

A C U E R D O

En la ciudad de La Plata, a 3 de diciembre de 2014, habiéndose establecido, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo 2078, que deberá observarse el siguiente orden de votación: doctores **de Lázari, Negri, Pettigiani, Hitters, Kogan**, se reúnen los señores jueces de la Suprema Corte de Justicia en acuerdo ordinario para pronunciar sentencia definitiva en la causa L. 107.323, "Belotto, Rosa E. contra Asociación Bancaria (S.E.B.). Despido".

A N T E C E D E N T E S

El Tribunal del Trabajo del Departamento Judicial Dolores acogió parcialmente la demanda promovida, imponiendo las costas a la actora por los rubros desestimados y a la demandada por los que prosperaron (fs. 625/634).

Esta última dedujo recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley (fs. 652/661 vta.), concedido por el citado tribunal a fs. 662 y vta.

Dictada la providencia de autos (fs. 675) y hallándose la causa en estado de pronunciar sentencia, la Suprema Corte decidió plantear y votar la siguiente

C U E S T I Ó N

¿Es fundado el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley?

V O T A C I Ó N

A la cuestión planteada, el señor Juez doctor de Lázzari dijo:

I. En lo que interesa para la resolución de la litis, el tribunal del trabajo hizo lugar parcialmente a la demanda deducida por Rosa Estela Belotto contra la Asociación Bancaria (S.E.B.), en cuanto le había reclamado el pago de las indemnizaciones por despido e "integración de temporada", así como las previstas en los arts. 2 de la ley 25.323 y 16 de la ley 25.561.

Lo hizo por entender que resultó justificado, en los términos del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, el despido indirecto en el que se colocó la trabajadora el día 10-II-2004, como respuesta a las sucesivas suspensiones sin goce de haberes que le aplicó la empleadora con fundamento en la negativa de la actora a prestar servicios durante los días sábados.

Para decidir de ese modo, consideró acreditado el **a quo** que el día 26-XII-2002 la actora peticionó a la accionada por primera vez que se le otorgara su franco semanal el día sábado en virtud de su adscripción a la "Iglesia Adventista del Séptimo Día", culto según el cual no les está permitido a su fieles, por mandato bíblico, laborar desde la puesta del sol del día viernes hasta la puesta del sol del día sábado. Tal petición fue denegada

por la patronal, quien invocó a tales efectos las cláusulas del contrato de trabajo a plazo fijo suscripto con la actora, lo normado por el Convenio Colectivo de Trabajo 183/92 y las facultades de organización y dirección con las que se halla legalmente investida la empresa, añadiendo asimismo que el día sábado era el de mayor actividad en el hotel explotado por la entidad sindical demandada, habida cuenta de que es el día en el que se producen los recambios de contingentes turísticos.

Prosiguió explicando el sentenciante que, ante la negativa de la accionada a acceder a tal solicitud, la actora la reiteró, dejó de concurrir a trabajar los días sábados y pidió que se la reconsiderase, demostrando su predisposición a trabajar más horas y menos francos con tal de que se respetase ese elemental principio de conciencia. Frente a tal proceder, la accionada manifestó que los motivos invocados no eran suficientes para justificar las inasistencias, máxime cuando el otorgamiento de francos era igualitario para todo el personal y, además, la actora conocía tal circunstancia al momento de la suscripción del contrato, sin haber formulado objeción alguna al respecto. Posteriormente, manteniendo ambas partes firmes sus posiciones, la accionada apercibió a la actora por sus inasistencias los días sábados, sanción que fue impugnada por ésta, proceso que culminó con una suspensión

disciplinaria aplicada por el empleador por el plazo de diez días, luego incrementada -ante la persistencia de la actora en no concurrir a prestar servicios en tales días de la semana- por cinco días más.

A la siguiente temporada veraniega (2003/2004), manteniéndose la situación en idénticos términos, la demandada volvió a suspender a la actora (15-I-2004), reiterando ésta los motivos que le impedían trabajar los días sábados, circunstancia que, persistiendo las inasistencias, motivó una nueva suspensión por diez días (29-I-2004), lo que tuvo como respuesta el despido indirecto de la actora (10-II-2004), alegando que las suspensiones fueron inmerecidas y que se la estaba discriminando por razones religiosas.

Puesto a encuadrar jurídicamente el referido contexto fáctico, el tribunal resolvió, como anticipé, que resultó justificado el autodespido decidido por la trabajadora.

Destacó en primer lugar que -más allá de la invalidez del contrato a plazo fijo suscripto entre las partes, desde que la accionada se desempeñó, en rigor, en el marco de un contrato de trabajo de temporada- del acuerdo en cuestión no surgía que la actora debiera trabajar los días sábados. Añadió a ello que, sin perjuicio de que en la causa se acreditó que el recambio de pasajeros

del hotel se producía los días sábados, no se probó -en cambio- que ello supusiera que el cúmulo de trabajo se viera incrementado, ya que el hotel funcionaba todos los días de la semana al ciento por ciento de ocupación.

Partiendo de esa base, y resaltando que las facultades legales de organización y control no tienen carácter absoluto, ya que deben ser ejercidas en forma funcional y en beneficio de la empresa, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos del trabajador (arts. 64, 65 y 68, L.C.T.), consideró el tribunal de grado que resultó infundada la negativa de la empresa a considerar el pedido de la actora, al no haberse demostrado que la misma respondiese a necesidades funcionales o exigencias de producción de la empresa. Destacó, en ese sentido, el **a quo** que, frente a la invocación por la actora de un motivo de conciencia que le impedía trabajar los días sábados, reiterada durante meses, y ofreciendo incluso laborar más allá de lo requerido siempre que se respetara esa exigencia, la empleadora no consideró posibilidad alguna más que el rechazo de la solicitud, y procedió a suspenderla sistemáticamente sin goce de haberes, lo que derivó en el despido indirecto.

Puntualizó, asimismo, el tribunal que el derecho a la libertad de conciencia y de culto es un derecho claramente afirmado tanto en la Constitución nacional

(arts. 14 y 20, Const. nac.), como en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 18), razón por la cual, si se admitiera por vía de la interpretación de cualquier norma de jerarquía infraconstitucional que pudiese limitarse al individuo en el ejercicio de sus creencias religiosas, se estaría violando un derecho constitucional de raigambre histórica en la evolución de las libertades en nuestro país. En consecuencia, concluyó que -al haber omitido la accionada toda consideración de los motivos invocados por la actora para fundar su solicitud de que se le otorgara el franco en los días sábados, procediendo a suspenderla sin goce de haberes- se violentó el derecho a la objeción de conciencia con fundamento en una creencia religiosa, en infracción a las mentadas normas constitucionales, resultando justificado el despido indirecto (vered., fs. 619/624; sent., fs. 625/634).

