

Contrato De Trabajo Despido Competencia Empleado Publico Afsca Despido Discriminatorio Reinstalacion Medida Cautelar

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido. Competencia. Empleado público.

AFSCA. Despido discriminatorio. Reinstalación. Medida cautelar

Se declara la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo y se hace lugar a la medida cautelar interpuesta por los actores, ordenándose la reinstalación en sus puestos de trabajo a los empleados públicos que se desempeñaran en el AFSCA, en virtud de la existencia de indicios que indicarían que sus despidos se habrían producido por la ideología política de los trabajadores.

Buenos Aires, 29 de enero de 2016.- En la ciudad de Buenos Aires, capital de la República Argentina, a reunidos en la Sala de Acuerdos los señores miembros integrantes de este Tribunal, a fin de considerar el recurso deducido contra la sentencia apelada, se procede a oír las opiniones de los presentes en el orden de sorteo practicado al efecto, resultando así la siguiente exposición de fundamentos y votación: La Dra. Diana Cañal dijo:

Contra el pronunciamiento de 65/66, que de conformidad con el dictamen Fiscal declaró la incompetencia del Fuero para seguir entendiendo en las presentes actuaciones, en relación con la cuestión de fondo y desestimó la medida cautelar solicitada para la cual sí se declara competente, se alza la parte actora a fs. 62/72. En el escrito de inicio, surge que los actores se desempeñaban en el organismo demandado y que fueron contratados conforme art. 9 de la ley 25.164, con contrato vigente hasta el 31-12-16.- Sostienen que luego de ocurridos los acontecimientos de conocimiento público que detallan a fs. 16/17, fueron notificados con fecha 7-1-16 ?notifícale que se rescinde a partir del 5 de febrero de 2016, el contrato de prestación de servicios por tiempo determinado y en carácter transitorio celebrado con este organismo en el marco de lo dispuesto en el art. 9 de la ley 26164, reglamentada por Decreto N° 1421/02 por aplicación de lo determinado en el art. 6 in fine del Dto. N° 254/2015?.- Asimismo, la parte actora sostuvo que el interventor dejó sin funciones a 42 trabajadores, sin contar a los 36 funcionarios que estaban en la misma condición. De ellos, la totalidad tenía consignado en sus recibos de sueldo un ítem de descuento que dice ?aporte partidario?. Y refirió del listado de los despedidos surge que todos absolutamente todos tenían un aporte partidario superior a \$..., monto que pareciera haber sido el ?corte? para determinar arbitrariamente a los despedidos.- Luego, los accionantes señalaron que dichos aportes voluntarios se realizaban al partido Encuentro por la Democracia y la Equidad.- destacaron que si no se realizaron otros despidos más que los de los trabajadores que realizaban el aporte voluntario, si el interventor jamás tomo contacto con ellos, si no tuvieron llamados de atención previo y lo único que tenían en común era el aporte partidario mayor a \$... mensuales el motivo del despido fue por discriminación por persecución política ideológica.- En razón de lo expresado, peticionaron la nulidad del despido y la reinstalación con fundamento en la ley 23592 (art. 1). A fs. 26 vta. Segundo párrafo sostuvieron ?estamos en presencia -claramente- de un acto administrativo con objeto ilegal, lo que lo transforma en un acto administrativo nulo de nulidad absoluta (cfr. Art. 14 de la ley 19.549) .- Cuestionaron el acto administrativo, por considerarlo que objeto ilícito e inmotivado por carecer de ?causa?, por lo que a su entender carece de validez.- Sentado lo expuesto corresponde analizar la competencia del Fuero para entender en las presentes actuaciones.- Los actores señalaron en la demanda que se desempeñan como trabajadores permanentes de la Autoridad Federal de Servicios de Comunicación Audiovisual, bajo el sistema de contratación antes indicado.- Definidos todos estos aspectos, estimo que en el presente caso, corresponde atender a la exposición de los hechos de la demanda-conforme al artículo 4 del CPCCN y el art. 67 de la L.O.-, y en la medida que se adecue a ellos, al derecho invocado como fundamento de la pretensión (Fallos 305:1453; 306:1053 y 308:2230; 320:46; 324:4495). A su vez, se torna imprescindible examinar el origen de la acción, así como la relación de derecho existente entre las partes (Fallos 311:1791 y 2095; 322:617, y otros). En tal sentido, se observa cómo los accionantes se encuentran efectuando un reclamo que tiene raigambre eminentemente laboral. Exacerbado por el hecho de que, según enuncian, y sin que esto implique un pronunciamiento sobre el fondo de la cuestión, los mismos apoyan su reclamo en un contexto fáctico laboral, por los despidos que consideran discriminatorios, requiriendo la pronta reinstalación en sus puestos de trabajo. Como se puede apreciar, dado que se discuten en este caso, elementos que tienen que ver con un vínculo laboral (la validez de los despidos), se requiere para su dilucidación del tratamiento que pueda realizar un juez entendido en estos temas, es decir, uno que se inserte en el fuero laboral, en el cual rigen presunciones y modos de análisis propios de la temática en cuestión. Sumado a ello, en la frase ?empleo público? debe destacarse el primer término, el cual, por imperio de la Constitución Nacional y los tratados internacionales, debe gozar de protección. En este sentido, ya se ha decidido en causas similares, in re ?Sluka, Marcela Viviana c/ Universidad Tecnológica Nacional UTN s/ despido?, sentencia interlocutoria n° 63.229, del 18 de noviembre de 2013, del registro de esta Sala, en los siguientes términos: ?Como ya se destacara en lo recogido por otras decisiones jurisprudenciales, la finalidad del art. 14 bis es eminentemente protectoria, en el caso en el cual existe una clara hiposuficiencia de una de las partes contractuales. Conjuntamente,

