

## Despido Discriminatorio Osde Acoso Sexual Ley 23 592 Reparacion Plena Reinstalacion Del Trabajador

### JURISPRUDENCIA

Despido. Despido discriminatorio. OSDE. Acoso sexual. Ley 23.592.

Reparación plena. Reinstalación del trabajador      Se revoca el pronunciamiento apelado y se invalida el despido dispuesto a una trabajadora por estimarlo discriminatorio al haber mediado acoso sexual, disponiéndose -como parte de la reparación plena- la reinstalación a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía con anterioridad al cese dispuesto por la patronal, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 1740 del Código Civil y Comercial de la Nación.      En la ciudad de Corrientes, a los veintiseis días del mes de febrero de dos mil dieciocho, estando reunidos los señores Ministros del Superior Tribunal de Justicia, Doctores Fernando Augusto Niz, Alejandro Alberto Chaín, Eduardo Gilberto Panseri, Luis Eduardo Rey Vázquez, con la Presidencia del Dr. Guillermo Horacio Semhan, asistidos de la Secretaria Jurisdiccional Dra. Marisa Esther Spagnolo, tomaron en consideración el Expediente N° EXP - 87748/13, caratulado: "D. M. E. C/ ORGANIZACION DE SERVICIOS DIRECTOS EMPRESARIOS (O.S.D.E.) Y/O Q. R. R. S/ DESPIDO". Habiéndose establecido el siguiente orden de votación: Doctores Fernando Augusto Niz, Eduardo Gilberto Panseri, Luis Eduardo Rey Vázquez, Alejandro Alberto Chaín y Guillermo Horacio Semhan.      EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA SE PLANTEA LA SIGUIENTE: CUESTION ¿QUÉ PRONUNCIAMIENTO CORRESPONDE DICTAR EN AUTOS?      A LA CUESTION PLANTEADA EL SEÑOR MINISTRO DOCTOR FERNANDO AUGUSTO NIZ, dice:      I.- Vienen a conocimiento del suscripto estas actuaciones para decidir el recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto por la parte actora (fs.723/732 y vta.); contra la sentencia definitiva pronunciada por la Excma. Cámara de Apelaciones Laboral de esta ciudad de Corrientes, capital (fs.696/720 y vta.), que y en lo concerniente a esta instancia extraordinaria, rechaza la pretensión ejercitada al demandar de declarar la nulidad del despido dispuesto por OSDE, por discriminación, consecuentemente, desestima la reinstalación o reingreso de la reclamante a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía con anterioridad al cese y los salarios caídos desde su despido y hasta la reincorporación a su puesto laboral.      II.- La parte recurrente satisface los recaudos formales previstos por la ley 3540. Por consiguiente, corresponde dirimir la cuestión sustancial sometida a decisión.      III.- La Cámara tuvo como premisa firme la siguiente: la decisión de despedir sin causa a la actora de la empresa OSDE fue adoptada por el entonces Gerente Sr. Domínguez quién tenía poder de decisión para ello, resolución que además de inmotivada, encubrió un acto discriminatorio después que durante meses esta persona acosó psicológicamente a la Sra. D. (acoso sexual), y al no poder consumarlo, tomó la decisión de extinguir el vínculo laboral que la misma mantenía con la firma accionada.      A partir de allí, citó el sentenciante diferente normativa nacional (art. 16 de la Constitución Nacional; ley 23592; art. 81 LCT) e internacional (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación racial -aprobada por ley 17.722-; Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -aprobada por ley 23.179-; Declaración Americana de los Derechos del Hombre; Declaración Universal de Derechos Humanos -Arts. 7 y 23-; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -aprobado por ley 23.313- y la Convención Americana sobre Derechos Humanos -Pacto de San José de Costa Rica, aprobada por la ley 23.054), destinadas a proteger el pleno ejercicio, sobre bases igualitarias, de los derechos y garantías consagradas constitucionalmente y que obligan a quien por cualquier motivo vulnere o menoscabe esos derechos, a dejar sin efecto el acto discriminatorio y reparar el perjuicio material y/o moral sufrido por la víctima. Asimismo, cita doctrina y jurisprudencia que avala el derecho de la víctima a reclamar los daños y perjuicios en situaciones como las aquí debatidas, esto es la prueba del acoso sexual por parte de un superior jerárquico en relación a la actora que derivó en un despido discriminatorio.      