

***UNIVERSIDAD SIGLO 21***



***SEMINARIO FINAL***

***MODELO DE CASO***

**CUANDO LA VIDA PRIVADA ES EL MOTIVO PARA EL  
DESPIDO**

**NOMBRE: SACOSKI, MAURICIO**

**DNI: 29.638.764**

**LEGAJO: VABG80483**

**TUTOR: NICOLAS COCCA**

**CARRERA: ABOGACÍA**

**PRIMERA ENTREGA: 24/06/2022**

**TEMA:** Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

**SELECCIÓN DEL FALLO:** Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Caminos, Graciela Edith c. Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”. Fecha de sentencia: 10/06/2021

**SUMARIO:** I. Introducción - II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura del autor – VI. Conclusión – VII. Referencia

## **I. INTRODUCCION**

En el fallo “Caminos, Graciela Edith c. Instituto Señora de Loreto s/despido” la exposición en un programa de televisión de la vida privada de una preceptora motivó la extinción del vínculo laboral. En el programa se reveló la relación que la preceptora tenía con uno de los participantes, el cual había sido su ex alumno. Tras los hechos la empleadora procede a despedir a la trabajadora sin aducir causas y esta entabla demanda por despido discriminatorio.

La justificación dada a la importancia de analizar el fallo se centra principalmente en destacar que el empleador no puede encubrir un acto discriminatorio bajo el título de despido sin causa. En estos casos, el artículo 1° de la ley 23.592 se convierte en un escudo infranqueable que ampara los derechos del trabajador contra los abusos del empleador. El artículo establece una definición clara de discriminación respecto a desigualdades que pueden resultar injustas y también resalta que la discriminación sucede siempre que se vulnera injustificadamente un derecho constitucional (Martínez Vivot, 2000).

En cuanto a la relevancia el pronunciamiento se debe destacar que pone de manifiesto que las cuestiones vinculadas con la vida íntima de las personas, como es la elección de la pareja, no quedan expuestas a la decisión de un juez. Además, las decisiones tomadas dentro de la esfera de intimidad no pueden afectar la continuidad laboral del trabajador. La Ley de Contrato de Trabajo ampara al trabajador frente a comportamientos discriminatorios vinculados con la vida íntima.

Del fallo surge la identificación de un caso de indeterminación jurídica que se evidencia mediante un problema jurídico de relevancia. En este caso existen dudas respecto de la normativa que resulta aplicable.

Una norma puede pertenecer al ordenamiento jurídico nacional y resultar aplicable al caso, aunque puede suceder que la norma no permite ser aplicada y deberá resolverse de otra manera (Moreso y Vilajosana, 2004). En el caso particular puede que el artículo 1° de la ley 23.592 forme parte del sistema jurídico pero que no resulte la norma aplicada para otorgar resolución a la causa.

## **II. RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

La exposición de la vida privada de la preceptora Graciela Caminos motivó la extinción del vínculo laboral que tenía con una institución educativa. En un programa televisivo se reveló la relación que la preceptora tenía con uno de los participantes, el cual había sido su ex alumno. Tras los hechos la empleadora procede a despedir a la trabajadora sin aducir causas. Graciela Caminos (actora) entabla demanda por despido discriminatorio contra su empleadora el Instituto Nuestra Señora de Loreto (demandada – accionada).

La Sala Cuarta de la Cámara de Trabajo recibe la demanda donde la actora solicita se anule el acto que extinguió la relación laboral, que bajo su perspectiva resulta discriminatorio y solicitó también la reincorporación a su puesto laboral. La Cámara rechaza la demanda entendiendo que no existen elementos que puedan determinar la configuración del despido discriminatorio. Sí se remarca la existencia de correlación temporal entre el momento del despido y la aparición en el programa televisivo donde la actora contó sobre su relación de pareja, pero el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente, no encuentra amparo en la ley de Actos Discriminatorios. Se entendió que aun cuando el despido aconteciera por pérdida de confianza y ocasiona un agravio moral no puede ser considerado como discriminatorio.

El pronunciamiento de la Sala Cuarta de la Cámara de Trabajo no satisface las expectativas de la actora por lo que interpone recurso de casación por considerar que la sentencia no constituye una aplicación apropiada del derecho vigente a las circunstancias que se alegan en la causa. La decisión de la Cámara lesiona sus derechos al trabajo, a la

igualdad y a la propiedad. Reconoce que sobre ella estuvo la carga de demostrar el acto discriminatorio cuando era una obligación del empleador.

La actora acciona nuevamente interponiendo recurso extraordinario federal el cual no resulta aceptado y origina la queja. La Corte Suprema de Justicia de la Nación con voto concurrente del Dr. Rosenkrantz determina la procedencia del recurso extraordinario federal e invalida la sentencia que había sido recursada por la parte actora. Las actuaciones tienen que regresar al tribunal original para que emita un nuevo pronunciamiento conforme a lo establecido.

### **III. ANÁLISIS DE LA *RATIO DECIDENDI* EN LA SENTENCIA**

La CSJN con voto concurrente del Dr. Rosenkrantz determina la procedencia del recurso extraordinario federal e invalida la sentencia que había sido recursada por la parte actora.

En un comienzo se procede a reconocer que la culpable directa de que aconteciera el despido fue la misma preceptora, ya que fue ella quien conociendo las normativas del instituto donde trabajaba entabla una relación que traspasa el ámbito escolar con un alumno. La demandada había impartido reglas para todo su personal donde no debía existir relación de carácter simétrico con los alumnos y la preceptora no respetó la asimetría.

Si el despido fue temporal a la exposición de la relación afectiva y el empleador realiza un impedimento sobre el derecho a trabajador de la actora puede considerarse que hubo discriminación. En todo caso el despido se presenta como discriminatorio porque estuvo motivado en cuestiones de la vida privada de la preceptora que no tienen vinculación con el contrato de trabajo.

