



Modelo de Caso - Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Discriminación laboral e interpretación normativa: Caso Lorenzo – Amparo

Carrera: Abogacía

Alumno: Edgardo Ariel Caceres

Legajo: VABG80838

DNI: 26.972.067

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Modelo de Caso – Nota a fallo

Tema elegido: Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo

Entregable n° 4

Fecha de entrega: 03/07/2021

Modelo de Caso – Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Corte Suprema de Justicia de la Nación, (2020). “Lorenzo, Juan Manuel c/ Unión

Platense S.R.L. s/ amparo”. Fallo: CSJ 1230/2017/RH1

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Aspectos procesales. a) Premisa fáctica. b) Historia procesal. c) Descripción de la decisión. **III.** Análisis de la *ratio decidendi*. **IV.** Antecedentes Doctrinales y Jurisprudenciales. Los derechos fundamentales del trabajador: prohibición de discriminar. **V.** Postura del autor. **VI.** Referencias. a) Doctrina. b) Jurisprudencia. c) Legislación.

I. Introducción

Es sumamente interesante indagar en la problemática jurídica que vincula directamente a los derechos fundamentales que atañen al trabajador y que se encuentran respaldados por la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT). Entre ellos, la prohibición de despidos discriminatorios en razón de cuestiones gremiales surge como el puntapiés de lo que fue el decisorio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN) en autos “Laurenzo, Juan Manuel c/ Unión Platense S.R.L. s/ amparo” resuelta el 20/06/2020.

Este antecedente del ámbito laboral se volvería trascendental cuando el máximo tribunal resolvió –con ajustada diferencia de votos- revocar la medida cautelar que había ordenado el reintegro de un trabajador despedido en los términos del artículo 242 de la LCT y que adujo haber sido desvinculado por razones gremiales (art. 17 LCT). La decisión fue adoptada luego de argumentar que la instancia anterior había desestimado el recurso local sin considerar que la empresa recurrente introdujo serios planteos acerca de la existencia de un perjuicio de imposible reparación ulterior, dejando al descubierto una aparente violación de la garantía del debido proceso tutelado en el artículo 18 de la Constitución Nacional (en adelante CN).

Como ya se pudo anticipar, este fallo se construye de una subjetiva ponderación del artículo 17 de la LCT (prohibición de discriminación) que admitió de modo cautelar la reincorporación de un trabajador a su puesto, en contraposición con un potencial perjuicio de imposible reparación ulterior, en violación de la garantía del debido proceso tutelado en el artículo 18 de la CN.

Estas cuestiones venidas a discusión son reconocidas por la doctrina como un problema jurídico de tipo axiológico (Alchourrón & Bulygin, 2012). Su existencia responde a la presencia de un conflicto entre dos normas que entran en juego conjuntamente y que han de ser ponderadas por los jueces, quienes deberán resolver cuál de ellas ha de prevalecer sobre la otra.

Este nexo en el que se fundan las garantías procesales y los derechos fundamentales del trabajador darán lugar al presente análisis enfocado en analizar las aristas más importantes que envuelven a este fallo. Seguidamente se dará inicio a un estudio procesal del mismo, respaldado por un marco pertinente, y que finalmente motivará las conclusiones a las que se puedan arribar.

II. Aspectos procesales

a) Premisa fáctica

El señor Lorenzo se desempeñaba como chofer de la empresa Unión Platense S.R.L. y fue despedido en los términos del artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo. Tras lo sucedido, el mismo inició acción de amparo persiguiendo que se declarase nulo el despido, se dispusiera su reincorporación y se le abonasen los salarios caídos.

En su defensa el mismo manifestó que revestía la condición de miembro de la comisión organizativa de la seccional La Plata de la Unión de Conductores de la República Argentina y que la rescisión era nula por discriminatoria en tanto fue despedido por razones gremiales. Como medida cautelar, solicitó que se dejase sin efecto el despido y que se ordenase la reinstalación.

b) Historia procesal

El Tribunal de Trabajo número 2 de La Plata admitió la medida cautelar solicitada hasta que se resolviera el fondo de la cuestión; aquel órgano entendió que se encontraba demostrada la existencia de actos discriminatorios por parte de la demandada en razón de los vínculos sindicales de la actora.

