nacimiento de un hijo con Síndrome de Down otorgará a la madre trabajadora en relación de dependencia el derecho a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad. (...) Art. 3° - Durante el período de licencia previsto en el artículo 1° la trabajadora percibirá una asignación familiar cuyo monto será igual a la remuneración que ella habría percibido si hubiera prestado servicios. Esta prestación será percibida en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por maternidad. Art. 4° - Las disposiciones de esta ley no derogan los mayores derechos que acuerdan disposiciones legales o convencionales vigentes."

Por su parte, al que refiere la demandada en el responde, aquel encargado de gestionar las sumas que percibirán las mujeres en ambos supuesto de licencias, rige desde julio de 2.010. Establecen las reglas de la ley 24.714 art. 1°- Se instituye con alcance nacional y obligatorio, y sujeto a las disposiciones de la presente ley, un Régimen de Asignaciones Familiares basado en: a) Un subsistema contributivo fundado en los principios de reparto de aplicación a los trabajadores que presten servicios remunerados en relación de dependencia en la actividad privada, cualquiera sea la modalidad de contratación laboral, beneficiarios de la Ley sobre Riesgos de Trabajo y beneficiarios del Seguro de Desempleo, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5° de la presente ley.

Por su parte, la ley en su art. 5° dispone: "las asignaciones familiares previstas en esta ley se financiarán: a) Las, que correspondan al inciso a) del artículo 1° de esta ley, con los siguientes recursos: 1. Una contribución a cargo del empleador del nueve por ciento (9 %), que se abonara sobre el total de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de esta ley. De ese nueve por ciento (9 %), siete y medio puntos porcentuales (7,5 %), se destinarán exclusivamente a asignaciones familiares y el uno y medio (1,5 %) restante al Fondo Nacional del Empleo, con la escala de reducciones prevista en el Decreto N° 2609/93, y sus modificatorios Decretos N° 372/95, 292/95 y 492/95, los que mantienen su vigencia en los porcentajes y alícuotas especificados para cada caso."

¿Esto que significa?

Que nuestro país, en cumplimiento de las exigencias internacionales convenidas (La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, art. 11) creó en el año 2.010 un sistema cuya financiación la llevan a cabo en forma conjunta con los empleadores, para la satisfacción de las asignaciones pertinentes; el fondo suple la función remunerativa que le corresponde percibir a las mujeres en uso de licencia por maternidad y por maternidad down.

Así, el monto que perciben corresponde al sueldo bruto (sin descuentos) y se cobra según el calendario de pagos de asignaciones familiares (anses.gob.ar).

Ahora bien. La función de la suma que se cobra, y que la norma denomina "asignación" tiene por finalidad garantizar la permanencia regular de la contraprestación en el caso de las licencias, y se integra -como vimos- con descuentos que se efectúan a las empresas adheridas al sistema.

Pero, más allá del *nomen iuris* empleado, y bajo el prisma del derecho convencional, con perspectiva de género, ¿puedo considerar realmente que dichas sumas no pueden ser tenidas en cuenta para la determinación de la base del art. 245 LCT?

En primer lugar, debo dejar en claro que creo que la situación ventilada muestra a las claras el abuso de una posición dominante. Dominante en conocimiento y en poder, en detrimento de la parte más débil del contrato de trabajo.

Estoy convencida que, como juzgadora, debo siempre sopesar en mi decisión algo más que los puros términos normativos (la decisión no es unívocamente determinada por la ley ni por otros criterios normativos) y que ese prius de intereses y valores sociales a que el derecho sirve es lo que justifica tanto las normas positivas como la necesidad de su constante actualización por la suscripta (véase García Amado, "Del método jurídico a las teorías de la argumentación, anuario de Filosofía del Derecho, España, 1.986, p. 152).

Si resolviera de manera opuesta, debería soslayar los principios y valores que han migrado a los ordenes jurídicos en la etapa de la neoconstitucionalista de la ciencia jurídica.

Y la grave y antijurídica decisión de fallar en contra de mi conciencia valorativa -determinada por el sistema normativo armonizado en su conjunto-, es un atalaya desde la cual nunca podré decidir en mis pronunciamientos.

En segundo lugar, con una interpretación especificadora (o si se prefiere, extensiva, puesto que no se limita al mero recurso gramatical, tanto por necesidad de lógica jurídica, por razones de equidad, porque así lo impone la consideración del elemento social axiológico ínsito en la norma jurídica que regula las licencias de la mujer y su armonización convencional) en los términos del reconocido exponente del realismo escandinavo Alf Ross ("Sobre el Derecho y la Justicia, Eudeba, BA), entiendo que cuando la ley crea el sistema Suaf tuvo por finalidad garantizar la contraprestación en el período de licencias, razón por la cual, más allá de la denominación otorgada, el monto percibido en el mes de julio de 2.018 debe ser tomado como base del cálculo de la fórmula que consagra el art. 245 de la L.C.T.

