



UNIVERSIDAD SIGLO 21

SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

DE LA EXPOSICION DE LA VIDA PRIVADA AL DESPIDO DISCRIMINATORIO

NOMBRE: *Carolina Gabriela Verti*

LEGAJO: *VABG99272*

DNI: *33.550.771*

TUTOR EXPERTO: *Nicolás Cocca*

CARRERA: *Abogacía*

SELECCIÓN DEL FALLO

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN)

Autos: “Caminos, Graciela Edith c. Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”

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 de la autora – VI. Conclusión- VII. Bibliografía.

I. INTRODUCCION

En el fallo “Caminos, Graciela Edith c. Instituto Señora de Loreto s/despido” (2021) puede observarse que la exposición de la vida privada de una persona puede influir respecto a otros ámbitos en donde desarrolla sus actividades. La señora Caminos, en un programa televisivo hace pública la relación sentimental que tenía con un ex alumno de la institución educativa en donde se desempeñaba como preceptora. Con posterioridad, la institución empleadora decide sin mediar causas despedir a la preceptora, la cual considera que su despido resulta discriminatorio e inicia demanda laboral.

La importancia del fallo se concentra en reconocer que la persona trabajadora tiene derecho de guardar para sí un espacio de intimidad en que puede tomar sus decisiones, como puede ser: sobre su vida sentimental y se desea permitir que la misma sea conocida. Todas las personas gozan del derecho a la intimidad lo que configura “una manifestación del respeto general al prójimo” (Lluis y Navas, 2019, p.2). Este derecho no puede ser vulnerado por el empleador al querer interferir y limitar las decisiones que los empleados toman respecto a su vida privada, ya que no tiene alcance sobre cuestiones que se encuentran fuera de la relación laboral.

La relevancia del fallo radica en establecer que un despido resulta discriminatorio cuando acontece por motivos de sexo, raza, religioso, discapacidad, edad u orientación sexual, entre otros. La Ley 23.592 de actos discriminatorios establece algunos de estos motivos, pero también permite considerar otros, ya que no resulta exclusiva. De esta manera, es necesario valorar que la causa de despido se encuentra estrechamente ligada a una razón de sexo, a la decisión de formar una pareja y a la diferencia de edad que existe

entre los miembros de la pareja, lo cual resulta contrario a los principios preestablecidos socialmente.

El fallo muestra un problema jurídico de relevancia en donde dentro del ordenamiento jurídico existen reglas del derecho que pueden aplicarse al caso concreto, pero es necesario establecer cuál es la que resulta válida. La justificación de la regla del derecho seleccionada involucra una proposición general. En el problema de relevancia es necesario establecer una especie de garantía legal, de la cual va a emanar la conclusión (Grajales y Negri, 2017). El problema de relevancia se establece al querer determinar si el artículo 1 de la Ley 23.592 que define los actos discriminatorios y determina que quien los ejerza será obligado a hacer cesar el acto teniendo que resarcir al agraviado, es la regla del derecho que resulta admitida para la resolución del caso analizado.

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

En la premisa fáctica puede identificarse la extinción del contrato de trabajo que vincula a la Sra. Graciela Edith Caminos (demandante, actora) con el Instituto Nuestra Señora de Loreto (Demandado). El despido sin causa aconteció a continuación de que la preceptora expusiera en un programa televisivo que tenía una relación de pareja con un ex alumno, algunos años menor que ella.

La actora considerando que el despido resultaba discriminatorio presenta demanda ante la Sala IV de la Cámara de Trabajo solicitando la nulidad de las actuaciones que llevaron al distracto y su reincorporación a las actividades como preceptora. La demanda no prospera, ya que la Cámara la rechaza aduciendo que en el caso no existen pruebas para demostrar que se configure el despido discriminatorio establecido en la ley 23.592 de Actos Discriminatorios. Se determinó la correlación temporal existente entre que la institución educativa procedió al despido y la exposición pública de la relación sentimental que unía a la preceptora con su ex alumno.

