

*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

Buenos Aires, 14 de octubre de 2026

Vistos los autos: “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa I., A. c/ Sanatorio Pasquini S.R.L. s/ despido (ordinario)”, para decidir sobre su procedencia.

Considerando:

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

2º) Que 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, corresponde hacer excepción a esa doctrina cuando lo decidido omite tratar argumentos conducentes (Fallos: [330:4459](#); [339:408](#), entre otros) y está basado en afirmaciones dogmáticas que no se compadecen con una debida valoración de elementos probatorios de la causa (Fallos: [317:640](#); [319:1903](#)).

3º) Que llega firme a la instancia que la relación de trabajo no estuvo registrada por más de dos años. La sentencia apelada compartió el criterio del tribunal que intervino en primera instancia, según el cual el vínculo se había extinguido por despido indirecto y que la causal invocada por el trabajador había sido exclusivamente el silencio de la empleadora ante sus intimaciones. Esa postura, no obstante, es dogmática y no se compadece con una adecuada ponderación del contexto fáctico (Fallos: [342:1468](#)). El trabajador intimó a la empleadora por asignación de tareas, pago de haberes y registración de la relación, bajo apercibimiento de considerarse despedido en caso de silencio o negativa (fs. 11 del expediente físico). Luego mantuvo su reclamo (fs. 12) y al

darse por despedido fundó sus injurias no solo en el silencio sino también en la persistencia del empleador en no registrar la relación laboral y de no subsanar los restantes incumplimientos reclamados (fs. 13). Por su parte, en las misivas (fs. 74/76) y en la contestación de demanda (fs. 64) la empleadora negó siempre la existencia de la relación laboral, que finalmente resultó acreditada en autos. En consecuencia, es arbitraria la decisión del tribunal apelado de confirmar el pronunciamiento que consideró no configurada la injuria.

Por otro lado, en lo que respecta al alegado carácter discriminatorio del despido, tal como acertadamente señala el señor Procurador Fiscal en su dictamen, el tribunal ignoró un planteo serio sobre la existencia de una conducta discriminatoria del empleador, basado en que la desvinculación laboral fue contemporánea al momento en que profesionales del sanatorio demandado le comunicaron al accionante los resultados de sus análisis. Dichos análisis fueron realizados en el laboratorio del propio empleador, por indicación de este, y su resultado —según un testimonio incorporado a la causa— fue conocido por personal del área preocupacional. En relación con esto último, la testigo Eliana Vargas a fs. 363 del expediente físico (obstante a fs. 134 del expediente digital) declaró: “yo descubro que él tiene HIV porque tengo el análisis en mis manos, yo manejaba el análisis de los prelaborales [...] el técnico de laboratorio me entregaba los análisis [...] a mí [...] yo actuaba de secretaria de salud preocupacional, en el momento que lo tengo en mis manos me lo piden Pamela que es otra de las secretarias de salud ocupacional y Elena que es la encargada general...”. El fallo recurrido no tomó en cuenta esa declaración, negando incluso su existencia. Como correctamente concluye el dictamen sobre este punto, el tribunal omitió evaluar prueba decisiva y brindar respuesta a ciertos agravios del actor que resultaban dirimientes para la solución del litigio.



Corte Suprema de Justicia de la Nación

Por consiguiente, la decisión recurrida incurre en arbitrariedad, lo que tiene relación directa e inmediata con las garantías constitucionales que se invocan como vulneradas (artículo 15 de la ley 48).

Por ello, de conformidad con lo dictaminado, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario interpuesto y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas. Vuelvan los autos al tribunal de origen a los efectos de que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente. Notifíquese y, oportunamente, devuélvase.

Recurso de queja interpuesto por **A. I., actor en autos**, representado por el **Dr. Ramón Ricardo Rivero**.

Tribunal de origen: **Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Tucumán**.

Tribunales que intervinieron con anterioridad: **Sala III de la Cámara del Trabajo de Tucumán y Juzgado del Trabajo de Primera Nominación, Centro Judicial Capital, todos de la Provincia de Tucumán**.



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

S u p r e m a C o r t e:

–I–

La Corte Suprema de Justicia de Tucumán rechazó, en lo sustancial, el recurso de casación interpuesto por el accionante contra la sentencia de la Sala III de la Cámara del Trabajo de esa provincia, que había hecho lugar parcialmente a la presente demanda laboral, condenando a la demandada a abonar una suma de dinero en concepto de haberes adeudados y diferencias de haberes, pero absolviéndola de lo reclamado en concepto de indemnización por antigüedad, registración irregular y daños por trato discriminatorio, entre otros rubros (fs. 28/47 del expediente digital).

