

SE PRESENTA COMO AMICUS CURIAE

EXCMA. CÁMARA NACIONAL DEL TRABAJO:

El **Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS)**, representado en este acto por su Director Ejecutivo Gastón Chillier, con domicilio constituido en Piedras 547 (CABA), con el patrocinio letrado de Diego Ramón Morales (T° 69 F° 721, CPACF), domicilio electrónico 20-22887767-1 y Federico Efrón (T:100, F:831 CPACF), domicilio electrónico 20298660498, en autos caratulados SINDICATO DE PRENSA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES Y OTROS c/ TELAM SOC. DEL ESTADO s/MEDIDA CAUTELAR, Expte Nro. 26518 /2018, nos presentamos y decimos,

I. OBJETO

Que, en el carácter invocado y conforme a los antecedentes que se detallan en este memorial, nos presentamos ante V.E. con el objeto de ser tenidos como amicus curiae en la causa de marras.

Nos dirigimos a V.E. para acercarle argumentos de derecho internacional de los derechos humanos relevantes para la resolución del presente caso. En particular, sobre la jerarquía y alcance del derecho al trabajo y las obligaciones que se derivan de su reconocimiento, las obligaciones en materia de la garantía de igualdad y no discriminación, así como las implicancias en materia de libertad de expresión y derecho a la información que se encuentran implicadas en el caso bajo análisis. Este desarrollo pretende contribuir a enriquecer el análisis jurídico de esta causa afianzando el valor de la justicia.

II. INTERÉS DEL CELS

El Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) es una organización no gubernamental que desde 1979 se dedica a la promoción y protección de los derechos humanos, el fortalecimiento del sistema democrático y el Estado de Derecho en Argentina. Utilizando

como herramienta fundamental el litigio de causas judiciales, el CELS trabaja para denunciar las violaciones a los derechos humanos, incidir en los procesos de formulación de políticas públicas y promover un mayor ejercicio de estos derechos por los sectores más vulnerables de la sociedad.

En este orden de ideas, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha manifestado: “...*el Centro de Estudios Legales y Sociales es una asociación cuyos objetivos son —entre otros— la “defensa de la dignidad de la persona humana, de la soberanía del pueblo, del bienestar de la comunidad (...) con la facultad de promover o ejecutar acciones administrativas y judiciales destinadas a procurar la vigencia de estos principios y valores, asumir la representación de personas o grupos afectados en causas cuya solución suponga la defensa de aquéllos (...) bregar contra las violaciones, abusos y discriminaciones que afecten los derechos y libertades de las personas y de la sociedad por razones religiosas, ideológicas, políticas” (Sentencia del 9 de abril de 2002, recaída en los autos “Mignone Emilio Fermín s/Acción de amparo”; voto del Dr. Bossert, considerando N° 11)*

Entre los programas de trabajo que el CELS lleva adelante se encuentra el de “Derechos Económicos, Sociales y Culturales” en el marco del cual la institución ha desarrollado un trabajo constante en relación con la promoción y protección de derechos fundamentales en juego en el presente caso, en particular, la protección del derecho al trabajo y la no discriminación.

En materia de derecho al trabajo, entre otras acciones, el CELS presentó ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA una denuncia sobre las graves y reiteradas violaciones a la libertad sindical en la Argentina, dando cuenta diferencias discriminatorias que la ley 23.551 contiene respecto de los sindicatos con personería gremial en perjuicio de los simplemente inscritos.¹ Tras esta presentación, la CIDH le exigió al Gobierno argentino que informara detalladamente las condiciones en las que se ejerce este derecho en el país

También, durante 2017 el CELS participó junto con una veintena de organizaciones sindicales y de abogados laboristas en una audiencia ante la CIDH por la preocupante situación de debilitamiento de los mecanismos de protección de los trabajadores, atendido el ataque en contra de diversos dirigentes sindicales, la persecución de jueces laborales y

¹ Disponible en http://www.cels.org.ar/common/documentos/libertad_sindical_feb2004.pdf

la descalificación de los abogados laboristas.² Estas temáticas han sido específica y regularmente abordadas en los informes anuales que la institución edita desde 1994.³

De manera reciente, el CELS, junto al área de economía y tecnología de FLACSO publicó la investigación “La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina”⁴.

Asimismo, hemos tenido una variada intervención ante los tribunales de justicia argentinos.

Así, por ejemplo, desde el CELS patrocinamos a la familia del militante Mariano Ferreyra, asesinado el 20 de octubre de 2010 por una patota ferroviaria, en el contexto de una protesta por la tercerización y sus consecuencias en la Línea Roca del Ferrocarril. En el juicio penal acreditamos cómo la tercerización de los servicios ferroviarios era, en definitiva, el móvil político y económico que había llevado al aleccionamiento del 20 de octubre que terminó con la muerte de Mariano.⁵

También en el año 2010 el CELS presentó un escrito en calidad de amigo del tribunal, en el precedente de la Corte Suprema “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud s.a. s/ acción de amparo”, resuelto por la máxima instancia judicial el 7 de diciembre del mismo año⁶.

Del mismo modo, participamos como amicus curiae ante la CSJN en el caso "Orellano, Francisco Daniel c. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s. juicio sumarísimo" en el que el Máximo Tribunal se pronunció sobre el contenido y alcance del derecho a huelga.⁷

A su vez, ante la Cámara Nacional del Trabajo nos presentamos como amicus curiae en el procedimiento cautelar incoado por los trabajadores despedidos irregularmente por la

² CELS, “Derechos laborales y sindicales: denuncias ante la CIDH”, 24 de octubre de 2017, <https://www.cels.org.ar/web/2017/10/derechos-laborales-y-sindicales-denuncias-ante-la-cidh/>

³ Disponibles para su consulta en la página web del CELS, www.cels.org.ar

⁴ Victoria Basualdo y Diego Morales (coords.) “La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina”. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2014

⁵ Para ms información respecto del juicio de Mariano Ferreyra y las intervenciones del CLES, se puede revisar: <http://cels.org.ar/marianoferreyraeljjuicio/>