La Cámara de Trabajo también procedió a determinar que el derecho a tener pareja y la posibilidad de que la misma sea reconocida públicamente no conforman un acto discriminatorio, ya que los mismos no se encuentran establecidos de manera taxativa en el artículo 1 de la Ley 23.592. Se destaca que la parte actora no pudo demostrar la existencia de una desigualdad de trato dentro de su ámbito laboral que haga presuponer la presencia de motivos discriminatorios.

La actora acciona nuevamente y frente a la sentencia de Cámara procede a interponer recurso de casación. El recurso resulta inadmisibile para el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba que considera que la ansiedad y la obstinación de la parte actora por lograr una interpretación distinta no resulta una razón sustancial para que la sentencia deba ser revertida.

Sobre este nuevo pronunciamiento la actora interpone recurso extraordinario federal que al no ser considerado deviene en queja. Para la Corte Suprema de Justicia de la Nación se hace lugar a la queja y se reconoce la procedencia del recurso extraordinario federal invalidando la sentencia. Se establece que la queja debe agregarse al principal y las actuaciones deben regresar al tribunal de origen para que se expida nuevamente.

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

El Máximo Tribunal al exponer los argumentos que permiten el arribo a la sentencia ha sostenido que: existió en las instancias anteriores del proceso una desnaturalización de la interpretación que debe realizarse respecto a la ley de Actos Discriminatorios. Se consideró que para que pueda existir discriminación se debe presentar el mismo trato en idénticas situaciones, para que, de esta manera, se pueda realizar una comparación respecto a quienes se les otorga el derecho y los que resultan vulnerados.

La Corte reconoce que el motivo del despido es que se hizo pública la relación que la preceptora tenía con un ex alumno de la institución educativa donde continuaba cumpliendo tareas. Lo que origino que la Sra. Caminos no pudiera ejercer su derecho a elegir pareja y expresarlo libremente. Además, se ha estimado que hubo un desconocimiento respecto a los estándares vigentes para analizar el despido discriminatorio en los términos de la ley 23.592. Siempre debe realizarse en consonancia con el artículo 16 de la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Para el Tribunal cualquier valoración que implique el impedimento del derecho al trabajo a una persona tomando como motivos aspectos que hacen a su vida privada y forman parte de su intimidad, no se encuentran relacionados con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo. Por esta razón, es que puede considerarse la existencia en el caso de un despido discriminatorio conforme lo establecido en la ley 23.592

Respecto al artículo 1 de la ley 23.592 el Máximo Tribunal ha entendido que establece algunas motivaciones que se encuentran prohibidas, pero no son taxativas por lo que no se agotan los supuestos discriminatorios. Entonces, el tratamiento arbitrario dado a la actora resulta un acto de discriminación que queda enmarcado dentro del artículo mencionado. La normativa contempla todas aquellas acciones discriminatorias que forman parte de la vida privada de la persona y que quedan a resguardo tanto de la injerencia de terceros como del Estado.

Para la Corte es importante destacar que la Ley de Contrato de Trabajo cuenta con disposiciones destinadas a amparar a los trabajadores ante las conductas discriminatorias de los empleadores que buscan inmiscuirse dentro de la vida privada. Desde estas disposiciones se intenta impedir que los trabajadores sean sometidos por los empleadores, quienes pretendan condicionar el proyecto de vida de sus dependientes inculcándoles ideas paternalistas o estereotipos culturales.

Desde el Máximo Tribunal se consideró que para determinar la existencia de un despido discriminatorio se debe establecer si el trato tiene una justificación razonable. Lo que implica la persecución de fines legítimos. Es necesario evaluar los antecedentes del distracto y la prestación laboral que surge de la relación contractual.

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

El despido es un acto jurídico: “unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida (no aceptada) por ésta, que tiene por objeto la terminación del contrato” (Krotoschin, 1993, p.152). Este acto jurídico que concluye la relación de trabajo puede ser el resultado de alguna causa o, por el contrario, resultar incausado. Cuando el despido oculta un motivo como la raza, la edad, el estado civil, el sexo del dependiente se dice que se está ante un despido discriminatorio. La discriminación en el contexto de trabajo es la:

Exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Chartzman Birenbaum, 2022, p.1)

Cuando existe despido discriminatorio se ha incumplido por parte del empleador con la obligación de igualdad y no discriminación. La igualdad de trato es regulada en las

relaciones laborales por el artículo 81 de la LCT que expresa: “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza”. Por su parte, el principio de no discriminación en la LCT se establece en el artículo 17 que: “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”. Sobre esta cuestión se ha entendido que son múltiples las manifestaciones respecto a las “violaciones al deber de trato igual, extendiéndose llamativamente en las postulaciones judiciales, a veces no con demasiada coherencia como queriendo dar un matiz más impresionante a lo que no es otra cosa que un grave incumplimiento de deberes contractuales” (Rodríguez Mancini, 2004, p. 217).

