

**UNIVERSIDAD SIGLO 21**



**SEMINARIO FINAL**

**MODELO DE CASO: Nota a fallo**

**EL DESPIDO DISCRIMINATORIO FRENTE A LA INTROMISION**

**EN LA VIDA PRIVADA**

**TAMARA NEREA CARRIZO**

**LEGAJO: VABG93938**

**DNI: 33.057.829**

**CARRERA: Abogacía**

**TUTORA: Nicolás Cocca**

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

## **I. INTRODUCCION**

La Ley Nacional N°23.592 en el segundo párrafo de su artículo 1° establece que se entiende por actos discriminatorios aquellos “determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”. Dentro del ámbito laboral estos actos pueden ser cometidos por el empleador en el transcurso del contrato de trabajo y ocultados bajo otro motivo al momento de acontecer el despido. Cuando se comprueba que el despido se fundó en razones discriminatorias es obligación del empleador indemnizar al trabajador por los daños materiales y morales que la conducta haya ocasionado (Herrera y Guisado, 2015). La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Caminos, Graciela Edith c. Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” debió valorar las pruebas presentadas por las partes para determinar la existencia de un despido discriminatorio. La demandante se desempeñaba como preceptora en una institución educativa y fue despedida sin causa tras haber reconocido en un programa televisivo que tenía una relación sentimental con un ex alumno.

La trascendencia del fallo se encuentra en establecer que la divulgación de la relación de pareja existente entre la preceptora y su ex alumno, varios años menor, fue la causa concreta que motivo el distracto. Los aspectos de la vida privada de la trabajadora no resultan motivos vinculantes para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, sin que se considere que su obrar guarda un motivo discriminatorio.

La relevancia del fallo se encuentra en que la conducta del empleador no tiene el poder para restringir derechos que son inherentes al trabajador, como es el derecho a la intimidad. Si bien es real que dentro de las instituciones educativas existen acuerdos tácitos que deben ser cumplidos, como es el caso de no mantener relaciones sentimentales entre alumnos y profesores. Una vez que el alumno deja de serlo nada impide que pueda tener una relación con su ex preceptora, ya que esa es una decisión que forma parte de la esfera íntima de la persona y sobre la que los terceros no tienen participación.

En el fallo se identifica un problema jurídico de prueba debido principalmente a que existe una palmaria dificultad para comprobar que el despido se ha debido a motivos discriminatorios. Un problema jurídico de prueba “puede caracterizarse como una situación en la que falta conocimiento acerca de la calificación normativa de una conducta determinada (en un caso dado). Y el problema que plantea esa situación es, por consiguiente, un problema de conocimiento” (Alchourrón y Bulygin, 1987, p. 203). La situación de la actora resulta compleja al no lograr acreditar los hechos alegados y tener que comprobar que el trato que a ella se le había dado era diferente al que habían recibido otros miembros de la institución educativa al encontrarse en las mismas circunstancias.

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

Dentro de la causa analizada quien impulsa el proceso es Graciela Edith Caminos (actora, accionante), quien al concurrir a un programa de televisión en donde su pareja era participante hace pública la relación sentimental que los unía y reconoce que ella había sido su preceptora cuando él cursaba el nivel secundario. Al tomar notoriedad los hechos desde el Instituto Nuestra Señora de Loreto (accionada, demandada) se procede a dar por concluido el contrato de trabajo que mantenía con la Sra. Caminos, para el despido no se invocan causas.

La parte actora considerando que el despido resultaba discriminatorio interpone demanda ante la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo con el objetivo de nulificar los actos que llevaron a su distracto, solicitando la reinstalación en el puesto laboral y las reparaciones pertinentes a los agravios. La Cámara no hizo lugar a la demanda debido a que entendió que de los hechos no se había podido comprobar la configuración de un despido discriminatorio en el marco del artículo 1 de la Ley 23.592. Aunque se admitió que existía un nexo entre la exposición de la relación de pareja de la actora con el despido, pero que el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente, no se encuentran establecidos como motivos discriminatorios en la Ley 23.592.

El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba entiende que el recurso de casación interpuesto por la parte actora contra la sentencia de Cámara resulta inadmisibile. El Tribunal comprendió que, si bien se cumplían con los requisitos necesarios que habilitaban la vía recursiva, carecía del rigor técnico que se hacía necesario para su tratamiento. Reconoció que el despido tuvo como fundamento central que la

actora incumplió con las obligaciones laborales que había dispuesto la parte empleadora y que la insistencia de la actora no resulta un motivo relevante para cambiar el resultado del pleito.

