



CÁMARA DE APELACIONES EN LO CAYT - SALA I

GONZALEZ OTHARAN FLORENCIA CONTRA GCBA SOBRE EMPLEO PUBLICO (EXCEPTO CESANTIA O EXONERACIONES)

Número: EXP 47259/2014-0

CUIJ: EXP J-01-00047203-0/2014-0

Actuación Nro: 13130876/2019

En la Ciudad de Buenos Aires, a los días del mes de mayo de dos mil diecinueve, se reúnen en acuerdo los Señores Jueces de la Sala I de la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para dictar sentencia en los autos **“González Otharan, Florencia c/ GCBA s/ empleo público (excepto cesantía o exoneraciones)”**, expediente C47259-2014/0, y habiéndose practicado el sorteo pertinente resulta que debe observarse el siguiente orden: Carlos F. Balbín, Fabiana H. Schafrik de Nuñez y Mariana Díaz.

El juez Carlos F. Balbín dijo:

I. Florencia González Otharán inició demanda contra el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA), con motivo del dictado de la resolución 359/2014 de la Agencia de Protección Ambiental (APRA), mediante la cual se dispuso su cese como gerente operativa transitoria de Cambio Climático y Energía Sustentable (fs. 1/17).

Refirió que al adoptar la decisión cuestionada, la demandada había sido informada de que la actora se encontraba embarazada. En consecuencia, adujo que debía aplicarse la presunción legal con arreglo a la cual el distracto tuvo por causa su estado de gravidez. En ese sentido, precisó que el 24 de julio de 2014 había participado de una reunión con el presidente del organismo, Juan C. Villalonga, y con la directora Flavia Broffini; oportunidad en la que les había comunicado verbalmente su embarazo. Señaló que entonces el presidente le solicitó la renuncia a su cargo y le ofreció a cambio la firma de un contrato para cumplir funciones en el Congreso

Internacional de “Solar Cities”, a celebrarse en noviembre de ese año. Esta propuesta fue rechazada por la demandante.

El día siguiente, 25 de julio de 2014, presentó una nota al área de recursos humanos del organismo en la que informaba su embarazo y acompañaba un certificado médico.

Señaló que el 30 de julio del mismo año, recibió la notificación de la resolución 359/2014. Según indicó, contra este acto dedujo un recurso jerárquico que no obtuvo respuesta.

Explicó que la conducta de la demandada la privó de su derecho a trabajar, como así también del “uso de la obra social y de la cobertura asistencial” (fs. 8 vta.). Puso de resalto la situación de vulnerabilidad en que se encontraba y el modo evidente en que había sido objeto de un trato discriminatorio.

Por otra parte, solicitó que, con carácter cautelar, se ordene la suspensión de los efectos de la resolución 359/2014.

Fundó en derecho su pretensión y ofreció prueba.

Finalmente, formuló reserva de plantear recurso de inconstitucionalidad en los términos de la ley 402 y del caso federal.

A fs. 75/77 el *a quo* dispuso, con carácter cautelar, que la demandada arbitrarse los medios necesarios para que la actora contase con la cobertura de su obra social hasta el momento de dictarse sentencia definitiva. Dicha resolución fue confirmada por esta Sala el 10 de septiembre de 2015 (conf. expediente C47259-2014/1).

A fs. 147/160 contestó demanda el GCBA. En esa presentación –a cuyos términos remito por razones de brevedad– solicitó el rechazo de la demanda, con costas.

Una vez sustanciada la prueba, el *a quo* dictó la sentencia de fs. 354/374, mediante la cual hizo lugar parcialmente a la demanda, con costas. Fundó esa decisión en los argumentos que reseño a continuación.

En primer lugar, describió el marco normativo aplicable y, en particular, el régimen jurídico –convencional, constitucional y legal– que protege a las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

En cuanto a la naturaleza de la relación laboral entre las partes, luego de ponderar la prueba colectada, concluyó que ésta se desarrolló bajo distintas modalidades de contratación, sin que la actora ingresara a la planta permanente del GCBA.

Luego, sobre la base de distintas declaraciones testimoniales rendidas en autos, afirmó que "... el estado de embarazo de la actora era conocido por el personal de la APRA, incluyendo a sus directivos, al momento en que se resolvió el cese de la actora mediante el dictado de la Resolución 2014-APRA-359" (consid. IV, fs. 367 vta.).

En consecuencia, consideró configurado un supuesto de discriminación en los términos de la ley 23.592. Con sustento en distintos precedentes de la Corte Suprema, sostuvo que ese estado de cosas determinaba la inversión de la carga probatoria, de modo que era el GCBA quien debía probar que la desvinculación obedecía a una causa distinta del embarazo de la actora. Al respecto, recordó que en los considerandos del acto impugnado se había consignado que la decisión se fundaba en "... razones de reorganización interna y con el objetivo de maximizar el rendimiento operativo del área". Sin embargo, conforme la prueba testimonial, ese cambio en la estructura nunca se llevó a cabo. Adicionalmente, el juez manifestó que "... sorprende (...) que el nuevo presidente de la APRA ratifica a la actora en su cargo en la nueva estructura de la Agencia dispuesta mediante la Resolución N° 228/2014, que ocurrió en mayo de 2014 y al poco tiempo, cuando la actora informa en su ámbito de trabajo su reciente embarazo en el mes de julio de 2014, la intempestiva decisión de disponer su reemplazo" (fs. 369). Asimismo, observó que el buen desempeño laboral de la agente se encontraba acreditado tanto mediante la prueba testimonial como con las evaluaciones periódicas obrantes en su legajo personal.

Si bien reconoció que el presidente de la APRA se encontraba habilitado legalmente para disponer el cese de la actora en sus funciones gerenciales, esa facultad no podía ser ejercida de modo tal que transgrediera los derechos protegidos en la Constitución Nacional. En ese orden, sostuvo que "... la decisión de cese de la actora en sus funciones se vinculó con situación de embarazo, constituyendo un caso

de violencia laboral y de discriminación contra la mujer y, por ende, comprendido bajo las previsiones del artículo 1º de la Ley 23.592” (consid. V, fs. 369 vta.).

En lo que aquí interesa, sostuvo la procedencia de la indemnización por despido. Para su cálculo, tomó como base la última remuneración bruta mensual percibida por la demandante. En cuanto a su antigüedad, estableció que la relación laboral se había extendido desde el 1º de febrero de 2008 hasta el 29 de julio de 2014; fecha en que fue notificada del cese. En cuanto a la reducción del 50% de la reparación prevista en el decreto reglamentario 2182/03, determinó que no resultaba aplicable “... teniendo en cuenta el particular contexto en el que se ha dispuesto el cese de la actora en virtud de la situación de discriminación que padeció por encontrarse embarazada” (consid. VI.i, fs. 372).

