



Seminario Final de Abogacía

Modelo de Caso

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

“IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Análisis del fallo ‘Segal’”

C.Apel., Santa Fe, Sala II, (2017) “Segal, Stella Maris c. Municipalidad Ciudad de Sta. Fe s/ amparos”

Alumno: Juan Ignacio Cárdenas

DNI: 38.345.026

Legajo: VABG75058

Profesor: Ab. César Baena

2021

Sumario: I. Introducción.- II. Plataforma fáctica, historia procesal y sentencia.- III. *Ratio decidendi*.- IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- IV. 1 La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.- IV. 2 Las personas con discapacidad como víctimas de discriminación.- IV. 3 El control de constitucionalidad y el amparo como herramientas de protección al trabajador.- V. Postura del autor. – VI. Reflexiones finales.- VII. Referencias.- A. Doctrina.- B. Jurisprudencia.- C. Legislación.-

I. Introducción

La sentencia dictada por la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Santa Fe, Sala II, el 10 de febrero de 2017 *in re* “Segal, Stella Maris c. Municipalidad Ciudad de Sta. Fe s/ amparos” (CApLab, Sala II, Santa Fe, 2017) merece el presente comentario. La Municipalidad de Santa Fe interpuso un recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia que hizo lugar a la acción de amparo promovida por una empleada con discapacidad perteneciente al agrupamiento de personal no permanente; ella exigía el reconocimiento del derecho al trabajo en condiciones dignas en tanto interpretaba que a tenor de la modalidad laboral bajo la cual estaba contratada, no poseía estabilidad y se le negaba el derecho de asociación.

De lo brevemente descripto se advierte el punto neurálgico sobre el que versará el comentario: la inclusión laboral, la protección de las personas con discapacidad y los requisitos para el ingreso al empleo público para este grupo poblacional que posee alguna discapacidad. En otras palabras, hay un problema del orden constitucional por el acceso al trabajo sin ningún tipo de discriminación.

Para entender la relevancia social y jurídica de la anotación de este fallo, es preciso poner de manifiesto la invisibilización de la persona con discapacidad dentro del ámbito de trabajo. En virtud de esta cuestión, es preciso traer a colación el modelo social de la discapacidad, consagrado en la Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad que configura el nuevo paradigma estipulado en esta materia. Va de suyo que la Convención, concebida como un instrumento de neto corte tutelar de los derechos humanos, busca la protección legal de las personas con discapacidad y garantizarles el pleno y efectivo goce de sus derechos adquiridos.

Esta novel perspectiva de las personas con discapacidad, lleva a una reflexión más profunda en cuanto a entender y asumir que estas personas pueden contribuir a la sociedad de la misma forma y en iguales circunstancias que las demás. No obstante, para el cumplimiento de este propósito es inevitable el ejercicio del respeto, la tolerancia y la inclusión, valores promovidos innegablemente por la Convención.

En el fallo “Segal” (CApLab, Sala II, Santa Fe, 2017) se infiere un problema jurídico el cual, al decir de Rojas Betancourth, es una “controversia que debe ser resuelta en el marco del derecho vigente” (2011, s.d). En este caso el problema es axiológico. Por ende, se obliga a los magistrados a llevar adelante la exégesis de una regla entendida como antagónica a un principio o principios superiores del sistema (Dworkin, 2004).

En el fallo a comentar este problema se advierte ya que para lograr resolver, se ha tenido que acudir al examen de algunas normas de carácter infraconstitucional y contraponerlas a principios constitucionales y convencionales que ordenan el sistema legal vigente. Se cita entonces al Marco de Regulación de Empleo Público Nacional (la Ley 25164, 1999), la Ley Provincial de Discapacidad de Santa Fe (Ley 9325, 1999), el Estatuto y Escalafón del personal de Municipios y Comunas (Ley 9286, 1983) y se suman el Régimen Federal de Empleo Protegido para personas con Discapacidad (Ley 26.816) y el Sistema de Protección Integral de los Discapacitados (Ley N°25.689, 2003), las cuales han debido ser consideradas a la luz de los principios de igualdad y no discriminación vigentes en el orden normativo constitucional y convencional.