el art. 20 de la L.O., que también se citara precedentemente, establece que constituyen competencia material de estos Tribunales de la Justicia del Trabajo, las causas contenciosas en conflictos individuales, cualesquiera sean las partes (incluso la Nación, sus reparticiones autárquicas, la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y cualquier ente público)?. (la negrita me pertenece) ?El criterio establecido por la L.O. tiene como condición de aplicación que se trate de conflictos individuales, por demandas ?fundadas en los contratos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, laudos con eficacia de convenciones colectivas, o disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo?. ?Prima, entonces, más allá del sujeto, la materia. El motivo, se enfatiza nuevamente, es protectorio. Reconoce en el sub lite la demandada que la trabajadora ?no tenía vacaciones, no percibía SAC?, es decir, carecía de muchos de los beneficios laborales?. ?En tal sentido, establece el art. 1 del Convenio N° 151 de la OIT, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, que su ámbito de aplicación será conformado por ?todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo?. ?Luego, la ley 24.185, regula la negociación de Convenciones Colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados, en un claro ejemplo de cómo lo previsto por el art. 20 de la LCT tiene recepción legislativa. Es decir, si los empleados públicos encuentran regulada normativamente su capacidad de celebrar convenios con la administración pública, esto significa que los conflictos que se verifiquen en el marco de esas relaciones laborales podrán ser atendidos por el fuero laboral, ya que dicha competencia es improrrogable (art. 19 LCT)?. Luego, en el presente caso, se trata de dirimir la aptitud jurisdiccional del fuero para entender en una causa donde se debaten principios eminentemente laborales, y donde la materia principal a decidir versa sobre los despidos que según entienden resultaron discriminatorios. ¿Qué otro fuero podría ser apto para dirimirla que el del trabajo. Veamos lo que tengo dicho al respecto. ?De manera que la solución, habremos de encontrarla en el juego entablado entre tres principios centrales del paradigma vigente: 1) El del debido proceso, que implica la existencia de un juez natural, 2) el pro homine y su necesaria consecuencia, 3) el principio de progresividad?. ?Antes de adentrarnos en su análisis, vale aclarar qué es un principio. Entenderé por tal a una norma jurídica, integrada por la conducta descripta (antecedente), y su consecuencia jurídica (consecuente), pudiendo encontrarse ambas ubicadas en diferentes partes del sistema jurídico, básicamente de tipo continental. De ello se deriva que estamos ante un sistema cerrado, en el que rige la regla de clausura (art.19 CN)?. ?Esto, es muy importante, porque convierte a los principios en normas jurídicas y, en consecuencia, obligatorios?. ?Luego, en un sistema de esta especie, tenemos normas de tres tipos si se quiere. Sustantivas o de fondo, adjetivas o de forma, y una suerte de ?súper normas?, que hasta donde alcanzo a visualizar hoy, serían de carácter adjetivo. Ni más, ni menos, que los principios?. ?Porque cuando el intérprete ?anda como perdido?, en la enramada del derecho, lo que lo orienta es subir de nivel, y buscar qué pauta, qué indicación, le brindan los principios?. ?Así, si dudamos entre un derecho constitucional y otro, en pos de verificar su jerarquía, la propia organización interna de la Constitución Nacional, en el marco del paradigma de los DDHHFF, le indicará a través de un principio (pro homine), qué camino debe seguir. De allí que esta Corte pudo decir en ?Vizotti?, que el trabajador era ?el señor de todos los mercados?, lo que claramente implica privilegiar el artículo 14 bis por sobre el 17 de la Constitución Nacional. Porque es inexacto, lo reitero, que los valores constitucionales están todos en un mismo nivel, lo que solo podía decirse de un periodo de ?legalismo constitucional? (esta Sala III, in re: ?A.A.M. c/ Espumas del Plata SRL s/ medida cautelar?, S.I. N° 62.493 del 31.07.12, y en sentido contrario, nota al fallo mencionado: ?Reintegro de la Obra Social al ex empleado que padece HIV, por Emiliano A. Gabet, pub. en Revista Derecho Del Trabajo, N° 11, noviembre de 2012, pag. 3043), donde se sostuviera que ?el derecho a la salud tiene el mismo rango constitucional que el resto de los derechos y garantías previstos en la Constitución Nacional?. ?Ciertamente, esta jerarquía es muy distinta de la que podría pensarse en un constitucionalismo clásico (Favoreau, Louis, ?Legalidad y Constitucionalidad. La Constitucionalización del Derecho? Volumen 59, Temas de Derecho Público. Universidad Externado de Colombia)?. ?Y si esta duda se le perfila al juez en un nivel inferior al constitucional, (en nuestro caso, el de la normativa laboral), deberá encontrar en principio la solución en los principios de la disciplina, que de tal suerte resultan, jerárquicamente superiores, y si no encuentra la salida, subirá a la Constitución?. ?De modo que los principios tienen la dura tarea de orientar al intérprete ante la duda. Pero no de manera disponible, sino obligatoria. Porque son ni más ni menos que normas ?jurídicas?, con la previsión (en alguna parte del sistema que, recordemos, se presume cerrado) de consecuencias para quienes no los apliquen. Entre otras, la máxima posible, el juicio político, dado que el juez está obligado a aplicar las normas con arreglo a la Constitución Nacional, así como a declarar la inconstitucionalidad de oficio de aquéllas contrarias a la misma, dado el control difuso de constitucionalidad que rige a este sistema continental?. ?Características todas estas, que nos alejan de la interpretación que del carácter de los principios hicieran Dworkin y Hart, más cercanas a un sistema de common law?. ?De manera que si un principio es una norma jerárquicamente superior, porque es la herramienta que brinda el derecho para resolver el enigma interpretativo, cuanto más si se trata de un principio que se encuentra en la cúspide del sistema mismo. En nuestro caso, los tratados con jerarquía constitucional, que nos introdujeron de lleno en el

