

## Despido Discriminacion Conducta Antisindical Rechazo Prueba

### JURISPRUDENCIA

### Despido. Discriminación. Conducta antisindical. Rechazo. Prueba

Por mayoría, se rechaza la demanda por despido discriminatorio por cuestiones sindicales invocado, toda vez que la violación a tales principios constitucionales de igualdad y no discriminación no fue acreditada debidamente, pues al margen de que la sola participación en asambleas, la colaboración en la firma de petitorios o la ayuda a los delegados no implica una concreta actividad de representación gremial que permita considerar a todos aquellos que desarrollan tales conductas como sujetos pasibles de una acción discriminatoria.

En la ciudad de Buenos Aires, capital de la República Argentina, a 22/04/2019, reunidos en la Sala de Acuerdos los señores miembros integrantes de este Tribunal, a fin de considerar el recurso deducido contra la sentencia apelada, se procede a oír las opiniones de los presentes en el orden de sorteo practicado al efecto, de donde resulta la siguiente exposición de fundamentos y votación:

La Doctora Cañal dijo: Contra la sentencia de primera instancia, que rechazó la demanda en todas sus partes, se alzan los actores mediante el memorial de fs. 174/190, con réplica de fs. 192/202. Los accionantes se quejan, porque la sentenciante entendió que los despidos se fundaron en causas objetivas y razonables. También se quejan por la imposición de costas. Refirieron en el escrito de inicio, que ingresaron a trabajar a las órdenes de la demandada el 1º de octubre de 2008 y poco a poco comenzaron a tener participación política, adhiriendo a las distintas actividades que llevaban adelante los delegados de la planta de San Fernando, participando de las asambleas. Aluden, que comenzaron a sufrir persecución, apercibimientos injustificados y amenazas de despido. Aclaran, que en 2013 despidieron en forma masiva a varios trabajadores y, que delegados y activistas comenzaron a realizar actividades para procurar su reinstalación, luego de otra tanda de despidos, comenzaron a organizarse en un plan de lucha. Aducen, que a partir de ese momento quedaron en la mira de la accionada y dada su clara actividad sindical, luego, el 26.7.16 fueron despedidos. La demandada, en primer lugar, pone de resalto en el responde, que los actores dejaron pasar ocho meses desde el despido hasta la interposición de la demanda. Respecto a la coactora Vázquez, la accionada sostiene que las dos últimas evaluaciones de desempeño, arrojaron una calificación de nivel 4, con un puntaje de 35, lo que significa que no alcanzó los parámetros esperados. Aclaró, que se le dio la opción de mejorar su performance, pero nada hizo por su rendimiento, y al ser evaluada durante 2015, alcanzó el mismo puntaje. En relación a Zaracho, también en las evaluaciones alcanzó el nivel 4, con un puntaje de 40, y en 2015 llegó a 45. Aclaró, que ni el actor ni ningún delegado sindical, formularon algún reclamo o expresaron una diferencia sobre el particular. Negó que los despidos hayan sido discriminatorios. La juez de anterior grado, resolvió que los actores no logran aportar al litigio indicios suficientes e idóneos como para generar una creencia racional sobre la posibilidad de una lesión a un derecho humano fundamental. Ello, pues no se acreditó que hayan integrado un grupo vulnerable y susceptible de sufrir actos discriminatorios, en tanto que no surge de autos que hayan ejercido actividades de índole gremial dirigidas a la tutela de intereses colectivos, ni mucho menos, que esa actividad haya sido conocida por autoridades de la empresa. En consecuencia, rechazó la demanda en todas sus partes. Veamos la prueba producida en autos. Herrera, testigo propuesto por la parte actora, declara que los actores no tenían cargo gremial pero eran activistas, eran ayudantes de los delegados, participaban en las asambleas, hacían firmar los petitorios y por ejemplo, si había que pedir materiales de seguridad e higiene, ellos estaban autorizados para elevarlos a los jefes, tenían voz en las asambleas, participaban porque eran referentes de sus sectores, los delegados tenían cuatro o cinco personas de referentes para que los ayuden en la planta, el dicente es delegado, a los