En la actualidad el trabajo es, desde la obligada perspectiva de los derechos humanos, un derecho fundamental consagrado en el orden constitucional argentino. De allí que todo ser humano debería ser libre para elegir su trabajo. Además, laborar permite no solo percibir una remuneración digna, sino que conlleva el derecho a realizarse en condiciones equitativas de tareas, a la jornada limitada, al salario justo, al descanso y vacaciones pagos, a la protección contra el despido arbitrario, a la estabilidad del empleado público, entre otros derechos (CN, 1994, art.14 bis).

En cuanto a la incorporación de la cuestión de la discapacidad dentro del empleo público a través del Sistema de Protección Integral de los Discapacitados (Ley N°25.689, 2003) y del Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad (Ley N°26.816, 2012), puede afirmarse que propende a generar herramientas y mecanismos que faciliten el ejercicio de este derecho (Duizeide, 2015). El desafío entonces está puesto en la revisión de las condiciones que exige el régimen del empleo público para aquellas personas que ostenten algún tipo de discapacidad; y de ahí la importancia del presente comentario a fallo.

Se cierra esta introducción destacando que el presente artículo se ha sistematizado de forma tal que permite examinar la sentencia partiendo del señalamiento de los hechos que dieron origen al expediente para luego exponer la historia procesal y la decisión adoptada por la Cámara, así como también los argumentos brindados en pos de sustentar

lo resuelto. *A posteriori* se hace alusión a la postura de la doctrina y jurisprudencia aplicable al caso que, en conjunto con la plataforma de hecho y de derecho del caso, permiten tomar posición y dar una conclusión sobre la causa.

II. Plataforma fáctica, historia procesal y sentencia

La causa anotada se originó cuando se hizo lugar a la acción de amparo promovida por una empleada con discapacidad perteneciente al agrupamiento de personal no permanente. La actora reclamaba el reconocimiento del derecho al trabajo en condiciones dignas que le asiste por cuanto la modalidad laboral bajo la cual fue contratada no le otorgaba estabilidad y se le negaba, además, el derecho a asociarse.

El juez de primera instancia hizo lugar a la demanda.

Acto seguido, el municipio apeló fundando su agravio en la incompetencia del fuero laboral en tanto entendía que era competencia del fuero contencioso administrativo, como así también rechazó la vía de amparo intentada.

Otro de los agravios que sustentaron la apelación hizo alusión a que, ante el silencio de la amparista, el reclamo se encontraría caduco, y que para acceder al empleo público se deben cumplir previamente ciertos requisitos de ingreso.

La Cámara dio curso a la acción intentada por la amparista, rechazó el recurso e impuso las costas a la parte demandada confirmando la sentencia de grado

III. *Ratio decidendi*

Para definir que la acción de amparo iniciada era procedente, la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Santa Fe, Sala II, tuvo en cuenta principalmente que el sistema normativo argentino contiene disposiciones de nivel constitucional y convencional que otorgan tutela priorizada a las personas con discapacidad.

Sobre la procedencia de la vía del amparo para proteger los derechos invocados por la actora entendió la Alzada que es dable examinar la cuestión desde la perspectiva obligada de los derechos humanos. En virtud de esta mirada es que ha de condicionarse el medio procesal escogido para la efectiva protección de los derechos que se interpretaron como vulnerados porque, caso contrario, no tiene sentido una tutela mayor de la persona trabajador discriminada si luego se le rechaza el acceso a optar por una vía procesal acorde a esa naturaleza.

Por tanto, el amparo regulado en el art. 43 de la Constitución Nacional y el art. 17 de la Constitución de la Provincia de Santa Fe es el medio procesal idóneo para la protección de los derechos fundamentales que invocaba la actora.

Mencionó también la Cámara que la efectividad de esos derechos consagrados en la Constitución y en el *corpus iuris* también se hace presente en la legislación infra constitucional. Ejemplo de ello es la normativa que establece un cupo determinado para personas con discapacidad en el empleo público municipal. En ese aspecto, se tuvo por acreditado que el cupo no se encontraba cubierto, por lo que la demandada no podía justificar el por qué negó la tutela a la actora con fundamento en sus propias normas de acceso al empleo público que observan especiales excepciones.