La demandada interpuso recursos de reposición y extraordinario de nulidad e inaplicabilidad de ley, los cuales fueron rechazados y declarados inadmisibles respectivamente por el tribunal de grado; entonces la empresa se presentó en queja ante la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires pero dicha presentación también fue desestimada tras argumentar que las decisiones relativas a las medidas cautelares no revisten carácter de definitivo. Contra dicho pronunciamiento la empresa demandada interpuso recurso extraordinario que, denegado, dio origen a la queja en

examen donde la recurrente sostuvo que la decisión era equiparable a definitiva porque anticipaba la solución de fondo afectando gravemente su libertad de contratar.

c) Descripción de la decisión

En tales condiciones, y con una ajustada mayoría la Corte entendió procedente la vía recursiva por violación de la garantía constitucional del debido proceso, resolviendo en favor de admitir el recurso y descalificar el fallo apelado (Dres Highton de Nolasco, Rosenkrantz y Lorenzetti). Los jueces Maqueda y Rosatti votaron en disidencia.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

Analizando las razones y presupuestos fácticos que llevaron al tribunal de grado a resolver desestimar el decisorio que adoptó la medida de reinstalación del trabajador se observa que aquel órgano entendió que si bien era cierto que el análisis de las presentes cuestiones procesales eran ajenas al ámbito del recurso extraordinario, cabía apartarse de tal regla cuando la disposición adoptada frustraba la vía utilizada por el justiciable sin fundamentación idónea suficiente, desplegándose así una violación de la garantía del debido proceso tutelado en el artículo 18 de la CN.

Tal situación se había configurado en el caso dado que el tribunal *a quo* había desestimado el recurso local sobre la base del carácter no definitivo del fallo pero sin haberse hecho cargo de los argumentos de la empresa recurrente, quien había introducido nuevos planteos relevantes acerca de la existencia de un perjuicio de imposible reparación ulterior. Con lo cual, y siguiendo la doctrina del máximo tribunal, la Corte dio un paso al costado a la reincorporación escudándose en el hecho de que las medidas precautorias anticipaban la solución de fondo (CSJN, (2017). "Barrera Echavarría, María y otros", Fallos: 340:1136), algo que tampoco había sido considerado por el *a quo*.

Ordenar la reinstalación del trabajador podía ocasionar agravios de difícil o imposible reparación ulterior que justificaban considerar que la decisión era equiparable a la definitiva. Ello claramente pone en foco una ponderación por parte del máximo tribunal en favor de la garantía del debido proceso tutelado en el artículo 18 de la CN por encima de la prohibición de discriminación prevista en el art. 17 de la LCT, como un modo de evitar un potencial perjuicio de imposible reparación ulterior.

Por último, la disidencia de los jueces Maqueda y Rosatti, se fundaba en que ambos consideraron que el recurso intentado debía desestimarse atento a que la resolución criticada no resultaba ser una sentencia definitiva o equiparable a tal, conforme al criterio general sentado en reiterada jurisprudencia del máximo tribunal.

IV. Antecedentes Doctrinales y Jurisprudenciales. Los derechos fundamentales del trabajador: prohibición de discriminar

El derecho laboral como cualquier otra rama del derecho, posee particularidades propias que hacen a la macro estructura de los derechos que se encuentran en juego. Cuando pensamos en derecho del trabajo, inequívocamente nos conduce al estudio de los derechos fundamentales que atañen a ambas partes de este vínculo laboral que une a las partes y que ha venido a denominarse contrato de trabajo.