II. En el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley, la accionada denuncia absurdo y violación de los arts. 17, 62, 63, 81, 204 y 242 de la Ley de Contrato de Trabajo; 3 de la ley 18.204; 1 de la ley 25.392; 34 inc. 4 y 163 inc. 6 del Código Procesal Civil y Comercial; 2, 14, 16, 18, 19, 20 y 31 de la Constitución nacional y 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (fs. 652/661 vta.).

Plantea los siguientes agravios:

1. En primer lugar, denuncia que el tribunal incurrió en una absurda valoración de la prueba.

Dice, en ese sentido, que violenta el principio de realidad negarle validez o valor probatorio a los contratos por temporada firmados y reconocidos por la actora, con el sólo propósito de señalar que no surge de ellos el deber de trabajar los días sábados, habida cuenta que tampoco se estableció allí el derecho a no trabajar en dichos días de la semana.

Añade que tal conclusión del veredicto contradice el art. 16 del Convenio Colectivo 183/92, que prescribe que serán días de trabajo "de lunes a domingo", correspondiéndole al trabajador un día y medio de descanso dentro de la semana de trabajo, sin que resulte de dicha normativa la previsión de un régimen especial de descanso por ejercicio de culto religioso.

Agrega que es igualmente absurdo sostener que el recambio de pasajeros ocurrido invariablemente los días sábados no implique un mayor cúmulo de trabajo, como también lo es afirmar que la negativa del empleador a otorgar el franco los días sábados resultó infundada.

Relata que el régimen de descanso debía ser aplicado objetivamente y por igual para todos los empleados, sin distinciones basadas en el culto de la

actora, porque a todos sus compañeros también les asistía igual derecho a descansar los sábados o el día que correspondiese a su culto.

Desde otro ángulo, afirma que existe un hecho probado en el juicio que resulta dirimente para sellar la suerte adversa de la demanda, cual es: que el advenimiento de la fe religiosa de la actora fue sobreviniente al inicio de la relación de trabajo, toda vez que ella misma admitió que fue bautizada en el culto de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en el año 2002, es decir, luego de diez años de haber comenzado a prestar servicios para la accionada. Ello demuestra -explica- que la empleadora no cambió nada durante la marcha de la relación, sino que fue la actora la que reclamó para sí un trato diferenciado o privilegiado.

Manifiesta, por último, que lo expuesto demuestra que el juzgador valoró la injuria invocada por la accionante sin la prudencia y el equilibrio que la ley exige, incumpliendo así la manda del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo.

2. En otro orden, señala que la interpretación que formuló el **a quo** de la extensión del derecho a la libertad religiosa importó rebajar derechos constitucionales de la accionada, lo que indica que el juzgador resolvió erróneamente la confrontación de los derechos constitucionales en juego.

Destaca que los derechos consagrados en los arts. 14 y 20 de la Constitución nacional y 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos -en cuanto garantizan la libertad de pensamiento, conciencia y religión- no aseguran que esos derechos sean irrestrictos, o faculten a sus titulares a infringir normas legales o contractuales que les obligan a asumir determinados comportamientos o prestaciones.

Añade que dichos derechos constitucionales no son discrecionalmente operativos, "según el capricho del feligrés de turno", máxime cuando el régimen legal que garantiza a los trabajadores el derecho al descanso semanal (arts. 204 de la L.C.T. y 3 de la ley 18.204) no estatuye excepciones en favor de los dependientes a partir de sus creencias religiosas. Luego -concluye- la sentencia, en cuanto avala la pretensión de la actora de no trabajar los días sábados, está vacía de todo apoyo normativo, a menos que se asigne carácter coercitivo a los preceptos de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, lo que configuraría una flagrante violación del art. 1 de la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto los mandamientos de esa iglesia podrían ser en todo caso obligatorias para quienes practican dicha religión, pero no constituyen derecho positivo, ni resultan vinculantes para la Asociación Bancaria (S.E.B.), por lo que no pudieron fundar una decisión judicial sin

transgredir el art. 31 de la Constitución nacional.

Afirma que si bien cualquier persona tiene el derecho de escoger y practicar su religión, ello es así siempre que no involucre derechos de terceros, lo que no sucedió en autos, desde que no fue la accionada la que pretendió modificar las condiciones del vínculo sino, por el contrario, la actora quien abrazó una religión que le generó **ex post** objeciones de conciencia para cumplir adecuadamente el débito laboral que previamente había asumido.

Explica que la demandada no violó el derecho a la libertad religiosa que, como todos los derechos, debe ser ejercido dentro de los límites debidos y de conformidad a las leyes que reglamenten su ejercicio, no pudiéndose convertir en un instrumento justificatorio del incumplimiento de los contratos, ni desbordarse para afectar otros derechos de igual rango, habida cuenta que el hecho de que la ley civil no se corresponda con la ley religiosa no vulnera esta última. Señala que, como lo ha resuelto la Corte Suprema en el precedente "Portillo", las libertades consagradas en el capítulo primero de la Constitución pueden verse sujetas a las exigencias que razonablemente establece la ley para garantizar la igualdad de los individuos.

Asimismo, alega que, cuando la accionada le

exigió a la actora que trabajara los días sábados, como el resto de sus compañeros, no ejerció abusivamente las facultades conferidas por los arts. 64, 65 y 68 de la Ley de Contrato de Trabajo, sino que ejerció su derecho a exigir el normal cumplimiento de las obligaciones laborales, en especial, las que regulan el descanso semanal. Reitera que, de lo contrario, se auspiciaría una "codicia del sábado", desde que ese es uno de los días de la semana preferidos por todos los empleados para gozar del descanso.

3. También sostiene que no se acreditó en autos la existencia de discriminación alguna, que fue la causa específicamente invocada por la actora para legitimar el autodespido.

Refiere que la igualdad de trato entre la actora y los restantes trabajadores siempre fue respetada, al igual que sus creencias religiosas, ya que fue aquélla quien, a partir de que fue bautizada en su fe actual, pretendió que se le concediera una "prebenda" que sus compañeros, creyentes o ateos, no tenían. Luego, siendo que fue ella misma quien se colocó en esa situación, esa libre y respetable decisión no puede ser desplazada a la órbita de los deberes del empleador, aplicándoles esquemas normativos de mayor rigurosidad protectoria.