La Ley 23.592 de Actos Discriminatorios resulta aplicable frente a aquellos conflictos en donde medien motivos discriminatorios dentro de la relación laboral. La ley 23.592 fue sancionada con el objetivo de adoptar las medidas que resulten necesarias frente a quienes de manera arbitraria imposibiliten el pleno ejercicio de los derechos. En el artículo 1° se define que los actos discriminatorios como todos los “determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”. También el artículo reconoce la posibilidad con la que cuenta la víctima de exigir el cese del acto discriminatorio y la reparación por el daño.

Frente a actos donde haya mediado discriminación es posible incorporar principios como el *ius cogens* y *pro homine*, a los fines de lograr una correcta aplicación de la normativa. El *pro homine* es un principio de derechos humanos que resulta importante debido que al interpretar la normativa permite que los operadores judiciales puedan obtener un mejor resultado garantizando de esta manera una verdadera protección a la persona (Drnas de Clément,2020). Se ha llegado a considerar que el principio *pro homine* sirve al momento de valorar los derechos que se encuentran involucrados, logrando una interpretación correcta de los mismos y considerando sus fortuitas consecuencias (Casas, 2015).

En cuanto al *ius cogens* se encuentra establecido en la Convención de Viena sobre Derechos de los Tratados dentro del artículo 53 que establece que la “norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto que no admite

acuerdo en contrario y que solo puede ser modificada por una norma ulterior de Derecho Internacional general que tenga el mismo carácter”. En el despido discriminatorio se lesionan derechos fundamentales del trabajador como la igualdad y el trato digno los cuales se encuentran consagrados en la Constitución Nacional, en los Tratados Internacionales y también forman parte de *ius cogens*. En los despidos discriminatorios *ius cogens* puede ser aplicado cuando el trabajador recurre a la solicitud de reinstalación en el puesto laboral (Fanjul, 2013).

El despido discriminatorio cuenta con una complicación al momento de comprobar los motivos que llevaron al empleador a la extinción de la relación laboral. Si bien existió una disyuntiva respecto a cómo debía ser la prueba, en el fallo “Pellicori,” la Corte Suprema de Justicia de la Nación pudo llegar a la conclusión de que el damnificado por el acto discriminatorio es el que “debe probar el acto injuriante, el empleador tiene a su cargo demostrar que el despido no entrañó como causa dicha discriminación, ya que se encuentra en mejor condición para aportar pruebas”.

En el caso del trabajador que es despedido y reconoce un motivo discriminatorio la carga de la prueba resulta más simple, ya que debe aportar todas aquellas pruebas e indicios que sean efectivos para demostrar la existencia del motivo discriminatorio. Si bien puede entenderse como una carga más fácil de probar también se ha reconocido que es una tarea que conlleva una verdadera dificultad, ya que los actos discriminatorios resultan repudiados por la sociedad y en la mayoría de los casos se opta por encubrirlos (Dobarro, 2017). En el caso del empleador, es quien tiene una carga más pesada, ya que deberá acreditar que los motivos del despido no se encuentran relacionados con conductas discriminatorias.

V. POSTURA DE LA AUTORA

Dentro del fallo se ha podido observar la manera en que la exposición de la vida privada de una persona en un programa televisivo puede generar un conflicto dentro de su ámbito laboral llevándolo a la finalización del contrato de trabajo. Sí bien el empleador cuenta con la facultad de poder proceder al despido aun cuando no existan causas, pero resulta inaceptable cuando las causales reales son encubiertas y por detrás aparece la existencia de razones discriminatorias.