Afirmó, además, que resultaba procedente la indemnización agravada por embarazo prevista en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

A estos rubros, agregó la suma de \$ 25.000 en concepto de daño moral.

Finalmente, fijó los intereses con arreglo al plenario “Eiben, Francisco c/ GCBA s/ empleo público”, del 31 de mayo de 2013.

Esta decisión es apelada a fs. 385 por la demandada, quien funda su recurso a fs. 393/401.

Sus agravios son, en síntesis, los siguientes.

En primer término, niega haber transgredido la ley 23.592. Aduce que la actora comunicó su embarazo el 25 de julio de 2014, y que la resolución que dispuso su cese fue dictada el 24 de julio de ese año, de modo que la empleadora no tenía conocimiento de aquella circunstancia al tomar la decisión cuestionada.

También objeta el modo en que se fijó la indemnización. Sostiene que la actora ingresó al régimen gerencial recién el 27 de enero de 2012, y que hasta entonces se había desempeñado como personal contratado. En consecuencia, el régimen previsto en el decreto 684/09 sólo sería aplicable desde esa fecha. Por ende, “... entre la fecha de su ingreso y la de su designación como gerente operativa, resulta aplicable el sistema establecido por el art. 58 de la ley 471 y su reglamentación por Convenio Colectivo de Trabajo instrumentado a través de la Resolución N° 4464/GCBA/SSTR/2010” (fs. 394 vta.). Se agravia, además, de la

decisión de no aplicar la reducción en un 50% de la indemnización prevista en la ley 471 y su reglamentación. Según su criterio, al decidir de esa manera, el juez de grado se apartó de la doctrina sentada por la Corte Suprema en los precedentes “Ramos” y “Cerigliano”; doctrina según la cual el cálculo de la indemnización debería basarse en las normas de derecho público.

Sostiene que la indemnización agravada por embarazo prevista en el art. 182 de la LCT tampoco es procedente, por tratarse de una indemnización de derecho privado. Por otra parte, la actora tampoco cumplió con lo previsto en el art. 178 de la LCT, que impone al trabajador la carga de notificar al empleador el embarazo.

A fin de controvertir la existencia de daño moral, aduce que su conducta fue lícita y que este daño no ha sido acreditado.

Controvierte la imposición de costas. A su criterio, éstas deberían distribuirse en el orden causado por existir vencimientos parciales y mutuos.

Observa que, al fijar un plazo de diez días para el cumplimiento de la sentencia, el *a quo* se apartó injustificadamente de las previsiones de la ley 70 y del CCAyT.

Finalmente, formula reserva de la cuestión constitucional para ocurrir ante el Tribunal Superior de Justicia y del caso federal ante la Corte Suprema.

A fs. 404/409 la actora contesta el traslado de los agravios.

A fs. 412/416 dictamina el Sr. Fiscal de Cámara.

A fs. 418 se elevan los autos al acuerdo de Sala.

II. Liminarmente, corresponde recordar que los jueces no están obligados a pronunciarse sobre todas las alegaciones de las partes ni sobre la totalidad de las pruebas producidas, sino sólo respecto de aquéllas conducentes para la correcta solución del litigio (conf. doctrina de Fallos 287:230, 294:466 y 310:1835, entre otros; y art. 310 del CCAyT).

III. Toda vez que la actora no ha apelado el pronunciamiento de la anterior instancia, nada corresponde decidir en esta oportunidad sobre aquellos puntos en que la demanda no ha sido admitida.

IV. Por razones de orden expositivo, consideraré en primer término el argumento según el cual la actora no habría comunicado oportunamente su embarazo a la APRA; circunstancia en que se apoya la demandada para negar la existencia de una conducta discriminatoria.

Luego analizaré si el conocimiento de esa situación da lugar a la presunción según la cual la desvinculación de la agente configuró un despido discriminatorio.

IV.1. La recurrente afirma que la actora notificó su embarazo recién el 25 de julio de 2014, y que el acto administrativo que dispuso su cese fue dictado el día anterior.

Por un lado, resulta llamativa la celeridad del trámite que precedió el dictado de la resolución 359/2014. Del expediente electrónico 903726/DGTALAPRA/2014, presentado en copia por el GCBA y reservado a fs. 74 vta., surge que dichas actuaciones fueron iniciadas ese mismo día a raíz de la nota NO-2014-09023322-DGEAMB, mediante la cual la directora Flavia Broffoni solicitó al presidente de la agencia el cese de la actora. Inmediatamente, el presidente suscribió otra nota (NO-2014-09029082-APRA), en la que instruyó a otra dirección a iniciar "... el proceso administrativo correspondiente al cese requerido". Luego la Gerencia Operativa de Recursos Humanos emitió el informe IF-2014-09047281-DGTALAPRA, en el que manifestó que el acto proyectado se ajustaba desde el punto de vista técnico-jurídico y formal a lo establecido en la Ley de Procedimientos Administrativos de la Ciudad (LPA). Antes de que concluyera la jornada, la Gerencia Operativa de Asuntos Jurídicos elaboró otro informe sin observaciones al proyecto (IF-2014-09056314-DGTALAPRA) y el presidente del APRA dictó el acto de cese. Si bien la cédula se habría librado ese mismo día, la foja en la que obra la firma del oficial notificador indica que la notificación se llevó a cabo el 29 de julio (conf. IF-2014-09364082-DGTALAPRA, obrante en el mismo expediente; adviértase, además, que dicha pieza omite información exigida en el art. 61.c de la LPA y en el art. 140 del CPCC). La fecha de notificación es relevante, toda vez que –conforme el art. 11 de la LPA– el acto tuvo efectos sólo desde ese momento; es decir, con posterioridad a que la actora presentara en el organismo el certificado médico que daba cuenta de su embarazo.

Aun pasando por alto estas circunstancias, es necesario tener en cuenta que los distintos testimonios ponderados en la sentencia de grado dan cuenta de que las autoridades del organismo se encontraban al tanto del embarazo de la actora antes de que se decidiera su cese. En efecto, el fallo toma en cuenta las declaraciones de los testigos Leveratto, Satelier, Lockhart y Lot del Castillo para concluir que el embarazo de la actora era conocido por los directivos del APRA al momento de decidir su cese (conf. consid. IV.2, fs. 366/367 vta.). No obstante, en su recurso el GCBA no presenta ningún argumento tendiente a desvirtuar la fuerza probatoria de esas declaraciones.