⁶ Amicus curiae disponible en https://www.cels.org.ar/web/wp-content/uploads/2010/12/AMICUS_ALVAREZ_FINAL.pdf También Amicus Curiae en causa Jumbo Retail Argentina S.A. c/ Vargas, Diego Armando s/ Sumarísimo disponible en: http://www.cels.org.ar/common/documentos/Amicus_Vargas_libertad_sindical.pdf

⁷ CELS, “Audiencia en la Corte: el derecho a la huelga es de los trabajadores”, 9 septiembre 2015, <https://www.cels.org.ar/web/2015/09/audiencia-en-la-corte-el-derecho-a-la-huelga-es-de-los-trabajadores/>

empresa Lear. En el caso, la Sala X de la Cámara ordenó la reinstalación de los trabajadores en su fallo de diciembre de 2014.⁸

En 2015 intervinimos como *amicus curiae* ante la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza en la causa civil seguida contra el Secretario General de la Asociación Gremial de Empleados y Funcionarios del Poder Judicial provincial, Carlos Ordóñez, como consecuencia del ejercicio de su libertad de expresión y libertad sindical.⁹

A su vez, la Cámara Nacional en lo Criminal y Correccional Federal habilitó en 2017 la participación del CELS como *amicus curiae* en la causa penal en que se investigan las amenazas de muerte dirigidas en contra del Secretario General del Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires (SUTEBA), Roberto Baradel.

En el presente caso nos presentamos ante esta Cámara para acompañar algunos argumentos de relevancia para la mejor resolución del caso desde una perspectiva que tenga en consideración las obligaciones internacionales de derechos humanos asumidas por la Argentina.

En este caso, además de estar en juego el derecho al trabajo de cientos de trabajadores de prensa, las decisiones adoptadas por la autoridad pública tienen un profundo efecto sobre las condiciones de vigencia de la libertad de expresión, el derecho a la información y la diversidad cultural en la Argentina. Como se verá, este tipo de medidas afecta a la sociedad en su conjunto, en particular aquellas que no se encuentran en los principales centros urbanos del país.

De esta manera, en razón de lo fundadamente expuesto, solicitamos a V.E. que incorpore el presente a la causa, y al tiempo de resolver, tenga en cuenta lo que aquí se desarrollará.

III. ANTECEDENTES

El 26 de junio se comenzaron a conocer por las redes sociales y algunos medios de comunicación, que se estaban notificando decenas de despidos en la Agencia de Noticias TELAM, Sociedad del Estado, lo que fue luego reconocido luego por su director y el secretario de Medios Públicos.

⁸ CNAT, Sala X ““Barreto Víctor y otros c/Industrias Lear de Argentina SRL s/medida cautelar”, 16 diciembre 2014

⁹ Expediente N° 129917/50.954, caratulada "Mirábile, Ricardo C/ Ordoñez, Carlos s/ Daños y Perjuicios"

Según trascendió, TELAM SE dispuso el despido de 354 trabajadores sobre una planta total de 878, invocando reestructuración y que con tal medida se habría afectado el 40% de la dotación.

Interpuesta una acción cautelar por parte de una entidad sindical simplemente inscripta y una entidad sindical de segundo grado, con Personería Gremial en conjunto y a nombre de cinco de las personas despedidas, el 13 de julio pasado el Juzgado Nacional De 1ra Instancia Del Trabajo Nro. 22 dispuso acoger la medida cautelar solicitada y ordenó a TELAM “*que en forma inmediata disponga la reincorporación de Matilde SUÁREZ, Sebastián SIDDI, Florencia Celeste FAZIO, Alejandro Adolfo MONCLÁ y Carlos Alberto NIS hasta la culminación del procedimiento administrativo previo a los despidos colectivos en los términos previstos por los arts. 95 y cc., ley 24.013, y dec. 265/02, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial*”.

El juez entendió que la empresa estaba obligada a seguir el procedimiento administrativo previo que ordena la Ley Nacional de Empleo –Procedimiento Preventivo de Crisis- por lo que su decisión de distracto masivo carecía de eficacia. Además, entendió que en el caso se encontraban prima facie acreditadas posibles causas de discriminación ideológica en contra de algunos de los y las trabajadoras despedidas, entendiendo que “*los hechos quedarían asimismo encuadrados en el supuesto previsto en la ley 23.592*” sobre actos discriminatorios.

Apelada dicha resolución, nos presentamos ante esta Cámara para participar como *amicus curiae* y acompañar argumentos que desde el derecho internacional de los derechos humanos resultan útiles para la resolución de la presente causa. Como veremos, la resolución apelada es consistente con las obligaciones de derechos humanos asumidas por la República Argentina, así como con la normativa nacional aplicable y la interpretación que de ella han hecho los tribunales de justicia argentinos.

IV. LA PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO.

El derecho al trabajo y su protección se encuentra reconocido en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos y de manera explícita en nuestra legislación nacional.

En este sentido, la Constitución Nacional establece en su artículo 14 bis que: “***El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al***

*trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; **protección contra el despido arbitrario**; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial". (el destacado nos pertenece).*

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), con jerarquía constitucional por imperio del artículo 75.22 de la CN, establece en su artículo 6.1 que: *Los Estados Partes en el presente pacto **reconocen el derecho a trabajar** que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y **tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho**. (El destacado nos pertenece).*

A nivel regional, el Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sobre Derechos Económicos Sociales y Culturales, denominado Protocolo de San Salvador, ratificado por la Argentina, señala en su artículo 6 que toda persona tiene derecho al trabajo y que *“los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo”*. Mientras que el artículo 7 del mismo instrumento internacional, en lo que aquí nos interesa, señala que *“los Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular [...] d) “La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”*.

La protección del empleo es fundamental para que las personas puedan satisfacer sus necesidades por sus propios medios, y constituye, por lo tanto, una forma de garantizar la protección de los demás derechos fundamentales de la población.

