



NEUQUEN, 25 de septiembre del año 2018.

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: **"LUCERO HECTOR DANIEL C/ SKANEU S.A S/ SUMARISIMO ART. 47 LEY 23551"**, (JNQLA2 EXP N° 506054/2015), venidos a esta **Sala II** integrada por los Dres. Patricia **CLERICI** y Marcelo **MEDORI** en legal subrogancia (conf. Ac. 5/2018), con la presencia de la Secretaria actuante Dra. Micaela **ROSALES** y, de acuerdo al orden de votación sorteado, el Dr. Marcelo **MEDORI** dijo:

I.- A fs. 373/378, se dicta sentencia por la que se hace lugar a la demanda entablada por Héctor D. Lucero contra SKANEU S.A., dejando sin efecto el despido del actor y haciendo lugar a la acción de reinstalación, ordenando se la efectivice en el plazo de 10 días, bajo apercibimiento de astreintes de \$200 por cada día de retraso y condenando a la demandada a abonar al actor la suma de \$ 886.526,84 en concepto de salarios caídos, con mas las costas.

Contra tal decisión, la accionada interpone recurso de apelación a fs. 386/392, expresando allí sus agravios, cuyo traslado ordenado a fs. 393, es contestado por la contraria a fs. 395/398, solicitando se declare insuficiente el recurso, desestimándose, con imposición de costas.

II.- Como primer agravio, invoca arbitrariedad en la valoración de la prueba, alegando que se omitió valorar totalmente la prueba testimonial ofrecida por su parte y también las consideraciones existentes entre los testigos ofrecidos por la parte actora, habiéndose hecho foco en prueba rendida sobre aspectos que no importan al fondo de la cuestión y que nada se dice de las testimoniales de los testigos Fraire y Peña.



Alega que ninguno de los testigos ofrecidos por la actora tenía vinculación laboral alguna con su mandante al momento de sucederse los hechos, por lo cual poco conocimiento tenían de lo que sucedía en el interior de la empresa.

Expresa que Skaneu S.A. es una empresa de apoyo para la extracción de petróleo y gas natural que sólo en forma secundaria se dedica al transporte de cargas, por lo que poco pudo haber sido el activismo que el actor asegura haber desempeñado dentro de la compañía, donde prácticamente no tenía a quien representar. Asimismo, que el actor se encontraba encuadrado en el CCT 644/12.

Califica de parcialidad tanto la declaración de los testigos propuestos por la parte actora, como la presentación del escrito (obrante a fs. 263) sobre ambas comparecencias al juzgado con la misma letrada que interviene por la parte actora.

Asimismo, califica de tendenciosas las manifestaciones volcadas en el escrito de fs. 344, presentado por los testigos Ferraiuolo y Pino invocando el carácter de secretario general y adjunto de la ACUP, solicitando a la magistrada que "se solidarice humanitariamente" con la familia del actor y de una respuesta favorable al reclamo, y revela el interés directo de los testigos al declarar.

También señala que todos los testigos tienen iniciados juicios por idénticos motivos, por lo que resultan terceros sólo en lo formal.

Como segunda queja, invoca inexistencia de despido discriminatorio e inconstitucionalidad de la ley 23.592.

Expresa que internamente el despido del Sr. Lucero tuvo motivos de organización de restructuración de la empresa que cíclicamente ante la baja de actividad requiere



prescindir de sus trabajadores, que ello de manera alguna afecta el principio de invariabilidad de la causa y que su mandante no se encuentra en la obligación de dar explicaciones al respecto y menos aun cuando cumplió con su obligación de indemnizar.

Critica que la a-quo haya hecho lugar a la demanda en los términos de la ley 23.592, cuando no se expidió sobre la declaración de inconstitucionalidad planteada por su parte.

Manifiesta que la inconstitucionalidad de la norma está dada porque se arriba a la solución esencialmente injusta que por su gravedad y consecuencias entra en conflicto con otros bienes o prerrogativas, que merece tanta tutela y preocupación por parte de la sociedad, que aquel interés que originariamente se pretendía amparar mediante la acción ejecutada.