La actora impulsa el proceso presentando recurso extraordinario federal, el cual no es aceptado habilitando la queja. La Corte Suprema de Justicia de la Nación mediante la votación de sus miembros y el voto del Ministro Rosenkrantz en concurrencia resuelve: la procedencia del recurso extraordinario federal interpuesto por la actora. Invalida la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba. Envía los autos al tribunal de origen para que se expida conforme a lo obrado.

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

La CSJN al exponer las explicaciones que facilitaron la sentencia específico: que primeramente se habían realizado una interpretación desacertada de la Ley 23.592, ya se para demostrar la discriminación se condicionó a la actora que tenía que presentar material probatorio en donde dentro de la institución educativa acaeciese una situación idéntica y se le hubiese otorgado un trato diferente. A la actora se le obliga a la presentación de una prueba diabólica, donde debe demostrar la existencia de una situación, cuando en realidad debería caer sobre la empleadora la carga de la prueba.

La Corte realiza una interpretación respecto al artículo primero de la ley 23.592, en la cual sostiene que la norma enumera algunos motivos que configuran actos discriminatorios, pero estos motivos no resultan exclusivos, por lo cual no se agotan esas conductas discriminatorias. Entiende además que la normativa realiza contemplaciones discriminatorias basadas tanto en la vida pública como íntima de la persona. Esas razones que hacen al fuero íntimo no están al alcance de la injerencia del Estado y de particulares, por lo cual, el empleador no tiene la posibilidad de interferir en las decisiones que tengan que ver con proyecto de vida de su dependiente. Para la Corte las conductas del empleador que busca restringir los derechos del trabajador motivadas en decisiones de su vida íntima como es el caso de la elección de la pareja y la posibilidad de expresarlo libremente, no guardan ninguna relación con las obligaciones que emergen de contrato de trabajo por lo cual configuran un trato discriminatorio.

Respecto a las pruebas del despido discriminatorio el tribunal sostuvo que para quien afirma un motivo discriminatorio resulta suficiente con que pueda acreditar el hecho. Frente a esto puede considerarse que en el caso particular no se han tenido en

cuenta los estándares probatorios, ya que la parte demandada es quién tiene la obligación de acreditar mediante pruebas que el motivo fue ajeno a todo acto de discriminación.

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

La discriminación se hace presente dentro de todos los ámbitos en donde las personas desarrollan sus actividades. La discriminación que surge en el ámbito laboral puede definirse como esa “acción u omisión arbitraria y prejuiciosa, en tanto no se sustenta en razones objetivas, que como consecuencia segrega hostilmente degradando de manera oprobiosa al trabajador” (Samuel, 2017, p. 40). En el contexto laboral la discriminación suele ser un motivo frecuente para extinguir el contrato de trabajo.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional garantiza la protección contra el despido, es la posibilidad que se brinda al trabajador para que cuente con estabilidad laboral frente a la posibilidad de que el empleador decida extinguir la relación laboral. La ley ha creado distintas barreras para impedir los atropellos de los empleadores cuando mediante un acto abusivo rebasan del marco de disponibilidad, llegando a extinguir el contrato de trabajo mediante condiciones que se encuentran prohibidas (Herrera y Guisado, 2015). En el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo se expone el principio de no discriminación que establece: “se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”. En el citado artículo se describe distintos motivos por los cuales el empleador podría tomar la decisión de despedir al dependiente y tornar el despido discriminatorio.

Ley N° 23.592 de Actos Discriminatorios establece en la segunda parte del artículo 1° que los actos u omisiones discriminatorios son aquellos que se encuentran “determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”. En el artículo también se detalla que quien arbitrariamente impida el ejercicio de algún derecho puede a pedido de la víctima “dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”.

