

Despido Discriminacion Conducta Antisindical Carga Dinamica De La Prueba Indicios

JURISPRUDENCIA

Despido. Discriminación. Conducta antisindical. Carga dinámica de

la prueba. Indicios Se rechaza la acción por reinstalación del trabajador por un despido discriminatorio por realizar supuestas actividades sindicales. El Tribunal explicó que no se verificaron indicios serios y capaces que permitieran acudir válidamente a la doctrina de la carga dinámica (art. 163, inc. 5 del CPCCN). En efecto, el Tribunal dijo que el actor se limitó a reiterar que sufrió trato discriminatorio por su supuesta actividad gremial sin arrimar elementos de valor y consideración que logren corroborar su postura.

Buenos Aires, 08/10/19 El DR. GREGORIO CORACH dijo: Llegan los presentes actuados a esta instancia a propósito de los agravios que, contra la sentencia de primera instancia, interpone la parte demandada a fs. 830 expresando agravios a fs. 834/842 mereciendo réplica de su contraria a fs. 845/848. Se agravia la accionada por cuanto el sentenciante de grado admitió la acción instaurada y ordenó la reinstalación en el puesto de trabajo al demandante. Critica la valoración de las constancias obrantes en la causa y señala la omisión de tratar cuestiones que considera sustanciales para la resolución del litigio. Indica que no se encuentra verificado a la luz de los hechos y la producción de la prueba cuál fue en concreto el hecho del que se infiere una actitud discriminatoria por parte de la empleadora. Por último, recurre la forma en que fueron impuestas las costas. Cabe dilucidar si el despido del actor resultó discriminatorio en los términos dispuestos por el art. 1 de la ley 23.592 por realizar actividades sindicales tal como denuncia en el escrito introductorio. Arriba firme a esta instancia que el vínculo laboral existente entre las partes quedó disuelto por voluntad de la patronal el día 29 de enero de 2018 en los términos que surgen de la carta documento transcrita en el fallo recurrido a fs. 818 a la que me remito en honor a la brevedad (ver también informe del Correo Oficial a fs. 408). Sentado ello, teniendo en cuenta las posturas asumidas por las partes en el inicio ante las particulares circunstancias de la causa, la inaplicabilidad al caso de la doctrina de la carga dinámica de la prueba y las presunciones establecidas en la ley de contrato de trabajo; correspondía a cada una de ellas acreditar las circunstancias invocadas (art. 377 CPCCN aplicable en nuestra materia de acuerdo a lo dispuesto en el art. 155 de la L.O.). Tal como lo ha sostenido este Tribunal en otras oportunidades, más allá de la polémica en orden a la intensidad de la prueba exigible y de la recepción de la doctrina de las ?cargas dinámicas? ante determinadas circunstancias, lo cierto es que no existe una presunción legal a favor del actor y la procedencia de las pretensiones depende de la prueba sobre los reclamos incoados que éste produzca. Desde esta perspectiva, destaco que para aplicar las cargas dinámicas de la prueba deben verificarse por lo menos ?una batería de indicios precisos y concordantes capaces de apuntalar en sana crítica una presunción judicial? (ver ?Tratado de Derecho del Trabajo?, Tomo VII, Dir. Mario E. Ackerman, págs. 700 y sgtes, Ed. Rubinzal Culzoni, en similar sentido el precedente de esta Sala X in re: ?Barboza Maiauda Joel Argentino c/ Transportes 1 de Septiembre SA s/ juicio sumarísimo? del 22/05/2009, entre muchos otros). En los términos en que ha sido planteada la cuestión, tratándose el caso de la invocación de un despido discriminatorio por desarrollar el accionante -según sus propios dichos- actividades sindicales, cabe resaltar que la doctrina y jurisprudencia mayoritaria ha sostenido, con criterio que comparto, que lo dificultoso del tema está dado por la carga probatoria, ya que no parece factible que un empleador despidiera en forma directa alegando la verdadera causal, y que lo probable será que el trabajador invoque la existencia de discriminación. Desde dicha óptica, será el reclamante quien deberá, en primer término, demostrar o aportar indicios suficientes de que el acto lesiona su derecho fundamental y "una vez configurado el cuadro indiciario, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales (...)" (conf. ?Parra Vera, Máxima c/San Timoteo SA" CNAT, Sala V del 14 de junio de 2006; "Arecco, Maximiliano c/ Praxair Argentina SA" Sala V, del 21 de diciembre de 2006; "Alvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA" Sala II del 25 de junio de 2007; "Olguín, Pedro Marcelo c/ Rutas del Sur SA" Sala IV, del 19 de marzo de 2010 y "Muñoz Carballo, Alejandra Noelia c/ Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. U.T.E." Sala X, del 30 de abril de 2010, entre muchos otros). Ante el citado precedente judicial del Alto Tribunal en el caso ?Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo? (sentencia del 15/11/2011, P. 489 XLIV) en el fallo recurrido, destaco que la doctrina allí sentada establece que en supuestos de discriminación resulta operativa la denominada doctrina de la carga ?dinámica? de la prueba (o también conocida como de la carga probatoria ?de solidaridad? o de ?responsabilidad compartida?), la cual implica asignar la carga de la prueba a la parte que se encuentra en mejores condiciones para hacerlo, ya sea por motivos técnicos, fácticos o profesionales -el subrayado me pertenece-. Cabe destacar que allí se dejó expresamente sentado que esa carga probatoria ?dinámica? únicamente es de aplicación al concreto pleito cuando, con carácter previo, el actor haya aportado elementos indiciarios suficientes que posibiliten inferir la