Explica que no se ha verificado discriminación

alguna, en los términos que la ha definido esta Suprema Corte en los fallos que identifica, en tanto no se ha dispensado a la actora un tratamiento desparejo frente a idénticas situaciones, sino que fue la propia actora quien se "autodiscriminó" en la comunidad laboral debido a su religión. Es decir que, frente a un comportamiento laboral colectivo de acatamiento generalizado al sistema de descansos semanales, fue la accionante quien reclamó un trato diferenciado.

Sobre esa base denuncia que, en tanto no se probó trato discriminatorio alguno, y siendo que en el telegrama de despido sólo se hizo referencia a dicho motivo para extinguir el vínculo, el tribunal alteró indebidamente la causa de despido, quebrando el principio de congruencia preservado por los arts. 18 de la Constitución y 163 inc. 6 del Código Procesal Civil y Comercial.

III. El recurso debe ser desestimado.

1. Invirtiendo el tratamiento de los agravios por razones metodológicas, debo señalar en primer lugar que no le asiste razón a la recurrente en cuanto afirma que el tribunal de grado transgredió el principio de congruencia al haber modificado indebidamente la causa esgrimida por la accionante para justificar la extinción del contrato de trabajo.

a. Sostiene la quejosa que los motivos esgrimidos

por la actora en el telegrama en que se considera despedida y los que analizó el tribunal del trabajo para considerar justificado tal despido indirecto no son los mismos: la accionante arguyó -entre otras razones- discriminación por motivos religiosos; el **a quo**, por su parte, hizo referencia a una vulneración de la objeción de conciencia porque el empleador obligaba a su dependiente a trabajar en días sábado; todo ello implicaría que entre lo solicitado y lo resuelto no existe la fundamental concordancia que se exige para la resolución del litigio.

b. Aunque a primera vista la cuestión pudiera asemejarse a un caso de violación a la congruencia -o, al menos, ofrecer algunas dudas al respecto-, cuando se la estudia con más detenimiento no se advierte tan claramente que haya habido tal transgresión. Lo que provoca confusión es la utilización de términos (por ambas partes, y también por el tribunal) que tienen, por un lado, un altísimo contenido emocional -que acarrea, como es sabido, graves alteraciones del concepto al que con ellos se alude- y, por otra parte, esos mismos términos refieren a una noción de lo nombrado que es siempre vaga y discutible, cuando no promiscua con otras ideas análogas o asimilables. Todo esto, en mi opinión, ha colaborado para que los respectivos discursos se tornen difusos y queden dudas sobre lo que cada quien quiso, en su momento, declarar o sostener. A

ello se agrega que, aun cuando se hubieran salvado esos inconvenientes, estos derechos y libertades ocupan sectores comunes dentro de las esferas más altas del universo de las normas jurídicas, y el asumir una posición a su respecto puede colocarnos en una pendiente resbaladiza, comprometiendo una opinión anticipada al conocimiento de los hechos de la causa.

Es por eso que creo que acierta la recurrente (aunque, a la postre, no le sea suficiente) cuando denuncia una ambigüedad en la sentencia (fs. 654 y vta.) desde que en ella se refiere a la injuria justificante del despido atribuyéndola al exceso de la empleadora en el ejercicio de la facultad de organización de la empresa, pero también adjudicándola a la violación del deber de respetar la libertad de culto o de conciencia, sin que quede claro cuál de ellas es la razón decisiva.

Me parece que ha de aportar mayor claridad el investigar cuál es la génesis de este conflicto, aunque para lograr una mayor justeza en esa caracterización no tenga más remedio que recalar nuevamente en los hechos ya reseñados en el relato de antecedentes.

c. La actora suscribió con la demandada el día 26 de diciembre de 2002 un contrato (al que se tituló "contrato de trabajo a plazo fijo") por el cual debía cumplir tareas del tipo definido en el Convenio de UTEDYC,

en jornadas de 8 horas diarias o 48 semanales, en horario corrido o cortado, *"en cualquiera de los turnos diurnos o nocturnos que efectúa la empleadora conforme a sus necesidades y conveniencias"*. Otro acuerdo similar (aunque varíe el lapso de las prestaciones) se suscribió en el mes de enero de 2004 (verlos a fs. 108 y 110). Este tipo de convención ya se había celebrado con anterioridad entre las mismas partes y -hemos de suponer- con las mismas cláusulas y alcances.

El mismo día que se celebró el primero de los citados contratos (esto es, el 26 de diciembre de 2002) la actora requirió a su empleadora que se fijara siempre como día de franco que a ella correspondía el sábado, aduciendo que -en razón de que su religión se lo prohíbe- no puede trabajar ese día de la semana.

Éste fue el inicio de un intercambio de cartas documento donde la actora, por su parte, reiteraba su solicitud (denunciando que, al no avenirse la empleadora a su reclamo, se violaba tanto su libertad religiosa como derechos fundamentales amparados por la legislación nacional y tratados internacionales) y la patronal, por la suya, ratificaba su negativa aduciendo, sin que ello implicara falta de respeto a su creencia religiosa o violación de su libertad de conciencia, que los días sábados (de la temporada veraniega, que es la del contrato)

resultan ser los de más actividad en el hotel y que el convenio suscrito ponía a la trabajadora a disposición de su empleador en el horario y tareas que éste le indicara.

Cuando las ausencias de la demandante los días sábado se sumaron, la patronal le aplicó, progresivamente, distintas medidas disciplinarias (amonestación, apercibimiento y suspensiones cada vez más graves). Por considerar que tales sanciones (aplicadas por no concurrir a trabajar los días sábado, en cumplimiento de preceptos religiosos) eran ilegítimas, temerarias y discriminatorias, la actora se consideró despedida el 10 de febrero de 2004 (ver carta documento de fs. 19).

d. En el veredicto se tuvo por probado el intercambio telegráfico y, con ello, la forma en que ocurrió la ruptura del vínculo laboral. También se dio por acreditado que durante la primera época de la relación laboral la actora no pertenecía a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, pero sí que, en los últimos tiempos de esa relación, había adscrito a tal culto. Igualmente consideró no controvertido que, para los practicantes de esta fe, por mandato bíblico no les está permitido laborar desde la puesta del sol de los días viernes hasta la puesta del sol de los sábados.

También se tuvo por comprobado que, aunque el recambio de pasajeros en el hotel donde prestaba servicios

la actora ocurriera generalmente los días sábados, el establecimiento estaba completamente ocupado durante toda la semana. En razón de esto último, el tribunal no consideró probado que las tareas que debía cumplir la actora se incrementaran precisamente esos días (en otras palabras: si el día sábado había tantas tareas que realizar como cualquier otro día de la semana, el argumento esgrimido por la demandada no era válido).