En este sentido se ha expedido el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Observación General N°18, sobre el derecho al trabajo. Allí señaló que *el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.*¹⁰ El Comité agregó también que

¹⁰ Cfr. Párrafo 1 OG18 Comité DESC. Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 35° período de sesiones (2005) Observación general N° 18 El derecho al trabajo (artículo 6) E/C.12/GC/18 Disponible en

del artículo 6° se desprende la obligación del Estado de *garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta.*¹¹

Y si bien el Comité en la observación general 18 señaló que “*el derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo*” agregó que este derecho “*supone no ser obligado de alguna manera a ejercer o efectuar un trabajo y el derecho de acceso a un sistema de protección que garantice a cada trabajador su acceso a empleo. Además implica el derecho a no ser privado injustamente de empleo*”¹².

Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, máximo órgano interpretativo del ordenamiento continental en materia de derechos fundamentales, ha dejado claro que los Estados tienen obligaciones concretas y exigibles en materia de derecho al trabajo y a la estabilidad laboral. En ese punto es de especial relevancia la sentencia en el caso Lagos del Campo, en que el tribunal regional se condenó al Perú por el despido arbitrario de un trabajador.

Allí la Corte IDH entendió que había existido una vulneración al **derecho a la estabilidad laboral** como consecuencia de un despido arbitrario y aplicó el artículo 26 de la Convención Americana, la Carta de la Organización de los Estados Americanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre para la condena de Perú.

En su sentencia la Corte describió algunas de obligaciones mínimas que tiene los Estados para el resguardo del derecho a la estabilidad laboral, como la protección del trabajador contra el despido injustificado, la reparación ante un despido arbitrario -que incluye la indemnización o reinstalación- y la previsión de mecanismos efectivos de acceso a la justicia y tutela judicial efectiva.¹³

En definitiva, la Corte aclaró que “la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello

http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/C.12/GC/18&referer=http://www.un.org/en/documents/&Lang=S

¹¹ Cfr. Párrafo 4 OG18 Comité DESC.

¹² Cfr. Párrafo 6 OG18 Comité DESC.

¹³ Corte IDH, Caso Lagos del Campo v. Perú, sentencia de 31 agosto 2017, párr. 149

el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho”¹⁴

Así, el Tribunal regional entendió que los Estados deben otorgar a los trabajadores garantías suficientes para proteger su estabilidad laboral, de forma tal que **el empleador debe acreditar razones suficientes para el despido y el trabajador debe tener las posibilidades de recurrir efectivamente esa decisión.**

Pues bien, sobre la base de las definiciones del órgano de aplicación de Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales y del máximo intérprete de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conviene ahora detallar cuáles son las obligaciones que tienen los Estados para asegurarlo y si el procedimiento preventivo de crisis puede ser considerado como una de esas medidas de protección ante los despidos injustificados.

Por su parte, nuestra Corte Suprema de Justicia ha dejado claro que los trabajadores y trabajadoras son **sujetos preferente de tutela**, conforme surge del artículo 14 bis de la Constitución Nacional cuando dispone que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes” y en sintonía con los artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. En este sentido, en el caso Vizzoti la CSJN señaló que *“sostener que el trabajador es sujeto de preferente atención constitucional no es conclusión sólo impuesta por el art. 14 bis, sino por el renovado ritmo universal que representa el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994”* (el destacado nos pertenece).¹⁵ Siete días después, este temperamento fue reafirmado en el fallo “Aquino” de 2004 y a lo largo de los años en muchos más, como el caso “Pérez c/Disco” de 2009.

El desarrollo de este principio también se extendió a la consideración del trabajador como sujeto preferente de protección constitucional cuando se deben interpretar relaciones colectivas laborales, como en el caso Rossi, del año 2009, en que entendió que la protección sindical representa “una proyección del **principio protectorio del trabajo y del trabajador del artículo 14 bis**, hacia el universo de las relaciones colectivas laborales” (el destacado nos pertenece).

A su vez, no se debe olvidar que nuestra en el precedente Álvarez nuestra Corte Suprema, recuperó el análisis de Comité DESC de Naciones Unidas, señalando que *“Aun cuando*

¹⁴ Corte IDH, Caso Lagos del Campo v. Perú, sentencia de 31 agosto 2017, párr. 150

¹⁵ CSJN, caso Vizzoti, del 14 de septiembre de 2004.

*la República no ha ratificado el Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (OIT, 1982), que el mentado Comité (DESC de NU) no ha dejado de considerar que los alcances del derecho al trabajo del PIDESC son determinables a la luz del instrumento citado, al menos en cuanto "impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido así como el der echo a recursos jurídicos y de otro tipo en caso de despido improcedente."*¹⁶

Aquel Convenio 158 establece la *causalidad* como requisito para la extinción de un contrato de trabajo (art. 4to.). Y en su art. 9 establece que los organismos previstos en el art. 8 examinarán las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo. El artículo 10 establece como regla la readmisión en la empresa, ante la imposibilidad de justificar el despido. La aplicación por cierto del Convenio 158 resultan ser ineludibles para guiar una respuesta a nivel judicial, por medio de la medida cautelar aquí solicitada y también para la autoridad político administrativa, Ministerio de Trabajo.

La letra de nuestra Constitución Nacional, los tratados internacionales de derecho humanos que la integran, la jurisprudencia del máximo tribunal nacional, así como las interpretaciones realizadas por los órganos internacionales, dan cuenta de que el trabajador y su derecho al trabajo son objetos de preferente protección. Esta especial protección se expresa, por ejemplo, en la salvaguarda de condiciones dignas y equitativas de trabajo, como ordena el PIDESC, así como la protección frente al despido arbitrario de nuestro ordenamiento nacional e interamericano.

Pues bien, el procedimiento preventivo de crisis y las obligaciones que debe cumplimentar tanto el empleador como la autoridad pública, son mecanismos de resguardo concretos que apuntan a la protección del trabajador y su derecho al trabajo.

V. LAS OBLIGACIONES DE PROTECCIÓN Y EL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS COMO GARANTÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES.