Así las cosas, se encuentra demostrado que la demandada conocía la situación de la Sra. González Otharán al decidir su cese.

IV.2. Sentado lo anterior, corresponde determinar si la razón por la cual se dispuso el cese fue que la actora se encontraba embarazada.

El GCBA niega que esa haya sido la causa, y cuestiona que se haga valer en el caso la presunción establecida en el art. 178 de la LCT. Conforme esta disposición, salvo prueba en contrario debe asumirse que el despido tiene por causa el embarazo.

Cierto es que la LCT no es de aplicación directa a la relación entre la agente y el GCBA. Sin embargo, no menos cierto es que la situación analizada no se encuentra expresamente prevista en el régimen de empleo público local. Ello habilita a acudir a esa disposición por analogía, toda vez que el conflicto a dirimir guarda semejanza con el previsto en aquella regulación, y el resultado alcanzado es justo (conf., de mi autoría, “Tratado de Derecho Administrativo”. 2ª ed., Bs. As., La Ley, 2015, t. I, p. 841 y sigtes.).

Adviértase, además, que el criterio adoptado por el juez de grado en este punto resulta adecuado a la luz del marco convencional y constitucional que rige el caso.

En efecto, caben citar aquí distintas normas de rango supralegal que consagran el principio de igualdad y condenan las prácticas discriminatorias: el art. 16 de la Constitución Nacional; los arts. 2.1 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; los arts. 2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos,

Sociales y Culturales; y los arts. 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, por nombrar sólo algunos de los instrumentos más relevantes.

La igualdad ante la ley es un principio básico de toda sociedad democrática. Como sostiene la Corte Interamericana de Derechos Humanos, este principio "... pertenece al *jus cogens*, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico" (OC 18/03, párr. 101). Además, su sentido no se agota en la mera prohibición de tratar de manera desigual a quienes se encuentran en circunstancias similares, sino que tiene también un sentido positivo, consistente en el deber del Estado de procurar que se asegure a todos los miembros de la sociedad una igualdad real de oportunidades (conf. esta Sala en los autos "Fundación Mujeres en Igualdad c/ GCBA s/ amparo", 12/12/2000).

Asimismo, el supuesto de discriminación aquí considerado ha sido objeto de regulación especial. Así, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –con rango constitucional conforme el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional– impone a los Estados partes, entre otras obligaciones, la de "[p]rohibir, 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" (art. 11.2.a de la convención). Por su parte, la Constitución de la Ciudad prevé en su art. 38, "... la eliminación de la segregación y de toda forma de discriminación por estado civil o maternidad". Finalmente, la ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, califica como 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" (art. 6.c).

Las normas reseñadas dan cuenta de que las mujeres embarazadas se encuentran en una situación de vulnerabilidad especialmente protegida. Esta preocupación ha sido objeto de distintos instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo. Al respecto, la Declaración sobre la igualdad de

oportunidades y de trato para las trabajadoras establece que “[n]o se practicará discriminación alguna contra las trabajadoras por razón de embarazo o parto, y las mujeres encintas estarán protegidas contra todo despido por razón de su condición durante todo el período de embarazo y de licencia de maternidad y tendrán el derecho de reincorporarse al empleo sin pérdida de los derechos adquiridos” (art. 8.1).

A título de ejemplo, el Convenio n° 183 sobre la protección de la maternidad (no ratificado por la Argentina) prohíbe al empleador en su art. 8° “... que despidan a una mujer que esté embarazada (...) excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo (...). La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador”. Por otra parte, en el ámbito de la Unión Europea, rige la directiva 92/85/CEE. Se establece allí que los Estados miembros “... tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras (...) durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad (...) salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo”. En su caso, “... el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito” (art. 10).

Otro punto a tener en cuenta, y sobre el que se ha pronunciado la Corte Suprema, es el relativo a las dificultades probatorias que habitualmente pesan sobre las víctimas de discriminación. El tribunal ha establecido que “... 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” (Fallos 334:1387, consid. 11).

En otro caso, relativo a una conducta discriminatoria basada en el género, la Corte reafirmó el criterio antes expuesto, y reiteró que si la parte actora puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter

discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia (Fallos 337:611).

Ahora bien, los hechos del caso, examinados a la luz de las pautas antes reseñadas, conducen a confirmar la sentencia impugnada en cuanto sostiene que el cese de la actora configuró un acto discriminatorio.

Como señala el *a quo* –sin que estas consideraciones hayan sido rebatidas por la recurrente–, la actora desempeñaba sus tareas satisfactoriamente y había sido ratificada en su cargo poco tiempo antes de que se decidiera su cese. Su desvinculación, además, se dispuso en el marco de un procedimiento marcadamente rápido, iniciado luego de que la agente comunicara su embarazo.

Finalmente, la única justificación ensayada por la demandada fue una supuesta reestructuración que no se acreditó y sobre la cual tampoco se brindó ninguna precisión a lo largo del juicio.

Así las cosas, no cabe más que concluir que la demandada tomó la decisión de disponer el cese de la Sra. González Otharán en razón de su embarazo. Este comportamiento transgrede de manera notoria el principio de igualdad y no discriminación consagrado en el marco convencional, constitucional y legal antes descripto.

V. Adelanto que, en lo que se refiere a los agravios que abordaré en los considerandos V y VI, a mi juicio la apelante se limitó a expresar dogmáticamente su discrepancia con el criterio empleado sin presentar una crítica concreta y razonada que sustente su postura. Por tanto, considero que no se encuentran satisfechas las exigencias de fundamentación requeridas para sostener el recurso y, por ello, corresponde desestimarlos (arg. arts. 236 y 237 del CCAyT).

V.1. El juez de grado sostuvo que correspondía reconocer a la actora una indemnización en los términos del art. 1º de la ley 23.592. Conforme esta norma, “[q]uien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a

dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”.

También afirmó que el modo de fijar la reparación debía apoyarse en las normas de derecho público. Según éstas, la indemnización equivalía al monto de un mes de sueldo por cada año de antigüedad o fracción no inferior a tres meses reducido en un 50% (conf. el art. 58 de la ley 471 y el art. 11 de su decreto reglamentario 2182/03). Sin embargo, consideró que la reducción del 50% no era aplicable al caso, por contravenir el principio de suficiencia que debe satisfacer la reparación. Asimismo, citó el art. 25 inc. 2º del decreto 684/09, donde se prevé –para el régimen gerencial– una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de ejercicio del cargo gerencial, o fracción mayor de tres meses.

Si bien el GCBA cuestiona que el magistrado no haya aplicado la reducción del 50%, lo cierto es que no se hace cargo de los argumentos expuestos en la sentencia para justificar ese temperamento.