En cuanto a la cuestión de competencia, la Cámara estableció que el fuero laboral es competente para entender en la acción de amparo. Se fundó para dejar esclarecido este punto en el caso “ATE c. Municipalidad de Salta” en el cual se ha pronunciado la Corte Suprema manifestando: “Que el art. 14 bis de la Constitución Nacional y, por ende, el principio protectorio del trabajo y del trabajador que enuncia, son aplicables por entero al empleado público y a la relación de empleo público, tal como se señala en el precedente “Madorrán”.

Además, tuvo en cuenta al art. 4 de la ley 10.456 dispone: “Competencia: Será competente el Juez de Primera Instancia de distrito del lugar en que el acto lesivo, tenga, pueda, o deba, tener efecto, a opción del actor...”. Este precepto es claro en cuanto a la atribución de competencia territorial y de grado: el competente es el juez de primera instancia de distrito del lugar de efectos del acto lesivo.

En lo que hace al plazo de caducidad, la Alzada sostuvo que manteniéndose a la actora en la clandestinidad laboral la vulneración de sus derechos elementales perdura en el tiempo. De allí que el planteo de la demandada no se materializa atento el carácter continuado de la violación que padece la actora.

Sobre la falta de acreditación de la idoneidad de la actora, la Cámara adujo que ésta se acredita mediante el concurso de ingreso. Va de suyo que en este punto la demandada omitió que la actora ya presta servicios para la Municipalidad de la Ciudad de Santa Fe, con lo cual, se advierte que es idónea para las tareas que realiza.

Como corolario de lo expuesto, la Alzada dictó sentencia con los votos de los Dres. Coppoletta y Machado, mientras que el doctor Alzuela se abstuvo de pronunciarse. De ese modo se resolvió que correspondía rechazar el recurso de apelación de la demandada y se le impusieron las costas del proceso.

IIV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

IV. 1 La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006, aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La Convención¹ (CDPD) fue aprobada en Argentina por Ley N° 26.378 en el año 2008 (Ley N°26.378, 2008) y obtuvo jerarquía constitucional bajo la luz de la Ley N° 27.044 (Ley N°27.044, 2014) seis años más tarde, en 2014.

La aprobación de la misma y el otorgamiento de su jerarquía constitucional, ha exigido a la Argentina que readapte la legislación interna “al nuevo modelo al que se lo propone calificar de “discapacidad social” (en atención al enfoque multicausal con el que se propone abordar tales déficits de las personas)” (Tobías, 2015, p.346). Este modelo “atribuye la situación de estas personas a la consideración que se les dispensa en el medio social en el que se encuentran” (Junyent de Dutari, 2015, p.825).

En ese orden de ideas, se entiende que este modelo busca que la persona con discapacidad sea tratada como cualquier otro sujeto de derechos, con la misma dignidad y valor que se les brinda a las demás.

La CDPD tiene como objetivo ser una herramienta que comprometa a los Estados partes a adoptar medidas que busquen superar las desventajas que tienen aquellas personas con aptitudes disminuidas; además la misión de la mentada normativa es el respeto a la dignidad y autonomía de esas personas mediante la integración (Tobías, 2015). En ese sentido, ella reconoce principios que se dirigen hacia la dignificación de las personas con discapacidad con el objetivo puesto en un acceso efectivo a sus derechos y a garantizar sus derechos fundamentales, en especial, la igualdad y no discriminación, a la dignidad, a la vida, a la salud, al trabajo y a la libertad entre otros, propiciando su aplicación práctica.

Es preciso señalar que la Convención no crea derechos específicos, sino que prevé mecanismos para el ejercicio de los derechos generales. Estos derechos han de ser adaptados, en un contexto de proporcionalidad, a las personas que muestran algún grado de discapacidad, durante el menor plazo posible, y sujetas a revisión por un órgano independiente e imparcial (cuando son forzosas) (Duizeide, 2015).