Se omitió valorar pruebas que hubieran resultado sustanciales para determinar el trato discriminatorio hacia la demandante. Hubiera sido suficiente con que la actora procediera a alegar y acreditar los hechos discriminatorios para que se invirtiera la carga probatoria y fuera la parte empleadora quien debiera probar que no existió tal discriminación. Pero en el caso se obró de manera inversa siendo la actora quien tenía que probar.

La Corte sostuvo que la conducta del empleador que restringe derechos de su dependiente respecto a su propia vida, como es el caso de elegir una pareja, puede ser

considerado discriminatorio. La relación laboral entre empleador y dependiente no da derecho al empleador a querer delimitar los proyectos de vida que el dependiente pueda tener y mucho menos impedirlos.

En su voto el Dr. Rosenkrantz reconoce que existe un límite respecto a la posibilidad que tiene el empleador de poder despedir sin causa y es la ley 23.592 de Actos Discriminatorios. Por esta ley es que no se puede hacer pasar despidos discriminatorios por despidos sin causa y más cuando se identifica que existe un acto discriminatorio que ha sido el motivo para concluir la relación laboral.

El Dr. Rosenkrantz entiende también que en el proceso se ha omitido establecer si el despido resultó abusivo al tomar en conocimiento la empleadora de la relación que unía a la preceptora con su ex alumno. Por otra parte, el Ministro también se expresó respecto a la sentencia del Tribunal Superior de Córdoba en cuanto no procedió a realizar una correcta valoración de las pruebas y por ende, el acto jurisdiccional debe descalificarse por resultar arbitrario.

#### **IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES**

Para la Ley de Contrato de Trabajo el despido se encuentra definido en el artículo 231 estableciendo que no podrá resultar “disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador”. El empleador puede tener una fundamentación real para proceder al despido del trabajador o también puede valerse de una causal para tapar otra. Cuál sería la idea de modificar la causa del despido, tal vez simplemente tener que abonar una indemnización menor. Respecto a las causas del despido Martínez Vivot (1994) entiende que los comportamientos humanos siempre guardan una motivación. Por lo que el despido al ser una decisión voluntaria del empleador tiene que tener un fundamento que lo origine.

La Ley de Contrato de Trabajo establece en el artículo 17 establece a prohibición de no discriminación “entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”. El bien jurídico amparado por la norma es la igualdad de trato entre los trabajadores. El artículo lo que prohíbe es la realización de cualquier tipo de perjuicio al trabajador motivado en razones de nacionalidad, raza, religiosos, políticos, etcétera (Rainolter, 2014).

También se ha considerado que la persona que es víctima de un acto discriminatorio es lesionada en su dignidad humana. Esa dignidad humana que es considerada por Laje (2014, p. 14) como “la fuente de donde brotan todos los derechos”.

La ley 23.592 regula un principio antidiscriminatorio fundándose en los Tratados Internacionales de jerarquía constitucional que bregan por el trato igualitario y la no discriminación. La Ley 23.592 fue sancionada en 1988 y hasta la actualidad se mantiene vigente cumpliendo con la finalidad de garantizar los derechos.

En el artículo 1 la ley conceptualiza los actos u omisiones discriminatorias como los “determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”. Asimismo, dentro del cuerpo del citado artículo se reconoce que:

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas 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 ocasionado.

Ley 23592 es considerada una normativa amplia, capaz de resultar aplicable a cualquier ámbito a los fines de garantizar el efectivo ejercicio de los derechos. Respecto a su aplicación en el ámbito de contrato de trabajo había resultado muy cuestionada, ya que se consideraba qué podía llegar a derogar normas generales, aunque en realidad su ámbito resulta específico para los actos discriminatorios (Rainolter, 2014).

Cuando un trabajador frente a un acto de discriminación invoque la ley 23592 debe tenerse presente que la reparación establecida guarda pretensión de ser integral. Probar la discriminación es extremadamente difícil y es casi imposible. Quien invoca el acto discriminatorio debe acreditar los hechos. En caso de querer comprobar el daño moral debe realizarse un mayor aporte del material probatorio (Samuel, 2017).

La causa "Alvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud" sirvió para establecer que las disposiciones de la ley 23.592 debían de ser aplicables a las situaciones de despidos discriminatorios. El trabajador que reclama el acto puede solicitar si reinstalación al puesto laboral.

La discriminación que se considera en el fallo analizado responde a la vulneración de los derechos de tener una pareja y de expresarlo libremente. Si bien esas razones no se encuentran establecidas dentro de la Ley 23.592 puede considerarse que no se han brindado la totalidad de los motivos por los que se puede resultar discriminado.

Tener una pareja y de expresarlo libremente son razones que hacen al ámbito de la intimidad de cada persona. El derecho a la intimidad se encuentra expresado en el artículo 19 de la Carta Magna que dispone: “Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados”. Al referirse al principio de intimidad Nino (2007, p.441) expresa que:

Una conducta está exenta de toda interferencia estatal cuando ella es susceptible de ser valorada por el agente como relevante a su plan de vida libremente elegido y no implica un riesgo apreciable de generar causalmente perjuicios relativamente serios a intereses legítimos de terceros, ni incluyéndose entre esos intereses las meras preferencias de los demás acerca del modo de vida que el agente debería adoptar

Las personas cuentan con autonomía para poder decidir respecto a lo que quieren para su plan de vida y sobre este espacio no puede haber intervención de terceros. Respecto a la autonomía los Tribunales han considerado que concentra un espacio conformado por “las relaciones familiares, la situación económica, las creencias religiosas, la salud mental y física y, en suma, las acciones, hechos o datos que, teniendo en cuenta las formas de vida aceptadas por la comunidad están reservadas al propio individuo”<sup>1</sup>.