Para la norma fundamental laboral (LCT, 1976) el concepto de trabajo refiere a toda actividad lícita prestada en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, y mediando una remuneración; su objeto es la actividad productiva y creadora del hombre en sí (art. 4). Téngase presente además que la misma en su art. 9º reconoce que en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, otorga prevalencia a aquella que resulte más favorable al trabajador.

Uno de los autores más reconocidos doctrinariamente en el mundo del derecho laboral es sin lugar a dudas el Dr. Julio A. Grisolia. Entre sus escritos el Manual de Derecho Laboral que data del año 2016, reconoce que con el correr de los años surgieron diversos principios que conforman reglas inmutables y entre los que se puede mencionar: “el principio protectorio, el de irrenunciabilidad de derechos, continuidad de la relación laboral, primacía de la realidad, buena fe, no discriminación e igualdad de trato, equidad, justicia social, gratuidad, razonabilidad y progresividad” (p. 34-35).

Más allá de la norma legal positiva, los principios generales del derecho constituyen preceptos rectores de la justicia que se encuentran radicados fuera del derecho positivo y a los cuales se trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada (Llambías, 1993). Entre ellos, el principio de no discriminación e igualdad de trato -que nos interesa en particular- se vincula con la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, edad, raza,

ideas políticas, razones gremiales, estado civil, etc., lo cual también se puede hacer extensivo incluso a cuestiones de aspecto físico y de discapacidad (art. 17 LCT).

Partiendo de esta noción, resulta destacable que como medio de protección el art. 242 LCT refiera a la posibilidad de que una de las partes pueda hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. Como se anticipó al inicio, este principio fue el motivo que llevó a la justicia a resolver en favor de la reincorporación de un trabajador a su puesto de trabajo mediante el dictado de una medida cautelar surgida de un proceso enmarcado en un amparo; ¿Puede acaso ello vincularse con una violación de la garantía del debido proceso tutelado en el art. 18 de la CN? ¿Qué sostiene al respecto la doctrina?

Primero debemos comprender que según las pautas interpretativas que la CSJN introdujo en “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo” (CSJN, 15/11/2011) para la parte que afirma un trato discriminatorio será suficiente que *prima facie* los hechos evaluados resulten idóneos para inducir su existencia. En tal caso corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Como puede advertirse, es de particular importancia la tarea efectuada por el juez en orden a la evaluación de las pruebas aportadas para la viabilidad o no de la acción de amparo (Carrera, 2015). Sin embargo, como bien lo puntualiza Néstor Sagüés, “bastaría que el demandado en un amparo formulase un interminable y grueso informe circunstanciado, y acompañase un material probatorio elefantiásico, para que inexorablemente la acción dejase de ser exitosa, al transformarse en pleito complicado” (Sagüés, 2013, pág. 147).

Seguidamente corresponde cuestionarnos que nexo une a la garantía del debido proceso (art. 18 CN) con la procedencia de la vía recursiva que anuló la sentencia que había reincorporado el chofer a su puesto de trabajo. El motivo fue enmarcado como una violación a las garantías individuales del debido proceso, en particular de aquella que impone obtener un pronunciamiento fundado.

Es interesante analizar como este mismo precepto fue ponderado en la reconocida causa del Padre Grassi, quien si bien fue condenado por aberrantes hechos

contra la integridad sexual de dos menores, fue absuelto por otros graves crímenes de la misma índole. Este caso se vinculó el alcance del derecho a obtener un pronunciamiento fundado, en particular por ciertos defectos en la valoración de la prueba testimonial de niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia sexual.

En el mismo, y luego de un gran intento por parte de padres que consideraban al sacerdote como el responsable de los abusos padecidos contra sus hijos, la justicia finalmente resolvió desestimar todo accionar alegando que la doctrina de la arbitrariedad tendía a resguardar la garantía de la defensa en juicio y el debido proceso, exigiendo que las sentencias sean fundadas y constituyan una derivación razonada del derecho vigente con aplicación de las circunstancias comprobadas de la causa (SCJ Bs.As., “Grassi, Julio César s/ causa n° 38.690”, 01/04/2015).