Es necesario señalar, además, que las normas de derecho público invocadas regulan supuestos a los que no se ajusta estrictamente el caso de autos (el art. 58 de la ley 471, en particular, contempla la situación de los trabajadores no reubicados durante el período de disponibilidad). Si bien es razonable apoyarse en dichas normas ante la ausencia de una solución legal expresa, resulta plausible que el juez realice las modulaciones del caso. Pues bien, el *a quo* explicó por qué decidió del modo en que lo hizo. Sin embargo, el GCBA no rebatió dichos argumentos en su recurso.

V.2. La demandada incurre en una omisión similar cuando cuestiona la indemnización agravada por el embarazo.

En efecto, aduce que esta reparación se fijó sobre la base de lo dispuesto en el art. 182 de la LCT, y que dicha norma es inaplicable a la relación jurídica de autos, regida por el derecho público.

Ahora bien, el juez de grado no ignora que el vínculo entre las partes se encuentra regido por el derecho público. Ello no obstante, recuerda –con sustento en jurisprudencia del fuero– que el empleo público también se encuentra alcanzado por los principios del derecho laboral, siempre que ello resulte lógico y razonable.

Destaca, además, que el régimen de empleo público local no contempla una solución para el caso de autos (despido ilegítimo de una agente embarazada); extremo que lo lleva a apoyarse en la LCT. Estas razones tampoco son objeto de una crítica razonada por la recurrente.

El GCBA insiste luego en que la actora no comunicó oportunamente su embarazo. Sin embargo, este planteo había sido desestimado en un tramo anterior de la sentencia de grado con argumentos que –como señalo en el apartado IV.1– no han sido rebatidos.

V.3. Igual temperamento corresponde adoptar respecto de los agravios relativos al daño moral. La Ciudad objeta la procedencia de este rubro porque, según aduce, (i) no se ha comprobado la ilicitud de su conducta; y (ii) no se ha acreditado efectivamente dicho daño.

El primero de los planteos está desprovisto de apoyo argumental y, por lo demás, remite a una cuestión previamente zanjada; esto es, la ilicitud del acto de cese.

El segundo se funda en citas jurisprudenciales que no guardan relación directa con el presente caso. Cabe señalar que, al hacer lugar a este rubro, el *a quo* invocó el art.1º de la ley 23.592, que prevé la reparación del daño moral ocasionado por actos discriminatorios. Ponderó, además, “... los padecimientos que ha sufrido la actora por la privación de su fuente de trabajo atendiendo a su situación de vulnerabilidad por encontrarse embarazada” (consid. VI.iii, fs. 374). La situación en la que se colocó a la demandante dio lugar, incluso, al dictado de una medida cautelar a fin de que se mantuviese la cobertura de su obra social durante el embarazo. Frente a este escenario, la recurrente se limita a invocar la inexistencia de daño moral, sin hacerse cargo de los hechos que condujeran al juez a fijar esta reparación ni explicar por qué el monto establecido resultaría inapropiado.

VI. La sentencia ordena que el monto de condena, con sus intereses, sea abonado dentro del décimo día de quedar firme el pronunciamiento. Disconforme, la demandada aduce que la manda transgrede la ley 70 (que instituye los Sistemas de

Gestión, Administración Financiera y Control del Sector Público de la Ciudad) y lo establecido en los arts. 395 y 399 del CCAyT.

Como señala el Sr. Fiscal de Cámara, debe tenerse en cuenta que la actora persigue una reparación en virtud de la intempestiva ruptura de su vínculo laboral y que la suma adeudada reviste carácter alimentario. De allí que se encuentre "... exceptuada de la obligación de la previa inclusión presupuestaria en la proporción legal pertinente" (conf. punto IV.F de su dictamen, fs. 416 y vta.).

Por otra parte, el art. 395 del CCAyT faculta al juez a fijar el plazo de cumplimiento, que puede ser menor a los sesenta días allí previstos con carácter supletorio.

Así las cosas, corresponde puntualizar que, en caso de que el monto de condena exceda el doble de la remuneración que percibe el jefe de gobierno (conf. art. 395 *in fine* del CCAyT) –lo que se determinará una vez que se cuente con liquidación definitiva–, respecto de la porción que exceda de dicho importe deberá procederse con arreglo a los arts. 399 y 400 del citado cuerpo normativo.

Por lo expuesto, el presente agravio será admitido.

VII. Finalmente, corresponde rechazar el agravio dirigido contra la distribución de las costas.

Toda vez que el GCBA ha resultado sustancialmente vencido, resulta apropiado que cargue con las costas de ambas instancias, conforme el principio general de la derrota (art. 62 del CCAyT).

VIII. Por lo expuesto, propongo al acuerdo (i) rechazar parcialmente el recurso del GCBA, (ii) admitirlo únicamente en lo que se refiere al plazo de pago (conforme lo expuesto en el considerando VI) y (iii) declararlo desierto en lo restante. Con costas.

La jueza Fabiana H. Schafrik de Nuñez dijo:

I. Los antecedentes fácticos han quedado debidamente reseñados en el voto que antecede, por lo que a ellos me remito en honor a la brevedad.

II. Comparto la solución propuesta por mi colega preopinante en cuanto corresponderá rechazar parcialmente los agravios del GCBA, de conformidad con lo expuesto en el considerando IV de su voto, razonamiento que he tenido oportunidad de efectuar *mutatis mutandi* al votar en los casos “Lima Yanina c/ GCBA s/ Empleo Público”, sentencia del 5/5/2017 y “Vuckovic Myriam c/ GCBA s/ Empleo Público”, sentencia del 17/10/2018.

Asimismo comparto la solución alcanzada en los puntos V.1, V.2, V.3 y VI en cuanto que corresponderá desestimar por desierto los agravios del GCBA, de conformidad con las pautas emergentes del artículo 236 del CCAyT y hacer lugar al recurso únicamente en lo que se refiere al plazo de pago.

Así dejo expresado mi voto.

La jueza Mariana Díaz dijo:

I. Los antecedentes relevantes de la causa han quedado adecuadamente relatados en el considerando I del voto del juez Carlos F. Balbín, al que me remito a fin de evitar reiteraciones innecesarias.