Cuando exista despido discriminatorio en donde se ponga en peligro la dignidad del trabajador como persona el empleador tiene la obligación de proceder a indemnizar. La indemnización es por los daños ocasionados, teniendo que cesar el acto discriminatorio (De la Fuente, 2011).

## **V. POSTURA DEL AUTOR**

En el fallo la exposición en un programa de televisión de la vida privada de una preceptora fue el motivo central de la extinción del vínculo laboral. De ninguna manera resulta aceptable que los empleadores procedan encubrir un acto discriminatorio bajo el

---

<sup>1</sup> CCivCom (Sala III) de Mercedes. "P, M. V. contra M. D. J. s/ Divorcio (2014)

concepto de despido sin causa. En todos los casos en que medie un acto discriminatorio debe de resultar aplicado el artículo 1 de la ley 23.592, el cual ampara de manera fehaciente a los trabajadores frente a los actos abusivos de los empleadores. De esta manera, puede determinarse que el problema jurídico de relevancia que se había planteado al inicio de la nota fallo ha quedado resuelto frente a la aplicabilidad del artículo 1 de la ley de Actos Discriminatorios dentro del ámbito laboral y en particular en el fallo en análisis.

Es dable destacar que la preceptora tiene culpa directa sobre la decisión del empleador de despedirla. Esto se debe a que la actora traspasa los límites establecidos dentro del ámbito escolar y comienza una relación sentimental con un alumno cuando conocía que eso para la institución estaba prohibido.

La relación en sentimental entre la docente y el alumno surge cuando el joven era alumno en el instituto. Aunque el despido resulta atemporal a ese momento, ya que cuando se procede a despedir a la actora su pareja ya no era más alumno de la institución. Sobre eso puede decirse que no se considera que existiera un despido discriminatorio, debido a la atemporalidad entre la relación y el despido. Es más el despido discriminatorio se encuentra más motivado en la vida privada de la preceptora por el hecho de no dejarla elegir su pareja.

En cuanto a la forma de probar la discriminación resulta cuestionable, debido principalmente a que la actora debe presentar todas aquellas pruebas que permitan determinar que dentro de la institución se dio trato discriminatorio a otros trabajadores que estuviesen en su misma situación. Hubiese bastado para acreditar el trato discriminatorio que la actora presentará sus pruebas y que frente a eso la parte empleadora tuviera la obligación de probar que no existió tal discriminación.

Si realmente el despido aconteció porque la preceptora hizo pública la relación que tenía con su ex alumno, quiere decir que la empleadora no respectó los derechos de la preceptora sobre su vida privada y los quiso limitar en beneficio de la institución para evitar los comentarios negativos de los padres.

## **VI. CONCLUSION**



La exposición de la vida privada conlleva siempre la posibilidad a la intromisión dentro de ese ámbito de intimidad. Esto se debe principalmente a que si somos nosotros quienes damos lugar a que conozcan sobre nuestra vida de manera pública también se está abriendo una puerta para que se opine. Se considera que existe un fino límite entre la intimidad que conlleva la vida privada y la posibilidad de que terceros se inmiscuyan.

En la causa analizada la actora es quien expone su vida privada en un medio masivo de comunicación a sabiendas de los riesgos que corría si la relación sentimental que tenía con su ex alumno resultaba conocida. La parte empleadora había establecido reglas dentro del contrato de trabajo y las mismas fueron violadas por la trabajadora. Entonces, más allá de que el tribunal reconoce la existencia del despido discriminatorio también deben reconocerse las obligaciones de la trabajadora al dejar al exponer su vida privada.

## **VII. REFERENCIAS**

### **Doctrina**

DE LA FUENTE, H. (2011) *La Suprema Corte y el despido discriminatorio*. Buenos Aires: La Ley.

LAJE, A. (2014) *Derecho a la intimidad. Su protección en la sociedad del espectáculo*.

MARTÍNEZ VIVOT, J. (2000) *La discriminación laboral. Despido discriminatorio*. Buenos Aires: Ciudad Argentina.

MORESO, J. y VILAJOSANA, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons

NINO, C. (2007). *Ética y Derechos Humanos*. Buenos Aires: Astrea.

RAINOLTER, M. (2004) Reformas a la ley de contrato de trabajo. Ley 25.877 .Buenos Aires: Astrea

SAMUEL, O. (2017) *Discriminación laboral*. Buenos Aires: Astrea

### **Legislación**

Congreso de la Nación Argentina. (13 de Mayo de 1974) Contrato de Trabajo. Ley 20.744. Boletín Oficial

Congreso de la Nación Argentina. (03 de Agosto de 1988) Actos Discriminatorios. Ley nacional 23.592. Boletín Oficial

### **Jurisprudencia**

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. (20/05/2014).

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A.”(07/12/2010)

CCivCom (Sala III) de Mercedes. "P, M. V. contra M. D. J. s/ Divorcio (2014)

**Tribunal:** Corte Suprema de Justicia de la Nación (CS)

**Fecha:** 10/06/2021

**Partes:** Caminos, Graciela Edith c. Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido

**Publicado en:** SJA 14/07/2021, 14/07/2021, 93 - LA LEY 18/08/2021 , 4, Con notas de Pablo A. Devoto y Emilio A. Ibarlucía; DT 2021 (septiembre) , 95, Con nota de Agustín C. Acosta; RDLSS 2021-20, 28/10/2021, 37 - DT 2021 (noviembre) , 115, Con nota de Adolfo N. Balbín;

**Cita:** TR LALEY AR/JUR/72063/2021

#### **Sumarios:**

1 . La conducta del empleador que de algún modo restringe derechos del trabajador y que resulta motivada en aspectos de su vida privada, como la elección de una pareja, que no guardan relación con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, puede configurar un trato discriminatorio comprendido en el art. 1º de la ley 23.592, extremo que el tribunal de juicio tiene la obligación de analizar cuidadosamente en el caso (del dictamen de la Procuración General que la Corte hace suyo).