Compartió también con el juez que intervino en primera instancia el hecho que la demandada tuvo conocimiento de la situación de acoso desde el primer momento, demostrado no solamente con el importantísimo testimonio del Sr. Jorge Armando Gallardo (conf. fs. 383 y vta.), médico auditor de OSDE desde 1997; sino porque finalmente tomó la resolución la accionada de despedir al gerente Domínguez con expresión de causa por el acoso sexual denunciado por la Sra. D., corroborado por otras empleadas y ex empleadas de la misma filial, víctimas del proceder indecoroso de aquél.      Ahora bien, a la hora de ponderar el reclamo actoral negó la pretensión de declarar nulo el despido y la reinstalación de D., como el pago de salarios caídos, confirmando la sentencia del primer juez a pagar daño moral.      A tal fin, apreció que el despido ocurrió el 28.09.11; que la acción se entabló el día 15.03.13 después de 18 meses de la extinción del vínculo laboral y a la fecha de emitir su fallo transcurrieron seis años de la extinción lo que generaría incomodidad, malestar o estado de violencia para la Sra. D.; también que el despido discriminatorio no se encuentra específicamente previsto en el ordenamiento laboral, como tampoco lo relacionado con el ejercicio de la respectiva acción de nulidad; y que la decisión debe compatibilizarse con las normas de orden

superior como el art. 14, 14 bis, 17 y 33 de la C.N. lo que requiere se analice si es jurídicamente exigible en forma compulsiva el restablecimiento de un vínculo de naturaleza contractual sin que la condena prevea la posibilidad que la resistencia del empleador sea sancionada de un modo que implique el mantenimiento forzoso y por tiempo indefinido de una relación que, por ser de naturaleza contractual, necesariamente debe derivar de la autonomía de la voluntad. Luego de fundar su postura en doctrina, de considerar que la estabilidad propia sólo corresponde a empleados públicos, desestimó la nulidad del despido, la reinstalación y pago de salarios caídos, confirmando el monto por daño moral. IV.- Tacha la recurrente de arbitraria la sentencia de Cámara; a la vez, de exiguo el monto por daño moral. Critica la consideración vinculada al tiempo transcurrido desde que fue despedida la actora hasta el inicio de la demanda, lo cual violenta a su entender lo consagrado en el art. 12 de la L.C.T.; como los aspectos procesales de la reincorporación evaluados en origen, sin ser posible se invoque la libertad de contratación para convalidar un despido dispuesto en las condiciones evaluadas en este proceso. Expone su postura en cuanto a la disolución contractual aquí examinada, la fundamenta en derecho, como en doctrina y jurisprudencia y pide se la declare nula. En adelante, se explaya en cuanto a los salarios caídos reclamados desde que dejó de prestar servicios, hasta su efectiva reincorporación. Finalmente, recurre el monto admitido por el daño moral, por exiguo (18 salarios, \$ 131.061,78); solicitando su elevación por lo menos a la suma de \$500.000 (Pesos quinientos mil). Motiva su pretensión en los hechos que relata. V.- El caso venido a decisión de este Superior Tribunal de Justicia se limita a verificar si resulta o no ajustada a derecho la solución del sentenciante quién luego de tener por acreditada la existencia de un despido discriminatorio, rechazó la declaración de su nulidad y la consecuente reinstalación, no siendo materia controvertida en esta instancia extraordinaria que la disolución sin causa del contrato de trabajo que unió a la actora con la demandada O.S.D.E. fue originada por uno de sus Gerentes, encubriendo la figura del acoso sexual al que sometió a la actora y que por no lograr efectivizarlo causó su despido. VI.