presencia de un acto discriminatorio ya que, una vez traídos esos indicios, recién allí cabe trasladar a la demandada el ?onus probandi? (ver ?Carga dinámica de la prueba y proceso laboral?, DT, La Ley, 2006-A, p. 813 y sigtes.). En efecto, en el mencionado precedente la Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo que ?la cuestión de los medios procesales destinados a la protección y, en su caso, reparación de los derechos y libertades humanos se erigió siempre como uno de los capítulos fundamentales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (...) no basta con que los recursos existan formalmente, sino que es preciso que sean efectivos (Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Acosta Calderón vs. Ecuador, sentencia del 24 de junio de 2005, Serie C N° 129, parr. 93). Normas constitucionales y supralegales han señalado la necesidad de que el diseño y las modalidades con que han de ser reguladas las garantías y ciertamente su interpretación y aplicación deben atender y adecuarse a las exigencias de protección efectiva que específicamente formule cada uno de los derechos humanos, derivadas de los caracteres y naturaleza de estos y de la concreta realidad que los rodea, siempre, por cierto, dentro del respeto de los postulados del debido proceso. Asimismo ponen de relieve los serios inconvenientes probatorios que regularmente pesan sobre las presuntas víctimas, nada menos que en litigios que ponen en la liza el ominoso flagelo de la discriminación, cuya prohibición inviste el carácter de ius cogens. Así, resultara suficiente para la parte que afirma haber sido discriminada con la acreditación de hechos que prima facie evaluados resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual, corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica. La doctrina del Tribunal no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto, pues de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosíblemente se siga la configuración del motivo debatido? (cfr. Considerandos 11 y 12 del precedente citado). En este orden de ideas, en el caso concreto correspondía al accionante acreditar que los extremos denunciados en el libelo de inicio (art. 377 CPCCN) y a mi ver no lo ha logrado. Aclarado lo anterior, advierto que en esta causa no se verifican indicios serios y capaces que permitan acudir válidamente a la doctrina de la carga dinámica (art. 163, inc. 5° del CPCCN). En efecto, el quejoso se limita a reiterar que sufrió trato discriminatorio por su supuesta actividad gremial sin arrimar elementos de valor y consideración que logren corroborar su postura. Contrariamente a lo considerado en la etapa anterior, a mi modo de ver, la prueba obrante en autos no luce suficiente a los fines de corroborar una actitud discriminatoria vinculada con la actividad sindical del trabajador por parte de la demandada al momento del despido del Sr. Serra, siquiera incluso en términos indiciarios. En primer lugar advierto que arriba firme a esta instancia que el actor fue candidato en las elecciones de 2010, 2012, 2014, 2016 y que en ninguna de ellas resultó electo (ver fs. 7). Ahora bien, a esta altura del relato me permito recordar que como bien se ha señalado ?arbitrariedad y discriminación no son conceptos sinónimos? (Voto del Dr. Miguel Ángel Maza en la causa ?Fernández Carlos Horacio c/ Transporte Sargento Cabral Soc. Colectiva s/ acción de amparo?, S.D. N° 96.739 de la Sala II, del 29 de mayo de 2009) pero si el despido, además de ser arbitrario, obedeció en realidad a una restricción, alteración o exclusión cuya finalidad sea el menoscabo o supresión de los derechos fundamentales será también discriminatorio, es decir, el trato desigual será discriminatorio cuando la distinción o exclusión obedezca a motivos tales como ?raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social, o caracteres físicos? (cfr. ley 23.592) o cualquiera otra circunstancia. De los testimonios de Fernández -fs. 417/418-, Rivero -fs. 419/421-, Bares - fs. 422/423-, Jara -fs. 424/425- y Espósito -fs. 426/427- se infiere que el demandante ejerció los derechos correspondientes a la libertad sindical garantizada por la Constitución Nacional y por la ley de asociaciones sindicales (23.551) en tanto corroboran que el mismo tenía participación gremiales asambleas, recorría distintos sectores y realizaba tareas de volanteo; sin que se advierta que la accionada hubiere obstaculizado o impedido el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical. Si bien fue candidato a delegado en distintas elecciones participó activamente en la vida sindical durante todo el tiempo que estuvo vinculado laboralmente con la demandada, no surgen indicios o evidencias concretas que permitan afirmar que la empleadora hubiera tenido o ejerciera actitudes discriminatorias concretas hacia el actor en virtud del marco de la actividad gremial desarrollada por éste durante más de doce años. En esta línea de pensamiento, resalto que de los dichos de los deponentes no se advierte que la accionada hubiera obstaculizado o impedido el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical. Muy por el contrario, la amplia, prolongada en el tiempo y pública participación sindical que ha evidenciado el accionante, se corrobora con la actitud asumida por la patronal en igual espacio de tiempo en donde las partes resultan contestes tanto en la existencia del rol asumido por el actor y la pasividad del empleador en tales circunstancias puesto que no llegan controvertido tales extremos. Advierto que los dichos del testigo Fernández deben ser analizados con mayor rigurosidad en tanto el mismo posee comunidad de intereses con el demandante toda vez que tiene juicio pendiente con la demandada y fue despedido junto con el actor. El deponente no brinda debida razón de sus dichos en cuanto se limita a afirmar que ?aunque no haya causa en el telegrama de cada uno de los despidos, al menos de la agrupación naranja, de la cual el dicente formó parte, está seguro que la causa del despido fue la militancia política? (fs. 417vta). Ello pone de manifiesto que