El Comité de DESC señaló que “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

¹⁶ CSJN, Alvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud s/amparo”, 7 de diciembre de 2010, cons. 7mo. El destacado nos pertenece.

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”.¹⁷ Nos interesa en el caso, remarcar las obligaciones de protección que tiene el Estado argentino.

El incumplimiento de la obligación de protección, ejemplificó el Comité resultan ser aquellas situaciones en las que “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*”.¹⁸

A partir de lo señalado, nos interesa destacar que el **procedimiento preventivo de crisis, regulado en el artículo 98 de la Ley Nacional 24.013**, debe considerarse como una de las medidas de protección adecuadas, en determinadas circunstancias, contemplada por el Estado argentino destinada a garantizar el derecho al trabajo de conformidad con las obligaciones internacionales asumidas.

En dicho cuerpo legal queda explicitado, al menos en términos formales, que ese mecanismo es una herramienta idónea para una adecuada protección legal del derecho al trabajo, para determinados conflictos. El art. 98 de ley nacional de empleo señala que: “*Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15 por ciento de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10 por ciento en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo.*”

Esta deontología protectora del instituto coincide con lo expresado en el Decreto reglamentario de la ley nacional de empleo, nro. 265/02, que en sus consideraciones señaló

¹⁷ Cfr. Párrafo 22 OG 18 Comité DESC.

¹⁸ Cfr. Párrafo 35 OG 18 Comité DESC.

que “...el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013 se estableció el procedimiento preventivo de crisis de empresas que fuera reglamentado a través del Decreto N° 2072/94, regulatorio del denominado Plan para empresas en crisis. **Que atento a que la finalidad de este procedimiento es preservar el empleo, resulta necesario requerir del empleador que proponga medidas encaminadas a superar la crisis o atenuar sus efectos.**”

Este procedimiento preventivo de crisis no es opcional para el empleador sino que, muy por el contrario, resulta ser una obligación ineludible cada vez que se configuran los supuestos legales que lo habilitan, y el Estado, a través de sus órganos, en tanto medida de cumplimiento de las obligaciones internacionales, debiera asumir.

El art. 6 del decreto citado nro. 265/02 establece que: “**En los casos de suspensiones o despidos colectivos en los que se hubiere omitido el cumplimiento del procedimiento establecido en los artículos 98 y siguientes de la Ley N° 24.013 o en su caso del Decreto N° 328/88, la autoridad administrativa del trabajo intimará, previa audiencia de partes, el cese inmediato de dichas medidas, conforme las facultades previstas en el artículo 8° de la Ley N° 14.786 y sus modificatorias**”

La jurisprudencia de la Cámara Nacional del Trabajo ha definido que este procedimiento administrativo, es una obligación que tiene el empleador que decide una medida de suspensión masiva, que busca asegurar las fuentes de trabajo.

Así, ha señalado que “*el procedimiento previsto en los arts 98 y siguientes de la ley 24.013, no es en modo alguno computable como una medida de acción adoptada por la demandada para superar la crisis invocada en la contestación de demanda, sino una acción impuesta a la demandada con la intención de evitar despidos masivos*¹⁹”.

El objetivo entonces del procedimiento preventivo de crisis es la búsqueda de alternativas distintas a los despidos y suspensiones masivas, con el objeto de proteger el empleo y, por su intermedio, asegurar a los trabajadores un medio de subsistencia que les permita desarrollarse plenamente.

En este mismo sentido, la Sala X de esta Cámara sostuvo más recientemente la cualidad protectora del procedimiento preventivo de crisis, dando cuenta de su centralidad en la vigencia y garantía de los derechos de los trabajadores. Así, señaló que “en nuestro

¹⁹ CNAT, Sala IX, “Aguiar, A. y otros c/ La Internacional Empresa de Transporte de Pasajeros SA y otros/ despido”, 07.03.07.

derecho positivo, los empleadores que alegan atravesar una situación de crisis, cuando involucra a un número determinado de trabajadores, deben someterse, antes de tomar medidas, **al procedimiento preventivo de crisis, cuya finalidad es la protección del empleo e incluye, como condición de su acatamiento y vigencia, la ineficacia de toda iniciativa que la empleadora disponga sin haber previamente agotado un trámite administrativo** que, en principio, no luce irrazonable”²⁰ (el destacado nos pertenece).

Este mecanismo debe ser considerado como una de las obligaciones generales que tienen los Estados para la protección del derecho al trabajo, esto es, la de "*adoptar medidas*" –de acuerdo al artículo 1.2 del PIDESC- para la plena realización de los derechos humanos. Dichas medidas deben ser deliberadas, concretas e ir dirigidas hacia la plena realización del derecho al trabajo.²¹

El mandato legal entonces en cumplimiento de las obligaciones internacionales contraídas por el Estado argentino y el mandato constitucional del artículo 14bis de la C.N., supone que en aquellos casos en que se pudiera afectar especialmente el derecho al trabajo –como cuando se producen suspensiones o despidos masivos- sea indispensable el llevar adelante un procedimiento previo que tenga por objeto la resolución del conflicto, sin afectaciones graves del empleo.

VI. APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El respeto del principio de igualdad y prohibición de la discriminación resulta fundamental para el goce y ejercicio del derecho al trabajo. Este principio, es reconocido en casi todos los instrumentos internacionales de derechos humanos y se encuentre presente también en nuestra Constitución Nacional (cfr. artículos 16, 23, 43, 75inc 23, entre otros).

La Corte Suprema ha recordado que "*el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación, presente en la Constitución Nacional desde sus orígenes (art. 16), no ha hecho más que verse reafirmado y profundizado por el Derecho Internacional de los*

²⁰ CNAT, Sala X, "Barreto Víctor y Otros C/ Industrias Lear de Argentina S.R.L. S/ Medida Cautelar", Exp. 62024/2014, sentencia del 16 de diciembre de 2014.

²¹ Cfr. Párrafo 19 OG18 Comité DESC.