Critica la evolución jurisprudencial acerca de la peligrosa generalización de un determinado criterio interpretativo que posibilita la reinstalación de empleados que no son delegados ni tienen tutela gremial conforme la ley 23.551, en los casos que se invoca que el dependiente ha sido objeto de una actitud discriminatorio por parte de su empleador, decisión para la cual se invoca una particular y no menos lineal interpretación de la ley 23.592.

Alega que el resultado final de este proceso es una auténtica imposición contractual, mediante la cual se obliga a alguien contratar a quien no quiere contratar y que este es el punto crítico de la interpretación que efectúa la jueza de grado respecto de la ley 23.592, que implica privar a su mandante de la posibilidad de otorgar efectos extintivos del vinculo laboral, en caso de despido, prerrogativa que el



es propia y que ha sido objeto de expreso reconocimiento por nuestro máximo tribunal en el precedente "De Luca".

Alega que de aplicarse el criterio tradicional de interpretación de la ley 23.592 y ordenara la reinstalación del reclamante, se estarían lesionando derechos de su representada de raigambre constitucional. En concreto, mediante la imposición contractual a la que se podría arribar en el marco de las presentes actuaciones, se estaría violando el artículo 14 de la Constitución Nacional por cuanto al impedírsele al empleador disponer de los medios necesarios para contratar o despedir empleados en relación de dependencia, se neutralizaría su derecho a trabajar y ejercer industria lícita, de usar y disponer libremente de su propiedad.

Por otra parte, expresa que también se estaría violando lo dispuesto por el artículo 14 bis de la CN por cuanto se le estaría otorgando a un trabajador estabilidad absoluta, situación que choca con el sistema de estabilidad relativa impropia que adopta nuestra carta magna.

Por ello es que se opone a la reinstalación ordenada en la instancia de grado, solicitando sea revocada tal decisión.

Como tercer agravio (que erróneamente se enumera quinto), apunta a la violación de la estabilidad impropia y a la vulneración del derecho constitucional de libertad de contratar, alegando que la a-quo, ha otorgado al actor con su decisión una protección vitalicia en los términos de la Ley 23.592, sumándose a ello la incorrecta interpretación señalada en las normas constitucionales, por el sólo hecho de formar un grupo informal de trabajadores, lo que implica sin más establecer una estabilidad absolutísima, lo cual resulta inadmisibles en el empleo privado.



III.- Ingresando al estudio de los agravios, anticipo que a los fines de la tarea interpretativa y de aplicación de las normas para atender los agravios de la demandada habré de seguir aquellas argumentaciones de las partes que resulten conducentes y posean relevancia para decidir el caso conforme los puntos capitales de la litis, y así lo dicta de nuestro Máximo Tribunal (CSJN-Fallos 258:304; 262:222; 265:301; 272:225; Fassi Yañez, "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, Comentado, Anotado y Concordado", T° I, pág. 824, Edit. Astrea). A su vez, que se considerarán aquellos elementos aportados que se estimen conducentes para la comprobación de los hechos controvertidos, atento a que no es obligación del juzgador ponderar todas las pruebas agregadas, sino únicamente las que estime apropiadas para resolver el conflicto (CSJN-Fallos 274:113; 280:3201; 144:611, autores y obra citados, pag. 466).

Con relación a los agravios respecto de la prueba testimonial, sostuve en la causa "Salinas" (JNQLA2 EXP N° 502919/2014, Sala 3 del 17/04/2018), que;

*"De manera coincidente la jurisprudencia que he citado en la causa **"Padilla Raúl Horacio c/ Trevisan Luisa Beatriz s/ despido por otras causales"** (Expte. n° 414736/2010, esta Sala):*

***"El juez debe apreciar la prueba testimonial sobre las reglas de la sana crítica y las circunstancias y motivos que corroboren o disminuyan la fuerza probatoria de las declaraciones, que está vinculada con la razón de sus dichos y particularmente con las explicaciones acerca del conocimiento de los hechos".**(sala c, 21.7.78, "Lamanuzzic/ Michele"; sala a, 23.8.00, "Dispelco SRL c/ Tecnocomp. Y otros s/ ordinario")."* (Autos: Apel Bernardo c/ Sacimie Soc. en Comandita por Acciones s/ Quiebra- Sala: C - Mag.: Anaya - Caviglione Fraga - Quintana Teran - fecha: 30/08/1984-ldt)".