- En ese entendimiento, deviene preciso señalar que el desarrollo argumental del pronunciamiento recurrido partió de aquellas premisas. Particularmente, que el despido sin causa obedeció a un "acto discriminatorio" en perjuicio de la Sra. D., encuadrable en el marco normativo nacional e internacional que transcribí en el Considerando III y citara el inferior. Se aprecia, sin embargo, como bien expone el recurrente, que a la hora de evaluar la consecuencia que acarrea la existencia de un acto discriminatorio, soslaya el "a-quo" la solución jurídica que al caso corresponde, esto es la invalidación del despido y la consecuente resolución de ordenar la reinstalación de la actora a su lugar de trabajo en las mismas condiciones que las vigentes al tiempo de la disolución, provocando fisuras en el bloque normativo integrado por preceptos locales e internacionales que el mismo tribunal cita. VII.- El derecho a la no discriminación es un derecho humano fundamental. Y la ley prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad (art. 17, L.C.T.). Se considerará que existe trato desigual reprobado constitucional y legalmente (arts. 16 de la C.N. y 81 de la L.C.T.) cuando el empleador produzca discriminaciones arbitrarias fundadas en aquellas razones. La prohibición de trato discriminatorio es una manda legal (art. 17 y 172 de la L.C.T.) y constitucional (arts. 14 bis y 16 de la C.N.), censurada además por los tratados internacionales invocados por el propio tribunal de grado, no siendo menos cierto que la ley 23.592 conocida como Ley Antidiscriminatoria regula las consecuencias del ejercicio de actos discriminatorios en tanto y en cuanto prevé expresamente la posibilidad de hacer cesar su realización. En efecto, el art. 1 prescribe frente a quién 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, la obligación, a pedido del damnificado, de dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. Y siendo que esta ley resulta aplicable a las relaciones laborales (como lo resolviera la Corte Suprema de Justicia de la Nación según comentaré más adelante) y en autos la actora expresamente solicitó el cese de los efectos del acto discriminatorio sufrido, corresponde, como bien lo pidió, su reinstalación, declarando la invalidez o lo que es lo mismo restar eficacia extintiva al despido sin causa, desde que, en verdad, fue dispuesto por el empleador con base en una causa expresamente prohibida por las normas constitucionales, internacionales y legales nombradas, circunstancia que justifica la ajeneidad de la controversia objeto de esta litis al sistema de estabilidad relativa impropia previsto en la Ley de Contrato de Trabajo, sistema que no se agrieta con lo aquí decidido, frente al ejercicio por el empleador de un acto prohibido por el ordenamiento jurídico positivo vigente. La no discriminación, insisto, es un derecho humano fundamental y su vulneración provoca que las normas protejan más intensamente a la víctima que la padece, garantía o salvaguarda que se traduce en la reinstalación de la trabajadora como consecuencia de la ineficacia de la desvinculación laboral dispuesta por la patronal a través de quién tuvo el poder para hacerlo, su ex gerente, habiendo arribado estas cuestiones fácticas firmes a esta instancia, como el conocimiento oportuno de O.S.D.E. de la situación de acoso que experimentó la accionante. VIII.- Acerca del tema en debate se expidió el más Alto Tribunal de la Nación en la causa A. 1023. XLIII: "Álvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud SA s/ Acción de amparo", fallada el 7-XII-2010. En este precedente se consideró procedente la aplicación de la ley antidiscriminatoria 23.592 a la relación de trabajo privada, enfocando la cuestión a través del principio de igualdad y prohibición de discriminación cuyos alcances