ha brindado su parecer o convencimiento al Tribunal y no una narración de hechos percibidos a través de sus sentidos. Sentado ello, si bien los testigos corroboran que el accionante desarrollaba actividad sindical, lo cierto es que no se desprende de sus dichos que la demandada obstaculizara o impidiera el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical por lo que a mi criterio en este caso concreto el accionar de la demandada no puede calificarse -como pretende el demandante- como discriminatorio por razones gremiales. Obsérvese que de acuerdo a lo denunciado por el propio actor se produjo un despido masivo de 258 trabajadores entre ellos delegados, candidatos, fiscales, activistas y simpatizantes de la Agrupación Naranja (ver demanda fs. 8vta). Al respecto el testigo Bares declaró que de las personas despedidas, más o menos 20, 25 personas de las que la dicente conoce pertenecían a la lista naranja y que además de la lista naranja los despidos restantes despidos que se produjeron había personas de las tres listas restantes (verde, morada y el bondi -ver fs. 422-). Asimismo, Jara señaló que ¿que las 258 personas no eran de la naranja? y que ¿más allá de la agrupación, echaron personas, no depende si están en un gremio o no, echaron compañeros y eso fue doloroso?. (fs. 424/425). Por su parte, Espósito manifestó que ¿además del actor despidieron en total a 258 despidos, que no sabe cuántas personas la conformaban exactamente, no podría decir un número, que cree que echaron a todos salvo dos personas que eran de planta permanente, y de la lista verde sabe que echaron a varios pero no podría decir un número? (ver fs. 426). Finalmente, Fernández expresó que ¿de las otras listas, verde de granate e independientes también le llegaron el despido? y que ¿de los trescientos despidos que hubo anunciados finalmente despedidos fueron 264. Que de los despidos, 37 fueron de la naranja, el resto aproximadamente 70 de la verde y unos 30 independientes. Que después hubo despedidos que no pertenecían a ninguna lista pero que fueron referentes sindicales de ese sector que despidieron a un compañero que no pertenecía a ninguna lista pero que siempre participa de las asambleas generales de personal, de las actividades políticas que se habían dentro del Inti ?(sic fs. 418 y fs. 418vta). En efecto, luego de examinar la postura asumida por las partes y los elementos probatorios obrantes en el sub examine, estimo que no hay elementos suficientes y eficaces que permitan calificar a la conducta de la demandada como discriminatoria en los términos de la ley 23.592 al momento en que se dispuso el despido directo. En otras palabras, señalo que la prueba testifical producida en autos no resulta eficaz para demostrar de manera aunque más no fuera indiciaria que la empleadora hubiera incurrido en una actitud discriminatoria por motivos gremiales al momento del despido del trabajador ocurrido en el mes de enero de 2018; menos aún cuando no se encuentra en discusión que de manera contemporánea con dicha desvinculación se extinguieron al menos 258 vínculos (de acuerdo con lo afirmado por el propio demandante en el escrito de inicio). Resulta relevante destacar que, conforme se desprende de las constancias de autos, la empleadora decidió poner fin de manera simultánea a una cantidad importante de trabajadores. Así las cosas, y analizadas las probanzas de autos a la luz de la sana crítica no puede concluirse que el despido del actor haya sido motivado en una actitud discriminatoria dirigida al accionante con sustento en su actividad sindical puesto que tal como se reconoce en el escrito de demanda, el distracto se ha dado enmarcado conjuntamente con otros 258 despidos y la prueba testifical da cuenta que los despidos decididos por la empleadora han involucrado a trabajadores identificados con distintas agrupaciones o listas, extremos todos que conducen a concluir que el despido que se debate se ha perfeccionado como acto ilícito desde el punto de vista del Derecho Civil pero en modo alguno como discriminatorio. En este orden de pensamiento, luego de evaluar las probanzas arrimadas a la causa, no resulta posible concluir que el actor hubiere sido discriminado por alguna razón prohibida por nuestro ordenamiento legal (cfr. arts. 17 de la L.C.T. y 1º de la ley 23.592) o que el acto del despido hubiere lesionado los derechos fundamentales del trabajador ya que, en el caso, no existen indicios precisos y concordantes que indiquen que la ex empleadora hubiere incurrido en un acto atentatorio del derecho fundamental que tiene toda persona a no sufrir un trato desigual discriminatorio.