Derechos Humanos y los instrumentos de éste que, desde 1994, tienen jerarquía constitucional".²²

A su vez, la Corte Interamericana ha señalado que *“este Tribunal considera que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al jus cogens, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico”*.²³ Estos principios fundamentales, derivados de la dignidad misma de la persona humana, se extienden a todos los ámbitos de la vida²⁴, incluidas las relaciones laborales entre particulares. También nuestra Corte Suprema de Justicia ha destacado el carácter de ius cogens de estos principios.²⁵

Consecuencia de su carácter universal, el máximo tribunal ha exigido su aplicación en todo ámbito social. Así, en materia laboral, la Corte descartó “de plano” que la Ley 23.592 no fuera aplicable en las relaciones laborales solo porque no se hiciera referencia explícita a ella. En particular, señaló que nada hay en el texto ni finalidad de ley que indique que no sea aplicable; que la prohibición de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que funcionarían como 'santuarios de infracciones'; y que la ley antidiscriminación es por demás apropiada y necesaria en el ámbito laboral.²⁶

Asimismo, el máximo tribunal advirtió que la aplicación de la ley 23.592 se justifica aún más, *“ni bien se repare en que el vínculo laboral supone, regularmente, una desigualdad entre las partes, en disfavor del trabajador”*.²⁷

En posterior jurisprudencia la Corte reafirmó lo asentado en “Álvarez” y advirtió que *“la ley federal 23.592 no sólo reglamenta directamente el principio de igualdad del citado art. 16 de la Constitución Nacional [...] sino que, además, debe ser entendida como un “ejemplo” o “reflejo” de la “exigencia internacional” de realizar por parte de los*

²² CSJN, Álvarez Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo, Considerando 2°.

²³ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, sobre la Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Párrafo 101.

²⁴ Esclarecedor en este sentido resulta el voto razonado concurrente del Juez Sergio García Ramírez en la opinión Consultiva N°18 de la Corte IDH, que en el Párrafo 20 señala: “La proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que funcionarían como “santuarios de infracciones”: se reprueba en todos los casos. No importa, para este efecto, que aquélla se proyecte sobre derechos considerados primordiales, como pudieran ser los referentes a la vida, la integridad física o la libertad personal, entre otros, o sobre derechos a los que algunos asignan un rango diferente o una trascendencia distinta.” (El destacado nos pertenece)

²⁵ CSJN, Álvarez Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo, Considerando 4°.

²⁶ CSJN, Álvarez Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo, Considerando 6°.

²⁷ CSJN, Álvarez Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo, Considerando 11°

*Estados “acciones positivas tendientes a evitar la discriminación”, lo cual también alcanza a la “interpretación” que de aquélla hagan los tribunales”*²⁸

En este mismo sentido, uno de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo exige que todos los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.²⁹ Asimismo, el Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, estableció diversas responsabilidades para los Estados parte, dirigidas a prevenir y erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.³⁰ En el mismo sentido se ha pronunciado también el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT en sus recomendaciones³¹

Por su parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) de Naciones Unidas³² se ha referido expresamente al necesario respeto del principio de no discriminación en el ámbito laboral. Así, en su Observación General N° 18 referida al derecho al trabajo reafirmó que “los Estados Partes tienen la obligación fundamental de asegurar como mínimo la satisfacción de niveles esenciales de cada uno de los derechos enunciados en el Pacto. En el contexto del artículo 6, esta "obligación fundamental mínima" incluye la obligación de garantizar la no discriminación y la igualdad de protección del empleo”.³³

De lo expuesto queda claro que el principio de igualdad y no discriminación es de nodal importancia en la protección de los derechos fundamentales de todas las personas y que tiene especial interés en lo que respecta a las relaciones laborales, públicas o privadas, en las que trabajador y empleador se encuentran en una situación estructural de desigualdad.³⁴

²⁸ CSJN, Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo. Considerando 6°

²⁹ Artículo 1° del Convenio Nro. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949, ratificado por la Argentina el 24 septiembre 1956

³⁰ Cfr. Artículos 1, 2 y 3 del Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de 1958. Ratificado por la Argentina el 18 junio 1968

³¹ Recopilación de Decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT”, edición revisada, año 2006.

³² El Comité DESC de Naciones Unidas es el órgano de expertos independientes encargado de supervisar el cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) de los Estados parte, siendo el intérprete autorizado de su texto. Dichas interpretaciones se publican en forma de Observaciones Generales temáticas.

³³ Comité DESC, Observación General N°18, El derecho al Trabajo (35° período de sesiones, 1999), párrafo 31.

³⁴ CSJN, Álvarez Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo, Considerando 11°

Ahora bien, la preeminencia de los principios de igualdad y no discriminación, tienen algunas consecuencias concretas a la hora de adoptar medidas para asegurar derechos y resolver conflictos ante la justicia. Es que los tribunales de justicia en la Argentina se encuentran obligados a asumir una actitud que se haga cargo de las desigualdades de hecho que existen entre las partes en conflicto, aplicando una serie de criterios interpretativos que apunten a la consecución de la Justicia.

Como VS sabe, expresión de estos principios es el principio específico de *in dubio pro operario*, propio del Derecho Laboral y consecuencia del espíritu protector de esta rama del Derecho, que dispone que la duda del tribunal debe operar siempre a favor de la protección de los derechos de los trabajadores. Además de que se trata de un principio general del Derecho Laboral en perfecta sintonía con la inspiración protectora del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, la Ley 20744 de Contrato de Trabajo explicita esta garantía en su artículo noveno. Por su parte, nuestra Corte Suprema de Justicia también tiene dicho desde temprano que tiene categoría constitucional el principio de hermenéutica jurídica *in dubio pro justitia sociales*, en virtud del cual “las leyes deben ser interpretadas a favor de quienes al serles aplicadas con este sentido consiguen o tienden a alcanzar el ‘bienestar’, esto es, las condiciones de vida mediante las cuales es posible a la persona humana desarrollarse conforme a su excelsa dignidad”.³⁵ En precedentes jurisprudenciales más cercanos, la Corte Suprema ha seguido indagando en los principios interpretativos, dando cuenta de la importancia del **principio de progresividad y pro hómine**.³⁶

A estos principios interpretativos propios del derecho laboral y el derecho internacional de los derechos humanos, se debe agregar las **exigencias procesales del derecho antidiscriminatorio**. El principio de igualdad y no discriminación **exige la implementación de medidas que, en el proceso, permitan atenuar las condiciones de desigualdad estructural** entre las partes.