Ya en la sentencia, al mismo tiempo que se cuestionaba la validez del tipo de contratación por el que se había regido la relación laboral, se declaró que no surgía expresamente de la misma que la actora tuviera que trabajar los sábados. Luego se remarcó que las facultades de organización y control del empleador no tienen carácter absoluto sino que deben ejercerse con respeto de la dignidad moral y derechos de los trabajadores. Ello, adunado a que no se había probado un incremento de tareas los días sábados, hizo que la resistencia de la demandada a conceder el franco semanal en tales días fuera considerada una negativa infundada y, por ende, injuriosa.

El tribunal también se explayó sobre el derecho a la libertad religiosa, considerando que si se admitiera cualquier limitación al ejercicio de un culto se estaría violando una garantía constitucional, y estimó que la accionada había desconocido el derecho a la objeción de

conciencia fundado en la creencia religiosa del objetor.

Todo esto lo llevó a concluir en que el despido indirecto en que se colocó la trabajadora estaba justificado (ver fs. 629 vta.).

e. Lo que dejo resumido (que tiene su apoyatura en los hechos salientes, tal cual han sido relatados por las partes interesadas) no muestra que haya ocurrido aquella violación del principio de congruencia.

El conflicto tuvo su origen (su raíz profunda) en la solicitud formulada por la actora -fundada en razones religiosas- para que el día que le correspondía como franco fuera siempre el día sábado; tal reclamo fue rechazado y, ante las reiteradas ausencias de la trabajadora en esos días, la empleadora la sancionó; estas medidas disciplinarias fueron consideradas injuriosas por la actora, quien se consideró despedida. Cómo hayan sido redactadas las cartas documento intercambiadas, cuáles términos fueran usados en las respectivas presentaciones que integran la litis o de qué forma se expresaron los motivos y la conclusión de la sentencia, no son circunstancias que puedan empañar lo sustancial. Los jueces, con las mismas o con otras palabras que las usadas por las partes ("discriminación", "objeción de conciencia", "libertad de creencias", etc.), han determinado que la actora actuó justificadamente al considerarse despedida por

las sanciones que se le impusieran por no concurrir a trabajar aquellos días que entiende reservados a su religión. Tal era el núcleo de la cuestión, tal el contenido de la disputa y tal lo central del debate; y sobre estos tópicos es que se ha expedido el tribunal.

Ante ello no encuentro -como lo adelanté- que haya sido afectado el principio de congruencia consagrado en el art. 47 de la ley 11.653, desde que la sentencia se corresponde con la pretensión jurídica que conforma el contenido de la disputa, mediando conformidad entre lo resuelto y el pedimento formulado respecto de las personas, el objeto y la causa (conf. L. 103.075, "Vallejos", sent. del 21-XII-2011), sin que pueda advertirse una introducción sorpresiva por parte del tribunal de cuestiones sobre las cuales no se hubieran expedido las partes o no hubieran podido ejercer plena y oportuna defensa (conf. L. 100.040, "Blanco Fernández", sent. del 21-XII-2011; L. 101.840, "Bacreswki", sent. del 13-IV-2011; etc.).

2. Me ocupo ahora de otros agravios de la accionada, los que pueden resumirse en su denuncia de que en el pronunciamiento se ha incurrido en absurdo.

a. Entre los argumentos con los que se pretende evidenciar tal vicio está el referido a que el tribunal sustentó su decisión en que en el contrato suscripto por las partes nada dice de que se obligue a la trabajadora a

prestar tareas los días sábados (ver fs. 627 vta.).

Es verdad que el párrafo respectivo no parece afortunado, y que -en lo específico- carece por completo de virtualidad o de fuerza de convicción el hecho de que no se asentara en el contrato el deber de la actora de trabajar esos días (de hecho, no se asentó que siempre se debiera hacerlo un día específico de la semana, ni tampoco se predeterminó día alguno para tener el franco establecido por la convención colectiva, y de ninguna de estas afirmaciones pueden derivarse conclusiones como la que propone el tribunal). Pero también es cierto que este argumento no fue el decisivo para inclinar la decisión de los jueces, por lo que -aun siendo certera la crítica- ella no resulta suficiente para desautorizar la sentencia.

b. Mucho más atendible (para hacer ostensible el absurdo) resultaría el apartamiento, por parte de los jueces, de lo informado por el perito contador, desde que aquéllos estiman que no fue probado que el cúmulo de tareas se viera necesariamente incrementado durante los días de recambio de pasajeros, que es -ver ampliación del informe pericial, fs. 467/468- precisamente los días sábados.

Este apartamiento, sin embargo, tampoco llega a constituir el vicio de absurdo, ya que por tal ha de entenderse (conforme inveterada doctrina de esta Corte) un desvío notorio, patente o palmario de las leyes de la

lógica o una interpretación groseramente errada del material probatorio aportado. El recurrente, aunque lo intenta, no pone en evidencia que ocurriera un importante desarreglo en la base del pensamiento, o una anomalía extrema, o una falla palmaria en los procesos mentales que derivasen en conclusiones irracionales; y esto, porque para poner de manifiesto el absurdo no alcanza con argumentar que la valoración de la prueba pudo hacerse de otra forma, tanto o más aceptable, sino que se debe demostrar que, tal como se lo afirma la sentencia, no pudo ser (conf. causas C. 98.737, "A., M.", sent. del 17-XII-2008; C. 94.619, "H., d.", sent. del 11-VI-2008; entre otras).

c. El tercer argumento con el que se pretende demostrar este vicio se apoya en que el tribunal no tuvo en cuenta el hecho de que la trabajadora se incorporase al culto adventista mucho después de haber iniciado la prestación de servicios: tal adscripción, aduce, se remonta al año 2002, mientras que la fecha registrada de ingreso al empleo corresponde a enero de 1988.

Tampoco son suficientes estas razones para evidenciar el absurdo: como esta Suprema Corte lo ha dicho desde antiguo, el deber de tratar todas las cuestiones esenciales sometidas a conocimiento del tribunal no implica la de contestar cada uno de los argumentos de hecho o derecho traídos por las partes (causas Ac. 84.270, "Banco

de la Provincia de Buenos Aires", sent. del 8-VI-2005; Ac. 34.244, "González Escobar", sent. del 23-IV-1985), a lo cual debe agregarse que las denuncias fundadas en la presunta omisión de tratamiento de cuestiones litigiosas esenciales (si es que el recurrente hubiera querido darles tal magnitud) no pueden canalizarse a través del recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley, sino mediante la vía extraordinaria de nulidad (causas L. 100.556, "Domínguez", sent. del 27-IV-2011; L. 58.014, "Margueliche", sent. del 12-III-1996).