Esta misma tesitura fue la apoyada en el caso mediante el voto de la mayoritario de los Dres Highton de Nolasco, Rosenkrantz y Lorenzetti, quienes entendieron procedente la vía recursiva por violación de la garantía constitucional del debido proceso, aun pasando por sobre la reiterada doctrina mayoritaria. Esta última se funda en que tratándose de una medida cautelar, la resolución criticada no resulta ser una sentencia definitiva o equiparable a tal (voto minoritario de los jueces Maqueda y Rosatti).

Ahora bien, estas interpretaciones pueden variar o tomar otros caminos según se analice lo resuelto por el voto de la mayoría en el caso en cuestión, contextualizándolo en los antecedentes de la propia CSJN en materia de despidos discriminatorios y reinstalaciones, o incluso en un marco actual considerando las medidas de emergencia adoptadas por el Ejecutivo Nacional en el contexto de la pandemia por COVID-19.

Por un lado, es innegable que el voto que conforma la mayoría ejerce una opción concreta al resolver conceder el recurso atento incluso –y casi paradójicamente- a que tal y como se funda el voto de la minoría, la misma Corte en otros casos análogos ha sostenido que la resolución criticada no resulta ser una sentencia definitiva o equiparable y por lo tanto debía ser rechazado el recurso de queja intentado. Casi sugestivamente, el voto mayoritario se encarga de señalar los agravios alegados por la demandada, adelantándose a calificarlos de “planteos serios”.

De tal modo, y sin mediar un pronunciamiento concreto acerca del contenido de los argumentos dados por la recurrente, el voto mayoritario los dota de una entidad

argumental que pareciera exceder con creces el objeto del fallo. Alegar una afectación de la “libertad de contratar”, nos remite a la opinión del Dr Rosatti expresada en el caso CSJN, (04/09/2018), “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”.

En el mismo, el magistrado argumentó que lo interesante y a considerar era que el actor había promovido demanda con el objeto de que se declare la nulidad de su despido y, en consecuencia se haga lugar la reinstalación en el puesto de trabajo donde prestaba servicios. El mismo consideró que el distracto dispuesto por la demandada había sido arbitrario, discriminatorio y violatorio del principio constitucional de igualdad ante la ley, toda vez que la decisión empresaria encubrió una represalia motivada en su actividad sindical.

Por otro lado, actualmente son reiterados los casos en los cuales distintos tribunales han revocado con semejantes antecedentes medidas cautelares que ordenaban a la reinstalación de trabajadores despedidos. Sin alejarnos en el tiempo, en el caso “Barrera Echavarría” el máximo tribunal también revocó una medida cautelar mediante la cual se ordenaba la reinstalación de un grupo de trabajadores que habían sido despedidos poco tiempo después de haber sido designados en planta permanente (CSJN, (2017). "Barrera Echavarría, María y otros c/ Lotería Nacional Soc. del Estado s/ acción de amparo", 29/08/2017).

Conforme queda aquí plasmado, la jurisprudencia es perseverante al referir que existen dos posiciones asumidas en este sentido, y que a su vez son radicalmente opuestas. A pesar de ello, se observa claramente que el sector mayoritario pugna por dar prevalencia a los derechos fundamentales del trabajador, evitando con ello que se conculquen las libertades sindicales, o peor aún que se de crédito a un posible acto discriminatorio.

V. Postura del autor

Enervando cada uno de los finos hilos que entretajan las diversas posturas doctrinarias plasmadas en estas páginas, se puede advertir en primera instancia la transversalidad de las diversas posturas que fundamentan -a favor o en contra- la procedencia de la reincorporación de trabajadores despedidos por aparentes motivos gremiales. Adelanto que desde mi humilde opinión me veo en la necesidad confrontar mi postura personal con la vertida por el voto mayoritario de la Corte Suprema.