Así lo ha exigido desde temprano la Corte Interamericana de Derechos Humanos, señalando que “*el proceso debe reconocer y resolver los factores de desigualdad real de quienes son llevados ante la justicia [...]. La presencia de condiciones de desigualdad*

³⁵ CSJN. “Recurso de hecho deducido por el recurrente en la causa Berçaitz, Miguel Ángel s/ jubilación”, 13 de setiembre de 1974. Reafirmado entre otros, en: Madorrán, Marta Cristina c Administración Nacional de Aduanas s reincorporación. 2007 Cons. 6°.

³⁶ CSJN, Álvarez Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo, Considerando 6°

*real obliga a adoptar medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias [...]. Si no existieran esos medios de compensación [...] difícilmente se podría decir que quienes se encuentran en condiciones de desventaja disfrutan de un verdadero acceso a la justicia y se benefician de un debido proceso legal en condiciones de igualdad”.*³⁷

De esta forma, la obligación de procurar la igualdad de acceso a la justicia a partes en una situación de desigualdad real, como el empleador y sus trabajadores, exige medidas positivas y concretas. En este sentido, es jurisprudencia de nuestra Corte Suprema que, ante casos de discriminación, existe una inversión de la carga de la prueba a favor de quien alega haber sido objeto de un acto discriminatorio. En el ya citado caso Pellicori la CSJN señaló que los **estándares internacionales del principio de igualdad y prohibición de la discriminación se proyectan en el régimen probatorio** de la ley 23.592 cuando se discute el motivo real de un acto tildado de discriminatorio.

De esta forma, dice el máximo tribunal nacional, se reduce el grado de convicción que, respecto de la existencia del motivo discriminatorio, debe generar la prueba que recae sobre quien invoca ser víctima de dicho acto y se “modula” la distribución de la carga de la prueba y la medida en que ésta pesa sobre el demandado al que se imputa la responsabilidad por el mencionado acto.³⁸ En definitiva, la Corte nos dice que *“resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo [discriminatorio], 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 éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación”*.³⁹

Así las cosas, **acreditado prima facie el motivo discriminatorio** del despido, es el empleador el que carga con la responsabilidad de probar que su despido no se encuentra motivado por una razón discriminatoria -en este caso, afinidad ideológica de algunos de los trabajadores despedidos.

³⁷ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-16/99“El derecho a la información sobre la asistencia consular en el marco de las garantías del debido proceso legal”, del 1 de octubre de 1999, Párr. 120.

³⁸ Cfr. CSJN, Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo. Considerando 5°

³⁹ CSJN, Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo. Considerando 11°

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha advertido que ante este tipo de actos discriminatorios, “puede resultar a menudo difícil, si no imposible, que un trabajador aporte la prueba de que una medida de la que ha sido víctima constituye un caso de discriminación antisindical”⁴⁰, requiriéndose medidas procesales de este tipo, que modulen la carga de la prueba.

En definitiva, mientras que el derecho antidiscriminatorio nos exige que el Estado acredite fehacientemente que su proceder no se basa en motivos discriminatorios, los principios interpretativos de pro operario, pro justitia socialis y pro hómine –todos ellos aceptados ampliamente por la máxima jurisprudencia nacional- ordenan que la solución que se adopte sea conducente con los imperativos de igualdad y no discriminación, protegiendo al trabajador y asegurando que la decisión judicial proteja de mejor forma los derechos de la persona humana.

En el caso de marras, se alega que una gran parte de los trabajadores despedidos han sido víctimas de prácticas discriminatorias, toda vez que los propios directivos de la empresa han expresado su intención de realizar una “limpieza ideológica”, aduciendo que la empresa estaría llena de “militantes”. En este punto, aunque desde la empresa se argumenta que los despedidos son de “más de 5” sindicatos, lo cierto es que, de los 354 despidos, 120 no tenían afiliación sindical formal y 226 se encontraban afiliados a solo dos sindicatos: SIPREBA y SITRAPREN. Estos son dos sindicatos que han mantenido una serie de conflictos con la actual administración de Télam y, en general, con la dirección del Sistema Federal de Medios y Contenidos Públicos.

VII. LA REINCORPORACIÓN COMO MEDIDA DE REPARACIÓN ADECUADA.

Cuando estamos frente a un despido discriminatorio o ilegal la reincorporación en el puesto de trabajo constituye la reparación adecuada y coherente con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos y en particular con aquellas que ordenan la protección del derecho al trabajo.

Es jurisprudencia de la Corte Interamericana –y de nuestra Corte Suprema- que todo daño ocasionado debe ser reparado integralmente. En el caso del Tribunal Constitucional del Perú, la Corte IDH resumió en un párrafo el principio que la acompañaría hasta hoy y que

⁴⁰ Recopilación de Decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT”, edición revisada, año 2006. Párrafo 819

fue reproducido en los precedentes Baena y Huilca Tecse⁴¹. Señaló en dicha ocasión que “*la reparación del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional requiere la plena restitución (restitutio in integrum), lo que consiste en el restablecimiento de la situación anterior, y la reparación de las consecuencias que la infracción produjo, así como el pago de una indemnización como compensación por los daños ocasionados*”.⁴² En los casos de despidos discriminatorios, la plena restitución, la restitutio in integrum, se alcanza con la reinstalación del trabajador injustamente despedido y el pago de la indemnización correspondiente.

