



“La Importancia de la Autodeterminación y El Plan de Vida de los Trabajadores”

Carrera: Abogacía

Alumno: Diaz, Luis Norberto

Legajo: VABG34486

DNI: 32.731.289

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Derechos Fundamentales en el Mundo del Trabajo. Futuro y Presente del Derecho del Trabajo

Introducción:

La elección del fallo responde a factores laborales ya que actualmente trabajo en el Departamento Legal de una Regional Educativa del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Provincia del Chaco, considero relevante el fallo debido a que situaciones como estas se presentan y/o pueden presentarse en mi lugar de trabajo a los que debo y deberé enfrentarme. Considero que la relevancia del caso se debe a los distintos prejuicios de distinta índole que existen en la sociedad y que muchas veces no acompañan la evolución como sociedad que tuvimos los últimos años y la ampliación de derechos amparados por nuestra legislación, en este caso aplicado al ámbito laboral.

Un tipo de problema que se encuentra en el fallo es un PROBLEMA LINGUISTICO DE VAGUEDAD, esto lo vemos en la interpretación de la Sala Cuarta de la Cámara de Trabajo y el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba quienes interpretaron que el acto calificado como discriminatorio no se adecuaba a los actos descriptos por el Art. 1 de la Ley 23592. Contrario a la interpretación de la CSJN quienes a través de esta “textura abierta” en la norma consideraron que sí.

El despido de la Señora Caminos (Premisa Fáctica):

El caso se trata de una mujer, la Señora Graciela Edith Caminos, quien ejercía como preceptora en una institución educativa, el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto de la Ciudad de Córdoba. Dicha trabajadora fue despedida luego de que se conociera públicamente, en un programa televisivo de gran repercusión, una relación sentimental que la mujer mantenía con un ex alumno de la institución.

Luego del despido, la Señora Caminos deduce demanda en contra de la Institución aduciendo haber sufrido un despido discriminatorio por parte de la misma, fundándose en el Artículo 1 la Ley 23.592 (Ley Antidiscriminatoria), y solicitando se declare la nulidad del acto que extinguía la relación laboral.

A su vez, la demandada, el Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto, afirma que si bien son coincidentes, el conocimiento público de la Relación de pareja de la Señora Caminos con el ex alumno y el despido. Afirma que dicha disolución del contrato

laboral se debe a que la demandante no era idónea para desempeñar la función que hasta ese momento venía desarrollando, debido a que la misma mantenía una relación con los alumnos que, a criterio de la institución, no era la adecuada, habiendo sido advertida en varias oportunidades de este comportamiento por la empleadora. Además, manifestó que, pese a que la Señora Caminos no acato las directivas de la institución, se le ofreció conservar el cargo con una modalidad distinta, que la misma rechazó.

Aspectos Procesales: Historia procesal:

En primera Instancia, La Sala IV de la Cámara del de Córdoba, falla a favor de la demandada, considerando que el Artículo 1 de la Ley 23.592 no amparaba a la actora, y que el despido de la misma se encontraba dentro de las facultades de la institución.

Habiendo obtenido una sentencia desfavorable en primera instancia, la demandante presenta Recurso de casación ante el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, resultando rechazado el recurso extraordinario declarándolo inadmisibles debido a que, según su criterio, la impugnación contenía un desarrollo genérico y no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación, que carecía de la precisión técnica exigida para su tratamiento y que la insistencia de la actora en una interpretación distinta y favorable no resultaba hábil para revertir el resultado del litigio. Remarcó, además, que las circunstancias que rodearon el despido obedecieron al incumplimiento de obligaciones laborales en el desempeño de la función de la trabajadora de manera contraria a las directivas emanadas de su empleador.

Adujo que la recurrente, al plantear que la ruptura vulneraba derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución, sólo había opuesto su criterio en disidencia prescindiendo de las circunstancias fácticas de la causa.