paradigma de los derechos humanos fundamentales?. ¿El desplazamiento del trabajador de su juez natural, atrae una serie de perjuicios para el mismo.? (Caso ¿Lori Berenson Mejía Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas?. Sentencia de 25 de noviembre de 2004. Serie C No. 119, párr. 143). Por el contrario, admitir la competencia, implica realizar con un juez especializado en el tema el ejercicio de la defensa de un derecho de raigambre constitucional. ¿Esto demuestra la centralidad de lo adjetivo, al tiempo de efectivizar o no los derechos. Estos pueden verse negados cuando el juez laboral, al interpretar el paradigma de los DDHHFF lo hace desde el derecho clásico, o cuando, como sucede en la ley 26773, directamente se desplaza al trabajador hacia un proceso civil con sus propias normas y principios. En ambos casos, se produce un resultado peyorativo, que atenta contra derechos fundamentales?. (Ib). En la especie, por imperio de la ley 24185, de inconstitucionalidad evidente, en la especie y en el punto, la declaro, es decir cuando en su artículo 19 intente desplazar la LCT, lo que formule oficiosamente. ¿Esto significa que el aspecto adjetivo, incluyendo en este punto eminentemente al procedimiento judicial, puede resultar determinante para la realización de los derechos (efectividad, aspecto remarcadamente buscado por el nuevo paradigma), o para su negación. ¿Al respecto, y con la mayor claridad, tiene dicho la Corte Interamericana que ¿Constituye un principio básico relativo a la independencia de la judicatura que toda persona tiene derecho a ser juzgada por tribunales de justicia ordinarios con arreglo a procedimientos legalmente establecidos. El Estado no debe crear ¿tribunales que no apliquen normas procesales debidamente establecidas para sustituir la jurisdicción que corresponda normalmente a los tribunales ordinarios'? (Caso ¿Lori Berenson Mejía Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas?. Sentencia de 25 de noviembre de 2004. Serie C No. 119, párr. 143, **negrita me pertenece**)?. ¿En el mismo sentido se expidió en el Caso ¿Apitz Barbera y otros?, ¿Corte Primera de lo Contencioso Administrativo? Vs. Venezuela. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 5 de agosto de 2008. Serie C N° 182, párr. 50)?. ¿Esta exégesis nos permite conocer cuál es el estado de vigencia de los tratados es decir, el alcance interpretativo de los mismos (según art. 75, inc. 22 de la CN, al enumerar los tratados en las condiciones de su vigencia), de manera que por imperio de los principio pro homine y de progresividad, deberemos concluir que al perderse el juez natural, se produce una violación del principio de igualdad y del debido proceso. El mismo no se preserva solo porque el desplazamiento del juez natural opere para el futuro, ni porque no se creen ¿comisiones especiales? de juzgamiento?. ¿En efecto, si por imperio de la realidad misma (y ya no lo digo a nivel normativo, sino del suceder cotidiano) la relación del trabajador y su empleador, e inclusive de la ART, no es de pares, el hecho de perder el juez natural con su especial versación, implica invertir la regla del paradigma vigente de los DDHHFF, y que el sujeto especialmente protegido, quede a merced del mercado, por pura discrecionalidad estatal (art.18 Constitución Nacional, arts. 8 y 25 de la Convención Americana de DDHH)?.

¿He aquí un concepto que el Sistema Interamericano de Derechos Humanos ha tenido particularmente en cuenta, toda vez que no siempre estamos hablando de jurisdicciones militares?. ¿En efecto, según surge del Resumen Ejecutivo, sobre ¿El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos? de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos?, ¿hay una relación directa entre la idoneidad de los recursos judiciales disponibles y la posibilidad real de exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Sobre el particular, tanto la Corte IDH como la CIDH han comenzado a precisar aquellos elementos que componen el derecho al debido proceso consagrado en el artículo 8.1 de la Convención Americana respecto a los procedimientos de índole social, que presentan algunas características diferenciales respecto de otros procedimientos criminales o civiles, además de compartir también algunos rasgos comunes?. ¿La Corte ha establecido que la desigualdad real entre las partes de un proceso determina el deber estatal de adoptar todas aquellas medidas que permitan aminorar las carencias que imposibiliten el efectivo resguardo de los propios intereses. La Comisión Interamericana también ha remarcado, que las particulares circunstancias de un caso, pueden determinar la necesidad de contar con garantías adicionales a las prescritas explícitamente en los instrumentos de derechos humanos, a fin de asegurar un juicio justo. Para la CIDH, esto incluye advertir y reparar toda desventaja real que las partes de un litigio puedan enfrentar, resguardando así el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación?. ¿A su vez, la jurisprudencia del SIDH también se muestra últimamente más firme y asentada a la hora de exigir la efectiva vigencia del derecho a la tutela judicial efectiva de derechos económicos, sociales y culturales en su dimensión individual. En este aspecto, por ejemplo, la Corte IDH ha reconocido la necesidad de que los Estados diseñen e implementen mecanismos jurídicos efectivos de reclamo para la tutela de derechos sociales esenciales, como los derechos de los trabajadores?. ¿El Sistema Interamericano ¿ha identificado un principio de igualdad de armas como parte integrante del debido proceso legal, y ha comenzado a delinear estándares con miras a su respeto y garantía. Este principio es sumamente relevante, por cuanto el tipo de relaciones reguladas por los derechos sociales suelen presentar y presuponer condiciones de desigualdad entre las partes de un conflicto --trabajadores y empleadores-- o entre el beneficiario de un servicio social y el Estado prestador del servicio. Esa desigualdad suele traducirse en desventajas en el marco de los procedimientos judiciales..?. ¿Esta disposición de la Convención [8.1] consagra el derecho de acceso a la justicia. De ella se desprende que los Estados no deben interponer trabas a las personas que acudan a los jueces o tribunales en busca de que sus derechos sean

