



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Año de la Grandeza Argentina

Nota

Número:

Referencia: Recurso de reconsideración

A: Ariel Julian Pereda (DN#INTA),

Con Copia A: Analia Iglesias (CIRN#INTA),

De mi mayor consideración:

Al Señor

Director Nacional del INTA

Dr. Ariel Pereda

S _____ / _____ **D**

Objeto: Interpone Recurso de Reconsideración con Jerárquico en Subsidio.

Referencia: DI-2025-865-APN-DN#INTA

Frases clave: Violación de la estabilidad del empleado público. Nulidad por error, inexistencia del derecho y

desviación de poder. Desprotección y discriminación contra discapacitados. Moobing para recortar la planta de personal.

Síntesis: Solicita se declare nula la disposición de mi cese como agente del INTA, dado que la misma se basa en una tergiversación del dictamen de la Junta Médica del Ministerio de Salud. Mientras ésta se expide solo por la prolongación de una licencia de largo tratamiento, la Gerencia de Salud INTA lo disfraza de una declaración de inhabilidad laboral absoluta para justificar mi cese, desviando poder. La disposición de mi baja tampoco se basa en derecho aplicable porque siendo discapacitado certificado, mi despido por este motivo sería violatorio de tratados internacionales protectores de las personas con capacidades diferentes, discriminatorio y contrario incluso al convenio colectivo de trabajo aplicable. Asimismo, el accionar de los agentes de la administración que implementan esta operación se caracteriza como mobbing generando responsabilidades civiles (daños y perjuicios) y penales (lesiones graves y abandono de persona) a quienes las llevan adelante.

In fraudem vero, qui salvis verbis

legis sententiam eius circumvenit.

(Obra en fraude de ley quien, salvando sus palabras, tergiversa su sentido)

De mi mayor consideración:

Quien suscribe, Juan Carlos de Souza (LE 16534, DNI 23341231), al Señor Presidente del INTA como mejor proceda respetuosamente digo:

1. Objeto.

Que vengo por este acto en tiempo y forma vengo a interponer recurso de reconsideración con jerárquico en subsidio (artículos 84 y 88 del decreto 1759/1972) contra la disposición administrativa de la referencia, solicitando se declare nula de nulidad absoluta. Asimismo, hago reserva de todas las instancias judiciales en el fuero contencioso administrativo, como también de acciones civiles y penales que me corresponden.

1. Relación sucinta de los hechos.

Soy Ingeniero Agrónomo, M. Sc. en Producción Vegetal (Suma Cum Laude), especializado en Epidemiología y Patología Vegetal. Ingreso al INTA por Concurso Nacional, como becario de iniciación en octubre 2002 a INTA EEA Paraná, Entre Ríos, LE 16534. Mi situación pasa a ser de la planta permanente el 1 de julio de 2007, en la categoría P0623, adquiriendo la estabilidad del artículo 14 bis de la Constitución Nacional y la Ley Marco del Empleo Público 25164. Actualmente presto servicios en el Instituto de Recursos Biológicos del CIRN INTA-Castelar.

A mi ingreso como becario a INTA, me hicieron los exámenes pre-ocupacionales, no apareciendo ninguna de las patologías visuales y psicológicas que surgieron después de mi incorporación, consistentes en una queratitis vírica numular bilateral, presión ocular y un trastorno de depresión mayor, en remisión, según consta en el Certificado Único de Discapacidad Nro. ARR-02-00023341231-20231110-20331110-CHU-176.

1. Tergiversación, error, derecho aplicable y desviación de poder.

En mayo del año 2022 se me concede Licencia por Largo Tratamiento en razón de un cuadro de agravamiento de la queratitis vírica numular bilateral. Según el inciso C del artículo 10 del decreto 3413/1979, tengo un plazo máximo de goce de esa licencia hasta mayo del año 2026 en total. En este goce, tengo derecho a percibir la totalidad de la remuneración hasta mayo del 2024, la mitad de la remuneración hasta mayo del 2025, y un año más sin goce de haberes hasta mayo del 2026.