Resultado de estas decisiones no satisfactorias para la demandante, la misma presenta Recurso de Queja ante la Corte Suprema de Justicia, obteniendo un fallo favorable, analizado en el presente trabajo y tema que se tratara en el siguiente punto. En síntesis, dicha Corte resuelve hacer lugar a la Queja presentada, declarando procedente el

recurso extraordinario y ordenando revocar la sentencia apelada en la extensión indicada en el mismo.

La Decisión del Tribunal:

La corte Suprema de Justicia la Nación consideró que el Tribunal Supremo de Justicia de la Provincia de Córdoba debió examinar si la situación afirmada por la demandante resultaba discriminatoria y si la demandada probó que el despido fue ajeno a la difusión de la relación sentimental que mantenía la señora Caminos con el ex alumno, lo cual no fue satisfecho.

Respecto a la Sala IV de la Cámara del Trabajo, la corte sostuvo que la cámara omitió tratar el asunto planteado por la demandante, expidiendo que el despido no se debió al conocimiento público de la relación de pareja que mantenía la entonces empleada, sino que se debió a una potestad que la institución tiene como empleadora al no acatar, la empleada, las directivas de ella emanadas. Y como puede verse en las declaraciones de la Institución, el despido se debió a una combinación de motivos, entre ellos la difusión de esta relación sentimental.

Además, aclaro que no se desconoce la facultad de la empleadora de despedir sin causa, pero que esta facultad admite límites en la Ley 23.592 y dicha facultad no puede encubrir un trato discriminatorio. Asimismo, agregó que, de alguna manera, se le impuso al empleado la carga de probar el acto discriminatorio, cuando debía ser la empleadora la que debía probar que este no se configuraba como un acto discriminatorio.

En definitiva, como se dijo anteriormente, La Corte Suprema de Justicia de la Nación resuelve hacer lugar a la Queja presentada, declarando procedente el recurso extraordinario y ordenando revocar la sentencia apelada en la extensión indicada en el mismo.

Ratio Decidendi

Coincidiendo con el Dictamen del Procurador Fiscal, La Corte Suprema de Justicia de la Nación, decidió hacer lugar al Recurso de Queja interpuesto por la demandada por considerar que el Tribunal a quo, ratificado por el Tribunal Superior de Justicia de la

Provincia de Córdoba, omitió dar respuesta a los agravios planteados por la demandante que, en definitiva, es si la disolución del contrato de trabajo se debió a la aparición en el programa televisivo, haciendo publica la relación que la Señora Caminos, Graciela Edith mantenía con el ex alumno de la institución educativa, y si este acto por parte de la empleadora se adecuaba al Artículo 1 de la Ley 23.592 .

A diferencia de las instancias anteriores, La corte Suprema de Justicia de la Nación, manifestó que el despido no se debió estrictamente a una razón laboral, sino a la elección de pareja por parte de la trabajadora, considerando este acto de despido, un despido discriminatorio. Aclarando también, junto con el Procurador Fiscal, que la enumeración del Artículo 1 de la Ley 23.592 no es taxativa, sino simplemente enunciativa.

Antecedentes de la decisión tomada

Respecto a la Ratio decidendi del fallo elegido, el Procurador General de la Nación en el dictamen, al que adhiere la Corte Suprema de la Nación, pone en énfasis en que el acto realizado por la demandada, viola derechos receptados en el Art. 19 de la Constitución Nacional que versa “ Las Acciones Privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están solo reservadas a Dios, y exentas de la Autoridad de los magistrados”, además mencionando fallos como el 338:556 “D.M.A.” que se trataba de un caso en el que un paciente que había sufrido un accidente automovilístico y como consecuencia de las lesiones, hacia 20 años que se lo mantenía vivo artificialmente. El paciente no había dejado ninguna voluntad escrita cómo proceder si ocurría una situación similar, sin embargo les había manifestado verbalmente a sus hermanas que si ocurría esto , el no deseaba ser mantenido con vida. Llegado el caso a la CSJN, los jueces decidieron que se respete la voluntad del paciente y se suspendan los mecanismos artificiales.