fueron cubiertos bajo la luz del derecho constitucional e internacional de los derechos humanos. En punto al conflicto entre derechos fundamentales antes aludido, se ponderó que la reinstalación del trabajador víctima de un despido discriminatorio es compatible con el derecho a contratar y ejercer industria lícita previsto en el art. 14 de la Constitución de la Nación. Decisorio que se apotocó en tres argumentos fundamentales: 1°) Ubicando las cuestiones antes señaladas en el terreno del derecho constitucional de los derechos humanos, se consideró que su examen y solución confluyen en una indagación sobre el contenido del principio de igualdad y prohibición de discriminación y el fundamento de éste, la dignidad de la persona humana, para luego evaluar su proyección, tanto sobre la ley 23.592 cuanto sobre el terreno de la relación laboral y el derecho a trabajar "... mayormente cuando en todos estos ámbitos jurídicos se ha producido una marcada evolución legislativa y jurisprudencial..." (cons. 3°, primer párrafo). 2°) En tal esquema y luego de destacar la profundización que tuvo el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación en nuestra Constitución Nacional a través de la incorporación -en el art. 75 inc. 22- de los distintos instrumentos integrantes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos que cita, junto con lo dispuesto por el Convenio 111 de la OIT sobre "Discriminación en materia de Empleo y Ocupación" y en seguimiento de la Opinión Consultiva 18/03 -Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados adoptada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos - el Alto Tribunal estableció que tal postulado se eleva y pertenece al orden del ius cogens (cons. 3°, párrs. 2 y 3; cons. 4°, párrs. 1 y 2). 3°) Dimensionada así la cuestión y luego de señalar las notas de imperatividad y los efectos erga omnes que conforman al derecho de gentes, la Corte de la Nación señala que el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación resulta "... uno de los estándares más fundamentales de la comunidad internacional, produciendo, a su vez, un efecto disuasivo, por cuanto señala a todos los miembros de dicha comunidad y a los individuos sometidos a las jurisdicciones estatales, que el principio exhibe un valor absoluto del cual nadie puede desviarse..." (cons. 4°, párrs. 2 y 3). Luego de este posicionamiento sobre la temática y ya en perspectiva de las cuestiones planteadas, relaciona tres órdenes de razones para descartar la tesis que pregona la inaplicabilidad de la ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo, a saber: a) Combinando una concepción material y finalista de la norma, se sostiene, mediante una argumentación en contrario, que nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique que la misma no deba aplicarse a la relación de trabajo. b) a su vez, ya con decidida convicción sobre el ámbito de aplicación de la prohibición en cuestión, con cita de un voto del juez García Ramírez (CIDH, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, párr. 20) se expresa que "... la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia que funcionarían como santuarios de infracciones: se reprueba en todos los casos...". c) En tercer lugar, se integra el razonamiento con el ámbito propio del derecho laboral vislumbrando desde allí la sustantividad especial del vínculo que se genera en tal orden y la razonabilidad de enfocar el mismo desde las normas que prohíben la discriminación. Por lo tanto, y en punto a los cuestionamientos relacionados por la Cámara con la colisión con la libertad de contratar, y como lo anticipé, la Corte Federal sostuvo, luego de una ponderación de los derechos en pugna, que no puede verse incompatibilidad alguna entre la reinstalación del trabajador víctima de un despido discriminatorio y el derecho a contratar y ejercer toda industria lícita del art. 14 de la Constitución nacional. IX.- A propósito, oportuno resulta transcribir el voto del Dr. Juan Carlos Hitters al pronunciar sentencia la Suprema Corte de Justicia en la causa: "Sffaeir, carolina c/ Cooperativa Eléctrica de Chacabuco Limitada (CECH) s/Despido" el 08 de agosto de 2012. Destacó los siguientes fundamentos expresados al respecto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación: a) la reinstalación guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación (restitutio in integrum) de los daños irrogados. Con cita de la obra de Dinah Shelton, Remedies in International Human Rights Law, se señala que "El objetivo primario de las reparaciones (remedies) en materia de derechos humanos, es preciso destacarlo, debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación; esta última sólo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado. El intercambio de violaciones de derechos humanos con dinero, además, entraña un conflicto con el carácter inalienable de aquéllos" (cons. 8°, primer párrafo, parte primera). b) Con el apoyo de una opinión del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas respecto de la interpretación del art. 6 de la Directiva 76/207/CEE (9-II-1976) -por la cual los Estados Miembros debían introducir en su ordenamiento jurídico las medidas necesarias para que cualquier persona que se considerara perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato pudiera hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional- se señaló que dicho tribunal entendió que ello requería "medidas apropiadas para restablecer dicha igualdad cuando no ha sido respetada", que debían "garantizar una protección jurisdiccional efectiva y eficaz y surtir un efecto disuasorio real frente al empresario", enfatizándose que, en el supuesto de un despido discriminatorio (art. 5.1 de la Directiva), una de las modalidades para restablecer la situación de igualdad se presentaba cuando la persona discriminada "recupera su puesto de trabajo" (cons. 8°, primer párrafo, parte segunda). c) A través de una interpretación evolutiva y signada en el principio pro homine, se resalta que "... sólo un entendimiento superficial del art. 14 bis llevaría a que 'la protección contra el despido arbitrario' implicara una suerte de prohibición

absoluta y permanente a toda medida de reinstalación" (cons. 9º, párr. primero). d) Con el apoyo de la doctrina elaborada por el cintero Tribunal en distintos fallos, cuyas consideraciones generales conforman un bloque de protección del trabajador erigiéndolo como un sujeto de "preferente tutela" (CSJN, "Vizzoti"; "Aquino"; "Arostegui"; "Bernald"), se argumentó que "... admitir que los poderes del empleador determinen la medida y alcances de los derechos humanos del trabajador importaría, pura y simplemente, invertir la legalidad que nos rige como Nación organizada y como pueblo esperanzado en las instituciones, derechos, libertades y garantías que adoptó a través de la Constitución Nacional. Por lo contrario, son dichos poderes los que habrán de adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos de jerarquía constitucional, bajo pena de caer en la ilegalidad..." y que "... no es admisible la confrontación entre el derecho a no ser discriminado con otros derechos y libertades constitucionales de sustancia predominantemente económica, entre los cuales se hallan los de libertad de contratar e industria lícita. El ser humano es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo -más allá de su naturaleza trascendente- su dignidad intrínseca e igual es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental" (cons. 10º, segundo párrafo). X.- Cabe recordar también que dicho fallo, a la vez que marca la apertura jurisprudencial de la Corte de la Nación sobre las cuestiones aquí en tratamiento -"leading case"-, se erige en doctrina judicial sobre el tópico. Aseveración ésta que quedó ratificada en un fallo dictado el mismo día, en el que, no obstante no aplicarse las directrices de la resolución analizada, se deja establecido que fueron las circunstancias de tal expediente las que "... impedían proyectar la doctrina elaborada en la causa A. 1023.XLIII, 'Álvarez'...", expresión esta que no deja margen de duda sobre la condición de jurisprudencia asignada a tal precedente. Nótese que ello fue resuelto por la unanimidad de los integrantes del mencionado Cuerpo, incluidos aquellos magistrados que votaron en disidencia en el antecedente de referencia (CSJN, P. 1697. XLI, "Pellejero, María Mabel s/Amparo s/ Apelación", fallada el 7-XII-2010). También se hizo cita de los fundamentos volcados en "Álvarez", en el precedente "Sisnero" del 20 de mayo de 2014. XI.