La competencia para dictaminar la extensión de la licencia por largo tratamiento es de la Junta Médica del Ministerio de Salud, atento a lo establecido por el inciso E del artículo 10 del decreto 3413/1979, como del inciso A artículo 145 del decreto 214/2006. En esa inteligencia, mi expediente de licencia por largo tratamiento fue elevado precisamente en mayo de 2025 para que dicha Junta acuerde (o no) la renovación por un año más de mi licencia por largo tratamiento. Lo que la Junta Médica avala, junto con una nueva adecuación de tareas en el trabajo, como en las sucesivas Juntas médicas anteriores, para su renovación, indicando textualmente.

“se indica continuar con licencia de largo tratamiento”. (Resaltados nuestros)

En otras palabras, da pase para un año más de licencia. Continuar con la licencia. Pero este dictamen de la Junta Médica es tergiversado por la Gerencia de Salud que le da un alcance totalmente opuesto. Así señaló:

Se realizó el 14 de mayo 2025 Junta Médica en el Ministerio de Salud de la Nación, quien determinó: “No se encuentra en condiciones de desarrollar sus tareas laborales habituales”. El presente informe se eleva para inicio trámite de

desvinculación laboral por razones de salud incapacitante en los términos de los Art. 42 inc. E del anexo de la Ley 25.164, Art. 38 inc. D y el Art. 134 inciso D párrafo 4to del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, Decreto 214/2006 (Resaltados nuestro)

La Junta Medica dijo licencia. La Gerencia de Salud la hizo decir desvinculación laboral.

Enuncia el artículo 2 del Código Civil y Comercial de la Nación que la ley:

...debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento.
(Resaltados nuestros)

La disposición que impugnamos se nutre en su fundamentación de una aplicación sesgada, segmentada, capciosa y farisea tanto del inciso E del artículo 42 de la ley 25.164, como del artículo 38 inc. D y del artículo 134 inciso D párrafo 4to del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, Decreto 214/2006. Esto porque, lo que ni la Gerencia de Salud ni la Gerencia de Asuntos Jurídicos del INTA leen coherentemente al decreto 214/2006. Así se cita el inciso D cuarto párrafo del Decreto 214/2006...pero se omite maliciosamente dar cuenta del inciso C del mismo artículo que dice:

Inciso c) Incapacidad. Cuando se compruebe que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera acordado licencia, con arreglo a lo previsto en materia de afectaciones o lesiones de largo tratamiento y accidentes de trabajo, son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, los agentes afectados serán reconocidos por una junta médica del MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE, que determinará el grado de capacidad laborativa de los mismos, aconsejando en su caso el tipo de funciones que podrán desempeñar, como así también el horario a cumplir, que no podrá ser inferior a CUATRO (4) horas diarias. En caso de que la incapacidad dictaminada sea total, se aplicarán las leyes de seguridad social.
(Resaltados nuestros)

El grado de incapacidad laborativa total tanto para la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557 en su artículo 8, como para la Ley del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones 24.241 es del 66%. Nos preguntamos: **¿en qué parte del informe de la Junta Médica está ese número o grado de incapacidad?** Dejarme sin trabajo sin indicar ese

porcentaje, implica privarme de la prestación de carácter alimentaria. Arrojándome a la incertidumbre de iniciar un trámite jubilatorio por invalidez donde, está vez, la Junta Médica informará mi grado de incapacidad. Y si éste no llegara a alcanzar el 66%, quedo en la calle sin sustento y con problemas para mantener la obra social indispensable para los tratamientos médicos que debo hacer. Esto es abandono de persona.

Tampoco hay un aconsejamiento de funciones que podría yo desarrollar. Y si la Gerencia de Salud interpreta, a pesar de no tener competencia para hacerlo, que mi incapacidad es total, **debería haber previsto lo pertinente para la aplicación de las leyes de la seguridad social para jubilarme por invalidez. No lo hace.**

Este proceder avieso de la Gerencia de Salud haciendo decir a la Junta Médica lo que nunca dijo para realizar algo que la Junta Médica no pretendía que se haga, vicia al acto administrativo (la disposición de la Dirección Nacional de mi despido) que se fundamenta en aquel. Lo vicia ya que no cuenta con los requisitos de la ley 19.549 –LPA- de que la voluntad de la administración no incurra en error, artículo 7 inciso A. **Y acá el Director Nacional comete un error (inducido por el informe de la Gerencia de Salud falaz ideológicamente) de creer de que puede disponer el cese de una relación laboral, que continúa gozando de la estabilidad del empleado público del 14 bis CN, sobre la base de un informe que simplemente extendió una licencia.** Por lo que el acto deviene en nulo por aplicación del artículo 14 inciso A apartado (ii) de la LPA.