2 . Es arbitraria la sentencia que consideró que el despido de una preceptora en un colegio no era discriminatorio, toda vez que el tribunal soslayó considerar que existía un planteo serio sobre la existencia de una conducta discriminatoria del empleador, basado en que la desvinculación laboral fue simultánea a la difusión pública de la relación sentimental de la actora con un exalumno de la escuela y a las reacciones negativas que este hecho provocó en la comunidad educativa, en tanto al decidir de ese modo, a su vez, omitió ponderar que cualquier restricción del derecho a trabajar de un empleado, motivada en la valoración de aspectos de su vida privada que no guardan relación con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo, puede configurar un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592 (del dictamen de la Procuración General que la Corte hace suyo).

3 . La ley 23.592 enumera como actos discriminatorios algunas motivaciones especialmente prohibidas que, sin embargo, no son taxativas, pues aquellas conductas dirigidas a perseguir a grupos estructural o históricamente excluidos no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que sanciona la ley; así, todo tratamiento arbitrario que tenga por objeto o por resultado impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional constituye un acto discriminatorio en los términos del primer párrafo del art. 1º de la norma (del dictamen de la Procuración General que la Corte hace suyo).

4 . La ley 23.592 contempla las acciones discriminatorias basadas en la ponderación negativa de conductas, hábitos, sentimientos o creencias, estado de salud, apariencia física, condiciones o características personales o formas familiares, que integran la esfera íntima y autónoma de la persona que trabaja y que, por tal razón, se encuentran reservadas a su fuero personal y deben quedar inmunes a la injerencia arbitraria del Estado y de los particulares, de modo que estos aspectos inherentes a la vida íntima del trabajador no pueden, prima facie, acarrear consecuencias jurídicas en la relación de empleo (del dictamen de la Procuración General que la Corte hace suyo).

5 . La Ley de Contrato de Trabajo, desde su sanción, contiene disposiciones dirigidas a preservar a los trabajadores de determinados comportamientos patronales que se reputan discriminatorios, precisamente

por asignar consecuencias en la esfera contractual a actos que pertenecen a la vida privada, pretendiendo así evitar que la empresa someta a su propio juicio el proyecto de vida de quien trabaja bajo su dependencia económica o le imponga paternalmente modelos o estereotipos de conducta, pues, por más amplia que resulte la autoridad del empleador, las facultades de dirección deben ejercitarse con carácter funcional y la actividad de la empresa no puede utilizarse como excusa para la anulación de derechos constitucionales (arts. 65 y 68, LCT) (del dictamen de la Procuración General que la Corte hace suyo).

6 . Cuando se trata de un despido potencialmente discriminatorio, el examen debe conducir a indagar en la relación que media entre los aspectos de la esfera privada de la personalidad, valorados como antecedentes del distracto, y la prestación laboral que emerge del contrato en función de la organización del trabajo en la empresa. En el caso, el juzgador debió examinar si, más allá de que la empleadora no hubiere expresado la causa de la desvinculación de la actora, el despido pudo haberse producido como resultado directo de la difusión pública del vínculo afectivo entre aquella y un exalumno, mayor de edad, que no tenía a esa fecha nexo alguno con el establecimiento escolar, y si, en tal caso, una decisión basada en esos motivos tenía una justificación objetiva y razonable (del dictamen de la Procuración General que la Corte hace suyo).

7 . Cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de empleo, dada la notoria dificultad, por la particularidad de estos casos, para la parte que afirma un motivo discriminatorio resultará suficiente con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, supuesto en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación (del dictamen de la Procuración General que la Corte hace suyo).

8 . La facultad de despedir sin causa reconoce límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio. Si se denuncia que una circunstancia prima facie discriminatoria fue determinante de la disolución del vínculo, pesa sobre el empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil del despido o que resulta ajena a toda discriminación y, en caso de que sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el tribunal debe asegurarse de que, de acuerdo con la prueba rendida, ninguno de ellos sea efectivamente discriminatorio. La necesidad de establecer si hubo realmente discriminación es crucial (del voto del Dr. Rosenkrantz).

#### **Texto Completo:**

CSJ 000754/2016/RH001

#### **Dictamen del Procurador Fiscal:**

-I-

El Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba declaró formalmente inadmisibles los recursos de casación interpuestos contra la sentencia de la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo, que había rechazado la demanda deducida por Graciela Edith Caminos para obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral —dispuesto por la accionada y calificado por aquella como discriminatorio—, la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones pertinentes (fs. 277/278 y 234/251 de los autos principales, a los que me referiré salvo aclaración en contrario).

Señaló que la impugnación contenía un desarrollo genérico y no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación, pues si bien invocaba los dos motivos procesales que habilitan la vía recursiva intentada, carecía de la precisión técnica exigida para su tratamiento. Agregó 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 cumplimiento de obligaciones laborales en el desempeño de la función de la trabajadora de manera contraria a las directivas emanadas de su empleador. Arguyó que la recurrente, al plantear que la ruptura vulneraba derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución, solo había opuesto su criterio en disidencia prescindiendo de las circunstancias fácticas de la causa.