II. En primer lugar, por razones metodológicas, conviene recordar que la señora González Otharón inició la presente acción a fin de solicitar que: a) se declare la nulidad de la resolución N°359/14 –y, también, de la notificación de ese acto– que declaró el cese de la nombrada, a partir del 25/7/14, en el cargo de Gerente Operativa Transitoria de Cambio Climático y Energía Sustentable dependiente de la Dirección General de Estrategias Ambientales de la Agencia de Protección Ambiental (en adelante, APRA); b) se la reincorpore en el puesto de trabajo mencionado; c) se le abonen los salarios dejados de percibir desde que se hizo efectiva la medida

impugnada y hasta su efectiva reinstalación; y, por último, d) se le reconozca una indemnización por despido discriminatorio –con apoyo en la ley N°20744 (en adelante, LCT)–, así como una reparación por los daños y perjuicios que dijo padecer como consecuencia de la resolución atacada.

En la decisión de grado, para lo que aquí interesa, se hizo lugar parcialmente a la presente demanda y se ordenó al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (en adelante, GCBA) que le abone a la agente, la indemnización fijada en el artículo 12 del decreto N°2182/03 –sin la reducción del cincuenta por ciento (50%) allí prescripta– a causa del despido declarado ilegítimo, el resarcimiento especial previsto en el artículo 182 de la LCT –distracto por causa de embarazo– y una compensación en concepto de daño moral. Todo ello, con más intereses de conformidad con el acuerdo plenario fijado en los autos “*Eiben Francisco c/ GCBA s/ empleo público (no cesantía ni exoneración)*”, expte. N°30370/0, sentencia del 31/5/13. Por otro lado, en aquel pronunciamiento se desestimó la pretensión de la actora respecto a la reincorporación pretendida, el pago de los salarios caídos y la invalidez de la notificación de la resolución N°359/14.

El pronunciamiento antes descripto fue cuestionado, únicamente, por el demandado.

El recurrente se agravió por entender que no se encuentra probado en la causa que el cese en el cargo que desempeñaba la actora haya tenido apoyo en el “*estado de embarazo [de la agente], con las gravosas consecuencias que ello acarrea en orden a la aplicación al caso de la ley 23.592*” (fs. 393 vuelta). En concreto, reiteró que “*tomo conocimiento del estado de embarazo de la actora con posterioridad a la fecha en que dispusiera el cese*” (fs. 393 vuelta). Asimismo, cuestionó el reconocimiento de la indemnización por despido otorgada en la decisión de grado. A ese respecto, expuso que el magistrado de grado se apartó –infundadamente– de la reparación tarifada prevista en el decreto N°2128/03 en cuanto no aplicó la reducción del cincuenta por ciento (50%) de la compensación allí dispuesta. Sumado a lo anterior, señaló que si bien la indemnización reconocida a la accionante –con el alcance mencionada anteriormente– es análoga, tal como se indicó en la decisión atacada, a la reparación determinada en el decreto N°684/09 que reglamenta el

régimen gerencial, aquella norma “*sólo le es aplicable a la [actora] a partir*” de la fecha que se la designó en el cargo de Gerente Operativa (del 27/1/12 al 29/7/14), pero no por el período anterior (del 1/2/08 al 26/1/12). Además, criticó el otorgamiento de una reparación a favor de la contraria de conformidad con lo estipulado en el artículo 182 de la LCT, por entender que esa regulación “*es ajena a las contrataciones estatales, y por tanto, manifiestamente inaplicabl[e]*” (fs. 395 vuelta). Agregó que, sin perjuicio de lo expuesto, la accionante no cumplió con la carga impuesta en el artículo 178 de la LCT –notificar y acreditar fehacientemente el estado de embarazo al empleador– a fin de que resulte procedente la compensación fijada en el artículo 182 de la LCT. También objetó la reparación fijada en concepto de daño moral, alegando que “*no se ha comprobad[o] ilicitud en el accionar de [su] mandante, ni se ha acreditado un perjuicio a la accionante*” (fs. 397 vuelta). Para finalizar, en subsidio, se quejó de la imposición de las costas a su cargo y del plazo fijado en la sentencia para el pago de la condena.

III. Antes de continuar, conviene destacar que todos aquellos puntos de la sentencia de grado que no han sido objeto de agravio se encuentran firmes y, por tal motivo, no compete a esta Alzada su revisión.

Al respecto, ha quedado consentido el rechazo de la reincorporación solicitada por la actora, del pago de los salarios caídos y, por último, del pedido de invalidez de la notificación de la resolución N°359/14, pues esa parte consintió el pronunciamiento de primera instancia.

A su vez, para el supuesto de que fracasen las críticas del GCBA acerca de que no medió en el caso una conducta ilegítima atribuible a su parte, también adquirió firmeza las pautas fijadas por el *a quo* a fin de calcular las indemnizaciones reconocidas en la decisión de grado; es decir, el período de vinculación que existió entre las partes (del 1/2/08 al 29/7/14), así como el importe de la mejor remuneración percibida por la agente [veinticinco mil setecientos cuatro pesos con treinta y dos centavos (\$25.704,32)]. Ello es así, toda vez que los cuestionamientos del demandado estuvieron dirigidos a objetar otros aspectos de la decisión de grado (v. considerando II).

IV. Dicho lo anterior, con relación al agravio del accionado relativo a que no se encontraría probado en autos que el cese de la actora en el cargo transitorio que desempeñaba haya tendido origen en el estado de gravidez de la agente, comparto lo expuesto por el juez Carlos F. Balbín en el punto IV.1 de su voto en cuanto postula el rechazo de aquel cuestionamiento.

Al respecto, el demandado se limitó a sostener que no tenía conocimiento de que la agente se hallaba embarazada al momento que dictó la resolución impugnada en la causa y, sumado a ello, que aquella medida se debió a razones de reorganización interna.

Antes de avanzar, es importante resaltar que en la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en línea con la directriz dada por la Constitución Nacional, se prevé la eliminación de todo tipo de discriminación en el ámbito laboral por causas vinculadas con la maternidad (v. arts. 11, 14 y 38).

Además, en la ley de empleo público local se dispone que las relaciones allí comprendidas “*se desenvuelven con sujeción a los siguientes principios: (...) c) Igualdad de trato y no discriminación*” (cf. art. 3°).

A su vez, en la ley N°544 también se establece que “[s]e considerará trato discriminatorio y será nula de nulidad absoluta e insanable la rescisión del contrato o la no renovación de la situación de revista en Planta Transitoria en los organismos dependientes del Gobierno de la Ciudad, de mujeres embarazadas o que estén gozando de licencia por maternidad” (cf. art. 3° del texto consolidado al 2018).

Asimismo, en la ley nacional N°23592 se determina que “[q]uien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.// A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos” (cf. art. 1°).