Sentado ello, advierto que la demandada invoca arbitrariedad en la valoración de las declaraciones de los testigos que fueron propuestos por el actor, mas sin fundamentar tal calificación, lo cual obstaculiza la admisión de tal queja.

Sin perjuicio de ello y en cuanto a la manifestación de que los testigos Pino, Ferraiuolo y Paredes no eran compañeros de trabajo del actor, contrariamente a lo sostenido por el apelante, en nada pone ni quita a los fines de probar los hechos alegados por el actor, ya que aquéllos testigos resultaron compañeros de "la actividad sindical del actor" y las circunstancias que rodearon tales actividades y su despido y la circunstancia de que Ferraiuolo tenga iniciada causa laboral contra su empleadora, no importa "per se" la demostración de un interés directo en este pleito, ya que por otra parte, no se sabe si los autos mencionados a fs. 163 y vta., se corresponde con el testigo y tampoco la causa que eventualmente hubiera originado aquel distracto, ya que conforme la video filmación, el testigo no fue interrogado al efecto en la audiencia celebrada, pese a encontrarse presente el letrado de la demandada.

Por otra parte, considero que el escrito (de fs. 263), que presentaron los testigos propuestos por el actor de ninguna manera puede importar intencionalidad en sus declaraciones por el sólo hecho de haber comparecido con la letrada del actor, tanto más cuando de su contenido surge claramente que se notificaron en forma personal de la audiencia fijada en autos y así fue proveído a fs. 264.

Tampoco advierto la intencionalidad en la nota de fs. 344, suscripto por los Sres. Ferraiuolo y Pino, en atención a que sus manifestaciones no han sido efectuadas en forma personal sino en representación de una persona jurídica,



como resulta ser la Asociación de Camioneros Unidos, todo lo cual sella el resultado adverso de estas quejas.

IV.- La misma suerte correrá el agravio por la admisión del despido discriminatorio, en los términos de la ley 23.592.

Al respecto, recientemente, en la causa "Castro" (expte. N° 445818/2011, Sala 3 del 19/04/2018, entre tantas otras), sostuve que:

"D.- Evaluando la crítica que dirige el actor a la sentencia en punto a rechazar que el despido resulte alcanzado por la tutela específica de la Ley Antidiscriminatoria N° 23.592 ("Adóptanse medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional") estimo oportuno citar que la discriminación es un acto que en tanto generador de lesiones a bienes patrimoniales y extrapatrimoniales que titulariza una persona humana, constituye un ilícito contractual que impone su reparación (art. 1° de la ley citada), excediendo la tarifa legal que regula la ley de Contrato de Trabajo, limitada al perjuicio material por la pérdida del contrato de trabajo".

"En este contexto, no todo despido es discriminatorio; por ende, cuando se invoca la existencia de tal agravante se requiere de la máxima precisión posible en el relato de los hechos de los cuáles surgiría la real razón de la ruptura del vínculo laboral, al involucrar la concurrencia de los recaudos que justifican la reparación del daño ilícitamente generado en el ámbito contractual".

"Conforme lo reseñado y los términos en que quedó planteado el agravio, se debe resolver si la situación generada entre el actor y la demandada encuadra en las prescripciones de la Ley 23.592, de modo tal que habilite la



condena a indemnizar con fundamento en esa norma legal y dejar sin efecto el acto discriminatorio".

Que en casos como el presente, en que se invoca la violación de garantías de orden constitucional como es la no discriminación y a no sufrir represalias en el ámbito laboral, las pruebas producidas para tener por configurado la infracción legal deben ser analizadas desde la perspectiva señalada por la Suprema Corte en la causa "Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de abogados de la Capital Federal s/ amparo", 15/11/2011, Fallos 334:1387), resultando oportuno citar transcribiendo sus aspectos centrales:

"...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"

"...la doctrina del Tribunal, no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido. Tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado."

Reitera en la materia el Tribunal Címero en "S., M. G. y otros c. Tadelva SRL y otros s/amparo", 20/05/2014, L.L. 10/06/2014, 7 P.q.-S, ED 01/07/2014, Sup. Const. 2014, 85, AR/JUR/15946/2014):



"Que cabe recordar 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 7º)."

"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..."