A su turno, la Cámara entendió que en el caso no se había configurado un supuesto de despido discriminatorio en los términos del artículo 1 de la Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios. Si bien

admitió que existía concomitancia entre el despido de la actora y la difusión pública de su relación sentimental, consideró que el derecho invocado como fundamento de su pretensión —el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente— no se encontraba protegido por la cláusula antidiscriminatoria de la ley 23.592. Manifestó que, para que eso ocurra, la violación de derechos y garantías debe darse en un ámbito donde pueda compararse la situación de unos —los excluidos— respecto de otros —aquellos a quienes se concede o reconoce un derecho—. Desde esa premisa conceptual, razonó que la actora no había indicado ni demostrado que a sus compañeros de trabajo, en igualdad de circunstancias, les hubiere sido reconocido, o se les hubiere permitido ejercer, el derecho que alega vulnerado.

En tal sentido, el tribunal puntualizó que no hubo un trato diferenciado entre la actora y el resto de los empleados, ni se restringió, alteró o menoscabó el derecho a elegir pareja en el que aquella funda la demanda. Aseveró que, aun cuando el despido por pérdida de confianza pudiera producir un agravio moral en el perjudicado por implicar una ofensa a su dignidad, calificarlo de discriminatorio llevaría a asimilar cualquier acto arbitrario que desconozca derechos fundamentales con los actos prohibidos por la norma citada.

Por último, refirió que el despido se produjo luego de que la actora apareciera en el programa televisivo "Operación Triunfo", donde se hizo pública su relación de pareja con un exalumno de la institución educativa en la cual se desempeñaba como preceptora, de modo que el distracto laboral fue el resultado de sus propios actos, en tanto habiendo sido advertida respecto de que no debía mantener una relación simétrica —sino asimétrica— con los estudiantes, desobedeció las directivas del empleador e incumplió, de esa manera, los deberes a su cargo. Agregó que, pese a ello, la demandada no intentó rescindir el vínculo con justa causa, sino que le propuso conservar el cargo con una modalidad de trabajo distinta a la que venía desarrollando, circunstancias que Caminos no aceptó; así como tampoco asumió el compromiso de modificar el modo de relacionarse con los alumnos, tal como le fuera solicitado por su empleador. Concluyó que la actora no era idónea para continuar desempeñando la función de preceptora dado que no acató las directivas de la institución para la que trabajaba, y que no era posible exigir a la demandada que tolerase dicha circunstancia.

-II-

Contra esa decisión la actora dedujo recurso extraordinario federal (fs. 280/302) que, contestado (fs. 305/309) y denegado (fs. 311/312), dio origen a la queja en examen (fs. 65/73 del cuaderno respectivo).

La recurrente se agravia con fundamento en la doctrina de la arbitrariedad, pues sostiene que la sentencia en crisis no constituye una aplicación razonada del derecho vigente a las circunstancias comprobadas de la causa, carece de fundamentación suficiente y contradice fallos anteriores de ese mismo tribunal. Alega que la decisión impugnada vulneró sus derechos al trabajo, a la igualdad, a la propiedad y al debido proceso, así como el derecho a peticionar y los principios de legalidad y supremacía constitucional (arts. 14, 16, 17, 18, 19, 30 y 31, CN; arts. 7 y 23, incs. 2 y 3, DUDH; y art. 21, CADH).

En primer lugar, sostiene que el a quo convalidó una interpretación irrazonable de la ley 23.592, que desnaturalizaba su propósito al afirmar que para tener por configurado un acto discriminatorio era necesario acreditar que la demandada hubiera concedido o reconocido a otra persona, en la misma situación fáctica que la actora, el derecho que esta aducía negado en su caso. Explicó que conforme esta exégesis de la norma debió haber señalado y demostrado que a algún compañero de trabajo se le permitió ejercer el derecho a elegir pareja entre los exalumnos del colegio, lo que no se ajusta a las reglas de la sana crítica.

Además, manifestó que se le impuso la carga de probar la discriminación cuando correspondía al empleador desvirtuar la sospecha planteada, a raíz de la inmediatez entre su aparición televisiva —que identifica como la causa real del despido— y la extinción del vínculo laboral. Precisa que ello ocurrió debido a la publicitación del vínculo afectivo que la actora mantenía con un ex alumno de la institución, más de 25 años menor, y no por falta de idoneidad, por obrar contrario a las directivas de la institución empleadora o por no aceptar una nueva modalidad de trabajo. Agrega que, por el contrario, se trató de una represalia que la demandada pretendió encubrir mediante la figura del despido sin causa, a fin de imposibilitarle su rechazo o impugnación, y estima que, en tal razón, y con base en el principio de la carga

dinámica de la prueba, aquella debía demostrar que la desvinculación obedecía a motivos objetivos, excluyendo toda vulneración de derechos.

Por otra parte, en cuanto a la propuesta de conservar su empleo bajo una modalidad distinta a la convenida, sin contacto con alumnos, afirma que tal circunstancia pone en evidencia la persecución y el trato discriminatorio que denuncia, pues con ello la demandada pretendía perfeccionar el acto discriminatorio ocultándola a la comunidad educativa.

-III-

A mi modo de ver, corresponde habilitar el remedio federal, pues si bien los pronunciamientos de los superiores tribunales provinciales que deciden acerca de los recursos de orden local no son, en principio, susceptibles de revisión por medio del recurso extraordinario por revestir carácter netamente procesal, procede admitir la excepción cuando, como en el sub lite, el examen de los requisitos de admisión se efectúa con injustificado rigor formal, y lo decidido soslaya el tratamiento de cuestiones decisivas oportunamente introducidas por las partes (Fallos: 326:1349, "Moslares", 339:1423, "Custet" y CSJ 770/2017/RH1 "Candia Acosta, Reina Teresa y otros y s/queja por denegación del recurso de inconstitucionalidad en Echenique, Karolyn y otros s/procesos incidentales", 26 de febrero de 2019).