Respecto a la temática comprometida, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN) ha sostenido que *“la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor, y `la información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación’ (vid. Fallos: 334:1387, considerando 7°).// Para compensar estas dificultades, en el precedente citado el Tribunal ha elaborado el estándar probatorio aplicable a estas situaciones. Según se señaló en esa ocasión, para la parte que invoca un acto discriminatorio, es suficiente 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’ (conf. considerando 11).// En síntesis, si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia” (Fallos 334:1387; 337:611; entre otros).*

A su vez, es importante señalar que, frente a un despido sin causa, para que el empleador evite las consecuencias derivadas de la aplicación de la ley N°23592 debe acreditar que el trato dispensado al trabajador en cuestión no obedeció al motivo discriminatorio reprochado y, entonces, demostrar que el dispedido se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere, mientras que si la desvinculación se ha producido con invocación de causa, le basta con acreditar que dicha causa razonablemente se ha configurado (CSJN, Fallos 341:1106).

En otro orden, el Alto Tribunal tiene dicho que *“no bastaría para poner fin anticipadamente a una designación, con alegar genéricamente razones operativas, de reorganización o reasignación de funciones (...) puesto que, por el contrario, habría que especificar cuál sería el motivo concreto por el que no es posible mantener transitoriamente al agente (...). Dicha exigencia no podría ser obviada,*

aun cuando (...) se invocase el ejercicio de atribuciones discrecionales, pues como lo ha sostenido el Tribunal, dicho ejercicio no exime al órgano administrativo de verificar los recaudos que para todo acto administrativo exige la ley 19.549; obliga a una observancia más estricta de la debida motivación (Fallos: 324:1860 y los allí citados), y no puede llevar a confundir la discrecionalidad en el actuar de la Administración con la irrazonabilidad de su proceder (ver sentencia en la causa 'Schnaiderman' registrada en Fallos: 331:735)" (Fallos 334:1909).

Desde la perspectiva que brinda la normativa aplicable, así como las consideraciones formuladas en los párrafos que anteceden, toca señalar que las declaraciones rendidas en la causa –de personal que dijo desempeñarse en la APRA– dan cuenta de que la actora había comunicado verbalmente a sus superiores, previo al dictado de la resolución impugnada en autos (del 24/7/14), que se encontraba embarazada. Tal prueba también demuestran que, luego del cese de la accionante, el puesto de Gerente Operativa de Cambio Climático y Energía Sustentable de la APRA se mantuvo dentro del organigrama de la dependencia, siendo ocupado por diversos trabajadores (v. fs. 240/247).

En efecto, tales testimonios resultan contestes en que la accionante había hecho público su estado de gravidez en su lugar de trabajo y, más aún, que ese acontecimiento había sido motivo de conversaciones en el ámbito laboral en las que se encontraban presente los superiores de la dependencia involucrada.

Aquí, es oportuno destacar que la idoneidad de los declarantes, así como sus dichos relativos a que habrían prestado tareas junto con la accionante, no fue puesto en duda por la parte del demandado.

En ese contexto, en función de que las probanzas descriptas demuestran que la accionante había denunciado su estado de embarazo con anterioridad al dictado de la resolución atacada, resultaba indispensable que el GCBA explicitara los motivos que lo condujeron a dejar sin efecto el nombramiento transitorio de la agente, más aun teniendo en consideración que, en una fecha cercana (el 19/5/14) a la de la medida en crisis (del 24/7/14), la demandante había sido ratificada en el puesto que venía desempeñando desde el 27/1/02 (v. resoluciones N°18/12 y N°228/14), extremo que evidencia –tal como surge de los considerandos del primero de los actos

aludidos– que el accionado había efectuado –primero, al designarla transitoriamente y, después, al ratificarla– una evaluación favorable de la idoneidad de la trabajadora para el ejercicio del cargo.

Ello así, el demandado se limitó a señalar que la baja de la trabajadora tuvo como causa “*la reorganización interna de la APRA y con el objetivo de maximizar el rendimiento operativo del área que dirigía la actora*” (fs. 151 vuelta y 393 vuelta), soslayando acreditar cuáles habrían sido los cambios efectuados en el organismo que justificarían aquel proceder o bien en qué habrían variado las aptitudes de la señora González Otharán valoradas al momento de ser nombrada (27/1/02) y ratificada (24/7/14) en el cargo.

Los extremos antes mencionados eran imprescindibles para darle entidad a los argumentos del recurrente y, no obstante, no mereció actividad probatoria alguna.

Por los argumentos dados, toca concluir que, según la normativa aplicable y las probanzas colectadas en las presentes actuaciones, el cese de la actora en el cargo transitorio que revistaba en la APRA constituyó un acto discriminatorio con apoyo en el estado de gravidez de la agente.

En tales condiciones, como ya se dijo, corresponde desestimar los agravios bajo análisis.

V. Llegados a esta altura, y antes de ingresar en el tratamiento de los restantes agravios traídos por el demandado, toca determinar –por razones de mejor orden– el marco normativo aplicable a fin de establecer el modo de integrar la indemnización por despido y trato discriminatorio.

Para comenzar, esta Sala tiene dicho que, frente a la ausencia de previsiones legislativas específicas y según el lineamiento dado por la CSJN en la materia (Fallos 333:311; 334:398; entre muchos otros), el resarcimiento estipulado en el decreto N°2182/03 –reglamentario del régimen de disponibilidad previsto en la ley N°471– resulta suficiente, en principio, a fin de reparar la integralidad de los perjuicios causado a un trabajador por la ruptura incausada e intempestiva de la relación de empleo que vinculó a las partes [en los autos “*Otaño Claudia Elena c/ GCBA s/ cobro de pesos*”, expte. N°34149, sentencia del 26/3/13; “*Medus Rosenbrock*

Francisco Daniel c/ GCBA y otros s/ cobro de pesos”, expte. N°31602/0, sentencia del 7/6/13; *“Ortiz Nicolás Enrique c/ GCBA s/ cobro de pesos”*, expte. N°39982/0, sentencia del 11/10/13; *“Castelli Osvaldo c/ GCBA s/ cobro de pesos”*, expte. N°38.761, sentencia del 14/4/14; *“Sasturain Diego y otros c/ GCBA s/ daños y perjuicios (excepto resp. médica)”*, expte. N°45577/0, sentencia del 26/11/15; *“Vera Darío Ezequiel c/ GCBA s/ cobro de pesos”*, expte. N°C299-2014/0, sentencia del 30/11/17; *“Zanca, Adriana Silvia c/ GCBA s/ cobro de pesos”*, expte. N°44240/2012-0, sentencia del 22/2/19; *“De La Fuente Graciela c/ GCBA s/ otras demandas contra autoridad administrativa”*, expte. N°C9952-2014/0, sentencia del 22/2/19; entre otros].