En primer lugar, el máximo tribunal provincial analizó el planteo del accionante referido a la eficacia del intercambio epistolar y de las circunstancias tomadas en cuenta por la cámara para decidir la justificación del despido indirecto. Compartió el criterio de la instancia anterior en cuanto a que el vínculo laboral entre las partes se extinguió por despido indirecto con causa, comunicado mediante telegrama, y que la causal invocada por el trabajador fue el silencio de la empleadora a los requerimientos efectuados. Destacó que el actor remitió a la demandada varias comunicaciones, intimándola a aclarar su situación laboral, registrarla, cesar en el trato discriminatorio y pagar haberes adeudados, entre otros, bajo apercibimiento de darse por despedido en caso de silencio o negativa. Consideró que el criterio de la cámara que entendió que la injuria la configuró el silencio, y no otro motivo, se compadece con las constancias de autos y en consecuencia, no resulta arbitrario.

Coincidió con el *a quo* en cuanto a que la respuesta enviada por la demandada había entrado en la órbita de conocimiento del actor y, por lo tanto, cumplido su finalidad, a pesar de haber sido devuelta por el correo con la leyenda “destinatario desconocido”. En ese sentido, afirmó que no hubo falta de

diligencia del empleador puesto que las misivas fueron dirigidas al domicilio real del trabajador, coincidente con el denunciado en los telegramas obreros y en la propia demanda. En estas circunstancias, estimó que el despido indirecto era con causa.

En segundo lugar, evaluó los planteos del accionante referidos a la arbitraria evaluación de la prueba de la existencia de trato discriminatorio.

Sostuvo que las críticas del demandante no logran invalidar la valoración que la cámara efectuó de las declaraciones testimoniales. Aludió expresamente a dos de esas declaraciones, catalogándolas como “testigos de oídas”, debido a que ambas habían aludido a “rumores” respecto de la existencia de una enfermedad que habría hecho finalizar la relación laboral con el actor. En relación al testimonio específico de una testigo, de cuya declaración surgiría —según el accionante— que ella se había enterado que él era una persona viviendo con VIH porque “tuvo los análisis en sus manos”, afirmó que esa persona no había manifestado nada sobre esos supuestos hechos.

En ese contexto, interpretó que la decisión de la cámara de estimar insuficientes esas declaraciones para tener por demostrado, siquiera indiciariamente, el conocimiento previo y efectivo del empleador de la condición de persona con VIH del trabajador, no es arbitraria sino producto de una razonable ponderación de los elementos de prueba incorporados al expediente. Concluyó que el recurrente podrá discrepar con el valor de convicción que se asignó a las probanzas de la causa pero ello es insuficiente para atribuirle arbitrariedad al fallo.

Por último, consideró que los agravios referidos a la tasa de interés aplicable para el cálculo del crédito laboral eran procedentes y resolvió utilizar la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días.



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

–II–

Contra esa decisión, el accionante interpuso recurso extraordinario federal (fs. 51/63) que, rechazado (fs. 48/49), motivó su presentación en queja (fs. 2/6).

Aduce que la resolución recurrida le causa gravamen irreparable porque confirmó el fallo de la cámara que, arbitrariamente, había considerado no demostrada, siquiera indiciariamente, la discriminación denunciada ni justificado el despido indirecto.

Insiste en que la causa del despido indirecto no fue solo la falta de contestación de la empleadora a sus intimaciones sino, principalmente, el incumplimiento de las obligaciones legales requeridas (dación de trabajo, pago de haberes, registración de la relación, trato discriminatorio). Destaca que esos incumplimientos representan aspectos centrales del vínculo laboral y configuran una injuria grave.