Sobre la Ley N° 23.592 existió al momento de su sanción en el año 1988 un verdadero conflicto interpretativo porque se consideraba que no podía ser aplicada en aquellos casos que tuvieran que ver con las relaciones laborales debido que para eso ya se contaba con la Ley de Contrato de Trabajo. Tras muchas discusiones se llegó al acuerdo

que la Ley N° 23.592 resultaba de una amplitud tal que daba lugar a ser aplicada a todo tipo de actos discriminatorios (Confalonieri, 2019)

Las normas que aluden a motivos discriminatorios no deben analizarse desde una perspectiva cerrada, sino que más bien tiene que considerarse la posibilidad de que siempre puede existir un nuevo motivo que puede considerarse como discriminatorio. Tomando una referencia el derecho comparado al referirse al artículo 14 de la Constitución Española que sostiene que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza sexo religión opinión o cualquier condición o circunstancia personal o social”. El Tribunal Constitucional de España. Sentencia 62/2008 ha considerado que para determinar si un criterio no enlistado debe verse como incluido en la cláusula de prohibición de discriminación es necesario analizar la razonabilidad de dicho criterio teniendo en cuenta que lo que caracteriza a la prohibición de discriminación frente al principio de igualdad que es vulnera la dignidad de las personas. Entonces, aquellos motivos que vulneren la dignidad de la persona humana deben entenderse como discriminatorios y considerarse en las legislaciones para amparar a los damnificados. Cuando en el contexto de trabajo se procede a vulnerar la dignidad de la persona existe un vínculo directo con la no posibilidad de recibir un trabajo que dignifique (Devoto, 2021).

La discriminación es comprendida desde un sentido negativo, pero en realidad no debe contemplarse así, más bien debe ser abordada desde una posición imparcial. El despido discriminatorio es llevado adelante por el empleador teniendo un motivo ilícito, porque justamente la ley lo prohíbe (García Biagosch, 2011). Como el empleador sabe de esa prohibición es que busca ocultar la razón discriminatorio tras un despido sin causa. Frente al despido discriminatorio el trabajador cuenta con una protección real que le permite no solamente reclamar el daño moral, sino que también da lugar a la reinstalación en el puesto de trabajo (De la Fuente, 2011). De cierta manera, se intenta que ante la discriminación el trabajador pueda ser compensado. En la causa “Pellicori, Liliana S. v. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo” se dio por nulo el acto que había permitido el despido y se logró reinstituir a la trabajadora al puesto que ocupaba antes del distracto.

Respecto a la forma de probar el despido discriminatorio es muy simple para el damnificado ya que debe alegar los hechos y al invertirse la carga probatoria será el empleador quien deba desvirtuar la idea que el distracto se debió a motivos

discriminatorios. En la causa “Christensen, Viviana y otro v. Automóvil Club Argentino s/despido” al referirse a la importancia del material probatorio se sostuvo que “debe ser convictiva y la carga probatoria corresponderá a quien pretende que la cesantía constituye un acto de tal índole ilegítima”

## **V. POSTURA DE LA AUTORA**

En el fallo se identifica un problema jurídico de prueba debido principalmente a que existe una palmaria dificultad para comprobar que el despido se ha debido a motivos discriminatorios. Indagando para conseguir una solución al problema jurídico se ha llegado a esta postura.

Al referirse a los actos discriminatorios no puede darse por sentado que son solamente aquellos que se encuentran establecidos en el artículo 1° de la Ley Nacional 23.592, como así tampoco los que establece el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo en el principio de no discriminación. Los actos discriminatorios conforman un contexto mucho más amplio que da lugar a algunas decisiones que son tomadas dentro de la esfera de intimidad con la que cuentan las personas.

En esta causa en particular debe hacerse una importante observación respecto a la manera en que se le solicitó a la actora que debía acreditar las pruebas a los fines de lograr demostrar el despido discriminatorio. A la actora se le impuso tener que demostrar que dentro de la institución educativa en la que trabajaba una pareja en igual situación a la suya había tenido un trato diferencial. Si ella lograba acreditar estos extremos podía fundar su despido en motivos discriminatorios, de lo contrario quedaría encuadrado dentro del despido sin causa.

Sí bien en la primera y en la segunda instancia procesal no se tuvo en cuenta el despido discriminatorio la Corte Suprema de Justicia de la Nación al entender en la causa reconoce la existencia de motivos discriminatorios y permite que la actora puede recibir la indemnización correspondiente al daño moral. Se reconoció fehacientemente que la divulgación de la relación de pareja que tenía la preceptora con su ex alumno fue el motivo que ocasionó el despido.

Los aspectos de la vida privada de la persona trabajadora no deberían tener influencias respecto a los empleadores para que pudieran dar por terminado el contrato de trabajo. Se considera también que los comentarios negativos que podrían haber surgido a

raíz del conocimiento de la relación de pareja entre la preceptora y su ex alumno no deberían haber afectado al personal de la institución educativa.