Considero acertado memorar el pronunciamiento del Supremo Tribunal en autos ¿Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical" (sentencia del 4 de septiembre de 2018) en cuanto señaló para el caso que se alegue una motivación antisindical que no cualquier actividad u opinión en el ámbito laboral es de carácter sindical o gremial, por lo que en estos casos en primer término corresponde la acreditación de hechos que prima facie o verosímelmente acrediten que llevaba a cabo una actividad sindical en modo regular en los términos de la ley 23.551 o que el tipo de actividad desarrollada cuenta como una opinión gremial a los fines de la ley 23.592, satisfaciendo en este último caso además los requisitos más generales del ejercicio de la libertad de expresión, generando en la parte a cuyo respecto se imputa el acto disvalioso la carga de probar que el despido responde a un hecho ajeno a toda discriminación. Considera finalmente que, el supuesto de que se invoque un móvil discriminatorio sindical en el marco de un despido sin invocación de causa, el trabajador tiene la carga de aportar indicios razonables de que el acto empresarial configuró un obrar discriminatorio por su disconformidad con la actividad sindical y, en ese caso, bastará que la empleadora demuestre que el distracto se produjo por cualquier otro motivo que no responda a los móviles discriminatorios proscriptos y, para el caso de una desvinculación con causa, resultará suficiente para el empleador acreditar que dicha causa razonablemente se ha configurado (el destacado me pertenece). Desde otra perspectiva, añado que el hecho de que la accionada no invocara causa al prescindir de los servicios del dependiente en la misiva resolutive ello por sí sólo no conduce en modo alguno a concluir lisa y llanamente que la