Esto la corte lo deja claro en el considerando N° 19 del fallo, resaltando la importancia del ejercicio de la autodeterminación que tiene toda persona y que no debe haber injerencia concernientes a **su plan de vida** y la **toma de decisiones vinculadas a si mismo**, en tanto dichas decisiones no violen derechos de terceros. Mencionando también el considerando N° 20° del fallo, el cual remite a otro fallo que es el 335:799 que trata de un caso en el que un individuo que profesaba la religión Testigos de Jehová había recibido una lesión de disparo y necesitaba para seguir viviendo una transfusión de sangre, en este caso la Corte Suprema de Justicia de la Nación denegó la cautelar tendiente a que se autorice a los médicos a realizar la transfusión poniendo por encima **la voluntad de la persona** de no recibir la transfusión por razones religiosas, como vemos respetando **la autodeterminación** del paciente que no viola los derechos de tercero ni ofende el orden público, ni la moral. Encontramos también que el procurador alude al considerando N° 14 del voto de Enrique Santiago Petracchi del fallo 308:2268, juicio en el se planteaba la Inconstitucionalidad del Artículo 64 de la Ley 2.393 respecto del divorcio, normativa que, en ese entonces, permitía únicamente la separación personal de los esposos sin que se disuelva el matrimonio. En el considerando N° 14 del magistrado mencionado, el mismo resalta la importancia del **derecho a la privacidad y la libertad de conciencia, la autodeterminación para elegir su plan de vida**. Como vemos, el procurador, menciona

estos fallos resaltando los aspectos referidos a **la vida íntima de las personas**, aspectos que no pueden acarrear un perjuicio para las mismas.

Además, volviendo al Dictamen del Señor Procurador de la Nación en el caso Caminos, el mismo recalca que con relación al fallo que estamos analizando, la Ley de Contrato de Trabajo contiene disposiciones que pretenden proteger a los trabajadores de comportamientos que pertenecen a su vida privada, y que estos no sean susceptibles de conductas discriminatorias por parte de los empleadores como consecuencia de ejercer estos derechos. Asimismo, haciendo mención de Artículos de la Ley de Contrato de Trabajo que se refieren a la prohibición de trato discriminatorio hacia el trabajador fundadas en el estado civil o el sexo como lo son los Arts. 172,178,180 y 183 que hablan sobre el trato Discriminatorio hacia los trabajadores y trabajadoras. Además añade como antecedente en su Dictamen, El Dictamen de la Procuración General de la Nación de los autos CNT 57589/2012/1/RH1 “ Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa cruz S.A. s/Despido”, caso en el que se analizaba el despido de un trabajador que fue despedido a causa su matrimonio contraído con una persona del mismo sexo, en el cual el demandante solicitaba la indemnización especial por causa de matrimonio (art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo), tras ser despedido sin motivos ocurrido dentro de los seis meses posteriores al matrimonio, plazo amparado por el Artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo. Fallo de la Corte Suprema de Justicia que termino favoreciendo al demandante, presumiendo que la disolución del contrato de trabajo se debió a las nupcias que el Señor en cuestión había contraído con su pareja del mismo sexo, resaltando nuevamente que este ejercicio de **la vida íntima** del trabajador nada tiene que ver con la idoneidad del trabajador, inmiscuyéndose la empleadora en el plan de vida del trabajador y generando consecuencias negativas en su trabajo.