determinados o protegidos. Cualquier norma o medida del orden interno que imponga costos o dificulte de cualquier otra manera el acceso de los individuos a los tribunales, y que no esté justificada por las razonables necesidades de la propia administración de justicia, debe entenderse contraria al precitado artículo 8.1 de la Convención...?. ¿De tal suerte, la CIDH consideró violados los artículos 8 y 25 de la Convención Americana (Resumen Ejecutivo ya citado, lo que claramente sucedería con el trabajador que decidiera reclamar por la vía civil?. (ib) La armonía de los derechos constitucionales, implica jerarquía, reconocimiento del paradigma constitucional vigente, que implica también su necesaria efectividad (tratados en el art. 75 inc 22 y art. 28 CN) La ?armonía? de referencia, es por cierto, solo ?jerarquía?. La que precisamente la propia CN y con ella los tratados internacionales que la integran, establece. Por el contrario, negar los rangos que el derecho vigente establece, y pretender que todo está en un mismo nivel, que el intérprete de turno manejará a su antojo, conformando una subjetiva ?razonabilidad?, sí que parece una ?preferencia afectiva?. Y, finalmente, también observo la idea sostenida por parte de la doctrina y de quienes han sabido ser jueces, titulares de cátedra, doctrinarios, y lo más llamativo de todo, cultores algunos de ellos del positivismo jurídico (escuela que centra su análisis en el derecho vigente y el esquema de validez), tanto de que los principios normativos no son derecho, cuanto que el principio de progresividad es un invento interpretativo, obviamente, en el sentido de las ?preferencias afectivas?. Este mismo grupo pretende también, que el bloque de convencionalidad no integra la racionalidad del sistema, es decir, el derecho vigente. La pretensión de que los valores constitucionales están todos en un mismo nivel, sin una jerarquía, entiendo que implica un error técnico (sino, por ejemplo, no habría orden público, orden privado y prejudicialidades). Omitir los cambios de paradigmas, con su consecuente reorganización de valores, es ignorar que el derecho es hijo de la historia, y pretende que esta no cambia, encontrándonos en un eterno presente, como si estuviésemos siempre en una misma posición de fuerzas. El que gana, legitima su poder con un derecho que da cuenta de sus intereses, de los de su grupo. Y, a veces, estos intereses implican permitir que, de una vez por todas, se reconozcan las necesidades de otros grupos, como una manera de lograr la paz social. Ciertamente que una interpretación como la que pretende el autor de referencia, es fácilmente relacionable con la idea de que, si todos los derechos están en un plano de igualdad, es fácilmente desplazable una cuestión laboral hacia un juez de otro fuero. Sin embargo, como se explicara al despejar esta cuestión, el paradigma sobre el cual se apoya algún otro intérprete (de derecho clásico, nótese que los derechos entre los que compara son por un lado, el poder estatal, y la libertad de contratación, por el otro) ha sido superado por otros dos: constitucionalismo social y constitucionalismo de los derechos humanos fundamentales, lo que implica una variación en la jerarquía de la pirámide normativa (imagen muy gráfica, para un positivista, y sin duda, para un analítico). Y ya no solo en la estructura general de la pirámide misma, sino en la escala de valores de cada nivel, la que, a su vez, debe responder a la variación en la escala de valores de la Constitución, la que se transforma al variar el paradigma por vía interpretativa. Veamos lo que tengo dicho al respecto: ¿De manera que cuando se habla de una interpretación ?en armonía y razonable?, ninguno de ambos criterios aparece explicitado en norma alguna, resultando altamente subjetiva la mecánica, entrando en el rango de lo ?emotivo?. Por el contrario, el derecho ofrece una solución objetiva (en especial uno Continental como el nuestro, lo que permite comenzar a comprender por qué se procura llevar a Latinoamérica hacia un modelo de Common Law o Mixto -recordemos las Sumulas Vinculantes en materia laboral de Brasil-, más vulnerable a la política de turno), que es la de la jerarquía de valores. Hasta resulta irrespetuoso con la inteligencia ajena que a esta jerarquía se la pretenda ignorable, bajo la argumentación de que existe otra interpretación que es ?razonable? de los derechos, la cual debería predominar sobre la invocación de los tratados internacionales. Así se lo afirma bajo la artificiosa inteligencia de que con la interpretación a la luz de los tratados no se ?justifica ni valida soluciones?, las que se entiende derivadas de una ?interpretación forzada del derecho vigente?. Me pregunto, ¿qué norma dice que el trabajo, por ejemplo, no sea uno de los valores de la más alta jerarquía en el sistema, cuando, lo que se discute es la vida digna de una persona? Ninguna. En cuanto a los principios, el de de progresividad surge de la Parte 2, art. 2:1, del PIDESC: ?Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos?. Además, si los principios normativos no tuviesen la fundamental labor de orientar al juez cuando está perdido, dudando precisamente en cuanto a la jerarquía, ¿por qué razón el legislador se ocupó especialmente al dictar la ley 26.773 de que el juez civil solo aplicase principios de su área y no del derecho del trabajo? El motivo es claro. El resultado obtenido sería otro, distinto del que procura la Constitución Nacional en el marco del nuevo paradigma. Con lo cual ?la interpretación forzada del derecho vigente?, es la que se pretende que sigan los jueces. La pretensión de que los tratados del art. 75, inc. 22, no integran la racionalidad del sistema, implicaría aceptar esta tesis, de que no nos encontraríamos desde el año 1994 bajo el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, aunque la propia Constitución les otorgue su misma jerarquía,. Lo cual, si lo pensamos un segundo, desde una visión positivista e, insisto, analítica, resulta inaceptable, y más que eso, lisa y llanamente ilegal para un