Sostiene que existe cuestión federal, por cuanto el pronunciamiento mantuvo la violación —en la que había incurrido la instancia anterior— del derecho constitucional de defensa en juicio, de la garantía de protección contra el despido arbitrario, y del principio de igualdad y no discriminación (arts. 14 *bis*, 16, 18 y art. 75, inc. 22, Constitución Nacional). Sostiene que la corte provincial omitió analizar prueba decisiva y tratar cuestiones conducentes para la solución del litigio. En tal sentido, resalta que el tribunal manifestó que resultaba falso que la testigo Eliana Vargas —ex secretaria del área de salud preocupacional del sanatorio demandado— hubiera afirmado haber tenido en su poder los resultados de los estudios de laboratorio en los que constaba el resultado positivo de VIH y que personal médico, administrativo y jerárquico de la accionada conocía esa situación. Alega que, sin embargo, la corte provincial no se percató que la testigo declaró en dos oportunidades durante el juicio, y que esas

afirmaciones constan en la segunda testimonial (fs. 145/146 y fs. 363 del expediente físico).

Manifiesta que se halla probado que el accionante pidió el cese del trato discriminatorio y que todas las aseveraciones del empleador negando la relación laboral fueron falsas, por lo que era carga procesal del demandado demostrar por qué razón, distinta a la discriminación, se negó a que el actor continuara trabajando.

Por otro lado, considera agravante que la sentencia haya interpretado que sus intimaciones a la empleadora solamente requerían ser contestadas y no cumplidas. Apunta que la empresa siempre negó terminantemente la relación laboral. Recuerda que se encuentra consentida la sentencia en cuanto reconoció esa relación y, por lo tanto, quedó corroborado que las contestaciones de la empleadora fueron desde el principio maliciosas y contrarias a derecho.

Critica que el tribunal haya interpretado que la expresión “omisión asumida por el empleador” —contenida en las intimaciones enviadas— solo puede significar silencio, cuando en realidad aludía a que le impidieron al trabajador prestar servicio, registrar la relación, no le asignaron tareas y dejaron de pagarle los haberes.

Rechaza que la sentencia haya considerado que no se está frente a una infracción severa de los aspectos centrales de la relación laboral que configure una injuria de magnitud suficiente para que el trabajador se encuentre autorizado a dar por extinguido el vínculo de trabajo. Sostiene que, por el contrario, justamente ese es el caso en análisis, dado que el actor intimó por incumplimiento de obligaciones esenciales, el empleador rechazó la intimación y negó el vínculo laboral, y la sentencia definitiva admitió que el vínculo existió.

Por último, se agravia por el criterio adoptado por el tribunal en lo que respecta a presumir que las misivas del empleador entraron en la órbita



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

de conocimiento del destinatario y pondera que ello acarrea consecuencias perjudiciales desmesuradas para el trabajador.

–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”; 342:93, “Candia Acosta”; y 344:1336, “Caminos”).

En tal sentido, al sostener que el vínculo laboral se extinguió por despido indirecto causado por el silencio de la empleadora a los requerimientos efectuados por el trabajador, 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 (arts. 14 *bis*, 16, 17, 43 y 75, inc. 22, Constitución Nacional).

En primer lugar, estimo que la sentencia de la corte provincial resulta arbitraria en tanto consideró probada la relación de trabajo clandestina, por más de dos años —aspecto que arriba firme a esta instancia—, pero desconoció la configuración del despido indirecto, privando al trabajador de las indemnizaciones correspondientes y eximiendo de responsabilidad al infractor. En mi opinión, al limitar el encuadre de la injuria al silencio de la empleadora, el tribunal actuó con excesivo rigor formal, frustrando créditos de carácter alimentario e irrenunciables, y derechos de preferente tutela (Fallos: 340:1331, “Parra”; 344:1070, “Escalona”; 341:954, “Ortiz”, todos por remisión al dictamen de la Procuración General). De las

constancias de la causa surge que el trabajador, desde su primer telegrama, intimó a la empleadora por asignación de tareas, pago de haberes y registración de la relación (fs. 11). Mas allá del resultado de la notificación en el intercambio epistolar, el trabajador mantuvo su reclamo y fundó sus injurias no solo en el silencio sino también en la persistencia del empleador en no registrar la relación laboral y de no subsanar los restantes incumplimientos reclamados. Por el contrario, en las misivas, y en la contestación de demanda, la empleadora negó siempre la existencia de la relación laboral, que finalmente resultó acreditada en autos, por lo que, en estas particulares circunstancias, debió tenerse por configurada la injuria. En consecuencia, encontrándose probada una figura contractual de gravedad en materia laboral, como lo es la clandestinidad, la decisión judicial resulta contradictoria, cuestión que se ve agravada, además, por la conducta discriminatoria atribuida a la demandada.