A más de diez años del nacimiento de la CDPD, se puede afirmar que en lo que respecta a esta materia, Argentina ha evolucionado y avanzado hacia un contexto

¹ Aprobada mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas A/RES/61/106 el 13 de diciembre de 2006 y entrada en vigencia en la esfera internacional el 3-5-08

normativo, el cual adquiere relevancia en pos de los derechos afirmados y reconocidos a aquellas personas que sufren algún tipo de deficiencia física, mental, intelectual y/o sensorial. Si bien es cierto que la legislación interna ya receptaba la temática sobre discapacidad a través de las leyes federales N° 22.431 y 24.901, fue dicha Convención la plataforma normativa que sentó las bases definitivas hacia el pasaje del modelo de un Estado tutelar, coercitivo y excluyente, a un modelo social, basado en la inclusión y en los sistemas de apoyo necesarios para lograr la mayor autonomía posible en cada aspecto de la vida de estas personas.

Vale insistir con el hecho de que la Convención, como todo tratado internacional de derechos humanos, es vinculante para los Estados que la ratifican y su cumplimiento es controlado por el Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad, cuya función, entre otras, es examinar los informes presentados por los Estados parte y realizar observaciones finales y recomendaciones.

IV. 2 Las personas con discapacidad como víctimas de discriminación

El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) explicó que los actos discriminatorios son una forma social de percibir la propia identidad como superior en una realidad donde lo distinto se percibe como deficitario y/o potencialmente peligroso respecto del patrón social de normalidad establecido (Buján, 2016).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define personas con discapacidad en el trabajo como “aquellas cuyas perspectivas de seguridad, regreso, mantenimiento y progreso en un empleo adecuado se ven reducidas de forma importante debido a un reconocimiento adecuado de una discapacidad física, sensorial, intelectual o mental” (OIT, s.f, p.1). Alegó también que, de manera general, las personas con discapacidad experimentan muchos modos de discriminación.

Entre las modalidades de discriminación que la OIT (s.f) considera puede mencionarse el desempleo con causa en la discapacidad. Ello, a criterio de la citada organización, se basa en los prejuicios en cuanto a la productividad.

IV. 3 El control de constitucionalidad y el amparo como herramientas de protección al trabajador

Sagüés (1993) supo alegar que el aparato de control implica una magistratura de carácter constitucional que opere como órgano del contralor de los procesos de esta

naturaleza. A través de estos órganos es posible salvaguardar con eficacia la supremacía constitucional, invalidando las normas y actos que la repugnan.

Por otra parte, el órgano que ejerce el control de constitucionalidad debe la última palabra sobre la decisión acerca del conflicto entre la norma que se reputa como inválida y la norma constitucional a la cual supuestamente agravia (Amaya, 2017).

Encontrándose en conflicto en el presente fallo la inteligencia de algunos principios enraizados al bloque federal constitucional, es menester traer a colación que al ser difuso el control de constitucionalidad:

... (y convencionalidad) de las leyes que compete a todos los jueces y, de manera especial, a la Corte Suprema, en los casos concretos sometidos a su conocimiento en causa judicial, no se limita a la función en cierta forma negativa, de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, sino que se extiende positivamente a la tarea de interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional en tanto la letra o el espíritu de aquéllas lo permite (CSJN, “Manauta, Juan J. y otros v. Embajada de la Federación Rusa”, consid. 20 del voto del Dr. Carlos S. Fayt, 22/12/1994).

En una doctrina cortesana mucho más actual que data de noviembre del año 2012 *in re* “Rodríguez Pereyra, Jorge L. v. Ejército Argentino” (CSJN, 2012), se admitió la posibilidad de que los jueces puedan declarar de oficio la inconstitucionalidad de una ley. Es decir, se convalidó que la Corte Suprema de Justicia de la Nación y demás tribunales inferiores puedan —en el marco de su jurisdicción— declarar la inconstitucionalidad de leyes federales, nacionales o locales, decretos de necesidad y urgencia, decretos delegados, reglamentarios y autónomos, así como de resoluciones administrativas y actos jurídicos aun sin requerimiento de parte.