superiores mucho no les gustaba que se metan en temas gremiales o sindicales, el desempeño de los dos era muy bueno, le consta porque veía las planillas de productividad diarias, Roberto Ripari, jefe del sector de los actores, en una reunión con los delegados les advirtió que si no se dejaban de `joder` iban a terminar en la calle porque ellos no tenían fueros legales, que se lo comunicaron a los actores y decidieron ser los próximos delegados y de esto se enteraron los superiores y Ripari les dijo que no iban a llegar a las próximas elecciones? (fs. 96 y vta.). López, también testigo a propuesta de los accionantes, declara que los actores eran activistas sindicales, formaban parte de una agrupación que llevaba el reclamo de los trabajadores, repartían volantes, eran la voz de las asambleas, la empresa tiene un método de evaluación que no está avalado por el Ministerio de Trabajo, el método consta de una evaluación anual que los califica por ausencias y productividad, inclusive si están enfermos o faltan les descuentan puntaje, la empresa tiene un sistema de producción que lo controlan y es alterado por ellos mismos, en su carácter de delegado vio como alteraban las fichas de ingreso, el desempeño de los actores era bueno, no faltaban, no llegaban tarde, y en cuanto a los objetivos, superaban los standares que la empresa ponía, la relación entre los actores y la empresa era muy tensa por los despidos de 2013, ahí los actores decidieron agruparse, eran perseguidos políticamente, el jefe Ripari y el gerente Ramiro Casas, decían que los iban a despedir por activistas zurdos, que los amenazaban con que iban a despedir a los actores y a los delegados, y terminaron

despidiéndolos también al testigo, Zaracho era clave en su sector y terminó siendo un problema para su jefe, el testigo vio a Ripari cuando le decía a Zaracho en el pasillo que si no se dejaba de `joder` haciéndose el delegado lo iba a despedir, el motivo de la desvinculación fue persecución sindical, en las asambleas los actores salieron electos como referentes del sector y esto lo sabía toda la empresa, en un momento dejaron de hacerse asambleas en el playón de estacionamiento de la fábrica porque Ripari y María Laidlaw sacaban fotos y filmaban para después amenazarlos, la asamblea donde salieron electos los actores fue uno o dos meses antes que los despidan? (fs. 97/98). Luego, declara Cisneros, propuesto por la demandada y manifiesta que ¿fue supervisor de Zaracho, los actores no tenían cargo gremial, no tenían ninguna representación con el resto de los asociados, no participaban de las asambleas, la desvinculación se produce por baja performance, hay una reunión donde se analizan todos los casos junto con Recursos Humanos y se toma esa decisión, se los evalúa de uno a cinco, cinco es el peor, en el caso de Vázquez hubo llamados de atención por uso de celular mientras trabajaba y por abandono de su puesto de trabajo? (fs. 146/147). Casas, testigo también propuesto por la accionada, declara que ¿en la empresa no se reunió con los actores ni le llegó un reclamo sindical de parte de ellos, ambos actores mostraron bajas sostenidas, Vázquez discutía mucho con sus compañeros, tenía malos tratos y se ausentaba de su puesto de trabajo y en el caso de Zaracho, presentaba desgano para realizar la tarea, lentificando todo el proceso y afectando la línea de producción? (fs. 148 y vta.). A continuación, declara Massa Pardini, propuesto por la demandada, quien expresa que ¿los actores fueron despedidos por bajo desempeño, no recuerda exactamente el número que tenían los actores, que la calificación va de 0 a 100, si es por debajo de 45 puntos, el desempeño está por debajo de lo esperado? (fs. 149 vta.). A renglón seguido, declara Ripari, también por la accionada, quien manifiesta que ¿el desempeño de Zaracho y de Vázquez en los dos últimos años estaba por debajo del standard, Zaracho se rehusaba a utilizar los zapatos de seguridad? (fs 151/152). Luego, declara Castro Bao, propuesto por la demandada, quien refiere que ¿el mecanismo de evaluación es el siguiente: en una reunión formal se muestra un documento escrito y se revisa en conjunto cada una de las competencias, el asociado una vez finalizada la reunión formal firma su evaluación