3. Llego por fin a lo que, me parece, constituye el agravio medular y decisivo que trae el recurrente: a su juicio (ver fs. 654 vta.) el tribunal no ha valorado los hechos supuestamente injuriosos invocados por la actora, con la prudencia y el equilibrio que la ley exige.

a. Como es sabido, valorar las causales invocadas para justificar el despido es una facultad privativa de los jueces laborales que sólo puede ser revisada en casación en caso de que se demuestre absurdo, o se acredite que dicha ponderación ha sido efectuada por el tribunal sin la prudencia que la ley exige, transgrediéndose el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (causas L. 91.301, "Sobre", sent. del 12-X-2011; L. 101.672, "Jaime", sent. del 4-V-2011; L. 98.847, "C., H." sent. del 17-III-2010, entre muchas otras).

Esta falta de prudencia la achaca el recurrente a la inusitada extensión que el tribunal de trabajo ha dado al derecho al culto y la libertad de conciencia, lo que acarrea -por lo menos de forma implícita- una rebaja de categoría de sus propios derechos constitucionales. La sentencia, dice, no puede fundarse en normas morales o religiosas, ni los mandamientos de una iglesia constituyen derecho positivo que puedan dar respaldo jurídico a un pronunciamiento, porque ello -concluye- comporta una violación de lo dispuesto en los arts. 2, 14, 20 y 31 de la Constitución nacional, en el art. 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ley 23.313), y en los arts. 1, 62, 63, 204 y 242 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Como ha quedado anticipado, no considero que asista razón al recurrente, puesto que no deja evidenciada esa falta de prudencia a la que hice referencia antes.

b. Ya he dicho que, a lo largo de esta causa, se ha utilizado una terminología altamente impregnada de sentimientos y emociones (no hay otra forma de considerar a palabras o frases tales como "discriminación", "objeción de conciencia", "profesar libremente su culto", "libertad de conciencia", etc.). Y esa presión emocional es tan fuerte que provoca un desplazamiento de la función propia de los términos así lastrados: en lugar de describir o informar

sobre hechos, sucesos o conductas, jurídicamente relevantes, al usarlos se busca apelar a las susceptibilidades, involucrar a las emociones o despertar sentimientos favorables.

Una forma de salvar tales escollos es revisar las normas aplicables y las resoluciones y posturas adoptadas con anterioridad, ante casos similares, por distintos tribunales. Y es lo lógico, en tal sentido, comenzar por la Constitución nacional.

(i) Normativa aplicable: Todos sabemos que el art. 14 de la Carta Magna, entre otros derechos, asegura, para todos los habitantes de la Nación, la libertad de profesar libremente su culto, conforme las leyes que reglamenten su ejercicio. Esto se manifiesta de muchas maneras, según lo ha expresado Bidart Campos (Compendio de Derecho Constitucional, pág. 80 y sigtes.), como libertad de conciencia y de culto, como facultad de los padres para decidir la orientación espiritual y religiosa de sus hijos, como derecho a disponer de tiempo suficiente para asistir a las prácticas religiosas y a no ser obligado a trabajar violando las reglas de conciencia, etc., a la vez que, en su forma negativa, se presenta como derecho a no ser obligado a participar en actos o ceremonias de culto en contra de la propia conciencia, o a recibir una enseñanza opuesta a la propia fe, etc.

No hay una normativa particular destinada a los adeptos de la Iglesia Adventista, a diferencia de lo que ocurre con otras colectividades para quienes se señalan fechas específicas o días preceptivos para celebraciones, conmemoraciones, etc. (son ejemplos las leyes 24.571, 24.757, 25.151 y 26.199, sin contar con las tradicionales fechas del calendario católico). No hay, en concreto, una regla específica que consagre el derecho, para los cultores de la fe adventista, a no prestar tareas los días sábados o que imponga la obligación a un empleador de no exigirlos.

La normativa internacional, por supuesto, tampoco particulariza el caso; sin embargo, en los tratados que nuestro país ha suscripto y que forman parte de su bloque de constitucionalidad (ver los arts. 75 inc. 22 de la Constitución nac.; 18 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 12 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica; 1 de la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones -Res. 36/55, del 25-XI-1981 de la Asamblea General de las Naciones Unidas-, entre otros), se garantiza a toda persona el derecho a la libertad de conciencia y de religión, a conservar su religión o sus creencias o a cambiarlas, a profesar y a divulgar su religión o creencia,

o a manifestarla de forma individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la observancia, la práctica y la enseñanza. Así se desprende del plexo de normas de la mayor jerarquía -de entre las cuales he citado sólo ejemplos-, quedando en evidencia que la libertad religiosa no es simplemente un derecho tolerado sino que es una libertad ampliamente reconocida, aceptada y protegida.

Claro está que tal libertad aparece contrapuesta con otras garantías constitucionales que corresponden, por un lado, al empleador acreedor a la prestación de tareas y, por otro, al propio estado, en tanto garante de la distribución equitativa de obligaciones y facultades, de deberes y beneficios. Y eso genera conflictos como el presente.

(ii) Algunos precedentes: Situaciones como la que nos toca juzgar (o casos bastante similares) se han presentado con alguna regularidad en Estados Unidos (donde se les conoce como *sabbatarian cases*). En el caso "*Employment Division Dept. of Human Resources of Oregon v. Smith*" (494 U.S. 872, de 1990) el Tribunal Supremo llegó a sostener que la cláusula de libertad contenida en la Primera Enmienda no obstaculizaba al Gobierno para regular las prácticas religiosas a través de la legislación general. Esto implicaba desconocer el precedente "*Sherbert*

v. *Verner*" (374 U.S. 398, de 1963) donde se había dispuesto (precisamente en un caso que involucraba a un trabajador adventista a quien se le negaban prestaciones por desempleo por su negativa a aceptar trabajos cuya prestación se extendiera a los días sábados) que el Gobierno debía demostrar un apremiante, superlativo o preponderante interés para poder inmiscuirse en una cuestión religiosa o que involucrara los derechos de un individuo originados en su religión. Como reacción a aquella doctrina de 1963, en 1993 fue dictada la **Religious Freedom Restoration Act** donde se disponía, en lo que nos interesa, que: "*El Gobierno no limitará sustancialmente el ejercicio de la religión de una persona incluso si la limitación resulta de una norma general de aplicación...*" (art. 2, a), aunque "*El Gobierno podrá limitar sustancialmente el ejercicio de la religión de una persona solo si consigue demostrar que la aplicación de la limitación a esa persona (1) está justificada por un interés preponderante y (2) constituye el medio menos lesivo de lograr ese interés preponderante*".