operador jurídico. Esto nos lleva de regreso a los checks and balances. Si en un modelo como el nuestro, de tipo continental, con control difuso de constitucionalidad, los jueces no hacen su tarea sin temor a molestar al poder de turno, sea cual sea su color político, defendiendo la Constitución Nacional en sus exactos términos, se corre el riesgo de desvirtuar el sistema jurídico mismo. Es decir, convertirlo en la práctica en el referido Common Law, donde desde un realismo jurídico (no positivismo, insisto), el derecho es lo que los jueces dicen que es (Holmes, Oliver Wendell Jr., *The path of law*, 10 *Harvard Law Review* 457 (1897); *The path of law and the common law*, Kaplan Publishing, New York, 2009; y la disputa Dworkin-Hart, *La decisión judicial: el debate Dworkin-Hart*, Siglo del Hombre Editores, Bogotá, 1997). Agrego: en clara vinculación, muchas veces, con los designios del Poder Político. Prueba de esto, es que la Corte Suprema de los Estados Unidos, ha podido dictar en absoluta contradicción, varios fallos. En éstos, lo llamativo es observar cómo, si bien la racionalidad del sistema se mantuvo intacta (existiendo en todos los casos que se mencionan a continuación la Primera Enmienda, sobre libertad de expresión), la Corte varió la resultante fáctica según los intereses del poder político. Solo como ejemplo, en *Dennis v. United States* (1951, bajo la presidencia del demócrata Harry S. Truman, y el imperio de la Comisión de Control sobre actividades subversivas) el acusado había organizado, en pleno macartismo, el partido comunista; por tal accionar, la Corte consideró que existía un peligro sustancial, en virtud del cual no importaba la cercanía del éxito de la acción (el hecho de tomar el poder por la fuerza) ni su posibilidad de concreción, de todos modos la acción era tenida por punible; mientras que en *Brandenburg v. Ohio* (1969, durante el mandato del republicano Richard Nixon, a seis meses del asesinato del demócrata Robert Kennedy y a casi seis años del de su hermano, el también demócrata John Fitzgerald Kennedy), se dio el caso de que el Ku Klux Klan pronunciara varios discursos en los que proponía "acometer a la acción" (siendo ésta una organización eminentemente racista, que ya había realizado matanzas, linchamientos y persecuciones); estas acciones, sin embargo, para la Corte no parecieron cumplir con el estándar de "peligro inminente", siguiendo los vaivenes de la política interior y exterior norteamericana. Asimismo, en el curso de cien años la Corte pudo mantener fijo el mismo criterio que beneficiaba a la clase dominante aún en presencia de una modificación legislativa (affirmative action), la cual se hizo necesaria en virtud del carácter eufemístico de la enmienda ya existente (14, sobre igualdad). Así, antes de instalada la affirmative action en el universo normativo de la nación, en la causa, se dio el caso *Dred Scott v. Sandford* (1852, durante la presidencia de Millard Fillmore, primero antimasónico y luego whig), en el cual la Corte estadounidense falló que los estados no tenían potestad para decidir sobre la libertad o esclavitud de sus habitantes, y en *Plessy v. Ferguson* (1896, bajo la presidencia del demócrata Grover Cleveland), en el que se indicó que sectores diferenciados para sentarse en los tranvías no constituían una violación del principio de igualdad, emergente de la ya referida Enmienda 14. Con posterioridad a tal modificación, increíblemente, en *Hopwood v. Texas* (1996, bajo la presidencia del demócrata Bill Clinton), donde la Corte falló en favor de lo que varios estudiantes blancos consideraron una medida discriminatoria: la referida affirmative action. Es decir, se apoyó judicialmente su oposición vehemente a la existencia de un cupo mínimo en las facultades a ser ocupado por estudiantes afro-americanos. Con lo cual y resumiendo, fuera cual fuese el contenido normativo, podemos rastrear a lo largo de nada menos que cien años, tantas variaciones judiciales, como fuera necesario hacer para satisfacer el establishment. Con lo que queda claro que un sistema jurídico de common law, resulta mucho más vulnerable a las presiones del poder, que al imperio del derecho. De tal suerte, que lo que estamos mostrando es que el grado de opinabilidad y de subjetividad en un modelo continental como el nuestro y de control difuso, no tiene la amplitud que se quiere hacer creer, siempre y cuando se respete la racionalidad del sistema. Porque lo que estamos debatiendo en este punto no es "cómo hacen derecho los operadores jurídicos", sino si el derecho habilita esto que hacen. Precisamente, en el caso que nos ocupa, el sistema jurídico no autoriza la ausencia del control de constitucionalidad de oficio, ni tampoco de convencionalidad, ambos, como se sabe, son imperativos, con lo cual no se trata de una intromisión en la labor de otros poderes, sino de la labor misma del poder Judicial. En este punto y en extremo vinculado a la racionalidad, o derecho vigente, encuentro un obrar curioso en parte de la comunidad académica del derecho. La cual, como se verá, por un lado sostiene que los tratados internacionales no integran el derecho vigente, y que este a su vez carece de jerarquías, así como que los principios no son normativos, (todo lo cual tiene por finalidad, precisamente convertir en prácticamente inderrottable al sistema, puesto que marca un camino, que si es violado coloca a quien lo hace claramente fuera del derecho) dado que su derrotabilidad implica dejar librado al intérprete, totalmente la decisión, y que por el otro, en el marco de la universidad pública, investigue la posibilidad de "Un Procedimiento Laboral Formulario" (UBACYT). En el propósito de esta investigación, se invierte la relación de fundamentación jurídica, puesto que se afirma que "la aparición de la informática jurídica hace necesario adaptar el razonamiento jurídico (y el método en el que se funda) a las posibilidades y requisitos de la nueva herramienta", sometiendo los principios normativos, vigentes en el presente paradigma (obligatorio), a las supuestas bondades de la nueva tecnología, como si esta fuera totalmente neutral, o no pudiera a su vez someterse a relaciones ideológicas o de poder. Esto implica una contradicción (o simplemente el sometimiento del derecho a "sus" preferencias, o a las del grupo de pertenencia), porque el derecho argentino, tiene un "programa" constitucional, hijo de la historia,