Según Alexy, los principios son mandatos de optimización que, en el orden de los conceptos prácticos, pertenecen al ámbito deontológico. De ahí que se sostenga que ellos "ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, de acuerdo con las posibilidades jurídicas, fácticas y epistémicas existentes" (Grajales, Amós Arturo, Negri, Nicolás Jorge, "Interpretación y aplicación del Código Civil y Comercial, Astrea, BA, 2016, 67). Para Dworkin, los principios no serían propiamente normas, en la medida en que no están determinadas con precisión las condiciones de su aplicación, pero que juegan un papel importante a la hora de establecer, por vía interpretativa, el significado de las normas del sistema, a fin de brindar solución a los casos jurídicos (Ronald Myles Dworkin y la teoría de la argumentación jurídica (in memoriam), JA 2013-II-1513).

Ninguna duda me cabe que los principios jurídicos que he desarrollado en mi voto, en particular el de dignidad y de perspectiva de género, coadyuvan como pauta hermenéutica para interpretación del término en discusión, cuya naturaleza concreta -más allá de su regulación en reglas de inferior jerarquía normativa- aquí propicio.

4. Finalmente, debo señalar que, más allá del defecto de forma que presenta la pretensión, la accionada adjuntó a fs. 50 una constancia de liquidación por los rubros indemnizatorios. En virtud del principio de adquisición de la prueba para el proceso, procederé a realizar el cálculo pertinente a partir de la mejor remuneración devengada y percibida (fs. 14) por Bruno correspondiente al período julio 2.018 por la suma de \$ XXXXXX.

Cálculo:

Indemnización por despido: \$XXXXXX x X: \$ XXXXXX

SAC / art. 245 LCT: \$XXXXXX.

Vacaciones no gozadas 2018 (21): \$ XXXXXX

SAC / Vacaciones no gozadas 2018 : \$ XXXXXX.

Vacaciones no gozadas 2019 (2): \$XXXXXX.

SAC proporcional primer semana: \$ XXXXXX.

total: XXXXXX.

A dicha suma, corresponde descontar lo efectivamente percibido, lo que arroja la suma de \$XXXXXX (monto que surge de deducir el monto de \$ XXXXXX menos el salario de enero de 2019 \$ XXXXXX), lo que determina un total de \$ XXXXXX, monto al que se adicionarán los

intereses que deberán liquidarse con arreglo a la tasa pasiva más alta fijada por el Banco de la Provincia de Buenos en sus depósitos a treinta (30) días, vigente al inicio de cada uno de los períodos comprendidos y, por aquellos días que no alcancen a cubrir el lapso señalado, el cálculo debe ser diario con igual tasa, desde la fecha del distracto (31/01/2019) y hasta su total y efectivo pago (arts. 622 y 623, Código Civil de Vélez Sarsfield; 7 y 768, inc. "c", Código Civil y Comercial de la Nación; 7 y 10, ley 23.928 y modif.; conf. S.C.B.A., causa L 118615, Sent. del 11 de Marzo de 2015, "Zocaró, Tomas Alberto c/ Provincia ART SA y otro/a s/ daños y perjuicios"; S.C.B.A. "Trofe Evangelina B. c/ Fisco de la Provincia de Buenos Aires s/ enfermedad profesional; 15/6/2016, Causa L 118.587; "Cabrera" C. 119.172, "De Benedetti" L. 118.478; "Averza" L. 107.329).

Para finalizar, una breve acotación: En su libro "Justicia para erizos" (Fondo de Cultura Económica, 2.014) Ronald Dworkin a partir de un verso de un poeta griego de la antigüedad, Arquíloco, que Isaiah Berlin hizo célebre, dijo "el zorro sabe muchas cosas; el erizo sabe una, pero grande". Afirma así que el valor es una cosa grande. Las verdades acerca del vivir bien y ser bueno y de lo que es bello no solo son coherentes entre sí sino que se respaldan mutuamente: lo que pensemos de una cualquiera de ellas debe estar llegado el caso, plenamente a la altura de cualquier argumento que estimemos convincente sobre los restantes. Trata de ilustrar la unidad de, al menos, los valores éticos y morales: describe una teoría de cómo es el vivir bien y de lo que debemos hacer por -y no hacer a- otras personas, si queremos vivir bien.

Luego del desarrollo de su apasionante libro, finaliza diciendo con palabras que hago propias en este voto "la justicia que hemos imaginado comienza en lo que parece una proposición incuestionable; que el gobierno debe tratar a quienes están bajo su autoridad con igual consideración y respeto. Esa justicia no amenaza nuestra libertad: la expande. No trueca la libertad por la igualdad o a la inversa. No malogra la empresa en beneficio de la trampa. No está a favor ni de un gobierno grande ni de un gobierno pequeño: solo de un gobierno justo. Surge la dignidad y aspira a la dignidad. Hace más fácil y más probable para cada uno de nosotros vivir bien una vida buena. Recuérdese, también, que lo que está en juego es más que mortal. Sin dignidad nuestra vida no es más que parpadeos de duración. Pero si nos ingeniamos para llevar bien una vida buena, creamos algo más. Ponemos un subíndice a nuestra mortalidad. Hacemos de nuestras vidas diamantes diminutos en las arenas cósmicas". A la misma cuestión, el Sr. Juez Dr. Ortega, adhiere a los fundamentos dados por la Dra. Rodríguez Traversa y vota con idéntico alcance.