Así las cosas, vale recordar que en la norma mencionada se prevé que “[l]os agentes alcanzados por las situaciones previstas en el presente régimen serán transferidos al RAD donde revistarán por un período máximo que se fija según la antigüedad en base a los años de servicio prestados efectivamente en el ámbito de la Ciudad Autónoma, con arreglo a la siguientes escala: De 1 a 10 años: seis (6) meses; Más de 11 y hasta 20 años: nueve (9) meses; Más de 21 años: doce (12) meses” (cf. art. 10). Asimismo, se establece una indemnización para los trabajadores no reubicados al término de los períodos indicados precedentemente de “*un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses de antigüedad (...) reducida en un cincuenta por ciento*” debiendo tomarse para su cálculo “*la remuneración normal, regular y permanente*” percibida por el agente (cf. arts. 11 y 12, respectivamente).

Por otro lado, conviene reiterar que en la ley N°23592 se dispone que “[q]uien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados” (cf. art. 1°).

Bajo el temperamento descripto, el trabajador que alega ante el Poder Judicial un trato discriminatorio en una relación laboral, a los fines indemnizatorios, tiene la carga de ofrecer y producir la prueba pertinente a fin de acreditar la magnitud de los

padecimientos patrimoniales y extra patrimoniales ocasionados por la medida que se reputa como persecutoria.

En suma, frente a un cese declarado ilegítimo con apoyo en una conducta discriminatoria de la Administración, el trabajador tendrá derecho a la reparación tarifada prevista en el decreto N°2182/03 (cf. arts. 10 a 12) por la pérdida del empleo, así como a la compensación del daño material y/o moral que se haya probado en la causa como consecuencia del trato persecutorio dispensado al agente. Ello así, salvo que el agente demuestre en el proceso judicial que el importe final resultante de aquellas compensaciones no garantiza el principio de suficiencia aplicable en la materia.

VI. Visto el régimen legal aplicable en la materia, corresponde abordar los cuestionamientos del demandado destinados a objetar el alcance de la condena reconocida en la instancia de grado.

Como ya se dijo, la reparación otorgada en la sentencia de fs. 354/374 vuelta producto del cese declarado ilegítimo, según el lineamiento dado por la ley N°23592, estuvo integrada por: a) la indemnización estipulada en el decreto N°2182/03, sin la reducción del cincuenta por ciento (50%) allí prevista; b) el resarcimiento especial prescripto en el artículo 182 de la LCT; y, por último, c) una suma en concepto de daño moral por los padecidos sufridos por la señora González Otharán.

Tal compensación, según el período de vinculación que existió entre las partes y la mejor remuneración que percibió la actora (extremos que se encuentran firmes, v. considerando III), asciende a la suma total de seiscientos sesenta y siete mil seiscientos ocho pesos (\$667.608).

El demandado, por su lado, crítico la decisión de grado al estimar improcedente la compensación por despido reconocida en la instancia de grado con apoyo en las pautas dadas en el decreto N°2182/03, aduciendo que el importe involucrado, de conformidad con lo fijado en el artículo 11 de aquella norma, debe reducirse en un cincuenta por ciento (50%). Además, consideró que, en lo concerniente a la indemnización especial otorgada en los términos del artículo 182 de la LCT, el régimen citado resulta “ajeno” al régimen de empleo público y, en

subsidio, planteó que la trabajadora no ha cumplido con la notificación fehaciente al empleador previo al dictado de la resolución que dispuso el cese. Por último, entendió que, en lo vinculado con el daño moral sufrido por la accionante, no se halla probado en la causa un comportamiento ilegítimo de su parte que habilite a la procedencia del ítem antedicho y, para el caso de que fracase aquella queja, alegó que su contraria no acreditó “*concretos y verdaderos*” perjuicios espirituales (fs. 399).

La accionante, en ocasión de contestar el traslado de la fundamentación del recurso del GCBA, reeditó que se encuentra verificado en autos que el despido en juego tuvo apoyo en su estado de gravidez, por lo que –en resumidas cuentas– sostuvo que el temperamento postulado por su contrario “*importaría desconocer la finalidad de la reparación, o sea el derecho (...) a una indemnización que garantice el principio de suficiencia*” (el destacado pertenece al original, fs. 406).

Ahora bien, aun al margen de la impertinencia –como regla– de soslayar la aplicación de la normativa citada en el considerando V, así como los lineamiento allí consignados, la necesidad de modificar lo decidido en el pronunciamiento de primera instancia sólo existiría frente a la acreditación ante esta Alzada de que la reparación total a favor de la accionante considerada en términos globales resulta elevada; extremo que –adelanto– no se encuentra demostrado en estos obrados.

Nótese que, como se verá a continuación, no se ha probado que el importe de la indemnización reconocida en la instancia de grado, en función de los elementos rendidos en la causa, exceda aquel que correspondería conceder a la actora –según el lineamiento expuesto en el considerando V– en concepto de, por un lado, indemnización por despido (cf. decreto N°2182/03) y, por el otro, resarcimiento de los daños y perjuicios que resultan consecuencia del trato persecutorio comprobado en autos (cf. ley N°23592).

Al respecto, el Tribunal Superior de Justicia, al revisar compensaciones provenientes de distintas fuentes legales, ha merituado su validez a partir de valorar el resarcimiento acordado en conjunto, sin priorizar el modo en que los jueces de mérito integraron los daños que componen la condena siempre que la reparación fuera acorde a la solución legalmente prevista. Ello, por cuanto “*lo que realmente interesa es permitir al damnificado permanecer en la misma situación que tenía con*

anterioridad al hecho dañoso” [mutatis mutandis, en los autos “B., C. B. s/ queja por recurso de inconstitucionalidad denegada en: `B. C. B. c/ GCBA s/ daños y perjuicios (excepto resp. médica)’”, expte. N°4245/05, sentencia del 26/4/06, voto del juez Casás y en sentido concordante con los puntos 2 y 4 de los jueces Conde y Lozano, respectivamente].

En ese sentido, además de la indemnización por despido según las pautas dadas en el decreto N°2182/03 (cf. arts. 10, 11 y 12), la prueba colectada en la causa resulta suficiente a fin de acreditar –hasta el monto de la condena otorgada en la decisión impugnada– los daños patrimoniales y extra patrimoniales padecidos por la accionante que resultan consecuencia directa del trato discriminatorio dispensado a la agente.

A esta altura, resulta provechoso recordar que la señora González Otharán desempeñaba un cargo gerencial en la APRA y había sido evaluada satisfactoriamente por su empleador en el ejercicio de tales tareas. No obstante, se produjo de modo abrupto el cese del vínculo laboral y, esa ruptura inesperada, tuvo origen en que la trabajadora comunicó en aquel ámbito que se hallaba embarazada.