- Consecuentemente, en los casos de despidos discriminatorios el daño ocasionado como consecuencia de ejercitar un acto prohibido - tal la discriminación- debe ser reparado plenamente. Y dentro de esta reparación plena se encuentra el poder optar la víctima -como aquí lo hizo- por el reintegro específico (art. 1740 del Código Civil Comercial unificado) o lo que es lo mismo, su reinstalación al puesto o cargo que revistaba antes de producirse el despido discriminatorio por acoso sexual con más la reparación de los perjuicios sufridos por el acto discriminatorio. XII.- Algo más, cuando la sentencia de la Corte precisa que la consecuencia del despido discriminatorio es la reinstalación en el puesto si es demandado por el trabajador, la nulidad del despido no implica que sea consagrada una estabilidad propia en el empleo, solamente introduce una limitación a la posibilidad del posterior ejercicio de la facultad rescisoria, por lo que el empleador que pretendiere ejercerla respecto del trabajador reincorporado, debería probar, ante la eventual demanda del trabajador afectado, que el motivo o causa resulta ajeno a la discriminación anterior. XIII.- Sellada de esta manera la primera cuestión, no encuentro sin embargo precedentes los restantes agravios. Tanto el referido al reconocimiento de salarios caídos como aquél que pone en entredicho la exigüidad del monto condenado por daño moral. En efecto, en lo concerniente a salarios caídos corresponde aplicar al caso el criterio sostenido por este Superior Tribunal de Justicia según el cual no corresponde el pago de sueldo por funciones no desempeñadas durante el período que media entre la separación del cargo del agente público dado ilegítimamente de baja y su reincorporación, salvo disposición legal expresa y específica en contrario (S.T.J., Ctes., Sentencia Fuero Contencioso Administrativo N°50 de fecha 19 de agosto de 2015, reproduciendo el fallo "Cúneo" de la C.S.J.N.: Fallos: 304:1991; 308:732). Luego, en lo que respecta al daño moral, el monto receptado por la suma de \$ 131.061,00 calculado en consideración a los dieciocho meses en los cuales la actora sufrió el acoso del gerente (durante el año 2010 hasta mediados del año 2011), confirmado por la Cámara, debe mantenerse más allá de su reproche por exiguo. Para confirmarlo, el "a-quo" estimó que la apreciación por el juez, tanto su existencia como cuantía, resulta necesariamente una tarea difícil, objetiva y abstracta. Y así lo es. Y si como ocurrió en autos, el primer juez fijó como reparación los dieciocho meses de remuneraciones de la actora dando fundamentos bastantes para ello, tal circunstancia estimada como apropiada por el tribunal inferior, y ajustada a las circunstancias personales de las partes y a las características del caso, no aparece irrazonable. La Corte tiene reiteradamente dicho que en la fijación del daño moral debe tenerse en cuenta el carácter resarcitorio de este rubro, la índole del hecho generador de la responsabilidad y la entidad del sufrimiento causado, el cual no tiene necesariamente que guardar relación con el daño material, pues no se trata de un daño accesorio a éste (Fallos: 321:1117; 323:3614 y 325:1156, entre otros), sino de compensar, en la medida posible, un daño consumado. En este orden de ideas, el dinero es un medio de obtener satisfacción, goces y distracciones para restablecer el equilibrio en los bienes extra patrimoniales (Fallos 334:376, Considerando 11º). En tales condiciones, el fallo impugnado no exhibe defectos de fundamentación que lo descalifiquen como acto judicial válido, por lo que estimo corresponde rechazar la queja y declarar improcedente también este agravio. XIV.- En cuanto a las costas en esta instancia extraordinaria, más allá del triunfo parcial obtenido por la actora en su apelación, entiendo que deben imponerse en su totalidad a la demandada vencida. Éstas (las costas)