Los motivos que me conducen a ello responden a diversas causas. En primer lugar lógicamente hay razonabilidad en dar apego a la postura mayoritaria de la doctrina nacional (CSJN, (2017). "Barrera Echavarría, María y otros c/ Lotería Nacional Soc. del Estado s/ acción de amparo", 29/08/2017).

Pero independientemente de cualquier otra valoración debemos formular un repaso por las normas y derechos en juego. Por imperio de la LCT, cualquier despido que resulte discriminatorio es violatorio del art. 17LCT, dado que dicha norma prohíbe toda forma de discriminación, pero además la misma dispone que ante la duda respecto de la aplicabilidad de una norma al caso, se otorgue prioridad a aquella que más beneficie al trabajador (art. 9LCT).

Considero que esta sentencia constituye un acto antisindical, violatorio del principio de libertad sindical, situación que conculca gravemente el goce de derechos que incluyen una doble dimensión individual y colectiva. No debemos olvidar que tal y como Llambías (1993) lo afirmara hace ya varios años, los principios generales del derecho constituyen preceptos rectores de la justicia que se encuentran radicados fuera del derecho positivo y a los cuales se trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada.

Por otro lado, haciendo una lectura de actualidad, podría entenderse que el pronunciamiento de la CSJN tuvo como objeto dar a conocer su restrictiva postura en cuanto a la reincorporación de trabajadores reincorporados mediante medidas cautelares. Esta interpretación pareciera tener un correlato efecto directo en el vaciamiento de las bases que sustentan la protección de aquellos sujetos que poseen una tutela constitucional preferente.

Conforme lo hasta aquí expuesto, me permito reafirmar que la postura esgrimida por la Corte Suprema se aleja de modo literal a cualquier estándar con el que se pueda medir o siquiera comparar la supremacía de la importancia de preservar una posible interpretación lineal del caso en cuestión. La discriminación debe ser atendida conforme el mandato propio de un derecho laboral que pugna por proteger a la parte más débil de la relación laboral, y esa persona es el trabajador.

Tampoco se debe dejar de lado que cuando se encuentran en juego garantías procesales, hay que atender a las exigencias de un sistema que debe ser interpretado y atendido conjuntamente. En razón de la conjunción de los fundamentos y de cada una

de las posturas argumentadas, es que concluyo en la ponderación de la problemática axiológica en favor de dar prevalencia a los derechos fundamentales del trabajador por encima de cualquier otra artimaña empresarial y/o jurídica que pretenda escapar o reusar al deber de no discriminación conforme el art. 17 de la LCT.

A modo de cierre se incorpora una interesante postura adoptada por Dobarro explicar con claridad: 4

(...) toda vez que no existe en nuestro sistema derechos absolutos (art. 14 y art. 28 C.N.) ya que cada uno encuentra su límite en el de los demás y, fundamentalmente, en el deber constitucionalmente consagrado de “no dañar” (art. 19 C.N.), de la misma forma que en tantos otros ámbitos nadie duda que el ejercicio de los derechos fundamentales no puede vulnerar los de terceros ni causarles daño alguno, en el ámbito laboral dichas fórmulas también tienen plena vigencia –aunque parezca ocioso mencionarlo– y, por ende, el ejercicio de los derechos vinculados con la propiedad y la libre contratación encuentran su valla infranqueable en la dignidad de la persona humana y sus derechos fundamentales, especialmente cuando se trata de quien trabaja en relación de subordinación. La persona no se despoja de su dignidad para ingresar al ámbito laboral; muy por el contrario, lo hace con un doble orden de protección: el de los derechos humanos fundamentales y el que tutela a la persona que trabaja. (Dobarro, 2017, p. 84)

VI. Conclusiones

La marcada diferencia social entre el patrón y obrero hace necesaria la adopción de políticas públicas que protejan las desigualdades propias de las diversas jerarquías que componen sus vínculos. Este fallo analiza los antecedentes de la reincorporación de un trabajador mediante una medida cautelar y viene a resolver respecto de su apelación.