Tampoco el acto administrativo se sustenta en el derecho aplicable (artículo 7 inciso b) que era en este caso era el Régimen de Licencias de la Administración Pública Nacional, Decreto 3413/1979, artículo 10 inciso C, y el Decreto 214/2006 en su artículo 134 **pero en su inciso C (NO el D cuarto párrafo).** Ante un objeto que no es conforme a Derecho por aplicación del apartado (iii) del inciso B del artículo 14 LPA, el acto también queda fulminado con la nulidad.

1. Vulneración de los derechos de personas con discapacidad.

Habiéndoseme concedido en mayo de 2023 la licencia por largo tratamiento, continué laborando en las actividades acordes a las adecuaciones sugeridas por las sucesivas Juntas médicas, previstas y descritas, que estaban en sucesivos cronogramas de actividades que se consensuaron con la jefa de grupo (Biodiversidad y Gestión Ambiental) y se elevaron a Silvina Lewis (Directora del Instituto de Recursos Biológicos (IRB) del Centro de Investigaciones y Recursos Naturales (CIRN) del INTA). Mis tareas consistían en la realización, confección y actualización del Calendario ambiental, la estructuración, armado y dictado talleres y cursos para docentes, estudiantes y público en general, presenciales y on-line sobre Educación ambiental, Biodiversidad, Arte y naturaleza. Asimismo, entre mis labores también efectuaba edición y escritura de un manual de educación ambiental sobre biodiversidad de aves, ilustraciones para diversas propuestas editoriales y educativas del grupo de trabajo y del Jardín Botánico Arturo E. Ragonesse del CIRN - INTA Castelar y asistía a varias de las reuniones de trabajo, solo por nombrar algunas de las tareas que desempeñaba.

Para el año 2023, se me había otorgado el Certificado Único de Discapacidad (CUD) artículo 3 de la Ley 22.431 del Sistema de Protección Integral de los Discapacitado. Esto de ningún modo interrumpió mis actividades laborales, cuya asignación se enmarcaban, dado mi discapacidad ahora certificada, en el artículo 123 del decreto 214/2006 que dice:

Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 22.431 y modificatorias. (Resaltados nuestros)

Las tareas que se me habían asignado son perfectamente realizables para mi persona, ahora acreditadamente discapacitada luego de la obtención del CUD. Y de hecho, las venía realizando con eficacia, eficiencia y entusiasmo. En mi caso particular, las tareas que me habían encomendado hacer no era sino una corporeización de lo previsto por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptado por la ley 26.378. Un instrumento de jerarquía superior a la ley que en sus artículos 27 que establece el derecho al trabajo de las personas con discapacidad *"incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo"*, que en su inciso A prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad garantizando la *"continuidad en el empleo"*, del inciso B que consagra la *"protección contra el acoso"* y del inciso G que insta *"emplear a personas con discapacidad en el sector público"*.

Téngase en cuenta que este tratado forma parte del bloque normativo de cumplimiento directo en nuestra Nación, dado la preeminencia de la doctrina monista consagrada en el precedente Ekmekdjian, Miguel Angel c/ Sofovich, Gerardo y otros. El fallo establece que:

Cuando la Nación ratifica un tratado que firmó con otro Estado, se obliga internacionalmente a que sus órganos administrativos y jurisdiccionales lo apliquen a los supuestos que ese tratado contemple, siempre que contenga descripciones lo suficientemente concretas de tales supuestos de hecho que hagan posible su aplicación inmediata. (FALLOS:315:1492)

Ante mi discapacidad, el asegurarme el trabajo respetándose mi estabilidad de empleado público y, en este

temperamento, asignarme una tarea que yo pueda realizar, era una cuestión de aplicación inmediata. **Y, de hecho, así se hizo.** La protección como discapacitado, para con mi posibilidad de trabajar, tuvo una operatividad inmediata. En el mismo fallo dijo nuestro Máximo Tribunal:

Una norma es operativa cuando está dirigida a una situación de la realidad en la que puede operar inmediatamente, sin necesidad de instituciones que deba establecer el Congreso. (FALLOS:315:1492)