decisión encubrió un acto discriminatorio. Incluso más, cabe memorar que no obra en nuestro ordenamiento legal vigente imposición alguna para que el empleador explicita la causa de un despido cuando el mismo se decide en los términos del art. 245 de la LCT. El despido sin expresión de causa constituye un acto jurídico lesivo y como tal impone la reparación del daño causado (conf. art. 245 de la LCT) pero en modo alguno puede admitirse que de tal conclusión se derive *a priori* la existencia o la presunción de un sustrato discriminatorio velado a través de la falta de explicitación de una causal de despido. En efecto, resulta importante recordar que directamente vinculado con la cuestión ventilada en el supuesto bajo análisis, es que el despido sin justa causa (art. 245 de la LCT) es -en principio, más allá de lo que se considere si se ajustó a derecho o no- un acto válido y eficaz que se perfecciona cuando llega a conocimiento del destinatario, y por lo tanto es necesaria suma prudencia, porque está en tela de juicio la libertad de contratar que lleva implícita, obviamente, la posibilidad de rescindir el vínculo. Más allá de que la decisión rupturista adoptada por la patronal de manera colectiva resulte ajustada a derecho o no de conformidad con lo dispuesto en el art. 242 de la LCT, lo cierto es que aun cuando resultare un acto ilícito en este caso específico no puede calificarse al mismo como discriminatorio. Sin perjuicio de la arbitrariedad del despido dispuesto por la accionada, ello no alcanza para nulificarlo puesto que de ello no se colige que se lo haya despedido por su actividad sindical por lo que, *prima facie*, no cabe privar de eficacia el acto resolutorio sin no se ha demostrado el carácter lesivo de los derechos fundamentales que justificaría la declaración de la nulidad pretendida. Es que al no advertirse que la decisión de despedir al actor estuviera dirigida a afectar o coartar el ejercicio de su actividad sindical (aun cuando la decisión de la patronal pudiera descalificarse desde distintos puntos de vista -arts. 10, 62, 63 y 242 de la LCT), no cabe suponer que esa arbitrariedad esconda una motivación claramente antisindical. Resta añadir que al momento del despido al trabajador tampoco le hubiera correspondido la protección prevista en el art. 50 de LAS dado que el distracto se produjo con posterioridad al lapso de protección previsto en el texto normativo citado. Véase que el actor fue candidato en las elecciones del año 2016. En este orden ideas, ante las presentaciones efectuadas por ambas partes a fs. 851/875 y fs. 877/915; advierto que los procesos arrimados a la causa que fueran iniciados contra el Instituto Nacional de Tecnología versan sobre cuestiones de hecho disímiles y se debaten circunstancias diferentes. Repárese que del precedente de la Sala VIII (*Aranibar Aversa Germán Francisco c/ Instituto de Producción de la Nación s/ juicio sumarísimo* del 6/8/19) se infiere que el debate central giraba en torno a la calidad de delegado del actor y el reconocimiento por parte del INTI del número de delegados, extremos que no se discuten en la especie. Cabe recordar que cada caso concreto debe valorarse, a la luz de la sana crítica, atendiendo las circunstancias particulares de la causa y las constancias probatorias de cada expediente en particular. En efecto, las cuestiones deben decidirse caso por caso de acuerdo con sus circunstancias propias y con las pruebas que se produzcan e invocaciones que se hagan también en cada supuesto que se presente a estudio. En suma, en base a las consideraciones que preceden, concluyo que las pruebas obrantes en autos carecen de entidad suficiente para ratificar lo resuelto en la instancia de grado a poco que se aprecie que en la causa no se observa la presencia de indicios relevantes y eficaces que permitan inferir una actitud discriminatoria de la accionada al disponer la finalización del vínculo.