que nos ha llevado al Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, que si se lo suplanta por el de un programador, subvencionado por determinadas fuentes de poder económico (Heller, Mario, *Ética y ciencia, la responsabilidad del martillo*, Biblos, Buenos Aires, 1996; y, en el mismo sentido, *¿Impacto ético, jurídico y social de los descubrimientos científicos y avances tecnológicos?*, Revista *Spes* Nro. 11, del 27 de junio de 1999, de mi autoría, ponencia ante el XIX Congreso Mundial de Filosofía del Derecho realizado en Nueva York - junio de 1999, publicado también en la Revista *Jurídica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales), se encuentra el modo silente de cambiar una objetividad por otra, solo que de manera inválida, simplemente porque la que existe no me gusta. Una clara subjetividad ajena a los métodos de cambio que el propio derecho prevé. Muchas veces, cuando se tacha de ideológico el respeto por el derecho, lo que se oculta es que se pretende vaciarlo desde una interpretación ideológica, que desde la cátedra y la doctrina, sostiene un discurso contrario con lo mismo que enseña. Retomando entonces el hilo del caso, no es otra cosa que el respeto por el derecho vigente, siempre y cuando el mismo supere el control de constitucionalidad que implica al de convencionalidad, el que me anima a considerar inadmisibles la incompetencia del fuero para entender en las presentes actuaciones. Sin perjuicio de ello, en el caso de que el segundo voto no compartiera este criterio, estimo que somos competentes al menos para decidir en la medida cautelar. Diego así, porque el artículo 43 de la CN establece que *“ Toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley. En el caso, el juez podrá declarar la inconstitucionalidad de la norma en que se funde el acto u omisión lesiva. ”*

Del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 1 de la ley 16.986 *“ La acción de amparo será admisible contra todo acto u omisión de autoridad pública que, en forma actual o inminente, lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, los derechos o garantías explícita o implícitamente reconocidas por la Constitución Nacional, con excepción de la libertad individual tutelada por el habeas corpus. ”* Luego, el artículo 4º de la misma, señala que *“ será competente para conocer de la acción de amparo el juez de Primera Instancia con jurisdicción en el lugar en que el acto se exteriorice o tuviere o pudiere tener efecto. Se observarán, en lo pertinente, las normas sobre competencia por razón de la materia, salvo que aquéllas engendraran dudas razonables al respecto, en cuyo caso el juez requerido deberá conocer de la acción. ”* Sumado a ello, en virtud de los claros términos dispuestos por el art. 196 del CPCCN *“ ...la medida ordenada por un juez incompetente será válida siempre que haya sido dispuesta de conformidad con las prescripciones de este capítulo, pero no prorrogará su competencia. El juez que decretó la medida, inmediatamente después de requerido remitirá las actuaciones al que sea competente. ”* Cabe recordar, que la procedencia de las medidas cautelares está sujeta al cumplimiento de dos requisitos: 1) la verosimilitud del derecho invocado, en forma tal que, de conformidad con un cálculo de probabilidades, sea factible prever que en el proceso principal se declarará la certeza de ese derecho y 2) el peligro probable de que la tutela jurídica definitiva no pueda, en los hechos, realizarse. Es decir que, a raíz del transcurso del tiempo, los efectos del fallo final resulten prácticamente inoperantes (en sentido análogo, S.I. N° 45.480 del 10/9/96 en autos *“ M/Lot, Jorge Alberto y otros c/ Estado Nacional s/ acción de amparo ”*, del registro de esta Sala). Pues bien, considerando este cuadro interpretativo, en cuanto al primero de estos recaudos, es decir, la verosimilitud en el derecho, se encuentra cumplida, obviamente en el nivel de potencialidad que, claramente, no debe ser excedido a fin de no incurrir en un prejuzgamiento. En la hipótesis de autos, tenemos trabajadores que han perdido su empleo, sorpresivamente, con lo cual dada la protección normativa, convierte en evidente el peligro en la demora, en virtud del carácter alimentario del salario, y como lo manifestara verosímil el derecho. En efecto, a través de las cartas documentos agregadas en el sobre de fs. 2 se acredita el despido, con las fotocopias agregadas en el sobre surge el pedido de los trabajadores actores para que se realice el descuento del 8% del sueldo bruto como contribución voluntaria para el mantenimiento del partido Encuentro por la Democracia y la Equidad, con los recibos de sueldo acompañados la materialización del descuento.- Con el resto de las publicaciones periodísticas surge acreditado la intervención del AFSCA y los acontecimientos que rodearon dicha situación de conocimiento público, todo lo cual permite tener por acreditada la verosimilitud del derecho (art. 386 del C.P.C.C.N.).- En sentido análogo, *“ Con relación a la admisión de la medida cautelar, en los supuestos de trabajadores que invocan la ley 23.592, es posible privar de efectos una conducta de la empleadora, en los términos del art. 1 de la ley 23.592 cuando se advierte una clara motivación discriminatoria y se admite la posibilidad de una reinstalación cautelar cuando existen elementos que adviertan de la existencia de una clara verosimilitud en el derecho? (doctrina elaborada por la CSJN en las sentencias dictadas el 11/11/08 *“ A.T.E. c/ Estado Nacional ”* y el 7/12/10 en autos *“ -?Alvarez Maximiliano c/ Cencosud S.A.?”*.- Por todo lo expuesto, sin perjuicio de recordar que las medidas cautelares son provisionales y no causan estado, corresponde revocar lo resuelto al respecto. Hacer lugar a la medida cautelar y ordenar de reinstalación de los actores en el plazo de cinco días, y bajo apercibimiento de aplicar astreintes por la suma de \$... (pesos ...), desde el tercer día de notificado. Propongo diferir el régimen de costas y honorarios para el momento del dictado de la sentencia definitiva. Por ello, oído lo dictaminado por el Sr. Fiscal, voto*