Hablando específicamente del trato discriminatorio, la demandante del fallo analizado, recurriendo ante el Superior Tribunal, había mencionado que la interpretación por parte de la Cámara del trabajo no se ajustaba a los convenios 111 y 158. Respecto de esto que menciona la recurrente y el Procurador en su dictamen, vemos que en el Convenio 111 de la OIT en su Artículo 1 define el termino discriminación como “Distinción, exclusión o preferencia basada en motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de **trato en el empleo y la ocupación**” (Artículo 1° inc. “A” de la Convención 111 de la OIT), vemos entonces nuevamente como se configura también, en este artículo del convenio referido, el acto desplegado por la Institución

Educativa demandada, y como el procurador resalta la interpretación errónea por las instancias anteriores, no solo del artículo 1 de la Ley 23.592 –Ley Antidiscriminatoria, sino también del artículo 1 del convenio 111 de la OIT.

Respecto al Convenio 158 de la OIT, convenio que contempla la figura del despido disciplinario. Respecto de esta convención me gustaría resaltar la opinión de Ángel Ureña Martín, laboralista, que en una nota para la página legaltoday.com, menciona el Artículo 4 del mencionado convenio “ No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa, establecimiento o servicio”, Aquí el Autor, respecto de este artículo en su interpretación dice que “ Cuando habla de causa basada en la conducta del trabajador nos encontramos ante una clara indicación de las causas disciplinarias ; es decir, por los incumplimientos contractuales del trabajador” (Ureña Martín, Ángel, “Portal Jurídico de Thompson Reuters, por y para abogados” legaltoday.com).

Comparando el párrafo anterior con el fallo estudiado por nosotros, notamos que el despido de la Señora Caminos no se debió estrictamente a un incumplimiento contractual por parte de ella.

Además de los fallos mencionados en el presente punto, podemos también nombrar otros fallos relacionados y que guardan conexión con la temática tratada en el presente trabajo a los fallos 333:2296 “Pellejero, María Mabel s/amparo s/apelación” en el que se trata el despido de una trabajadora del Banco Hipotecario S.A., en el que la empleada planteaba haber sido despedida de manera discriminatoria por ser esposa del Secretario de la seccional Viedma de la Asociación Bancaria. Fallo que termino desestimando la pretensión de la actora, pero en el que se trató el tema.

Podemos también mencionar el fallo 334:1387, “Pellicori, Liliana c/Colegio Público de abogados de la Capital Federal s/amparo” en el que la empleada reclama la nulidad del despido y reinstalación en el cargo que ocupaba, por tratarse de un despido discriminatorio. Lo más relevante de este fallo, es la relación que guarda con el caso de la Señora Caminos, en el que de alguna manera se le exige demostrar que hubo trato discriminatorio, como sucedió con la Sras. Caminos.

Tenemos también el fallo 333:2306 de los autos caratulados “Álvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S.A. s/Amparo” en el que seis trabajadores iniciaron un amparo contra Cencosud S.A afirmando que brindabas servicios bajo la figura de “asesores” para emplazarlos fuera del ámbito del convenio colectivo 130/75 de empleados de comercio,

que por esta razón se les habría negado la afiliación, y fruto de esta negativa crearon junto a otros empleados, El Sindicato de Empleados Jerárquicos de Comercio. Luego de reclamar aumento salarial, empleados perteneciente a reciente sindicato fueron despedidos sin causa, demandando estos a la empleadora alegando que el despido fue motivado por la actividad sindical que estos realizaban.

El fallo 341:1106, “Recurso deducido por José Gilberto Varela en la causa “Varela, José Gilberto c/Disco S.A. s/Amparo Sindical” trata de un trabajador que fue despedido por la empresa Disco S.A. por supuestas impuntualidades cuando en realidad el despido fue motivado por las actividades sindicales que el trabajador realizaba.

El fallo CSJ 293/2009 “Ledesma, 09/09/2014, fallo que trata el caso de un trabajador despedido por la empresa en la que trabajaba, que alegaba haber sido despedido por discriminación debido a su actividad sindical y ser considerado “cabecilla” de reclamos laborales efectuado por el mismo y sus compañeros de trabajo.