Al decir de Bidart Campos (2004) la judicatura no puede cegarse y aplicar para resolver una norma infraconstitucional violatoria de la Constitución y los instrumentos con jerarquía constitucional solo por el hecho de que las partes no han realizado el planteo en el proceso en el momento oportuno. Afirma este autor que esa situación es equivalente a admitir que la fuerza legal de la Constitución debería ceder ante la inacción de quienes están en pugna, aun cuando es incumbencia del magistrado proteger la supremacía constitucional (Const, 1994, art. 31) y que, tratándose de una cuestión de derecho, corresponde este comportamiento por aplicación del principio *iura novit curia* el declarar la inconstitucionalidad de oficio.

V. Postura del autor

Es esencial poner de manifiesto en primer lugar que la CDPD implicó una modificación absoluta en materia de discapacidad. A través de ella, tuvo lugar el cambio de paradigma que dio paso al modelo social de la discapacidad por el cual se reconoce a las personas con algún déficit en su salud física o mental como sujetos de derechos y pone al contexto social como un factor ineludible para determinar el grado de participación e integración de este colectivo.

El modelo que surge de la CDPD permite entender a la discapacidad como una característica más dentro del ecosistema humano, y no como un aspecto limitante que define la vida de una persona, tornándola víctima de la discriminación y excluyéndola del entorno social, cultura, laboral, etcétera. Por tal motivo sienta sus bases en la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

En lo que hace al derecho de acceso al trabajo por parte de las personas con discapacidad, tal como se evidencia en el fallo comentado, existe en Argentina un amplio reconocimiento normativo en todas las esferas (nacional, provincial y municipal). No obstante ello, el problema radica en lograr la operatividad de los derechos consagrados en las legislaciones vigentes, esto es, arbitrar los medios para que estos derechos sean efectivamente ejercidos y gozados por las personas a quienes buscan proteger y asegurar.

Es precisamente este aspecto lo que lleva a considerar el problema axiológico que se advirtiera al inicio del comentario; es decir, se trata de conjugar toda la normativa infraconstitucional existente para que no resulte violatoria de los principios constitucionales y pueda obrar, como en esta causa, volviéndose operativa y a favor de la tutela del justiciable. Algo que se logró.

Por tanto se concuerda con la decisión adoptada en sede judicial de habilitar la vía de acción de amparo para entender respecto del derecho al trabajo digno y en igualdad de condiciones de la amparista. Esto en tanto no hizo sino reconocer un derecho humano fundamental de naturaleza constitucional y supranacional como es la tutela judicial efectiva (art. 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; art. XVIII de la Declaración Americana de Derechos Humanos, art. 2.3 —aparts. a], b] y c]— del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; arts. 14, 16, 18, 43 y 75.22 de la CN; entre otros) a una persona con vulnerabilidad.

En suma, la implicancia de lo expuesto reside en que los Estados no deben impedir a las personas que acudan a los jueces o tribunales con el fin de que sus derechos sean

determinados o protegidos. De allí también la necesidad de contar con el debido control de constitucionalidad de las normativas vigentes.

VI. Reflexiones finales

La Sala II de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Santa Fe en 2017 resolvió en autos “Segal, Stella Maris c. Municipalidad Ciudad de Sta. Fe s/ amparos” (CApLab, Sala II, Santa Fe, 2017). En este caso, la Municipalidad de Santa Fe interpuso un recurso de apelación contra la sentencia de primer grado que hizo lugar a la acción de amparo promovida por una empleada con discapacidad perteneciente al agrupamiento de personal no permanente, cuya pretensión era que se le reconociera el derecho al trabajo en condiciones dignas.

La Cámara entendió que la acción de amparo iniciada era procedente y sustentó su decisión en el sistema normativo argentino el cual contiene disposiciones de nivel constitucional y convencional vigentes que otorgan protección a las personas con discapacidad.