Dentro de la intimidad de la trabajadora el empleador no tiene poder de oficiosidad. Sí bien el accionar de la actora no fue el indicado, ya que dejó visualizar la relación que tenía con su ex alumno y el incumplimiento de los deberes que se le habían asignado dentro de la institución educativa, esto no autoriza al empleador a intentar restringir una decisión íntima de la persona

La Corte entiende y con lo cual se coincide, que existe una interpretación desacertada respecto de la Ley de actos Discriminatorios y se obliga a la actora a presentar una prueba diabólica cuando en realidad no debía recaer sobre ella la carga de la prueba, sino que era una obligación de la parte empleadora. La elección de la pareja y la posibilidad de expresarlo libremente son decisiones que nacen en el ámbito de la intimidad y que quedan al margen del contrato de trabajo, pero configuran un motivo de discriminación por lo cual en esta causa se está ante un despido discriminatorio

## **VI. CONCLUSION**

En el fallo se identifica un problema jurídico de prueba debido principalmente a que existe una palmaria dificultad para comprobar que el despido se ha debido a motivos discriminatorios. El problema de prueba ha quedado resuelto frente a que el quien se entiende como perjudicado solo debe alegar los hechos y es el empleador sobre quien está el deber de demostrar la inexistencia del motivo discriminatorio que ocasiono el despido.

Cuando se comprueba el despido guarda motivos discriminatorios fundados en la vida íntima y privada del trabajador es obligación del empleador proceder a reparar el daño ocasionado a la persona trabajadora teniendo que indemnizar al trabajador y devolviéndole su puesto laboral si en trabajador así lo quisiera. La ley 23.582 de Actos Discriminatorios no establece de forma expresa que decisiones de la vida privada puedan constituir actos discriminatorios. Es el carácter amplio de la normativa el que permite hacer extensivos derechos y obligaciones a los trabajadores que deben atravesar un despido discriminatorio.

Las legislaciones que amparan contra la discriminación no pueden ser consideradas como normas cerradas, más bien, deben estar sujetas al cambio y la

incorporación de distintos motivos que puedan crear discriminación en los distintos ámbitos en donde la persona se desarrolla.

## **VII. REFERENCIAS**

### **Doctrina**

Alchourrón, C. y Bulygin, E. (1987). *Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales*. Buenos Aires: Astrea

Confalonieri, J. (2019) El despido discriminatorio en el pensamiento del profesor Rodríguez Mancini (una tesis defendida durante quince años de aportes). También unas reflexiones sobre "Farrell" y "Varela"; y una adenda respecto de "Ceballos". *DT 2019* (junio). La Ley

De la Fuente, H. (2011) *La Suprema Corte y el despido discriminatorio*. Buenos Aires: La Ley.

Devoto, P. (2021) El despido discriminatorio y el concepto de protección integral a la mujer trabajadora. *LLGran Cuyo2021* (octubre), 5. La Ley

García Biagosch, L. (2011) *Aplicabilidad de la Ley 23.592 al despido discriminatorio*. Buenos Aires: La Ley

Herrera, E. y Guisado, H. (2015) *Extinción de la relación de trabajo*. 2 ed. Buenos Aires: Astrea

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

### **Legislación**

Ley Nacional N° 23.592 de Actos discriminatorios. (1988) Congreso de la Nación Argentina

### **Jurisprudencia**

Corte Suprema de Justicia de la Nación. "Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A." (2010)

Corte Suprema de Justicia de la Nación. "Pellicori, Liliana c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal". (2011).

C. Nac. Trab., sala 3<sup>a</sup>, expte. 1520/2008, sent. def. 91757. “Christensen, Viviana y otro v. Automóvil Club Argentino s/despido” (2010)

Tribunal Constitucional de España. Sentencia 62/2008. (2008)

**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**

**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 estructuralmente 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 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 hubiere 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 el recurso de casación interpuesto 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 publicación del vínculo afectivo que la actora mantenía con un exalumno 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 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. Al decidir de ese modo, a su vez, el tribunal 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", sentenciado el 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. si 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 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 dió 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.  
— Victor 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:

1°) 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.

2°) 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. 1° de la ley 23.592. A la hora de rechazar el recurso local, el superior tribunal sostuvo que esas alegaciones habían prescindió 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 apercebimiento 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 por que 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 discriminaciones 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.