Como vemos en los fallos mencionados en los párrafos anteriores, referidos a cuestiones laborales, se trata de dilucidar si los despidos se deben a motivos estrictamente laborales, es decir a incumplimientos contractuales del trabajador, sin tener en cuenta la vida íntima, el plan de vida y autodeterminación del trabajador.

Postura del autor

Como vimos en el punto anterior en el que notábamos como el Procurador General de la Nación y La Corte Suprema de Justicia de la Nación, fundándose en el ordenamiento y en interpretaciones fundadas además en fallos anteriores al estudiado en el presente trabajo, vemos como resalta en todo momento la vida íntima de las personas, su plan de vida, la autodeterminación que no restrinja derechos de terceros, ni la moral, ni el orden público no pueden ser coartados por nadie aun en casos ,como vimos en el punto anterior, cuando está en riesgo la vida del individuo, se pone siempre por encima la voluntad del individuo, la elección de vida y la autodeterminación.

Entonces nos hacemos la pregunta, si estando en riesgo la vida de la persona, se debe poner por encima la voluntad del individuo y respetar la decisión de vida que esta ha tomado. ¿Puede, la Institución Educativa, como motivo valido a la extinción del contrato de trabajo si quiera mencionar que la relación de la Señora Caminos con el alumno de la Institución produjo una preocupación en la comunidad educativa? Por lo

expuesto en el punto anterior, se entendería claramente que no. ¿Configura un acto discriminatorio el despido de la Señora Caminos? Veamos:

En el caso estudiado, explicando que de alguna manera, la institución educativa se inmiscuyó en la vida privada de la Señora Caminos, Edith como la elección de su pareja, trayéndole como consecuencia de esta relación el despido arbitrario por parte de la empleadora, acto discriminatorio descrito en artículo N° 1 de la Ley antidiscriminatoria , que como vimos en el Fallo de la Corte Suprema y en el dictamen del Procurador General de la Nación, no contiene una descripción taxativa, sino meramente descriptiva. Razón por la cual entendemos la decisión del máximo tribunal.

A mi entender, coincidiendo con la decisión de la Corte suprema de Justicia de la Nación, no caben dudas que el despido se debió a una intolerancia por parte de la institución educativa respecto de la relación que la docente mantenía con el ex alumno. Configurándose un acto discriminatorio descrito en el Artículo 1 de la Ley Antidiscriminatoria. Acto discriminatorio encubierto bajo la apariencia de una potestad lícita por parte de la empleadora, pero que en su descargo en primera instancia, al cual la Corte Suprema hace referencia para fundamentar su decisión en los considerandos N° 2 al transcribir una parte de lo alegado por la demandada “en cuanto al evento público que menciona la demandada, la presencia de la actora en el mismo género en la comunidad educativa un honda preocupación que no empalidece por la circunstancia de que quien aparecía como novio de la Sra. Caminos fuera ya un ex alumno por haber egresado el año anterior, habida cuenta de que el hecho en si constituye una exposición pública inadecuada e incompatible en relación con las funciones que cumple como preceptora” (fs. 15 vta. del expediente). En estas afirmaciones por parte de la demandada vemos como si se tuvo en cuenta la relación de la Señora Caminos con el ex alumno para tomar la decisión, y notamos cierta intolerancia respecto de la Relación que pertenece a **la vida íntima** de la actora, a **su plan de vida**, a su **autodeterminación**. Intolerancia que termina por generar en la empleadora tomar la decisión de despedir a la preceptora, actuando de una manera discriminatoria.

Hechos como este, en que parte de la sociedad no evoluciona a la par de las leyes actuales como la Ley de Identidad de Género – Ley 26743, por dar un ejemplo, dan lugar a actos discriminatorios como el estudiado en el presente fallo, vemos como la intolerancia de cierta parte de la sociedad puede acarrear la restricción de derechos, hechos discriminatorios que muchas veces no son llevados a la justicia. Hechos que a través de la historia, sin ninguna duda hemos visto, pero que hoy en día en que las

personas están eligiendo ejercer sus derechos cada vez más libremente, acompañado por una legislación que también decide ampliar o reconocer estos derechos. Vemos también como un sector se resiste a entender que todas las personas tenemos derecho a vivir nuestra vida como mejor nos parezca, siempre y cuando no restrinjamos derechos de terceros. Esta intolerancia trae aparejado actos discriminatorios como los mencionados ut supra.