Cabe recordar que al inicio del comentario se señaló que se infería un problema axiológico. Dicho de otra forma, se advertía la necesidad de examinar algunas legislaciones infraconstitucionales (Ley 25164, Ley 9325, Ley 9286, Ley 26.816, Ley N°25.689) para contraponerlas a principios constitucionales y convencionales (igualdad y no discriminación) que ordenan el sistema legal vigente.

Ahora bien, con respecto al problema antes aludido y luego del análisis del fallo, de la doctrina y jurisprudencia imperante es que, parafraseando a Rudolf von Ihering (s.f), no es derecho aquel derecho que no puede ser ejercido. De allí que acudir al examen del orden normativo vigente cuando se trata de discapacidad y trabajo no peca de redundancia alguna; todo lo contrario.

En ese orden de ideas las legislaciones a las que se aferra la Cámara para resolver este caso concreto, con más la interpretación de los principios constitucionales/convencionales tornan operativo el derecho de la trabajadora a condiciones dignas de labor. Y ese era el fin de su accionar judicial, efectivamente logrado gracias a la actividad exegética de la judicatura.

No hay dudas que en el fallo anotado hubo un amplio reconocimiento al derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Esto logra, consecuentemente, que se arbitren los medios necesarios para que la trabajadora goce y ejerza plenamente sus derechos laborales.

En definitiva, en el caso comentado se habilitó la vía de acción de amparo para resolver una cuestión urgente y con basamento constitucional/convencional al verse eventualmente lesionados principios de ese orden. Sustentada la providencia dictada en todo el plexo legislativo vigente, no se hizo más que reconocer un derecho humano como es la tutela judicial efectiva y, como corolario de ello, el acceso al trabajo de la persona con discapacidad.

Es oportuno señalar que la doctrina judicial que surge *in re* “Segal” conlleva la inclusión del trabajador o trabajadora con discapacidad en un área de tutela especial. Además, adecúa la situación de la amparista a los paradigmas sociales y laborales actuales en materia de trabajo y discapacidad.

VII. Referencias

A. Doctrina

Amaya, J. A. (2017). *Control de constitucionalidad* (2ºed.) Buenos Aires: Astrea

Bidart Campos, G. (2004). *El derecho de la constitución y su fuerza normativa*. Buenos Aires: Ediar

Buján, J. A. (2016). *Discapacidad y no discriminación*, INADI, Buenos Aires

Duizeide, S. (2015). “El nuevo paradigma social de la discapacidad” *LLLitoral* 2015 (diciembre), 1154

Dworkin, R. (2004). *Los derechos en serio*. Madrid: Ariel.

Junyent de Dutari, P., (2015). “El nuevo paradigma de la capacidad recogido en el art.31 del Código Civil y Comercial. Los principios acuñados” *Semanario Jurídico*. Número: 2006, 28/05/2015, Cuadernillo: 19, Tomo: 111, Año: 2015 – A, pág.825

OIT(sf)Discriminaciónporrazonesdediscapacidad.Recuperadodehttps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf

Rojas Betancourth, D. (11/02021). El problema jurídico como articulador de la providenciajudicial.Recuperadode<https://www.ambitojuridico.com/noticias/procesal-y-disciplinario/el-problema-juridico-como-articulador-de-la-providencia-judicia>

Sagüés, N. P., (1993) *Elementos de derecho constitucional*, (T. I) Buenos Aires: Astrea

Tobías, J. (2015) *Código Civil y Comercial Comentado. Tratado exegético*. (T.I) Buenos Aires: La Ley

B. Legislación

Nacional

Constitución Nacional [Const.] (1994)

Internacional

Declaración Universal de Derechos Humanos —ONU, París, 1948

Declaración Americana de Derechos Humanos —OEA, Bogotá, 1948

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos —ONU, 1966

Convención Americana de Derechos Humanos —San José, Costa Rica, 1969

C. Jurisprudencia

CApel, Santa Fe, Sala II, “Segal, Stella Maris c. Municipalidad Ciudad de Sta. Fe s/ amparos” (10/02/2017)

CSJN, “Manauta, Juan J. y otros v. Embajada de la Federación Rusa” (22/12/1994).

CSJN “Rodríguez Pereyra, Jorge L. v. Ejército Argentino” (2012).