Asimismo, el Comité DESC ha sostenido este mismo criterio, en cuanto a que se debe asegurar una reparación adecuada para los trabajadores cuyos derechos son transgredidos. 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.**⁴³

Pues bien, recuperando las decisiones de la Corte IDH, en consonancia con el artículo 14 bis de la Constitución, el Máximo Tribunal nos señala que “*que la reinstalación, por lo demás, guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación (restitutio in integrum) de los daños irrogados, vgr., por un despido*”.⁴⁴

Sigue el razonamiento de la Corte sobre la importancia de la reinstalación del trabajador despedido discriminatoriamente, afirmando que “*el objetivo primario de las reparaciones (remedies) en materia de derechos humanos, es preciso destacarlo, debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación; esta última sólo*

⁴¹ Cfr. Corte IDH. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá Sentencia de 2 de febrero de 2001 (Fondo, Reparaciones y Costas) Párr. 202 y Corte IDH. Caso Huilca Tecse Vs. Perú Sentencia de 3 de marzo de 2005 (Fondo, Reparaciones y Costas) Párr. 88

⁴² Corte IDH, Caso del Tribunal Constitucional Vs. Perú Sentencia de 31 de enero de 2001 (Fondo, Reparaciones y Costas) Párrafo 119

⁴³ Comité DESC, Observación General N°18, El derecho al Trabajo (35° período de sesiones, 1999), párrafo 48

⁴⁴ CSJN, Álvarez Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo, Considerando 8°. Ver también: CSJN, Madorrán, Marta Cristina c Administración Nacional de Aduanas s reincorporación. 2007 Considerando 8°.

*proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado”.*⁴⁵

Para la efectiva protección del derecho al trabajo y como garantía frente a las acciones que implica actos de discriminación, los tribunales deben adoptar medidas que reparen las situaciones como las descritas, En este sentido, la reincorporación cautelar de los trabajadores despedidos accionantes se presenta como la solución idónea y conforme con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos asumidas por la Argentina.

VIII. LA AFECTACIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL, LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y EL DERECHO A LA INFORMACIÓN.

En el caso de marras no sólo está en juego la vigencia y protección de los derechos de cada uno de los y las trabajadoras despedidas, sino que tiene una relevancia colectiva a nivel nacional, en tanto los derechos a la libertad de expresión, el derecho a la información y la diversidad cultural se ven amenazados por los despidos ordenados por la empresa estatal.

En efecto, los más de treientos despidos en la agencia de noticias estatal tienen un profundo impacto en materia de libertad de expresión y derecho a la comunicación, así como en la protección y promoción de la diversidad de expresiones culturales en la Argentina. De acuerdo con la información disponible, desde la notificación de los despidos Télam dejó de publicar, atendiendo al promedio de trabajo del año 2017: 15.324 cables informativos, 2.025 informes de video, 1.125 boletines de radio, 12.000.000 de unidades fotográficas en el archivo fotográfico están indisponibles.⁴⁶

Más allá de esta falta de actividad generalizada como consecuencia del conflicto desatado por la dirección de la empresa, al momento de entrar a analizar cómo se conforman los despidos se vislumbra que estos tienen un efecto que se expresa no solo en un que la generación de contenidos de la Agencia será reducida, sino que será cada vez menos heterogénea y plural.

⁴⁵ CSJN, Álvarez Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo, Considerando 8°

⁴⁶ Página12, Ampliaron la denuncia contra el directorio de Télam, 11 agosto 2018, <https://www.pagina12.com.ar/134617-ampliaron-la-denuncia-contra-el-directorio-de-telam>

La Agencia de noticias Télam luego de la “reestructuración general” promovida por la dirección del Sistema Federal de Medios Públicos, será una agencia centralizada, menos plural y con menos generación de contenidos de carácter federal.

En este sentido, un elemento de especial preocupación se refiere al cierre o desmantelamiento de las corresponsalías que la Agencia mantenía en cada una de las 23 provincias del país. El despliegue federal de la Agencia es uno de sus mayores activos, material y simbólico. Su presencia en todas las provincias del país permite que exista un flujo de noticias locales amplio y diverso, que aportan una mayor diversidad y pluralidad en la información que circula en los medios de comunicación masivos y, por tanto, a la que las personas pueden acceder.

Con las corresponsalías en todas las provincias el Estado se hace cargo de la diversidad geográfica y cultural de la Argentina, permitiendo que las distintas expresiones y cuestiones de interés locales puedan ser parte del flujo de información que las personas tienen a su alcance, independiente de donde se encuentren.

La centralización geográfica de la producción de contenidos e informaciones en los lugares sede de los principales grupos de medios de comunicación es un importante problema en materia de derecho a la información y diversidad cultural. Ejemplos contundentes de esta afirmación son Buenos Aires en Argentina, Sao Pablo y Río de Janeiro en Brasil y Santiago en Chile. Este impacto también debilita el espacio público y empobrece la disposición de distintas versiones sobre lo real por parte de las audiencias/lectores, condenando a una subrepresentación a vastos sectores que habitan en el “interior”.⁴⁷

En este sentido, la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, ha reconocido la especial situación en la que se encuentran aquellos colectivos que tienen menos posibilidades de acceder a los medios de comunicación. Así, ha dicho que *“las personas que integran los grupos sociales tradicionalmente marginados, discriminados o que se encuentran en estado de indefensión, son sistemáticamente excluidas, por diversas razones, del debate público. Estos grupos no tienen canales institucionales o privados para ejercer en serio y de manera vigorosa y permanente su derecho a expresar públicamente sus ideas y opiniones*

⁴⁷ Becerra, Martín. Surfear la concentración, 30 de noviembre de 2016, disponible en <https://martinbecerra.wordpress.com/2016/11/30/surfear-la-concentracion/>

*o para informarse sobre los asuntos que los afectan. Este proceso de exclusión ha privado también a las sociedades de conocer los intereses, las necesidades y propuestas de quienes no han tenido la oportunidad de acceder, en igualdad de condiciones, al debate democrático. El efecto de este fenómeno de exclusión es similar al efecto que produce la censura: el silencio”.*⁴⁸

La Relatoría ha destacado que “*los Estados tienen la obligación de garantizar, proteger y promover el derecho a la libertad de expresión en condiciones de igualdad y sin discriminación, así como el derecho de la sociedad a conocer todo tipo de informaciones e ideas*”.⁴⁹

Pues bien, el despliegue federal de la Agencia permite contrarrestar las tendencias de centralización y homogenización de la información y producción de contenidos, habilitando la participación de distintos sectores de la sociedad, de diversas geografías, pareceres sociales y expresiones culturales, que sin la presencia de una agencia estatal guiada por el interés público, difícilmente podrían tener ese lugar y circulación.