constituyen el resarcimiento de los gastos provocados por el litigio y quien las debe soportar es el vencido. Y para su fijación, el juez o tribunal debe guiarse con criterio jurídico, no meramente aritmético, postura largamente sostenida por este Superior Tribunal (Sentencias Laborales Nros: 48/2011; 29/2017; 100/2017). En el caso la accionante se vio obligada a litigar para lograr el reconocimiento de sus derechos y pese a que la condena no reconoce la totalidad de sus pretensiones, igualmente las reclamadas tuvieron fundamentos en jurisprudencia que las admite a pesar que no sea la sostenida por este Cuerpo (los salarios caídos). No siendo para más, de compartir mis pares este voto propicio hacer lugar parcialmente al recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto a fs. 723/732 vta., de este modo revocar en lo pertinente los pronunciamientos de grado ordinario, en su mérito, invalidar el despido dispuesto en autos para de este modo reinstalar a la actora en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que tenía con anterioridad al cese dispuesto por la patronal. Costas en esta instancia a cargo de la demandada vencida. Regular los honorarios profesionales del Dr. Blas Andrés Custidiano, vencedor; los pertenecientes a los Dres. Zulema del Carmen Morilla y Sergio Osvaldo Albornoz, en conjunto, vencidos, todos los abogados como Monotributistas frente al IVA, en el ...% de la cantidad que deba fijarse para los honorarios de primera instancia (art. 14, ley 5822) y por sus respectivas actuaciones en este proceso. A LA CUESTION PLANTEADA EL SEÑOR MINISTRO DOCTOR EDUARDO GILBERTO PANSERI, dice: Comparto en un todo la propuesta del Sr. Ministro Dr. Fernando Augusto Niz. Agregaré solamente que en oportunidad de emitir mi voto como Ministro Subrogante en primer término en los autos: "Ledesma Florencio c/ Citrus Batalla S.A. s/Sumarísimo", Sentencia N° 9 de 2015, Fuero Laboral, de fecha 18 de febrero, lo hice ya por el reenvío ordenado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación ordenando aplicar el precedente "Álvarez". En ese antecedente, nada se dijo de salarios caídos. La confirmación que se hizo de los mismos en aquella sentencia lo fue porque así lo fijó la Cámara que intervino en origen, más no fue materia de tratamiento a través del recurso de inaplicabilidad de ley. Respecto de los salarios caídos suscribí y adherí a la postura del Ministro Dr. Alejandro Chaín en el antecedente que nombra el Dr. Niz en su voto, el cual ratifico en esta oportunidad. Es mi voto. A LA CUESTION PLANTEADA EL SEÑOR MINISTRO DOCTOR LUIS EDUARDO REY VAZQUEZ, dice: Que adhiere al voto del Sr. Ministro Dr. Fernando Augusto Niz, por compartir sus fundamentos. A LA CUESTION PLANTEADA EL SEÑOR MINISTRO DOCTOR ALEJANDRO ALBERTO CHAÍN, dice: Adhiero al voto del Sr. Ministro Dr. Eduardo Gilberto Panseri por compartir su aclaración y apreciación. A LA CUESTION PLANTEADA EL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR GUILLERMO HORACIO SEMHAN, dice: Que adhiere al voto del Sr. Ministro Dr. Fernando Augusto Niz, por compartir sus fundamentos. En mérito del precedente Acuerdo el Superior Tribunal de Justicia dicta la siguiente: SENTENCIA N° 11 1°) Hacer lugar parcialmente al recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto a fs. 723/732 vta., de este modo revocar en lo pertinente los pronunciamientos de grado ordinario, en su mérito, invalidar el despido dispuesto en autos para de este modo reinstalar a la actora en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que tenía con anterioridad al cese dispuesto por la patronal. Costas en esta instancia a cargo de la demandada vencida. 2°) Regular los honorarios profesionales del Dr. Blas Andrés Custidiano, vencedor; los pertenecientes a los Dres. Zulema del Carmen Morilla y Sergio Osvaldo Albornoz, en conjunto, vencidos, todos los abogados como Monotributistas frente al IVA, en el ...% de la cantidad que deba fijarse para los honorarios de primera instancia (art. 14, ley 5822) y por sus respectivas actuaciones en este proceso. 3°) Insértese y notifíquese. Fdo: Dres. Fernando Niz-Eduardo Panseri-Luis Rey Vázquez-Alejandro Chain-Guillermo Semhan Correlaciones: CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN. LIBRO TERCERO. DERECHOS PERSONALES. TÍTULO V. OTRAS FUENTES DE LAS OBLIGACIONES. CAPÍTULO 1. RESPONSABILIDAD CIVIL. SECCIÓN 4ª. Art. 1740 024665E