Desde esa perspectiva, al declarar mal concedido el recurso local, el tribunal prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio. A su vez, al actuar de ese modo, y sostener que el despido se produjo por el incumplimiento de obligaciones laborales a cargo de la trabajadora, el superior tribunal no solo afectó el derecho de defensa de la recurrente sino que convalidó la decisión sobre el fondo del asunto, dejando firme una interpretación de la ley 23.592 que frustra el remedio federal invocado y la garantía de igualdad y no discriminación (14 bis, 16, 17, 43 y 75, inc. 22, Constitución Nacional).

En su presentación ante el Superior Tribunal, la recurrente había individualizado con claridad que la exégesis de la ley 23.592 efectuada por la Cámara del Trabajo no se ajustaba a las reglas de la sana crítica racional, los convenios 111 y 158 de la OIT y la jurisprudencia del superior tribunal sobre el derecho a la no discriminación. Alegó también que se había desnaturalizado el propósito de la ley y desconocido los estándares probatorios estipulados en la LCT y en normativa procesal. En particular, como se dijo, destacó que el tribunal laboral había interpretado la ley 23.592 de forma tal que para que exista discriminación debe surgir un trato desigual entre circunstancias idénticas, en un marco en el cual se pueda comparar la situación de unos —los excluidos— con la de otros —aquellos a quienes se concede o reconoce el derecho—. De ese modo, afirmó, había partido de una premisa falsa que la obligaba a demostrar que a otro profesor se le toleró mantener una relación sentimental con un exalumno con el que tuviera una diferencia de edad, imponiéndole una prueba diabólica. Remarcó que la verdadera causa del distracto fue el hecho concreto de su aparición pública en un programa televisivo, donde se ventiló su relación sentimental con un joven egresado de la institución educativa aquí demandada. Puntualizó que en razón de ello le fue impedido ejercer su derecho constitucional a elegir pareja y expresarlo libremente.

En este contexto, al rechazar el recurso local, el máximo tribunal provincial no abordó suficientemente los agravios formulados por la actora (Fallos: 339:290, "S., D."; y 328:3067, "Lloveras") y mediante la invocación de una fórmula dogmática sostuvo que las alegaciones de la recurrente respecto de la violación de derechos y garantías constitucionales prescindieron de los presupuestos fácticos que rodearon el despido, respecto de lo cual valoró, en particular, el supuesto incumplimiento de las obligaciones laborales a cargo de la actora, y la oferta que le efectuara la escuela de conservación de la relación laboral con otra modalidad de tareas.

Esta postura del tribunal, en mi entender, desconoce los estándares vigentes para analizar los supuestos de despido discriminatorio en los términos de la ley 23.592, que debe ser interpretada en consonancia con las normas constitucionales concordantes (Fallos: 308:647, "Municipalidad de Laprida", considerando 8°), tales como el artículo 16 de la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad (Fallos: 334:1387, "Pellicori", considerando 6°; 332:433, "Partido Nuevo Triunfo", considerando 6°, y 333:2306 "Alvarez", considerando 5°).

En primer lugar, el tribunal soslayó considerar que existía un planteo seno sobre la existencia de una conducta discriminatoria del empleador, basado en que la desvinculación laboral fue simultánea a la difusión pública de la relación sentimental de la actora con un exalumno de la escuela y a las reacciones negativas que este hecho provocó en la comunidad educativa. Al decidir de ese modo, a su vez, el qua omitió ponderar que cualquier restricción del derecho a trabajar de un empleado, motivada en la valoración de aspectos de su vida privada que no guardan relación con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo, puede configurar un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592.

En efecto, el segundo párrafo del artículo 1 de la ley 23.592 dispone que entre los actos discriminatorios "se considerarán particularmente" aquellos basados en una serie de motivos tales como la raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. La norma enumera algunas motivaciones especialmente prohibidas que, sin embargo, no son taxativas pues, aquellas conductas dirigidas a perseguir a grupos estructural o históricamente excluidos, no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que sanciona la ley. Así, todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio en los términos del primer párrafo del artículo en cuestión.

En esa línea, la norma contempla las acciones discriminatorias basadas en la ponderación negativa de conductas, hábitos, sentimientos o creencias, estado de salud, apariencia física, condiciones o características personales o formas familiares, que integran la esfera íntima y autónoma de la persona que trabaja y que, por tal razón, se encuentran reservadas a su fuero personal y deben quedar inmunes a la injerencia arbitraria del Estado y de los particulares (art. 19, Constitución Nacional; art. 11, CADH; Fallos: 338:556, "D., M. A.", considerandos 19° y 20°; Y 308:2268, "Sejean", voto de Enrique Santiago Petracchi, considerando 14° y sus citas; Corte IDH, "Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in vitro) vs. Costa Rica", sentencia del 28 de noviembre de 2012, párrs. 142-143). Estos aspectos inherentes a la vida íntima del trabajador no pueden, prima facie, acarrear consecuencias jurídicas en la relación de empleo.

En tal sentido, cabe recordar que la LCT, desde su sanción, contiene disposiciones dirigidas a preservar a los trabajadores de determinados comportamientos patronales que se reputan discriminatorios precisamente por asignar consecuencias en la esfera contractual a actos que pertenecen a la vida privada (arts. 172, 178, 180 a 183, entre otros, dictamen de la Procuración General de la Nación, en autos CNT 57589/2012/1/RH1, "Puig, Fernando Rodolfo c. Minera Santa Cruz S.A. sí despido", del 13 de noviembre de 2017). Esas disposiciones pretenden evitar que la empresa someta a su propio juicio el proyecto de vida de quien trabaja bajo su dependencia económica, o le imponga paternalmente modelos o estereotipos de conducta pues, por más amplia que resulte la autoridad del empleador, las facultades de dirección deben ejercitarse con carácter funcional y la actividad de la empresa no puede utilizarse como excusa para la anulación de derechos constitucionales (arts. 65 y 68, LCT y Fallos: 333:2306, "Álvarez", considerandos 7° y 10°).