Conclusión:

Analizado el fallo, vimos como la Corte Suprema de Justicia de Nación, acompañando la evolución constante en la que nuestra legislación va enterrando y dejando atrás, con estos precedentes, prejuicios instalados en nuestra sociedad, no solo en casos como el de la señora Caminos que fue discriminada por el solo hecho de haber elegido como pareja a un joven menor que ella, acarreándole esta decisión la pérdida de su trabajo. Sino que también vimos como antecedentes no tan lejanos, el Considerando mencionado en los antecedentes del Doctor Petrucchi respecto al tema relacionado al divorcio, o casos más actuales como el del trabajador despedido a causa de haber contraído nupcias con una persona del mismo sexo.

Fallos como el estudiado nos dejan claro la importancia de la justicia como compañera de la evolución nuestra como sociedad, para ser respetuoso de la vida ajena, y dejar atrás la intolerancia que tantos males nos acarreó a lo largo de la historia.

Seguramente nos seguiremos encontrando con situaciones parecidas en la órbita laboral al de la Señora Caminos .Pero fallos como el estudiado servirán como directriz hacia donde apuntamos como sociedad justa y respetuosa de la vida de todos, como ciudadanos y más precisamente, respecto al tema, como trabajadores respetando la autodeterminación, el plan de vida, sin que esto nos acarreen prejuicios en nuestro trabajo que nada tengan que ver con nuestra idoneidad en el puesto que ocupemos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ureña Martín, Ángel, *El convenio n° 158 de la organización internacional del trabajo y el despido disciplinario*, recuperado de : <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/el-convenio-n-158-de-la-organizacion-internacional-del-trabajo-y-el-despido-disciplinario-2017-01-18/>

LEGISLACION

- **Constitución Nacional de la República Argentina.** [Const.] (1994). Recuperado de : <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- **Ley 20744.** (1974). *Ley de Contrato de Trabajo*. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de : <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- **Ley 23592.** (1988). *Actos Discriminatorios*. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de : <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>
- **Ley 1767.** (1968) EMPLEO Y OCUPACION. - Ratifíquese el Convenio 111, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 42° Reunión del año 1958. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de : <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204127/norma.htm>
- **C111.** (1958), *Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)*, (1958), Organización Internacional del Trabajo, Recuperado de :

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100>
[Ilo Code:C111](#)

- **C158.**(1982), *Convenio sobre la Terminación de la terminación del Trabajo,* **Organización** Internacional del Trabajo , Recuperado de [:https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100) [ILO CODE:C158](#)

JURISPRUDENCIA

- **CSJN**, *Albarracini Nieves, Jorge Washington s/medidas precautorias.* (2012). Fallos 335:799
- **CSJN**, *D.,M. A. s/declaración de incapacidad.* (2015). Fallos 338:556.
- **CSJN**, *Ledesma, Florencio c/ CITRUS BATALLA S.A. s/sumarísimo,* (2014). Fallos 263/2009.
- **CSJN**, *Pellejero, María Mabel s/amparo s/apelación.* (2010). Fallos 333:2296.
- **CSJN**, *Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de abogados de la Capital Federal s/amparo.* (2011). Fallos 334:1387.
- **CSJN**, *Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A. s/despido.* (2017). Fallos CNT 57589/2012/1/RH1.
- **CSJN**, *Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S.A. s/acción de amparo.* (2010). Fallos 333:2306.
- **CSJN**, *Sejean, Juan B. c/Zaks de Sejean.* (1986). Fallos 338:556.