A LA **SEGUNDA CUESTION**, la Sra. Jueza Dra. Daniela De Tomaso dijo:

Atento a la forma en que me expidiera en la cuestión anterior, propongo que al sentenciar se falle rechazando la demanda en todas sus partes (arts. 168 y 171 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires- (conf. Julio A. Grisolia; Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo VI, pág. 4843 y ss.). ley 24714 (art. 11) Ley 24716(art. 75 inc. 22 C.N.), con costas a la accionante.

ASI LO VOTO.-

A la misma cuestión, la Dra. Rodríguez Traversa dijo:

Atento a la forma en que me expidiera en la cuestión anterior, propongo que al sentenciar se falle:

I. Hacer lugar a la demanda incoada por XXXXXX contra XXXXXX por diferencias de indemnización por despido, por la suma de XXXXXX, monto al que se adicionarán los intereses que deberán liquidarse con arreglo a la tasa pasiva más alta fijada por el Banco de la Provincia de Buenos en sus depósitos a treinta (30) días, vigente al inicio de cada uno de los períodos comprendidos y, por aquellos días que no alcancen a cubrir el lapso señalado, el cálculo debe ser diario con igual tasa, desde la fecha del distracto (31/01/2019) y hasta su total y efectivo pago (arts. 622 y 623, Código Civil de Vélez Sarsfield; 7 y 768, inc. "c", Código Civil y Comercial de la Nación; 7 y 10, ley 23.928 y modif.; conf. S.C.B.A., causa L 118615, Sent. del 11 de Marzo de 2015, "Zocaró, Tomas Alberto c/ Provincia ART SA y otro/a s/ daños y perjuicios"; S.C.B.A. "Trofe Evangelina B. c/ Fisco de la Provincia de Buenos Aires s/ enfermedad profesional; 15/6/2016, Causa L 118.587; "Cabrera" C. 119.172, "De Benedetti" L. 118.478; "Averza" L. 107.329).

II. Imponer las costas a la demandada, que resulta vencida (art. 19 ley 11653).

III. Practíquese liquidación por Secretaría (cfr. art. 48 de la ley 11.653) y regúlense los honorarios profesionales (cfr. ley 14.967).

IV: Regístrese. Notifíquese

A la misma cuestión, el Sr. Juez Dr. Ortega, adhiere a los fundamentos dados por la Dra. Rodríguez Traversa y vota con idéntico alcance.

Dra. Daniela V. De Tomaso Jueza

Dra. María Luz Rodríguez Traversa Juez

Dr. Guillermo A. Ortega Juez

.....**SENTENCIA**

Junín, 23 de septiembre de 2019-

.....**Y VISTOS:** Por los fundamentos consignados en el Acuerdo que antecede, el Tribunal, por mayoría,

.....**RESUELVE:**

I. Hacer lugar a la demanda incoada por XXXXXX contra XXXXXX por diferencias de indemnización por despido, por la suma de XXXXXX, monto al que se adicionarán los intereses que deberán liquidarse con arreglo a la tasa pasiva más alta fijada por el Banco de la Provincia de Buenos en sus depósitos a treinta (30) días, vigente al inicio de cada uno de los períodos comprendidos y, por aquellos días que no alcancen a cubrir el lapso señalado, el cálculo debe ser diario con igual tasa, desde la fecha del distracto (31/01/2019) y hasta su total y efectivo pago (arts. 622 y 623, Código Civil de Vélez Sarsfield; 7 y 768, inc. "c", Código Civil y Comercial de la Nación; 7 y 10, ley 23.928 y modif.; conf. S.C.B.A., causa L 118615, Sent. del 11 de Marzo de 2015, "Zocaró, Tomas Alberto c/ Provincia ART SA y otro/a s/ daños y perjuicios"; S.C.B.A. "Trofe Evangelina B. c/ Fisco de la Provincia de Buenos Aires s/ enfermedad profesional; 15/6/2016, Causa L 118.587; "Cabrera" C. 119.172, "De Benedetti" L. 118.478; "Averza" L. 107.329).

II. Imponer las costas a la demandada, que resulta vencida (art. 19 ley 11653).

III. Practíquese liquidación por Secretaría (cfr. art. 48 de la ley 11.653) y regúlense los honorarios profesionales (cfr. ley 14.967).

IV: Regístrese. Notifíquese

Dra. Daniela V. De Tomaso Jueza

Dra. María Luz Rodríguez Traversa Juez

Dr. Guillermo A. Ortega Juez

Ante mí. Dra. María Belén Francioni Secretaria

Transcripción del contenido de una novedad registrada en la Mesa de Entradas Virtual. Las inconsistencias o faltantes pueden notificarse a la casilla de quejas correspondiente, o bien ser comunicadas a la mesa de entradas del Juzgado o Tribunal de origen.