para: 1) Revocar el pronunciamiento apelado. 2) Declarar la competencia del fuero nacional del trabajo para entender en las presentes actuaciones. 3) Hacer lugar a la medida cautelar y ordenar la reinstalación de los actores en el plazo de cinco días y bajo apercibimiento de aplicar astreintes por la suma de \$... (pesos ...), desde el tercer día de noticado. 4) Diferir el régimen de costas y honorarios, para el momento de dictar sentencia definitiva. El Doctor Luis A. RAFFAGHELLI dijo: 1. Por análogos fundamentos adhiero al voto de mi distinguida colega Dra. Diana Cañal, señalando que en materia de competencia de la justicia del trabajo me he expedido en sentido coincidente en los autos ?DIZ Héctor A. c/ SECURITAS ARGENTINA S.A. y Otros S/ ACCIDENTE-ACCION CIVIL? SENTENCIA INTERLOCUTORIA N° 36492 - 9/12/2013 del Registro de la Sala VI de éste Tribunal. 2. En mi criterio se encuentra en tela de juicio el derecho al trabajo, derecho claramente protegido por el art.14 y 14 bis de la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos a través de los Pactos, Declaraciones y Convenios a la Carta Magna incorporados después de la Reforma de 1994, que amerita la intervención cautelar fundada por la Dra.Cañal. El derecho al trabajo es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de derecho internacional. Se encuentra éste derecho consagrado en el artículo 6.1 del Pacto Internacional de D.E.S. y C. (ONU 16.12.1966), ratificado por Ley 23.313:... ?Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho?. El PIDESC en la norma antes citada, trata este derecho más extensamente que cualquier otro instrumento. Así lo ha entendido y aplicado la Corte Suprema de Justicia de la Nación en consideraciones que comparto. La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso que fija su doctrina antidiscriminatoria más elocuente de los últimos años in re ?ÁLVAREZ, Maximiliano y otros c/ CENCOSUD SA s/ acción de amparo? Bs.As. 7 diciembre 2010 - 1023. XLIII aplica reitero, los contenidos de los instrumentos nacionales dotados de jerarquía constitucional (art.75 inc.22) que he citad supra al señalar... ?la protección del "derecho a trabajar" previsto en el art. 6.1 del PIDESC, al incluir el derecho del empleado a no verse privado arbitrariamente de su empleo, si bien no impone la reinstalación, tampoco la descarta (doctrina caso Madorrán) y la reinstalación guarda coherencia con los principios que rigen las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos (CIDH Caso Baena). El objetivo primario de las reparaciones en materia de derechos humanos debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación. Sólo un entendimiento superficial del art. 14 bis llevaría a que la "protección contra el despido arbitrario" implicara una suerte de prohibición absoluta y permanente a toda medida de reinstalación?. (Considerandos 7°, 8° y 9°). Agrega también en el sustancial considerando 7 que existe un abanico de instrumentos internacionales que también enuncian y resguardan el ?derecho a trabajar... ?Declaración Universal de Derechos Humanos - art. 23.1- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre - art. XIV - y Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial -art. 5.e.i-), el cual debe ser considerado ?inalienable de todo ser humano? en palabras expresas de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11.1.a). No huelga observar que el citado Protocolo de San Salvador contempla a la ?readmisión en el empleo? como una de las consecuencias admisibles para la legislación interna en casos de despido injustificado (art. 7°.d)? Y tengo en cuenta que según doctrina permanente del alto Tribunal, la Constitución Nacional debe ser entendida como una unidad, esto es, como un cuerpo que no puede dividirse sin que su esencia se destruya o altere, como un conjunto armónico en el que cada uno de sus preceptos ha de interpretarse de acuerdo con el contenido de los demás (Galassi, Fallos: 310:2733, 2737, entre otros) según cita del mismo considerando de ?Alvarez?. El derecho al trabajo es un derecho esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad tal como lo establece Observación general N° 18 aprobada el 24-11-2005 sobre el Artículo 6 del PIDESyC en línea con el preámbulo del Convenio N° 168 de la OIT, de 1988: "... la importancia del trabajo y del empleo productivo en toda la sociedad, en razón no sólo de los recursos que crean para la comunidad, sino también de los ingresos que proporcionan a los trabajadores, del papel social que les confieren y del sentimiento de satisfacción personal que les infunden". El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. Considero asimismo que en el caso de autos ha sido lesionado el CONVENIO de la OIT 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 que en la parte pertinente y aplicable al sub examine de su art.1 establece: ...?A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación?... En consecuencia aplicando éstas disposiciones se está aceptando la convocatoria que el párrafo 50 de la OG 18 del