Ello así, el distracto de la relación de empleo constituyó un acto discriminatorio, el que privó a la demandante –se reitera, embarazada en aquel entonces– de diversos derechos propios de aquel régimen (vgr. salario de naturaleza alimentaria, obra social, licencia por maternidad con goce salarial que estaba próxima a usufructuar, entre otros). A su vez, también debe ponderarse que la demandante, por su estado de gravidez, se vería impedida de una rápida inserción posterior en el mercado laboral en un cargo equivalente al que desempeñaba en el APRA.

Al mismo tiempo, y con relación al daño moral, debe señalarse que los presupuestos exigibles para que el rubro aludido no requiera la producción de prueba autónoma para su acreditación –pues opera *in re ipsa loquitur*– comprenden la existencia de un hecho capaz de causar perjuicios extra patrimoniales, así como que éstos, además, aparezcan como consecuencia inevitable del evento dañoso, por eso la afección moral puede presumirse y no se exige a su respecto mayor labor probatoria para la procedencia de aquel.

En el caso, la intempestiva e ilegítima desvinculación inevitablemente quedó ligada a padecimientos espirituales idóneos para alterar el bienestar de la actora; los que, además, frente al embarazo en curso, adquieren una gravedad e intensidad mayor. Deviene relevante volver a indicar que la accionante fue despidida de su empleo por el solo hecho de haber quedado embarazada e independientemente de sus aptitudes para el ejercicio del cargo gerencial comprometido.

Al respecto, las declaraciones testimoniales obrantes en la causa dan cuenta del impacto emocional que generó en la actora el cese en el cargo que desempeñaba (v. fs. 240/247).

En el contexto descripto, si bien el demandado cuestionó la procedencia de la condena de grado, sin perjuicio de lo indicado en el considerando V, no logró demostrar ante esta instancia que, según las pruebas colectadas en estos obrados, el *quantum* total de aquella reparación resulte inapropiado a fin de reparar la integralidad de los daños padecidos por la actora en virtud del despido discriminatorio en juego.

Por lo expuesto, corresponde desestimar los agravios bajo análisis en los términos aquí expuestos.

VII. Con relación al agravio del demandado acerca del plazo fijado en la decisión de grado para que abone el importe de la condena a la actora, toca efectuar las siguientes aclaraciones.

Nótese que en el CCyT, capítulo II del título XII, se prevé el régimen de ejecución de las sentencias contra las autoridades administrativas. Allí, en el artículo 395, se establece que “[l]a autoridad administrativa vencida en juicio, cuando en la sentencia no se establezca plazo de cumplimiento, dispone de sesenta (60) días computados desde la notificación de la sentencia condenatoria, para dar cumplimiento a las obligaciones en ella impuestas, salvo cuando se trate de las de dar sumas de dinero, que no sean de naturaleza alimentaria, en cuyo caso son de aplicación los artículos 399 y 400. // A los efectos de lo establecido en este artículo, están exentos de lo previsto en los artículos 399° y 400°, los créditos de naturaleza

alimentaria cuyo importe total no sobrepase el doble de la remuneración que percibe el Jefe de Gobierno”.

Bajo el lineamiento descripto, según lo decidido en la instancia de grado y los agravios introducidos por el demandado, corresponde realizar las siguientes aclaraciones.

Primero, el monto de la condena reconocida a la actora está compuesto por un crédito de naturaleza alimentaria (indemnización por despido) y por otro que, por regla, no reviste ese carácter (compensación de los daños materiales y espirituales derivados del trato discriminatorio).

Segundo, el juez de grado fijó el plazo de diez (10) días para el cumplimiento de la manda judicial, computado desde el momento en que la liquidación quedara aprobada y firme (v. fs. 374 vuelta). Ello, resultará aplicable a la porción de la condena que, como se dijo, reviste naturaleza alimentaria. Al respecto, toca señalar, por un lado, que si bien el GCBA expuso que el período establecido por el magistrado resultaría “breve” (fs. 400 vuelta), esa parte omitió demostrar cuál sería el perjuicio que aquello le ocasionaría (vgr. acompañar una constancia de la repartición pertinente en la que conste que, por el procedimiento interno que debe adoptarse en estos casos, un plazo como el cuestionado resulta exiguuo y de difícil cumplimiento para el demandado, etc.), extremo que sella la suerte adversa de su planteo. Por otro lado, el término aludido –diez (10) días– resultará aplicable a las sumas de dinero que no sobrepasen el límite contemplado en el último párrafo del artículo 395 del CCAyT.

Tercero, el daño material y moral reconocido a la actora y, de corresponder, una eventual fracción de la indemnización por despido que supere el tope señalado en el párrafo anterior, se regirán por lo establecido en los artículos 399 y 400 del CCAyT.

En consecuencia, corresponde hacer lugar parcialmente al presente cuestionamiento.

VIII. En lo referente a la crítica del GCBA sobre las costas impuestas a su cargo en la instancia de grado, toda vez que el recurrente ha resultado

sustancialmente vencido, cabe confirmar lo decidido en el pronunciamiento atacado (cf. art. 62 del CCAyT).

Los gastos causídicos de esta instancia, en atención al resultado obtenido, correrán a cargo del demandado sustancialmente vencido (cf. art. 62 del CCAyT).

IX. Por los argumentos dados, corresponde: **i)** hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por el demandado en los términos indicados en el considerando VII, rechazándolo en lo restante por los argumentos aquí expuestos; y, **ii)** imponer las costas de la Alzada al demandado sustancialmente vencido (cf. art. 62 del CCAyT).

Por lo expuesto, y habiendo dictaminado el Sr. Fiscal de Cámara, el Tribunal **RESUELVE:** i) rechazar parcialmente el recurso del GCBA, ii) admitirlo únicamente en lo que se refiere al plazo de pago (conforme lo expuesto en el considerando VI del voto del juez Carlos F. Balbín; iii) declararlo desierto en lo restante; y iv) imponer las costas al GCBA, sustancialmente vencido.

Regístrese. Notifíquese a las partes por Secretaría y al Sr. Fiscal en su despacho. Oportunamente devuélvase.

Carlos F. Balbín
Juez de Cámara
Contencioso Administrativo y Tributario
Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Fabiana H. Schafrik de Nuñez
Jueza de Cámara
Contencioso Administrativo y Tributario
Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Mariana Díaz
Jueza de Cámara
Contencioso Administrativo y Tributario
Ciudad Autónoma de Buenos Aires