Lo expresado no implica desconocer la existencia de pautas éticas de conducta y deberes específicos para quienes prestan servicios en el ámbito educativo (v. arts. 67, segundo párrafo f), y 68 de la Ley 26.206 de Educación Nacional), pero la definición del alcance de esos deberes en un caso concreto es una labor que le corresponde realizar al juez, según las constancias probadas de la causa.

En suma, la conducta del empleador que de algún modo restringe derechos del trabajador y que resulta motivada en aspectos de su vida privada, como la elección de una pareja, que no guardan relación con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, puede configurar un trato discriminatorio comprendido en el artículo 1 de la ley 23.592, extremo que el tribunal tiene la obligación de analizar cuidadosamente en el caso.

En segundo lugar, el tribunal omitió ponderar que, de forma sostenida, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha señalado que la regla interpretativa para establecer si en un caso existe trato discriminatorio no consiste en la realización de un examen comparativo referencial, sino en establecer si el trato cuestionado tiene una justificación objetiva y razonable. Ello implica evaluar si ese trato persigue fines legítimos y si es

un medio adecuado para alcanzar los fines perseguidos (dictamen de la Procuración General de la Nación, en autos S. 932 XLVI, "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva S.R.L. y otros si amparo", del 24 de junio de 2013, resuelto de conformidad por esa Corte; y Fallos: 332:433, "Partido Nuevo Triunfo", considerando 60 y sus citas).

Cuando se trata de un despido potencialmente discriminatorio, como el caso de autos, ese examen conduce a indagar en la relación que media entre los aspectos de la esfera privada de la personalidad, valorados como antecedentes del distracto, y la prestación laboral que emerge del contrato en función de la organización del trabajo en la empresa. En particular, el tribunal debió examinar si, más allá de que la empleadora no hubiere expresado la causa de la desvinculación de la actora, el despido pudo haberse producido como resultado directo de la difusión pública del vínculo afectivo entre aquella y un exalumno, mayor de edad, que no tenía a esa fecha nexo alguno con el establecimiento escolar, y si, en tal caso, una decisión basada en esos motivos tenía una justificación objetiva y razonable.

En ese marco, el a quo debió merituar que la escuela accionada no argumentó que la difusión pública de esa relación pudiera afectar de manera directa e inmediata las obligaciones propias de la actividad laboral que prestaba la actora, más allá de la mención genérica a las repercusiones negativas que esta relación habría causado en la comunidad educativa y que bien podrían responder a otros factores, extraños a la actividad pedagógica, e influenciados por estereotipos, como la diferencia de edad entre ambos y el hecho de que se tratara de un exalumno de la escuela.

En consecuencia, a la luz del alcance de las garantías constitucionales en juego, el tribunal debió analizar si en el sub examine existió alguna circunstancia que justifique, de manera razonable, una intromisión o restricción de la esfera de privacidad de la trabajadora.

Por último, el tribunal superior hizo caso omiso de los estándares probatorios en la materia. Al respecto, la Corte Suprema ha señalado que cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de empleo, dada la notoria dificultad, por la particularidad de estos casos, para la parte que afirma un motivo discriminatorio resultará suficiente con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, supuesto en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación (Fallos: 334:1387, "Pellicori"; considerandos 6° y 11° Y 337:611, "Sisnero", considerando 5°).

Esta pauta no fue aplicada por el tribunal a quo ni por la Cámara laboral, pese a que se tuvo por acreditado que la desvinculación se había producido de forma concomitante con la difusión pública de la relación, y luego de que la empleadora comunicara a la actora las repercusiones negativas de ese hecho en la comunidad escolar e hiciera gestiones para cambiarla de tareas. Es decir, en circunstancias que verosímelmente podían tener un móvil discriminatorio.

Ese era en mi entender el criterio probatorio que correspondía aplicar en el caso, en lugar de imponerle a la trabajadora, sin sustento legal alguno, la carga de acreditar que el trato recibido fue disímil del que la empleadora les habría otorgado a otros empleados en las mismas circunstancias. La imposición de esa prueba resulta absurda, no solo porque es improbable que la actora pueda acreditar una situación idéntica a la suya, sino además porque si la conducta impugnada expresara una política de la institución dirigida a inmiscuirse por igual en aspectos de la vida íntima de todos los docentes y preceptores de la escuela, nada de ello alteraría su eventual naturaleza discriminatoria.

En conclusión, en el caso media relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías constitucionales que se dicen vulneradas (art. 15 de la ley 48), en tanto la sentencia cuestionada no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas, tornando inefectiva la tutela antidiscriminatoria que establece la ley federal (Fallos: 334:1387, cit., especialmente considerandos 3°, 4°, 5° y 11°).

-IV-

Por lo expuesto, estimo que corresponde hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, dejar sin efecto la sentencia y restituir las actuaciones al tribunal de origen para que, por



quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo a lo expresado. Buenos Aires, 11 de marzo de 2019.  
— Víctor Abramovich.

Buenos Aires, 10 de junio de 2021

Considerando:

Que las cuestiones planteadas por la recurrente encuentran adecuada respuesta en el dictamen del señor Procurador Fiscal, a cuyos fundamentos y conclusiones corresponde remitir por razones de brevedad.

Por ello, de conformidad con lo dictaminado, se hace lugar a la queja y al recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Notifíquese, acumúlese la queja al principal y devuélvase el expediente a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente. — Elena I. Highton de Nolasco. — Juan Carlos Maqueda. — Ricardo L. Lorenzetti. — Horacio Rosatti. — Carlos F. Rosenkrantz (por su voto).