Consecuentemente corresponde revocar lo decidido en la instancia de grado y dejar sin efecto la sentencia recurrida en cuanto ordena al Instituto Nacional de Tecnología Industrial del Ministerio de Producción de la Nación a reinstalar en su puesto de trabajo al actor Diego Nicolás Serra. Atento la solución sugerida cabe también dejar sin efecto la condena a abonar en concepto de daño moral y salarios caídos la suma de \$ 120.000 con más los intereses fijados. Por los motivos reseñados es que concluyo que no se cuenta con ningún elemento objetivo y concreto, que permita corroborar las afirmaciones del actor y de ese modo vislumbrar una conducta reprochable a la demandada en los términos planteados por lo que, no cabe más que revocar -como indicara precedentemente- el decisorio atacado. En definitiva, de prosperar mi voto correspondería: 1) Revocar el pronunciamiento de primera instancia y en consecuencia, dejar sin efecto la sentencia recurrida en cuanto ordena al Instituto Nacional de Tecnología Industrial del Ministerio de Producción de la Nación a reinstalar en su puesto de trabajo al actor Diego Nicolás Serra, así como la condena a abonar en concepto de daño moral y salarios caídos la suma de \$ 120.000 con más los intereses fijados, 2) Rechazar la acción instaurada por Diego Nicolás Serra contra el Instituto Nacional de Tecnología Industrial del Ministerio de Producción de la Nación a quien se libera de responsabilidad por el reclamo de autos (conforme art. 726 del CC), 3) Dejar sin efecto lo establecido en el punto V. de la parte resolutoria de la sentencia atacada, 4) Dejar sin efecto lo decidido en materia de costas y honorarios, 5) Imponer las costas de ambas instancias en el orden causado (art. 68 segundo párrafo del CPCCN), atento la índole de la cuestión debatida, 6) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora y demandada por sus labores realizadas en ambas instancias en las sumas de \$ 50.000 y \$ 50.000 a valores actuales teniendo en cuenta la calidad y extensión de las labores desarrolladas por las representaciones letradas de las partes (art. 38 de la L.O.). El DR. LEONARDO J. AMBESI dijo:

Por compartir los fundamentos del voto que precede, adhiero al mismo. El DR. DANIEL E. STORTINI: no vota (art. 125 de la L.O.). Por lo expuesto, el Tribunal RESUELVE: 1) Revocar el pronunciamiento de primera instancia y en consecuencia, dejar sin efecto la sentencia recurrida en cuanto ordena al Instituto Nacional de Tecnología Industrial del Ministerio de Producción de la

Nación a reinstalar en su puesto de trabajo al actor Diego Nicolás Serra, así como la condena a abonar en concepto de daño moral y salarios caídos la suma de \$ 120.000 con más los intereses fijados, 2) Rechazar la acción instaurada por Diego Nicolás Serra contra el Instituto Nacional de Tecnología Industrial del Ministerio de Producción de la Nación a quien se libera de responsabilidad por el reclamo de autos (conforme art. 726 del CC), 3) Dejar sin efecto lo establecido en el punto V. de la parte resolutive de la sentencia atacada, 4) Dejar sin efecto lo decidido en materia de costas y honorarios, 5) Imponer las costas de ambas instancias en el orden causado (art. 68 segundo párrafo del CPCCN), atento la índole de la cuestión debatida, 6) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora y demandada por sus labores realizadas en ambas instancias en las sumas de \$ 50.000 y \$ 50.000 a valores actuales teniendo en cuenta la calidad y extensión de las labores desarrolladas por las representaciones letradas de las partes (art. 38 de la L.O.), 7) Cópiese, regístrese, notifíquese y oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1 de la ley 26.856 y con la Acordada de la CSJN N° 15/2013 y devuélvase.- Firmado por: LEONARDO JESÚS AMBESI
JUEZ DE CÁMARA Firmado por: GREGORIO CORACH JUEZ DE CÁMARA
044155E