(El hecho de que en 1997 la ley fuera declarada inconstitucional en algunos estados por avanzar sobre cuestiones locales, no disminuye su importancia. Lo demuestra el que muchos estados la retomaron, convirtiéndola en ley estadual, o impulsando reformas de las constituciones locales. Últimos pronunciamientos de la

Corte federal estadounidense -546 U.S. 418, de 2006-, sin embargo, refrendan la validez constitucional de aquella norma).

En España, en 1985, el Tribunal Constitucional (en sentencia del 13-II-1985), ante un juicio de amparo promovido por una trabajadora adventista que pretendía un cambio en el régimen de jornada establecida con carácter general para una empresa, la petición fue denegada porque el otorgamiento de un descanso distinto supondría una excepcionalidad que, aunque pudiera estimarse como razonable, no podría imponerse al empresario.

En Colombia, después de sentencias que declaraban que los creyentes de las distintas religiones no podrían exigir tratos especiales de parte de las instituciones, sino que debían ajustarse a las reglas comunes que permiten la convivencia social, la Corte Constitucional fue dando, a partir del año 1998, un giro notorio empezando por reconocer la libertad religiosa con toda amplitud (al considerarse que esta última, por implicar valores superiores como la dignidad humana y el libre desarrollo de la personalidad, debía prevalecer sobre otras libertades) para llegar luego a estimar que el derecho a la libertad de conciencia y de cultos implica no sólo la protección de sus manifestaciones privadas sino también las de su ejercicio público y divulgación (ver, por ejemplo, Corte

Constitucional de Colombia, sentencias T-588 de 1998; T-877 de 1999; T-982, de 2001; T-448 de 2007; T-327, de 2009, etc.).

En nuestro país, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en la causa "S., M. R. c/ Longseller S.A. s/ Despido", sentencia del 26-IV-2004, que puede encontrarse en el "El Derecho", 208-357) interpretó que hubo un ejercicio abusivo del **ius variandi** de parte del empleador que, sabedor de la religión adventista del trabajador, le impuso el cumplimiento de sus tareas dentro del horario reconocido como de *sabbath* y que, ante las objeciones del empleado a partir de sus convicciones religiosas, procedió a despedirlo.

El cuadro no podría quedar completo si omitiera referirme al concepto de *acomodación razonable*. Si bien la noción es de origen estadounidense (habiendo sido concebida como una extensión del ideal de no discriminación laboral), fue la Suprema Corte de Canadá (en el caso "Ontario Human Rights Commission v. Simpsons-Sears") la que mejor desarrolló el concepto, a partir de reconocerlo como el necesario desprendimiento de la conjunción de al menos tres factores: la aceptación generalizada por parte del grupo social de que el derecho a la igualdad debe ser respetado, la conformidad con que se tomen medidas razonables para proteger ese derecho, y el reconocimiento de que normas que

resultan aparentemente neutras, pueden en los hechos provocar efectos discriminatorios. A partir de ello se logra un concepto de "acomodación razonable" que -aunque deba aun ser objeto de ajustes- puede reseñarse así: la acomodación razonable es una obligación jurídica derivada del deber de no discriminar, consistente en tomar medidas prudentes y equánimes para armonizar una acción o una inacción exigida contrapuesta a una determinada demanda de ejercer un derecho, salvo que con ello se cause una carga excesiva.

Una interesante nota de Juan Martín Vives ("*La acomodación razonable* de las prácticas religiosas en el ámbito laboral. Su posible aplicación al derecho argentino"; *Suplemento de Derecho Constitucional*, Rev. La Ley, n° 4, Junio de 2012), reconoce ciertos límites a la exigencia de la acomodación: la necesidad empresarial (es decir, el hecho de que la tarea que el trabajador debe cumplir y que le impediría ejercer un derecho, responda a una impostergable exigencia organizacional o de servicio), la buena fe (representada por la demostración de que se han hecho todos los esfuerzos para conciliar las mutuas necesidades y exigencias, a pesar de lo cual la negociación se ha visto frustrada) y la carga excesiva (esto es, la prueba de que acceder a la demanda del trabajador importaría un coste económico real e importante, o una

afectación del servicio, o un menoscabo a derechos de terceros).

Agrego por mi parte: las excepciones al cumplimiento de esta obligación deben ser puntualmente acreditadas por la parte que se encuentre en mejores condiciones de hacerlo, sin perjuicio de la colaboración que debe prestar la otra. Dicho de otra manera (y para anticipar la aplicación de este concepto al caso): demostrar que hay una carga excesiva que exime de la acomodación razonable incumbe al empleador.

(iii) Principios sobre los que puede fundarse la solución: en la causa que llega hasta nosotros parecen oponerse, en un triángulo irreconciliable, por un lado, la libertad religiosa de una trabajadora; por otro, los derechos propios de su empleador a exigir el cumplimiento de la prestación laboral, y aun por otro, el deber/facultad del Estado de ponderar ambas libertades y delimitar prudentemente sus extremos, y de dirimir el conflicto con sujeción a criterios de objetividad e imparcialidad que eviten nuevos conflictos y contribuyan a la paz social.

De los tratados internacionales a que he hecho referencia, así como de los precedentes que he resumido, se logra abstraer algunos principios que, según entiendo, pueden considerarse como pauta rectora para la resolución de conflictos de este tipo (donde están interesadas las

libertades religiosas) y, ya para el caso concreto, sirven como regla para verificar si, tal como lo propone el recurrente, el tribunal del trabajo no ha ponderado con prudencia las razones invocadas por la trabajadora para considerarse injuriada y justificar su despido indirecto.

Estos principios pueden presentarse como las caras de una misma moneda y ser resumidos así: 1) respecto del empleador, debe respetar las objeciones presentadas por el trabajador (considerado como una persona seria y no acomodaticia, que ejerce sinceramente su fe) fundadas en cuestiones religiosas, y ese derecho solo podrá ser limitado en caso de demostrarse acabadamente que no existen medios alternativos al alcance de la patronal para resolver las necesidades en que el respeto por las obligaciones religiosas del trabajador la colocan y 2) respecto del Estado, no podrá avanzar sobre la libertad religiosa (referida a una religión reconocida) ni aun cuando el ejercicio de esa libertad afecte las previsiones de alguna otra norma de nivel general, y sólo podrá limitar sus manifestaciones externas si consigue demostrar que un interés preponderante debe ser protegido y que no existe otro medio menos lesivo para tales fines.