si es que está de acuerdo y entiende que se le está explicando, en caso de no estar de acuerdo, tiene todo el derecho de no firmar o hacer un descargo en su propia evaluación? (fs. 153/154). Cabe poner de resalto en primer lugar, que los actores fueron despedidos con un telegrama que decía ¿prescindimos de sus servicios?, lo que significa que el despido es incausado. Por lo tanto, mal puede argüir la demandada en el responde, que extinguió los contratos de trabajo porque en las evaluaciones no alcanzaban los parámetros esperados, lo que claramente demuestra que no se tuvieron en cuenta las disposiciones del art. 243 de la LCT, pues no se invocó esta causal. Además, la empleadora no probó cuáles eran los parámetros de la evaluación y los objetivos para calificar a su personal, ni en qué consistía la performance que invoca en el escrito de contestación. En consecuencia, la empleadora no invocó ni probó debidamente, la injuria que la llevó a la ruptura del contrato de trabajo (art. 242 de la LCT). Ahora bien, en cuanto al despido discriminatorio invocado por los actores, de las declaraciones testimoniales aportadas a la causa, quedó acreditado que los accionantes no gozaban de la tutela prevista por la ley 23551. Sin embargo, siempre he resuelto esta cuestión con un criterio más amplio, por esa razón, comparto el criterio de la Procuradora General de la Nación que dictaminó, que: ¿...la tutela sindical, con rango constitucional no se agota en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, porque esa manda se vio fortalecida por la singular protección reconocida a toda persona trabajadora en textos internacionales de derechos humanos que cuentan con jerarquía constitucional (Fallos: 327: 3753, etc.), a la que se agrega lo establecido en numerosos convenios de la OIT, como los N° 87, 98 y 135, donde se vislumbra una protección especial contra los hechos de discriminación sindical dirigida a los trabajadores, trátase o no de representantes gremiales, y a la actividad sindical desarrollada por los representantes en el marco del establecimiento o empresa...? (dictamen en autos ¿Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional- Armada Argentina? del 31/10/07). Al respecto, cabe recordar que la ley 23592 prevé, en su art. 1°, que ¿quien 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 discriminatorias determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos?. Es de destacar, que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha afirmado que la ley 23592, constituye una ¿reglamentación directa? de lo dispuesto en el art. 16 de la Constitución Nacional y también de las normas internacionales en materia de discriminación, acotando asimismo que dado su carácter federal, el tema que regula la ley excede el interés de la parte e involucra y afecta a toda la comunidad (fallos 320:1842; 322:3578; 324:382). También es necesario señalar, que el Convenio de la OIT N° 98 del año 1949, ¿Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva?, ratificado por nuestro país mediante el decreto-ley 11594 (B.O. 12.07.1956), con jerarquía constitucional, de conformidad con el artículo 75, inc. 22 de la Constitución Nacional, dispone la protección al trabajador contra todo trato discriminatorio, al establecer en su artículo 1°: 1. ¿Los trabajadores deberán gozar de adecuada

protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación a su empleo?. 2.ª Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga objeto: (...) b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera las de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, sostuvo en el precedente señalado, y siguiendo la doctrina sentada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso *Huilca Tecse vs. Perú*, fondo, reparaciones y costas, sentencia del 3-3-2005, que: "la libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles, de modo que una restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente, y en la misma medida, un límite al derecho de la colectividad de alcanzar los fines que se proponga". Por ello, y compartiendo estos criterios, considero que los actores se encontraban amparados legalmente para reclamar ante su empleadora, pues efectuaron la representación sindical de sus compañeros