Voto del doctor Rosenkrantz

Considerando:

1º) Que los antecedentes de la causa se hallan adecuadamente reseñados en los puntos I y II del dictamen del señor Procurador Fiscal, a los que corresponde remitir en razón de brevedad.

2º) Que, tal como acertadamente señala dicho dictamen, el recurso extraordinario es procedente en tanto el tribunal a quo prescindió de dar respuesta a los agravios de la actora que resultaban conducentes para la solución del litigio (punto III, párrafos 1 a 2 del dictamen, a los que también se remite).

En efecto, la actora afirmó que la verdadera causa del distracto fue su aparición pública en un programa televisivo en el que se ventiló su relación sentimental con un joven egresado de la institución educativa demandada y señaló que ello constituía un trato discriminatorio en los términos del art. 1º de la ley 23.592. A la hora de rechazar el recurso local, el superior tribunal sostuvo que esas alegaciones habían prescindido de los presupuestos fácticos que rodearon el despido, más precisamente, la oferta que se efectuara a la actora de conservación de la relación laboral con una modalidad de tareas diferente a la desempeñada hasta ese momento y el supuesto incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la empleada.

Ese modo de resolver omite por completo tratar el planteo de la actora y, por lo tanto, es arbitrario. Ello es así por dos razones. Por un lado, el tribunal a quo supone que el hecho de que el colegio hiciera una oferta de cambio de modalidad de tareas bajo apercibimiento de rescindir el vínculo descarta la existencia de un proceder discriminatorio. Esa suposición es dogmática y deja sin tratar el agravio de la recurrente, quien precisamente afirma que su aparición en un programa televisivo en el que se hizo pública su relación sentimental con un exalumno, a la sazón mayor de edad, no puede conducir —ni directamente ni previa oferta de cambio de modalidad de tareas— a la rescisión de la relación laboral. El tribunal a quo debió examinar en consecuencia si, de acuerdo con las constancias de autos, el despido pudo haberse producido como resultado de dicha circunstancia prima facie discriminatoria y si, en tal caso, la empleadora demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación (“Pellicori”, Fallos: 334:1387, y “Varela”, Fallos: 341:1106).

Por otro lado, el tribunal a quo supone que la denuncia de incumplimiento de las obligaciones laborales de la actora efectuada por el colegio también descarta la existencia de un motivo discriminatorio. Ello es también dogmático y omite tratar adecuadamente el planteo de la empleada. En efecto, al contestar demanda, el instituto demandado sostuvo que decidió rescindir el contrato laboral con la actora porque tenía la potestad constitucional de hacerlo. Aclaró, de todos modos, que no se trató de una decisión discriminatoria por varias razones. En ese sentido, sostuvo respecto de la actora que “se le venía señalando desde hacía tiempo, en distintas ocasiones y desde distintos sectores (dirección del colegio, representante legal, sus propios compañeros preceptores) que debía tener más cuidado y sobriedad en el estilo de su relacionamiento con los alumnos, su vestimenta, e incluso salidas fuera del colegio con los mismos”. También destacó que la demandante “evitaba presentar los casos de alumnos con problemas al gabinete psicopedagógico, demostrando un grado de sobreprotección e involucramiento que no guardaba el nivel de asimetría” requerido (fs. 15 de los autos principales). Agregó inmediatamente después que “en cuanto al

evento público que menciona la demanda, la presencia de la actora en el mismo generó en la comunidad educativa una honda preocupación que no empalidece por las circunstancias de que quien aparecía como novio de la Sra. Caminos fuera ya exalumno por haber egresado el año anterior, habida cuenta de que el hecho en sí constituye una exposición pública inadecuada e incompatible en relación a las funciones que cumple como preceptora” (fs. 15 vta.).

Como puede verse, según el propio colegio, la desvinculación obedeció a una combinación de motivos. Si bien algunos de ellos podrían contar como incumplimiento de obligaciones laborales en la medida en que existen pautas de conducta y de relacionamiento y deberes específicos cuyo cumplimiento el empleador puede legítimamente exigir —especialmente si se trata, como en el caso, de un colegio secundario—, el punto central para determinar si el despido pudo ser arbitrario consistía en establecer si la difusión de la relación sentimental de la actora con quien fuera un alumno del colegio tuvo también incidencia determinante en la decisión rescisoria y si, siendo ello prima facie discriminatorio, la empleadora logró probar que no lo fue. El tribunal a quo omitió examinar ese punto.

3°) Que lo anterior no implica desconocer la facultad constitucional de la empleadora de despedir sin causa. La garantía constitucional a la libertad de contratar incluye su aspecto negativo, es decir, la libertad de no contratar (arts. 14 y 19 de la Constitución Nacional). La facultad de despedir sin causa, no obstante, reconoce límites en la ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio. En particular, si se denuncia que una circunstancia prima facie discriminatoria fue determinante de la disolución del vínculo, pesa sobre el empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil del despido o que resulta ajena a toda discriminación y, en caso de que sostenga que la rescisión obedece a una combinación de motivos, el tribunal debe asegurarse de que, de acuerdo a la prueba rendida, ninguno de ellos sea efectivamente discriminatorio. La necesidad de establecer si hubo realmente discriminación es crucial.

En definitiva, en el caso media relación directa e inmediata entre lo debatido y resuelto y las garantías que se dicen vulneradas (art. 15 de la ley 48) en tanto el pronunciamiento cuestionado no dio un adecuado tratamiento a las cuestiones planteadas. Ello impone su descalificación como acto jurisdiccional válido en los términos de la doctrina de la arbitrariedad de sentencias.

Por ello, en sentido concordante con lo dictaminado por el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas. Agréguese la queja al principal y vuelvan los autos al tribunal de origen para que se dicte, por quien corresponda, un nuevo pronunciamiento. Notifíquese. — Carlos F. Rosenkrantz.