Ateniéndome a estos principios, construidos sobre normas válidas y jerarquizados precedentes, he de proponer la resolución del caso.

c. (i) Según se ha visto, el Estado no ha producido leyes o reglas que regulen el particular caso de los adeptos a la Iglesia Adventista del Séptimo Día con respecto al descanso preceptivo de los días sábado. En otras palabras: no ha sido puesto de manifiesto que haya un interés primordial o preponderante del Estado que justifique alguna restricción a esta libertad.

En cambio, sí se han dictado distintas leyes que consagran el derecho de observar días de descanso o meditación, de celebrar o conmemorar festividades y ceremonias, de conformidad a determinados rituales religiosos mayoritarios, o fundados en convicciones morales. Una extensión de tal normativa, no necesariamente forzada, permite concluir que del ordenamiento jurídico nacional se desprende -también con el perfil de un principio general- el respeto por la creencia de que determinados días de la semana, o fechas del calendario, deben ser dedicados exclusivamente al descanso (o, dicho de otra forma, que para los creyentes de determinadas religiones es obligatorio en ciertos días el abstenerse de trabajar para dedicarlos al culto respectivo).

Ante ello, puede decirse que el Estado -que, según dije antes, no parece haya encontrado justificado el limitar el ejercicio de esta particular práctica del culto adventista-, se halla inclinado a aceptar tales prácticas,

y proteger a quienes las llevan a cabo, aun cuando las mismas se hallen en contravención con otras normas generales dotadas de racionalidad y neutralidad en lo religioso (como podría serlo la ley 20.744). Inversamente, sí aparece infundada (es decir, no encuentra amparo legal) la exigencia de que la trabajadora que cultiva dicha fe realice sus tareas en un día sábado, que es el día consagrado, según esa fe, a la adoración.

En tal sentido, la sentencia dictada por el tribunal, aunque está lejos de analizar estos aspectos, no puede ser vista como una manifestación alejada de la prudencia a la hora en que debió juzgar el despido indirecto en que se colocó la actora.

(ii) Es diferente la situación respecto de la empleadora. Puesto que, al exigir que su empleada adventista cumpla tareas aun en un día sábado, está ínsitamente alegando que existen circunstancias particulares que la eximen de respetar la libertad religiosa de su dependiente. Esas particulares circunstancias (podrían haber sido, por ejemplo, el hecho de no contar con otro personal que pudiera llevar a cabo la tarea, o el que los días sábados hubiera tal trajín en el establecimiento que no pudiera prescindirse de ninguno de los empleados, etc.) debían ser objeto de puntual alegación y de acabada demostración. Para decirlo más concretamente

(y atendiendo a lo dicho sobre la acomodación razonable): a la demandada correspondía cargar con la prueba de que la presencia y prestación de tareas por parte de la actora le resultaba insustituible, o de que, ante el conflicto de derechos suscitado, su interés resultaba superior o prioritario y que, en función de ello, debía ser restringida la libertad de la trabajadora.

Aunque pudiera considerarse que tales alegaciones fueron esgrimidas por la Asociación demandada, la prueba que aportara (aun considerando especialmente relevante a la experticia contable producida) no provoca la absoluta convicción de que tuviera el derecho de exigir un comportamiento que, para la actora, supone ni más ni menos que un renunciamiento a principios cardinales de su fe. Tampoco se demuestra que tal exigencia hubiera respondido a impostergables necesidades funcionales o que fuera el producto de exigencias de producción que no pudieran ser sufragadas de otra forma. Mucho menos se alcanza a poner en evidencia que no tuviera a su alcance otros medios alternativos con los cuales, sin agredir los límites de la libertad religiosa, igualmente obtener la satisfacción de su acreencia en términos del contrato laboral (a este respecto, baste recordar que le fue ofrecida por su dependiente, a modo de compensación, el cumplimiento de horas extraordinarias, sin que se prestara atención a tal

ofrecimiento).

Así, aunque no hallo que la actitud asumida por la trabajadora pueda resultar estrictamente una objeción de conciencia (como aquélla a que se refiere la sentencia), ni que haya habido de parte de la patronal un estricto caso de discriminación desfavorable o denigrante por razones religiosas (como se alega sin mayor desarrollo en el escrito de demanda), encuentro que sí ha habido una afectación grave del derecho a la libertad religiosa. Afectación que ocurre aun cuando, a primera vista, no se trate más que del ejercicio de una facultad propia del empleador, como es la de fijar el horario de prestación de servicios de los trabajadores (arts. 64 y 65 de la L.C.T.).

De lo dicho no cabe sino concluir que la determinación de un horario de prestación de tareas que abarque momentos o jornadas que, según el trabajador, están sólo reservadas a su fe, sólo puede ser admitida si esa determinación va acompañada de la demostración del agotamiento o insuficiencia de otras alternativas de cumplimiento del débito laboral, o de la inexistencia de medios menos lesivos a la dignidad del trabajador, o de preponderantes razones en contrario (como podrían ser las relacionadas con el orden público, el bienestar general, la moralidad o los derechos de terceros). En defecto de estas salvedades, habrá un ejercicio abusivo (y, por ende,

ilegítimo) de aquellas facultades de organización y dirección.

La posición de la trabajadora, al declararse injuriada por las sanciones que le fueran impuestas, al denunciar el contrato de trabajo y considerarse indirectamente despedida, resulta entonces justificada, y debe ratificarse el reconocimiento, por parte del tribunal **a quo**, de los reclamos indemnizatorios que formulara.

IV. Por todo lo expuesto, entiendo que en la sentencia recurrida se ha hecho una prudente valoración de las causales invocadas para denunciar el contrato laboral por parte de la trabajadora, por lo que corresponde rechazar el recurso extraordinario articulado (arts. 242, L.C.T. y 289 del C.P.C.C.).

Costas a la recurrente vencida (art. 289, C.P.C.C.)

Voto por la **negativa**.

A la cuestión planteada, el señor Juez doctor Negri dijo:

I. Adhiero al voto del doctor de Lázari.

a. El principio de congruencia no se vulnera cuando el tribunal de origen ciñe su actuación a la aplicación del derecho a los hechos establecidos en el veredicto conforme el marco dado por las cuestiones propuestas por las partes en los escritos iniciales del

proceso (conf. causas l. 104.472, "Cesarone", sent. del 30-XI-2011; L. 104.392, "Florentino", sent. del 10-VIII-2011; L. 96.114, "Giorno", sent. del 2-VII-2010).