junto, con el cuerpo de delegados, solicitando el cambio de las condiciones de trabajo, y conociendo la empleadora la actividad que realizaban. Nótese, que los testigos declararon que el Jefe Ripari, los amenazaba con despedirlos si seguían realizando esa actividad, por lo que decidieron postularse como delegados y en ese momento se los despide. Luego, entiendo que el acto discriminatorio se vislumbra en dos sentidos: 1) por la actividad sindical, y 2) por no ser delegados en los términos de la ley 23551, pese a ser referentes específicos. En cuanto al despido discriminatorio invocado por los actores, puede sostenerse que en el caso contamos con más de una presunción, que invierte la carga probatoria. Digo así, porque la demandada despide a los trabajadores por sendos telegramas sin invocación de causa, y son sus propios testigos los que le agregan a la causal del despido "expresada" una "oculta" que sería, el bajo rendimiento. Ahora bien, este tipo de causal, de haber sido cierta, debió contar con precisiones, lo que implicaba prueba directa a cargo de la accionada, lo que mal podría verificarse, cuando no fue invocada la causal. Igualmente, sus propios testigos son genéricos al respecto. Todo lo cual nos lleva a la declaración de López, quien manifiesta que el Jefe Ripari les decía que los iba a despedir por "activistas zurdos". Debemos concluir entonces, que los actores fueron despedidos por su activismo sindical, lo cual es discriminatorio. En tales condiciones, considero que el despido deviene discriminatorio, pues tal como lo resalté, no se probaron las causales esgrimidas en el despacho que puso fin al contrato de trabajo. Por el contrario, de las pruebas surge que los accionantes, aun cuando no eran delegados, cumplían tareas sindicales. Por lo tanto, cabe revocar lo decidido en la anterior instancia. En efecto, "el derecho a la no discriminación arbitraria, no sólo está tutelado por normas de jerarquía constitucional y supralegal, sino que ha ingresado en el dominio del jus cogens, tesis consagrada recientemente por el Supremo Tribunal Federal" (conforme CSJN, A. 1023. XLIII, 7/12/2010, "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA"). "El derecho a no ser discriminado es un derecho fundamental atribuido con carácter general a todos los habitantes, que es ejercitado en el seno de una relación jurídica laboral por personas que, al propio tiempo son trabajadores y, por lo tanto, se convierte en un verdadero derecho laboral por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hace valer, en un derecho laboral fundamental inespecífico (Palomeque-Lopez, Manuel Carlos, "El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo" conferencia inaugural del Encuentro Iberoamericano Riesgo y Trabajo Universidad de Salamanca-Fundación MAPFRE, 11/11/91 pub en Actualidad Laboral n° 4, pág 37/44). El art. 14 bis de nuestra carta Magna viene a reforzar la aludida protección constitucional laboral inespecífica, prescribiendo expresamente que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador, entre otros derechos, condiciones dignas y equitativas de labor. Por otra parte, en materia de derechos sociales, los arts. 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 3 del "Protocolo de San Salvador" 1,2 y 3 del Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación (empleo y ocupación) de 1958 y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, consagran una tutela antidiscriminatoria específica. Es decir, que el trabajador tiene el derecho a no ser discriminado arbitrariamente desde una doble dimensión: una tutela constitucional similar a los restantes habitantes y una tutela constitucional específica. (Del voto del Dr. Zas, en mayoría). CNAT Sala V Expte n° 144/05 S.D. 68.536 del 14/6/06 "Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo SA s/ amparo"). Asimismo, se ha sostenido que "si el despido discriminatorio como una especie de los actos discriminatorios afecta el interés de la comunidad, no resulta consistente limitar la protección al pago de una indemnización tarifada o integral, porque la cuestión no se agota con la satisfacción patrimonial del trabajador directamente afectado. La alternativa indemnizatoria podría solucionar el problema