Sin embargo, de las 27 corresponsalías que la Agencia tenía a nivel federal⁵⁰, 19 fueron profundamente afectadas por el plan de “reestructuración” implementado por la empresa. De 75 corresponsales a lo largo de todo el país, incluidos periodistas, fotógrafos y administrativos, la Agencia despidió a 44.

Como consecuencia de los despidos, las oficinas que funcionaban en las ciudades de Formosa, Posadas, Rawson, Resistencia, Viedma y Catamarca fueron cerradas. De esta forma, las provincias de Catamarca, Chaco, Misiones, Formosa y el Chubut ya no cuentan con corresponsalías.

Además, otras 13 corresponsalías - Bahía Blanca, Bariloche, Jujuy, La Rioja, Mar del Plata, Río Gallegos, Salta, San Juan, Santa Fe, Santa Rosa, Santiago del Estero, Tucumán y Ushuaia- fueron desarticuladas y quedaron prácticamente paralizadas. Todas estas

⁴⁸ Relatoría Especial para la Libertad de Expresión, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “Una Agenda hemisférica para la defensa de la libertad de expresión”, 2009, párr. 101

⁴⁹ Relatoría Especial para la Libertad de Expresión, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Marco jurídico interamericano sobre el derecho a la libertad de expresión, 2009, párr. 224.

⁵⁰ Bahía Blanca (Buenos Aires), Bariloche (Río Negro), Catamarca (Catamarca), Córdoba (Córdoba), Corrientes (Corrientes), Formosa (Formosa), Jujuy (Jujuy), La Plata (Buenos Aires), La Rioja (La Rioja), Mar del Plata (Buenos Aires), Mendoza (Mendoza), Neuquén (Neuquén), Paraná (Entre Ríos), Posadas (Misiones), Rawson (Chubut), Resistencia (Chaco), Rosario (Santa Fe), Río Gallegos (Santa Cruz), Salta (Salta), San Juan (San Juan), San Luis (San Luis), Santa Fe (Santa Fe), Santa Rosa (La Pampa), Santiago del Estero (Santiago del Estero), Tucumán (Tucumán), Ushuaia (Tierra del Fuego) y Viedma (Río Negro).

corresponsalías provinciales quedaron integradas por una sola persona, que en algunos casos se trata de personal administrativo no periodístico.

Así, surgen situaciones como la de la provincia de Río Negro, donde luego del cierre de la corresponsalía de Viedma, en Bariloche solo se mantuvo a un fotógrafo.

Atiéndase, además, la situación en la que quedan las provincias del norte de nuestro país. Al tiempo que la Agencia cerró las oficinas en las provincias de Catamarca, Chaco, Misiones y Formosa, las corresponsalías de Santiago del Estero, Salta, Jujuy y Tucumán quedan con una sola persona “cubriendo”. Sólo en la provincia de Corrientes habrá dos representantes de Télam.

Este contexto en la que se reducen las fuentes de consulta y provisión de información es una cuestión que puede afectar el contenido y alcance del derecho a la libertad de expresión y el derecho a la información. Esta preocupante situación tiene como principal consecuencia la re-centralización de la producción de información en los grandes centros urbanos como el gran Buenos Aires y Córdoba, al tiempo que se invisibilizan las realidades del resto de las provincias del país.

Télam, como parte del Sistema Federal de Medios y Contenidos Públicos, desempeña un papel central en el aseguramiento de condiciones de diversidad y pluralidad de la información periodística y cultural que circula a nivel nacional.

Así como Radio Nacional o la Televisión Pública Argentina, el alcance y desarrollo federal de las tareas de la Agencia Télam es fundamental en tanto permite la participación de distintos y diversos sectores sociales en la generación de las noticias, asegurando un abanico amplio de información, de carácter federal y plural.

En este punto es conveniente recordar que la Convención de Unesco sobre Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, ratificada por Argentina en el año 2007, aclara que *“la diversidad cultural se manifiesta no sólo en las diversas formas que se expresa, enriquece y transmite patrimonio cultural de la humanidad mediante la variedad de expresiones culturales, sino también a través de distintos modos de creación artística, producción, difusión, distribución y disfrute de las expresiones culturales, cualesquiera que sean los medios y tecnologías utilizados”* (art. 4.1). Mientras, en su preámbulo, la Convención explica que *“las actividades, los bienes y los servicios culturales son de índole a la vez económica y cultural, porque son portadores de*

identidades, valores y significados, y por consiguiente no deben tratarse como si sólo tuvieran un valor comercial”.

El debilitamiento del despliegue federal de la Télam tiene efectos concretos en la pluralidad de información generada por la Agencia que, a su vez, tiene impacto sobre la información que el resto de los medios de comunicación, públicos, privados, comunitarios, nacionales y regionales, tienen a disposición para generar contenidos plurales y federales.

En este punto hay que recordar que la información generada por la Agencia Télam es una fuente de referencia central para los medios de comunicación de la Argentina, cuya vigencia para el resguardo de los derechos humanos ha sido ratificada por la jurisprudencia, en aplicación de la doctrina Campillay.

El cierre y paralización de corresponsalías a nivel federal implica que los hechos social y culturalmente relevantes para las provincias afectadas dejen de estar disponibles para su utilización por parte de agencias y medios de comunicación, así como por los propios usuarios de dichos medios.

IX. PETITORIO

Esperando que nuestro aporte pueda contribuir a una justa resolución del caso a V.E. solicitamos:

1. Se tenga al Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) como Amicus Curiae en esta causa;
2. Se tengan en cuenta los fundamentos de derecho expuestos en el presente documento y se resuelva en consecuencia.

Proveer de conformidad que,

Será Justicia