"Que si bien esta Sala III ha seguido tal doctrina para concluir en la condena a la empleadora que incurre en actos discriminatorios en los autos "ELECTROMONTAJES BADIA S.R.L. C/ ALVAREZ JOSE FAUSTINO S/ CONSIGNACIÓN" (EXP Nº 434356/2010 - Sent. 21.12.2017), y aún reconociendo el esfuerzo argumentativo del recurrente, lo cierto es que el actor en el caso no logró evidenciar la existencia de aquellos indicios para activar la citada carga procesal de la empleadora, fundamentalmente en cuanto a que



ésta debió prever en su organización la existencia de lugares de trabajo adecuados susceptibles de ser cubiertos por dependientes que se encuentren en la condición de salud aquí acreditada".

"Que el principio de "prueba compartida" y la existencia de la carga de incorporar "indicios" cobran relevancia para quien debe analizar las probanzas existentes en los autos en los que se discute que se haya configurado un trato discriminatorio".

"Mabel De Santos define al indicio como todo hecho conocido del cual se deduce, mediante una operación lógica basada en normas generales de la experiencia o principios científicos o técnicos especializados, la existencia o inexistencia de otro hecho desconocido (La prueba judicial. Universidad. Buenos Aires - Argentina, 1994 p. 671)".

"Que a tenor del marco fáctico y jurídico esbozado, cabe partir de que la prueba colectada no desvirtuó la mecánica del accidente laboral tal como lo describe el perito médico, para inferir que su acaecimiento estuviera motivado en déficit alguno en las medidas adoptadas o falta de elementos de seguridad, así como que la empresa ocultara el episodio demorando la oportuna asistencia médica, para atribuirle responsabilidad aún por negligencia."

Trasladando estos conceptos al caso de autos, considero que de la prueba producida surgen hechos que configuran serios indicios en cuanto a que el despido del actor fue consecuencia de su actividad sindical.

En efecto, de las declaraciones de los testigos Ferraiuolo, Pino y Paredes (videofilmadas), surgen que el actor ejerció en su lugar de trabajo una actividad sindical dirigida a la creación de un nuevo sindicato (ACUP),



interviniendo con él en su formación los dos primeros testigos, y más allá de que los tres estuvieron en reuniones al efecto con personal de la empresa Skaneu S.A., resultan coincidentes en que la empleadora a través de la presencia del supervisor Luis Moreira, tenía conocimiento de las reuniones en las que intervenía el actor con el objeto de captar avales y afiliados al sindicato a formarse.

Por otra parte, no obstante que el apelante no especificó cuál fue el contenido omitido de las declaraciones de los testigos Peña y Freire (videofilmadas), creo que ambos testimonios más que controvertir los hechos hasta aquí acreditados, los refuerzan.

Así, Peña gerente de relaciones laborales, manifestó respecto de la actividad sindical del actor, que no recordaba "si fue previa" pero que **"había llegado alguna comunicación de alguna actividad** de un sindicato y que no tienen que ver exactamente con la actividad que desarrolla la compañía". Tal afirmación, coincide con la documental (misivas) que fuera recibida por la demandada y señaladas por la a-quo, donde el actor, le informa que resultó designado Secretario de Organización de la Asociación Camioneros Unidos del Petróleo (ACUP) de la Republica Argentina y que iniciaran los trámites de inscripción gremial.

Por su parte, Freire, gerente y presidente de Skaneu S.A., fue contundente al responder en forma negativa que el despido del actor no obedeció a restructuración de la empresa, lo cual derriba la estrategia defensiva de la empleador.

También quedó acreditado que la empresa tenía conocimiento de las reuniones llevadas a cabo para tal fin, a través del supervisor Moreira y además, que recibió la comunicación de la designación del actor como Secretario de



Organización, conforme surge de las CD obrante a fs.95 y prueba informativa de fs. 295/302 y fs. 328/331, fundando la Asociación de Camioneros Unidos (ACUP), que contaba a la fecha del despido con acta fundacional (obranete a fs. 1/7).

La sumatoria de todos estos hechos importa la admisión de indicios razonables en cuanto a que el despido obedeció a cuestiones de actividad sindical, dentro del contexto de la ley 23.592, indicios que la demandada, tal como ya he señalado, no logró descartar con su actividad probatoria.