económico del trabajador directamente afectado, pero no repararía eficazmente la violación a los derechos (...) La situación de real o aparente desarmonía entre el art. 47 de la ley 23551 y la ley 23592 y sus posibles interpretaciones debe ser resuelta en el sentido más favorable a la trabajadora; esto es, admitiendo que constituyen un conjunto normativo armónico que, ante un caso de despido discriminatorio por motivos antisindicales, habilita a la actora a demandar, por la vía sumarísima, la nulidad del despido, la reinstalación en el puesto de trabajo y la reparación de los daños y perjuicios sufridos. (Del voto del Dr. Zas, en mayoría). NAT Sala V Expte n° 30265/06 sent. 70349 20/12/07 "Quispe Quispe, Néctar c/ Compañía Argentina e la Indumentaria SA s/ juicio sumarísimo"). En consecuencia, corresponde no solo disponer la nulidad del despido, sino también la reinstalación de los

trabajadores, (con la salvedad que se formulará seguidamente), en su puesto de trabajo, atento que al concluirse que el distracto fue nulo, este acto rescisorio retrotrae las cosas a su estado anterior. Es decir que los actores deben ser restituidos a su puesto habitual de trabajo en idénticas condiciones y percibir los salarios caídos desde julio de 2016 hasta el momento efectivo de la reinstalación. Cabe destacar, que si bien la empleadora sostuvo en el responde que abonó la liquidación final, dicha circunstancia no se encuentra acreditada, pues no acompañó los pertinentes recibos. Propongo, de tal suerte, revocar la sentencia de grado anterior, haciendo lugar a la demanda interpuesta y por lo tanto declarar nulo el despido de Amalia Vázquez y de Christian Miguel Zaracho, ordenando la reinstalación de los mismos, dentro del plazo de diez días de notificada la presente, bajo apercibimiento de aplicar astreintes a partir de la fecha de la mora y a favor de los actores. Ante el nuevo resultado del litigio y en virtud de lo normado por el art. 279 CPCC, corresponde dejar sin efecto la imposición de costas y las regulaciones de honorarios practicadas en la instancia anterior y encarar su determinación en forma originaria. Las costas de ambas instancias serán soportadas por la demandada (art. 68 del CPCCN). Teniendo en cuenta la calidad y a la extensión de las tareas desempeñadas por los profesionales y lo dispuesto por las normas arancelarias vigentes, propongo regular los honorarios de primera instancia para la representación y el patrocinio letrado de las partes actora y demandada en las sumas de \$ 120.000 y \$ 90.000, respectivamente. Asimismo, propongo regular los honorarios de alzada al representante de la parte actora y al de la demandada, en el ... % y ... %, respectivamente, de lo que les corresponda por su actuación en la anterior instancia (art. 6, 7,9,14 y ss de la LA). En relación con la adición del IVA a los honorarios regulados, esta Sala ha decidido en la sentencia 65.569 del 27 de septiembre de 1993, en autos ?Quiroga, Rodolfo c/Autolatina Argentina S.A. s/ accidente-ley 9688?, que el impuesto al valor agregado es indirecto y por lo tanto grava el consumo y no la ganancia, por lo que debe calcularse su porcentaje, que estará a cargo de quien deba retribuir la labor profesional. En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa ?Compañía General de Combustibles S.A. s/recurso de apelación? (C.181 XXIV del 16 de junio de 1993), al sostener ?que no admitir que el importe del impuesto al valor agregado integre las costas del juicio - adicionárselo a los honorarios regulados- implicaría desnaturalizar la aplicación del referido tributo, pues la gabela incidiría directamente sobre la renta del profesional, en oposición al modo como el legislador concibió el funcionamiento del impuesto?. Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 1º de la ley 26856 y con la Acordada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Nº 15/2013. En consecuencia, voto por; 1 Revocar la sentencia de grado, hacer lugar a la demanda interpuesta, por lo tanto declarar nulo el despido de Amalia Vázquez y de Christian Miguel Zaracho y ordenar la reinstalación de los mismos, dentro del plazo de diez días de notificada, bajo apercibimiento de aplicar astreintes a partir de la fecha de la mora y a favor de los actores. Dejar sin efecto la imposición de costas y la regulaciones de honorarios, e imponer las primeras por ambas instancias, a cargo de la demandada. Regular los honorarios de primera instancia para la representación y el patrocinio letrado de las partes actora y demandada en las sumas de \$ 120.000 y \$ 90.000, respectivamente. Asimismo, propongo regular los honorarios de alzada al representante de la parte actora y al de la demandada, en el ... % y ... %, respectivamente, de lo que les corresponda por su actuación en la anterior instancia. En caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los profesionales actuantes en autos el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien deba retribuir la labor profesional. Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 1º de la ley 26856 y con la Acordada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Nº 15/2013. El Doctor Perugini dijo: Disiento con la propuesta formulada en el voto que antecede. Para así sostenerlo he de señalar, preliminarmente, que el art. 265 del CPCCN, aplicable al proceso conforme el trámite impuesto a las presentes actuaciones (fs.12) y en texto similar al contenido en el art. 116 de la L.O., dispone que el escrito de expresión de agravios deberá contener la crítica concreta y razonada de las partes de la sentencia que el apelante considere equivocadas, lo cual supone la necesidad de precisar, punto por punto, los pretendidos errores, omisiones y demás deficiencias que se le atribuyen al fallo, especificando con toda exactitud los fundamentos de las objeciones, requisitos éstos que no advierto debidamente cumplidos en el escrito que da lugar a la apertura de la presente instancia, en el que la actora se limita a la dogmática reiteración de las afirmaciones efectuadas en oportunidad de presentar la demanda y a defender desde igual perspectiva la validez de la escasa prueba que ha aportado al proceso, sin rebatir lo medular de la decisión, cual es la imprecisión del escrito inicial en orden a la descripción de las conductas que denotarían una participación gremial relevante como para colocarlos en situación de vulnerabilidad, la carencia de idoneidad de la prueba testimonial a efectos de acreditar tal circunstancia y suplir las carencias del escrito inicial, y la existencia de prueba suficiente que acredita el bajo rendimiento de los demandantes y, con ello, una causa objetiva suficiente como para desactivar cualquier orden de presunción sustentada en la supuesta actividad gremial de los actores. Fuera de tales razones de orden formal, he de destacar que aun cuando no puede ponerse seriamente en duda el disfavor con el cual debe ser observada toda conducta de orden discriminatorio y contraria al principio de igualdad, aspecto en el que las reglas de orden general sobre tal materia que han caracterizado desde antiguo a nuestro ordenamiento constitucional y normativo se han visto particularmente fortalecidas por una clara evolución cultural y el decidido respaldo que supone la incorporación de variados instrumentos internacionales de

derechos humanos al llamado "bloqueo de constitucionalidad", coincido con la valoración realizada por la Sra. Juez de la instancia anterior en cuanto a que la violación a tales principios no ha sido en el caso acreditada, pues al margen de que la sola participación en asambleas, la colaboración en la firma de petitorios o la ayuda a los delegados, no implica una concreta actividad de representación gremial que permita considerar a todos aquellos que desarrollan tales conductas como sujetos pasibles de una acción discriminatoria cuando, fuera del propio despido, no se identifica cuales habrían sido los actos de hostigamiento de los que habrían sido objeto los demandantes durante el largo desempeño del activismo que describe la propia demanda, lo cierto es que la solitaria declaración de dos testigos con juicios pendientes por similares conflictos a los que aquí se debaten y con una evidente comunidad de intereses en orden a la propia participación gremial que describen, carecen de la objetividad necesaria como para conferirles adecuado valor probatorio en los términos del art. 456 del CPCCN, máxime cuando ninguna otra prueba respalda sus dichos