Y, en la especie, el recurrente no alcanza a poner en evidencia que los jueces hubiesen excedido tales límites (art. 47, ley 11.653).

Del pronunciamiento surge con claridad que el tribunal de la instancia de grado, en ejercicio del cometido privativo que le asiste en materia de interpretación de los escritos que dieron lugar a la traba de la litis, fijó la sustancia del tema a decidir en la definición relativa a si se encontraba justificada la causal invocada por la actora para darse por despedida.

Con esa perspectiva, y pese a cierta falta de precisión acertadamente señalada por el colega que abre el acuerdo, valoró el conjunto probatorio, lo adecuó a los planteos de los contendientes y dictó una resolución congruente con las cuestiones traídas a debate.

b. Una detenida lectura de la causa permite afirmar que, desde el inicio, el conflicto suscitado entre las partes tuvo como núcleo una situación en la que se confrontaban el derecho a la libertad religiosa y el pretendido derecho a dirigir y desarrollar una actividad económica, con prescindencia de los requerimientos originados en ella.

c. El profuso intercambio telegráfico que protagonizaron las partes es demostrativo de que la actora objetó reiteradamente la exigencia patronal de trabajar los días sábados, ofreciendo alternativas que suplieran su negativa, de modo de no afectar la actividad empresarial del demandado. A su vez, advierte sobre el sostenido rechazo de la demanda para aceptar tal ofrecimiento.

Es decir: la trabajadora alegó la existencia de una discriminación negativa al exigírsele una prestación laboral que entendía ofensiva de su libertad religiosa, a la par que ofreció, a lo largo de todo el conflicto, una amplia puesta a disposición de su capacidad de trabajo, a fin de compensar al empleador.

d. En un contexto así, la decisión de la actora de dar por concluida la relación laboral en la forma en que la propuso y su imputación de discriminación no pueden desentenderse de la dimensión objetiva de la libertad religiosa, que supone no sólo un espacio de autodeterminación intelectual de dicha libertad, sino también el ejercicio de todas las actividades o mandatos que constituyen expresiones de la misma.

Tampoco de la asimetría existente con la negativa empresarial a ofrecer una opción que pudiese conciliar los términos de su requerimiento.

e. Al identificar el tema litigioso, y decidir

como lo hicieron, entiendo que los magistrados del tribunal de origen no hicieron otra cosa que reconocer, entre los intereses en conflicto, un mayor valor que se encuentra firmemente arraigado en la historia de nuestro estado de derecho (no es para nada ocioso el recuerdo que sus jueces hacen del Tratado con Inglaterra de 1825) y que más allá de las numerosas convalidaciones positivas constitucionalmente vinculantes que señala el voto que antecede, afirma en la dignidad de la persona su magnitud fundante.

En ese orden de ideas advirtieron que la actora bien pudo sentirse discriminada arbitrariamente al verse impedida de ejercer su derecho: es con esa perspectiva que la instancia de grado resolvió como lo hizo, admitiendo agredida una objeción de conciencia, y con ella ocurrida la denunciada discriminación.

f. Los seres humanos, enaltecidos con una responsabilidad personal, nos sentimos moralmente obligados a buscar la verdad, sobre todo en lo que se refiere a aquellas dimensiones que superando la realidad cotidiana acercan a lo trascendente. Del mismo modo que nos sentimos obligados por esa verdad a ordenar toda nuestra vida según sus exigencias. No se puede forzar a nadie a obrar contra su conciencia, ni tampoco se le puede impedir que obre según ella salvados los requerimientos propios del orden público, que no encuentro configurados en la especie.

g. Debe significarse además, reiterando lo que ya he señalado, que en autos no se trató de una simple y cerrada negativa del trabajador a colaborar y cumplir con las exigencias empresariales sino que desplegó, al mismo tiempo, la propuesta jurídicamente relevante de su reemplazo por actividades laborales razonablemente equivalentes.

h. Por lo demás, si bien es cierto que la manera como el **a quo** fundió, en su análisis, las motivaciones esgrimidas para terminar el contrato no es expresión de una técnica recomendable, ello no alcanza para invalidar el pronunciamiento, habida cuenta de que las controversias deben ser juzgadas en su dimensión total para no incurrir en reduccionismos que podrían alterar el significado objetivo de los hechos que se controvierten.

i. Los recaudos del art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo se encuentran satisfechos pues surge acreditado que la demandada no ignoraba los hechos a los que la trabajadora refirió como motivación de la extinción, los que exhiben una manifiesta vinculación con las circunstancias acaecidas con anterioridad a la comunicación que puso fin al contrato de trabajo y fueron objeto de un amplio intercambio entre las partes.

j. Por último, la situación planteada me lleva a recordar el Convenio 106 de la O.I.T. (1957), sobre el

descanso semanal (comercios y oficinas) que, aunque no ratificado aún por nuestro país, merece ser tomado en consideración al momento de definir el modo como los conflictos del tipo del planteado en la especie, deben ser encauzados. Puntualmente, el art. 6, ap. 3 del mencionado documento expresa: *"El período de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región"* mientras que el ap. 4 dispone que *"Las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas serán respetadas, siempre que sea posible"*.

II. En razón de todo lo expuesto y los restantes fundamentos del voto que antecede, a los que adhiero, estimo que el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley debe ser rechazado, con costas (art. 289, C.P.C.C.).

Voto por la **negativa**.

A la cuestión planteada, el señor Juez doctor Pettigiani dijo:

Habré de adherir a todos los apartados que integran el punto I del voto de mi colega doctor Negri, excluyendo -entonces- el enunciado inicial del sufragio que se halla fuera de los mismos. Considero que lo manifestado en ellos, junto a las apreciaciones vertidas por el doctor de Lázari en el punto III.3.c.ii) que comparto, resultan

fundamento suficiente para adoptar la decisión desestimatoria del remedio procesal deducido.

Con el alcance indicado, voto por la **negativa**.

Los señores jueces doctores **Hitters** y **Kogan**, por los mismos fundamentos del señor Juez doctor de Lazzari, votaron también por la **negativa**.

Con lo que terminó el acuerdo, dictándose la siguiente

S E N T E N C I A

Por lo expuesto en el acuerdo que antecede, se rechaza el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley traído, con costas (art. 289, C.P.C.C.).

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

JUAN CARLOS HITTERS

HECTOR NEGRI

HILDA KOGAN

EDUARDO JULIO PETTIGIANI EDUARDO NESTOR DE

LAZZARI

GUILLERMO LUIS COMADIRA

Secretario

abc