En segundo lugar, al rechazar el recurso local, el máximo tribunal provincial no abordó suficientemente los agravios formulados por la actora (Fallos: 339:290, “S., D.”; “Caminos”, cit.; entre otros) y mediante la invocación de una fórmula dogmática sostuvo que el actor no había aportado elementos que muestren siquiera indiciariamente que la demandada sabía del resultado positivo de VIH y que esa haya sido la razón por la que cesó el vínculo laboral.

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, tales como el artículo 16 de la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad (cfr. doctrina de Fallos: 333:2306, “Álvarez”; 334:1387, “Pellicori”; y “Caminos”, cit.).



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

Por un lado, 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 contemporánea al momento en que profesionales del sanatorio demandado le comunicaron al accionante los resultados de sus análisis. Dichos análisis fueron realizados en el laboratorio del propio empleador, por indicación de éste, y su resultado —según un testimonio incorporado a la causa— fue conocido por personal del área preocupacional. En relación con esto último, la testigo Eliana Vargas a fs. 363 del expediente físico (obrante a fs. 134 del expediente digital) declaró: *“yo descubro que él tiene HIV porque tengo el análisis en mis manos, yo manejaba el análisis de los prelaborales (...) el técnico de laboratorio me entregaba los análisis a mí (...) yo actuaba de secretaria de salud preocupacional, en el momento que lo tengo en mis manos me lo piden Pamela que es la otra de las secretarias preocupacional y Elena que es la encargada general...”*. Sin embargo, el fallo recurrido no tomó en cuenta esa declaración, negando incluso su existencia.

De este modo, el tribunal omitió evaluar prueba decisiva y brindar respuesta a ciertos agravios del actor que resultaban dirimientes para la solución del litigio, desconociendo los estándares vigentes en este tipo de casos en materia de carga de la prueba.

Por otro lado, el *a quo* 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 y puede configurar un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592. En efecto, el segundo párrafo del artículo 1 de esa ley 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 citado (cfr. “Caminos”, cit.).

En ese sentido, la norma en cuestión 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 (“Caminos”, cit.). Estos aspectos inherentes a la vida íntima del trabajador no pueden, *prima facie*, acarrear consecuencias jurídicas en la relación de empleo.

En la misma línea, la Corte Suprema tiene dicho que “toda restricción o limitación al derecho del trabajo en aquellos casos en que las consecuencias de la infección del virus H.I.V. no afecten concretamente las aptitudes laborales —o no se hayan agotado las posibles asignaciones de tareas acordes a la aptitud del agente— ni comprometan la salud de terceros constituye una conducta discriminatoria que el orden jurídico debe hacer cesar por medios idóneos” (Fallos: 319:3040, “B., R. E.”; cfr. también Corte IDH, “Caso Gonzáles Lluy y otros vs. Ecuador”, sentencia del 1 de septiembre de 2015, párrs. 257-258).



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

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 su estado de salud, 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 ese contexto, luce infundado el criterio de la corte provincial —y de la instancia anterior— según el cual el accionante no demostró ni siquiera indiciariamente la discriminación denunciada ni justificó el despido indirecto. A la inversa, estimo que las constancias de autos permiten razonablemente considerar que existen indicios suficientes para tener por demostrado que el despido indirecto del accionante tuvo vinculación directa con su estado de salud.

El error en que incurrió el *a quo* es relevante en función del régimen que rige la ponderación de la prueba en ámbito de la tutela antidiscriminatoria. 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 (cfr. Fallos: 337:611, “Sisnero”; “Pellicori” y “Caminos”, cit.).

Esta pauta resulta fundamental en la ponderación de la prueba testimonial antes referida, pues los resultados de los estudios médicos que daban cuenta de su condición de persona viviendo con VIH son concomitantes con

el momento del despido. Tal como surge de las actuaciones (cfr. fs. 7/17), el actor prestaba servicios para el sanatorio accionado desde julio de 2010 y su relación de trabajo no se hallaba registrada. En junio de 2012 se realizó estudios médicos preocupacionales solicitados por el propio demandado, y el vínculo se extinguió en septiembre de 2012, contemporáneamente a que le fueran comunicados los resultados de los análisis de laboratorio (VIH positivo, según el trabajador; Hepatitis B, según el empleador).

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, 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.

–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, 1 de noviembre de 2023.

ABRAMOVICH
COSARIN
Victor Ernesto

Firmado digitalmente
por ABRAMOVICH
COSARIN Victor Ernesto
Fecha: 2023.11.01
13:01:36 -03'00'