y, por el contrario, sus propios reclamos habrían sido desestimados (fs.99/103). Si bien lo señalado resultaría suficiente para sustentar la confirmación de lo decidido en origen en la medida en que no se advierte acreditada la existencia de circunstancias que permitan presumir una intención de orden discriminatorio detrás de la sola decisión de prescindir del servicio de los actores, he de destacar que considero carente de relevancia la falta de alusión al bajo rendimiento de los trabajadores al momento de la desvinculación, dado que la demandada no ha alegado la existencia de una justa causa de despido en los términos del art. 242 de la LCT que exigiera el cumplimiento de los requisitos establecidos en el art. 243 del mismo cuerpo legal, aspecto en el que la referencia a la baja performance de aquellos solo ha tenido como finalidad desactivar la operatividad de una presunción como la construida a partir de la pertenencia a un grupo de vulnerabilidad, en función de la cual, acreditada esta última circunstancia, suele exigirse al demandado que acredite que su conducta careció de una motivación discriminatoria. Solo a mayor abundamiento he de destacar que las manifestaciones de los testigos ofrecidos por la demandada, cierto es que todos de cierta jerarquía, resultan avaladas por la prueba documental a la que refiere la sentencia, y aunque es claro que las pautas de evaluación las establece la propia empleadora, ello no conlleva la posibilidad de una descalificación dogmática como la formulada en los agravios por la parte demandante, máxime cuando las respectivas calificaciones aparecen suscriptas por los trabajadores, y las manifestaciones relativas al supuesto desconocimiento de su contenido soslayan las afirmaciones de la sentencia en cuanto al valor del reconocimiento de la firma y la inexistencia de prueba que lleve a considerar que pudieron ser firmadas en blanco. Por consiguiente, y sin dejar de destacar mi postura contraria a la posibilidad de considerar que la ley 23.592 impone la reincorporación de los trabajadores objeto de discriminación en su empleo en el marco de un régimen de estabilidad relativa como el vigente, he de concluir en la inexistencia de prueba que demuestre el carácter discriminatorio de la rescisión del vínculo sin expresión de causa dispuesta por la demandada respecto de los demandantes, por lo que propondré la confirmación de la sentencia de grado. Dada las particularidades del caso, considero que los demandantes pudieron considerarse con derecho a litigar y asistidos de un mejor derecho al reconocido, por lo que propiciaré la imposición de las costas de ambas instancias en el orden causado. Los honorarios de la representación y patrocinio de la actora y demandada por sus tareas en esta instancia estimo justo evaluarlas en el ...% y ...%, respectivamente, de lo que deban percibir por sus tareas en la anterior, más el IVA en caso de corresponder. Por lo expuesto, voto por: 1 Confirmar la sentencia en lo sustancial que decide: 2 Revocar lo resuelto en materia de costas e imponerlas, en ambas instancias, en el orden causado: 3 Regular los honorarios de actora y demandada por las tareas en esta instancia en el ...% y ...% de lo que les corresponda percibir por sus tareas en la instancia anterior, más IVA en caso de tratarse de responsables inscriptos: 4 Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1ro de la ley 26.856 y Acordada 15/2013 CSJN. El Doctor Pérez dijo: Por análogos fundamentos, adhiero al voto del Dr. Perugini. Por todo ello, el Tribunal RESUELVE: I.- Confirmar la sentencia en lo sustancial que decide. II.- Revocar lo resuelto en materia de costas e imponerlas, en ambas instancias, en el orden causado. III.- Regular los honorarios de actora y demandada por las tareas en esta instancia en el ...% y ...% de lo que les corresponda percibir por sus tareas en la instancia anterior, más IVA en caso de tratarse de responsables inscriptos. IV.- Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1ro de la ley 26.856 y Acordada 15/2013 CSJN. Regístrese, notifíquese y oportunamente, devuélvase. Miguel Omar Pérez Juez de Cámara Alejandro Hugo Perugini Juez de Cámara Diana Regina Cañal Juez de Cámara Ante mí: María Lujan Garay Secretaria 043125E