Así, considerando que toda la prueba producida ha sido valorada conforme las reglas de la sana crítica prevista en el art. 486 del Código Procesal, es que coincido con el criterio de la magistrada, en cuanto a la inclusión del despido dentro del alcance de la ley 23.592..

V.- A los fines de abordar la omisión invocada respecto del planteo de inconstitucionalidad de la ley 23.592, advierto que de la lectura de los fundamentos expuestos en el pto. IX) de fs. 158/162 vta., surge que la pretensión del apelante fue más que nada, cuestionar la procedencia de la reinstalación en el puesto de trabajo en el marco de la ley 23.592 y, si bien no lo declara expresamente la magistrada, al pronunciarse sobre la procedencia de tal reinstalación solicitada se expide sobre la constitucionalidad de la medida conforme surge de fs. 376 y vta., razón por la que no considero que efectivamente se haya omitido tal pronunciamiento.

Respecto al tema de la reinstalación y más allá de que el apelante no se hace cargo de las razones expuestas por la magistrada para decidir favorablemente la reinstalación solicitada, diré que comparto el criterio de la Sala 2, en



autos "Torres" (Expte. N° 448.839/2011, del 11/06/2015), en cuanto sostuvo que:

"III.- Vamos ahora a las consecuencias del despido discriminatorio.

"La demandada se queja por la orden de reinstalación del actor en su puesto de trabajo, argumentando que ello violenta la libertad de contratación que le asiste (arts. 14 y 19 de la Constitución Nacional)."

"No dejo de reconocer las implicancias que tiene la orden de reinstalación en el puesto de trabajo, como así también que las opiniones doctrinarias no son pacíficas sobre este aspecto".

"La opinión de la minoría de la Corte en "Alvarez c/ Cencosud" sostiene que "...la libertad de contratar integra en nuestro ordenamiento el complejo de la libertad como atributo inherente al concepto jurídico de persona, y -en principio- comporta la posibilidad de elegir la clase de comercio que más conviniese a su titular y la de ejecutar los actos jurídicos necesarios para el ejercicio de ese comercio".

"En el ámbito del contrato de trabajo esta libertad de contratar se encuentra reglamentada por normas de carácter imperativo que generan restricciones al contenido de la relación laboral, es decir, a las condiciones a las que está sujeta la relación".

"Así, establecido el vínculo contractual, tanto las bases como la forma en que el trabajo ha de realizarse y como habrán de ser resueltos los conflictos que se susciten durante su prestación, no están librados a la voluntad de las partes sino a la reglamentación que dicte el poder público, en cumplimiento de los deberes de justicia distributiva y el fin inmediato de la autoridad, que es el establecimiento y resguardo del orden público y de la paz social."



"Sin embargo, esta reglamentación no alcanza, salvo en casos excepcionales, a la facultad de contratar o de no hacerlo y, en su caso, de elegir con quién. Al respecto, la garantía constitucional de la libertad de contratar incluye su aspecto negativo, es decir, la libertad de no contratar, que es un aspecto de la autonomía personal a la que todo ciudadano tiene derecho (art. 19 de la Const. Nac.), y un supuesto del derecho a ejercer una industria lícita (art. 14 de la Const. Nac.)".

"José Luis Ugarte y Sebastián Coppoletta (*"Discriminación laboral, ponderación y jus cogens. Análisis crítico de la calificación del derecho a la no discriminación como jus cogens en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en Alvarez c/ Cencosud"*, Revista de Derecho Laboral, Ed. Rubinzal-Culzoni, T. 2014-1, pág. 61) critican la decisión de la mayoría del Alto Tribunal en cuanto dispone, como regla, la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo como reparación frente al despido discriminatorio. Sostienen los autores citados que "...calificar a la reinstalación como el remedio siempre aplicable ante la determinación del despido como discriminatorio implica crear una jerarquización abstracta, un principio de jus cogens por vinculación directa al principio de no discriminación y, como tal, inderogable. Ya no hay posibilidad de un juicio de ponderación de derechos constitucionales en cada caso pues, así presentada, la reinstalación del trabajador discriminado es un derecho invencible. Y se pregunta Gil Domínguez: "¿Dónde se ubica la libertad de contratación en este contexto?...".

"...la reinstalación del trabajador en su puesto dista mucho de ser una costumbre de Derecho Internacional general aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto. Y por lo tanto, no es apropiado



relacionar directamente la jerarquización de la reinstalación con la jerarquización del principio de no discriminación.