Comité del PIDESyC contiene... ¿se invita a los jueces y a otros miembros de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley a que presten mayor atención a las violaciones del derecho al trabajo en el ejercicio de sus funciones?. Es la doctrina de la Sala VI de ésta Cámara que integro que integro formada con voto del suscrito y la Dra. Graciela Craig, SD N° 65518 in re: ?PULICE CLAUDIO LEONARDO Y OTRO C/ AGUAS DANONE DE ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE SALARIOS? del 6/08/2013 y que considero aplicable al sub discussio. La exigibilidad de los derechos sociales cuenta con un aval fundamental como lo es la Observación General n°9 (1998) del Comité del PIDESyC cuando afirma que en lo relativo a los derechos civiles y políticos, generalmente se da por supuesto que es fundamental la existencia de recursos judiciales frente a las violaciones de esos derechos, pero respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, se parte del supuesto contrario, pero ello no está justificado ni por la naturaleza de los derechos ni por las disposiciones pertinentes del Pacto, que deben ser respetados, protegidos, asegurados y promovidos. (Luis A. Raffaghelli, 2009 ?Derechos sociales, exigibilidad y acceso a la justicia? <http://www.eft.org.ar> URL del Artículo: http://www.eft.org.ar/pdf/eft2009n47_pp15-56.pdf). El Convenio N° 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo (1982) regula lo relativo al despido en su artículo 4, pero impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido así como el derecho a recursos jurídicos y de otro tipo en caso de despido improcedente. En virtud del párrafo 2 del artículo 2, así como del artículo 3, el Pacto proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible. Según el artículo 2 del Convenio N° 111 de la OIT, los Estados Partes deben "formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto". Son muchas las medidas, como la mayoría de las estrategias y los programas destinados a eliminar la discriminación en cuanto al empleo, según se señala en el párrafo 18 de la Observación general N° 14 (2000), sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, que se pueden aplicar con consecuencias financieras mínimas mediante la promulgación, modificación o revocación de leyes o a la difusión de información. El Comité recuerda que, aun en tiempo de limitaciones graves de recursos, se debe proteger a las personas y grupos desfavorecidos y marginados mediante la adopción de programas específicos de relativo bajo costo. Al igual que en el caso de los demás derechos enunciados en el Pacto, no deben adoptarse en principio medidas regresivas en relación con el derecho al trabajo. Si deben adoptarse deliberadamente cualesquiera medidas regresivas, corresponde a los Estados Partes en cuestión demostrar que lo han hecho tras considerar todas las alternativas y que están plenamente justificadas, habida cuenta de la totalidad de los derechos enunciados en el Pacto y en el contexto del pleno uso de los máximos recursos disponibles por los Estados Partes 14, evento no demostrado ni sumariamente en ésta causa. Al igual que todos los derechos humanos, el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Partes: las obligaciones de respetar, proteger y aplicar. La obligación de respetar el derecho al trabajo exige que los Estados Partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho. La obligación de proteger exige que los Estados Partes adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo. La obligación de aplicar incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho. Implica que los Estados Partes deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización. Para cumplir con sus obligaciones internacionales en relación con el artículo 6, los Estados Partes deberían esforzarse por promover el derecho al trabajo en otros países, así como en negociaciones bilaterales y multilaterales. Cuando negocien con las instituciones financieras, los Estados Partes deben velar por la protección del derecho al trabajo de su población. Los Estados Partes que sean miembros de instituciones financieras internacionales, sobre todo del Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y los bancos regionales de desarrollo, deberían prestar mayor atención a la protección del derecho al trabajo influyendo en tal sentido en las políticas, acuerdos crediticios, programas de ajuste estructural y medidas internacionales adoptadas por esas instituciones. Las estrategias, programas y políticas adoptadas por los Estados Partes en virtud de programas de ajuste estructural no deben interferir con sus obligaciones básicas en relación con el derecho al trabajo ni tener un efecto negativo en el derecho al trabajo de las mujeres, los jóvenes y las personas y grupos desfavorecidos y marginados. El incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros. Abarca ciertas omisiones, como el hecho de no reglamentar la actividad de particulares, de grupos o de sociedades para impedirles que vulneren el derecho al trabajo de otras personas; o el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente. Toda persona o grupo que sea víctima de una vulneración del derecho al trabajo debe tener acceso a adecuados recursos judiciales o de otra naturaleza en el plano nacional. A nivel nacional, los sindicatos y las

comisiones de derechos humanos deben jugar un papel importante en la defensa del derecho al trabajo. Todas las víctimas de esas violaciones tienen derecho a una reparación adecuada, que pueden adoptar la forma de una restitución, una indemnización, una compensación o garantías de no repetición. En definitiva concluyo recordando que al tener trabajo el ser humano ES - del orden del ser - pues como bellamente se ha dicho...?Quien no trabaja no tiene, pero sobre todo, no es. No es un ciudadano pleno iure?... (Romagnoli Umberto, Conferencia Albacete, España 1/10/1996). Por todo ello, el TRIBUNAL RESUELVE: 1) Revocar el pronunciamiento apelado; 2) Declarar la competencia del Fuero Nacional del Trabajo para entender en las presentes actuaciones; 3) Hacer lugar a la medida cautelar y ordenar la reinstalación de los actores en el plazo de 5 días bajo apercibimiento de aplicas astreintes por la suma de \$... (pesos ...) desde el tercer día de notificado; 4) Diferir el régimen de costas y honorarios para el momento de dictar sentencia definitiva. Regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvase. Firmado por: LUIS ANIBAL RAFFAGHELLI, JUEZ DE CAMARA Firmado por: DIANA REGINA CAÑAL, JUEZ DE CAMARA Firmado por: ELSA ISABEL RODRIGUEZ, PROSECRETARIA LETRADA Correlaciones: Ley 23592 - BO: 05/11/1998 Minghini, Juan M. - Discriminación. Distintas regulaciones en nuestro derecho positivo y el derecho internacional - Erreius On Line - Agosto de 2005 - 005479E