Respecto al problema jurídico de relevancia en el que se quería determinar si el artículo 1 de la Ley 23.592 es la regla del derecho que resulta admitida para la resolución

del caso analizado. Se arribó a la conclusión de que en todas las situaciones en que medie un acto discriminatorio aún dentro de las relaciones laborales es posible la aplicación de la ley 23.592 de actos discriminatorios. Esta legislación puede ser considerada como un escudo frente a los abusos que comete el empleador al momento de un despido sin causa que en realidad esconde un motivo discriminatorio. Frente al despido discriminatorio el trabajador puede hacer cesar el acto discriminatorio recurriendo a la justicia y solicitar el resarcimiento del daño conjuntamente con la reinstalación en el puesto laboral.

Sí bien el empleador puede disponer del despido en esta causa debe reconocerse que la preceptora dio motivos al instituto educativo para que la despidan. En realidad, la preceptora no acata las normativas internas establecidas dentro de la institución que prohibían principalmente las relaciones simétricas entre los docentes y los alumnos. Así al traspasar el umbral y exponer su relación sentimental públicamente crea una situación propensa para el despido, aunque el empleador debería haber argumentado sus causales.

En cuanto a la prueba que se le ha determinado presentar a la actora se sostiene que resulta un tanto imposible. Se entiende así ya que existe una verdadera dificultad al momento de lograr demostrar que dentro de la institución educativa se había presentado una situación similar a la vivida por la actora y había recibido un trato diferente lo que permitiría determinar la existencia o no de discriminación. En realidad, frente al despido la actora debería haber determinado los hechos que consideraba discriminatorios y el empleador debería haber demostrado que no existieron motivos discriminatorios frente al despido

Tener una pareja y poder expresarlos libremente son decisiones que una persona toma dentro del ámbito de su vida privada. Si estas decisiones fueron el motivo por el cual la preceptora resuelto despedida, puede considerarse que el empleador se basó en aspectos de la vida privada de la trabajadora sobre los cuales él no tiene injerencia y a partir de ellos, tomó la decisión de proceder al distracto.

VI. CONCLUSION

En el problema jurídico de relevancia en donde se establece si el artículo 1 de la Ley 23.592 que define los actos discriminatorios y determina que quien los ejerza será obligado a hacer cesar el acto teniendo que resarcir al agraviado ha podido ser resultado, ya que dicha norma es la que resuelve el caso planteado. El fallo marca una real importancia

en cuanto a la interpretación que se realiza del artículo 1 de la Ley de Actos Discriminatorios, la cual puede ser tomada como referente para la resolución de otras causas. Muchas veces sobre la ley se realiza una mirada plenamente restrictiva, pero haber dado lugar a una interpretación amplia garantiza la tutela de los derechos de muchas personas que resultan discriminadas. Se reconoce que el artículo contempla todos los actos discriminatorios que forman parte de la vida privada de la persona y que quedan amparados frente a terceros y el Estado.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Doctrina

- Casas, L (2015) Un pedido de excusación que permite reflexionar sobre los alcances de la defensa pública y el principio pro homine. *LLNOA2015* (octubre), 950. Buenos Aires: La Ley
- Chartzman Birenbaum, A. (2013) Discriminación en las relaciones laborales. *RDLSS*. Buenos Aires: Abeledo Perrot
- Drnas de Clément, Z. (2020) La complejidad del principio pro homine. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*. Vol. 14, n°. 45. México: Nueva Época. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-107.pdf>.
- Fanjul, A (2013) *Discriminación por enfermedad en el derecho laboral*. Buenos Aires: La Ley
- Grajales, A. y Negri, N. (2017) *Argumentación jurídica*. Buenos Aires: Astrea
- Krotoschin, E (1993) *Manual de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma
- Lluís y Navas, J. (2019) *El derecho a la intimidad laboral*. España: Academia Nacional, de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba. Disponible en: Astrea Virtual
- Rodríguez Mancini, J. (2004) *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Buenos Aires: Astrea

Legislación

- Ley 23.592 de Actos Discriminatorios

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 “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. (15/11/2011)

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 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 inadmisibile 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 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 "Candía 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", 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. 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 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 verosímilmente 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:

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 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.