"En materia de reparación ante una violación de derechos humanos, el principio es la reparación en especie, volviendo las cosas a su estado anterior. Evidentemente, este es el método de reparación preferido y deseable pues no se debe tratar la materia de reparación de la dignidad de la persona como un sistema de indemnización de daños y perjuicios propia de la responsabilidad civil. Pero, aún así, ello no es excluyente de otros métodos. Y así en materia de despido discriminatorio, la reinstalación es una alternativa en un menú de remedios, y no la única consecuencia posible de la declaración del despido como discriminatorio".

"Esta entiendo que es, en definitiva, también la posición asumida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En la causa "Acevedo Jaramillo y otros vs. Perú" - sentencia del 7 de febrero de 2006- la Corte ha explicado que, en materia de derechos humanos, las reparaciones son medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza y su monto dependen de las características de la violación y del daño ocasionado en los planos material e inmaterial, debiendo guardar relación con las violaciones declaradas en la sentencia. En ese mismo fallo la Corte ordena el cumplimiento de las sentencias que disponen la reinstalación de los trabajadores en sus puestos de trabajo, y ante la persistencia del incumplimiento es el Estado quién está obligado a restablecer en dichos puestos a las víctimas y, si esto no fuera posible, a brindarles alternativas de empleo que respeten las condiciones, salarios y remuneraciones que tenían al momento de ser despedidos, y sólo ante la imposibilidad de concretar la reposición de los trabajadores en sus puestos de trabajo u otros, determina el pago de una indemnización pecuniaria."



"Igual criterio sustentó la CIDH en la causa "Baena, Ricardo y otro vs. Panamá" (sentencia del 2 de febrero de 2001)."

"De los precedentes señalados se sigue que la CIDH otorga alternativas a la orden de reinstalación en el puesto de trabajo. Si la patronal accede se procede a la reincorporación del trabajador; caso contrario se coloca en cabeza del Estado la ubicación laboral del damnificado en condiciones similares a las que tenía antes del acto discriminatorio, y ante la imposibilidad de implementar esta alternativa se habilita la reparación económica."

"No obstante ello, que aparece como la forma más adecuada de armonizar los derechos en contradicción, la decisión que se adopte debe guiarse, por razones de economía procesal, por la doctrina mayoritaria de la Corte Suprema de Justicia de la Nación plasmada en el ya citado precedente "Álvarez c/ Cencosud", y ratificada en la causa "Cejas c/ Fate S.A." (sentencia del 26/3/2013, LL on line AR/JUR/175/2013).

En función de los conceptos expuestos, coincido con la decisión de la a-quo, en cuanto a la procedencia de la reinstalación, atento la existencia de despido discriminatorio, y en la modalidad ordenada, conforme la doctrina mayoritaria de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa "Álvarez c/ Cencosud" y ratificada en la causa "Cejas c/ Fate S.A.", ya referenciadas.

VI.- Por las razones expuestas, propongo al Acuerdo, se rechace el recurso de la demandada, confirmándose la sentencia dictada a fs. 373/378 en todo lo que ha sido motivo de recurso y agravios. Con imposición de costas de Alzada a la demandada atento su calidad de vencida (arts. 17 y 54 ley 921) y regulación de los honorarios profesionales en base a lo dispuesto por el artículo 15 de la ley 1594.



La Dra. Patricia CLERICI dijo:

Por compartir los fundamentos vertidos en el voto que antecede, adhiero al mismo.

Por ello, **esta Sala II**

RESUELVE:

I.- Confirmar la sentencia dictada a fs. 373/378., en todo lo que ha sido materia de recurso y agravios.

II.- Imponer las costas de Alzada a la demandada, atento su calidad de vencida (conf. arts. 17 y 54, ley 921).

III.- Fijar los honorarios de los profesionales intervinientes en un 30% de los que oportunamente se determinen por su actuación en la primera instancia (art. 15, ley 1594).

IV.- Regístrese, notifíquese electrónicamente y, en su oportunidad, vuelvan los autos a origen.

**Dra. PATRICIA CLERICI - Dr. MARCELO MEDORI
Dra. MICAELA ROSALES - Secretaria**