Paradójicamente y en un giro casi inesperado, la justicia nos coloca del otro lado y resuelve revocar su reincorporación. Este hecho se vuelve entonces el centro de una problemática axiológica que inclina la balanza en favor de la garantía del debido proceso tutelado en el artículo 18 de la Constitución Nacional y en contra de la prohibición de no discriminar (art. 17LCT).

Ello derivó en el desarrollo de estas páginas que han pretendido exponer dos grandes posturas doctrinarias en favor y en contra de este tipo de sentencias. Nuestra posición se apega a la mayoritaria, en beneficio de los derechos fundamentales del

trabajador, porque ello demanda la valoración de hechos discriminatorios; y por tanto en contrario a lo sentenciado por la Corte.

El carácter protectorio del derecho laboral se acentúa constantemente desde la reforma de la CN en el año 1994, y los principios en los que se funda son su principal sostén. Estos deben preservarse aun en instancias judiciales si es que acaso deseamos proteger a la parte más vulnerable.

La posición asumida por los magistrados de esta causa, al menos en lo que hace a la postura mayoritaria, permite conocer que los mismos consideraron oportuno resolver en detrimento de los derechos fundamentales del trabajador. Ello nos permite colegir que la problemática axiológica bajo estudio desde su postura ha sido ponderada en favor de una mirada poco elocuente de la garantía del debido proceso tutelado en el artículo 18 de la CN.

Este fallo sienta un lamentable precedente en materia del no favorecimiento de medidas cautelares de reincorporación a obreros despedidos, lo cual es criticado por la doctrina mayoritaria. El amparo ha de erigirse como una garantía fundamental en la defensa de los derechos de los trabajadores, y ello demanda de una justicia no cercenadora de las garantías fundamentales.

VII. Referencias

a) Doctrina

- Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.
- Carrera, T. A. (2015). Protección contra la discriminación arbitraria en las relaciones laborales. La vía del amparo. *Microjuris.com Inteligencia jurídica*, pp. 1-9.
- Dobarro, V. M. (2017). El derecho del trabajo antela discriminación en el ámbito laboral. *Revista Dossier*, pp. 80-85.
- Grisolia, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral (7ma edición)*. Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A.
- Llambías, J. J. (1993). *Tratado de derecho civil. Parte general, 15a. ed.* Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A.
- Sagüés, N. P. (2013). *Derecho Procesa Constitucional-Acción de Amparo, 5° ed., 2° reimp.* Buenos Aires: Astrea.

b) Jurisprudencia

- CSJN, (2010). "Alvarez Maximiliano y otros c/CENCOSUD S.A. s/Acción de amparo", Fallos: 333:2306 (07/12/2010).
- CSJN, (2011). "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo", Fallos: 334:1387 (15/11/2011).
- CSJN, (2017). "Barrera Echavarría, María y otros c/ Lotería Nacional Soc. del Estado s/ acción de amparo", Fallos: 340:1136 (29/08/2017).
- CSJN, (2018). "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical", Fallos: 341:1106 (04/09/2018).
- CSJN, (2020). "Laurenzo, Juan Manuel c/ Unión Platense S.R.L. s/ amparo", Fallo: CSJ 1230/2017/RH1.
- SCJ de Buenos Aires, (2015). "Grassi, Julio César s/ causa n° 38.690", S.C.G.371,L.L. (01/04/2015). Recuperado el 24/04/2015, de http://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2015/IGarcia/abril/G_J_371_L_L.pdf

c) Legislación

- Ley n° 17.454, (1967). Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. (BO 07/11/1967). *Infoleg*. Recuperado el 02/04/2021, de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16547/texact.htm>
- Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 13/05/1976). *Infoleg*. Recuperado el 23/04/2021, de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley n° 24.430, (1994). Constitución Nacional Argentina. (BO 10/01/1995). *Infoleg*. Recuperado el 15/04/2021, de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>