En cumplimiento y acatamiento constitucional y convencional, yo como discapacitado ya formalizado a través del CUD, venía desarrollando una tarea en el INTA compatible con mis capacidades especiales y dispuestas por la Directora de mi lugar de trabajo (IRB, CIRN – INTA Castelar). Pero todo arbitraría y discriminatoriamente se truncó el día 28 de marzo 2025 a las 11h cuando me llama la Dra. Marcela Alejandra Medori y Rodrigo Becerra, diciéndome que me iban a hacer un retiro por invalidez. Yo estaba saliendo de mi consulta mensual con mi psiquiatra, y les manifesté que me encontraba laborando, cumpliendo un cronograma de actividades específico que me había dado mi empleador. Inmediatamente empezó la presión. Textualmente la Dra. Marcela Alejandra Medori me dijo “*Acepta, te re conviene, les van a pagar un montón de guita, mucha, mucha guita*”.

Yo no quiero “mucha guita”. Yo quiero seguir trabajando en las tareas que me fueron asignadas y que son acordes a mis capacidades especiales y diferentes. Por lo que no puedo sino considerar la acción de la Gerencia de Salud del INTA como discriminatorias y de mobbing.

1. Discriminación y Mobbing.

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, adoptado por la ley 25.280 en su artículo I, inciso 2, apartado A, entiende que la discriminación contra las personas con discapacidad significa:

toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales. (Resaltados nuestros)

El despido al que me someten por motivo de mi incapacidad acreditada con el CUD es discriminatorio.

La insistencia que vengo padeciendo para que deje de laborar en la institución, y que ahora viene impuesto *manu militari* en esta disposición que impugno, sistémicamente constituyen mobbing contra mi persona. Algo que, en tiempos donde la Meca y Jerusalén es el desguace de materia y capacidades el INTA, vengo padeciendo no solo yo sino todo el personal. Y en donde la Gerencia de Salud por acción, y la Gerencia de Jurídicos por omisión, están prestos a constituirse en brazos ejecutores.

Se entiende por mobbing a:

....todo acoso, ataque moral, maltrato psicológico, humillación y toda acción u omisión que en forma directa o indirecta atente contra la dignidad, integridad física o psíquica, moral o social de un trabajador; intentando con la utilización del vocablo abarcar toda modalidad psicológicamente agresiva y denigrante dirigida al obrero, tendiente a su exclusión de la empresa, hecho éste por el cual, algunos autores lo denominan "psico-terror". Dicho de otro modo, el acoso moral se traduce como la amenaza mayoritariamente encubierta, la humillación y/o el hostigamiento en forma constante o repetida y prolongada que padece un trabajador en ejercicio de su función, durante su jornada laboral[1]

El Plan Estratégico Institucional (2015-2030), desarrollado participativa y federalmente por INTA, incorporado a su gobernanza, los actores de la sociedad civil con son usuarios de los servicios del INTA, fijaba su dotación de personal óptima en 7135 agentes. Nunca se alcanzó ese número. Hoy debemos quedar 5800 y a la baja. Sin ningún criterio productivo y estratégico, se achica todos los días la planta de técnicos que al Estado le ha costado décadas formar. Sin ningún problema presupuestario, ya que el INTA utiliza la mitad de los recursos que son de su jurisdicción, cediendo la otra mitad a la Administración Central. Vivimos con la mitad de lo que nos corresponde.

En ese programa político actual de achique que no responde ni emergencias presupuestarias ni a las necesidades de investigación y desarrollo e innovación, se ha desatado un clima de “caza de brujas” contra todo el personal del INTA. Para forzarlo a acogerse a los retiros que se ofrecen. O despedirlos con cualquier excusa. Con controles policíacos, intimaciones a jubilarse, confección de listas negras entre otros artilugios. En esa lógica de presión, se inscribe como una ejecutora más la Gerencia de Salud, a través del mobbing que pone bajo sospecha a cualquier agente que esté en uso de licencia médica. Y cuando no se consigue demostrar que está afuera de la ley, como en mi caso, directamente se le impone antijurídicamente la cesantía.

El artículo 124 del decreto 214/2006 propone la erradicación de la violencia laboral. Así, la Administración y los trabajadores reconocen que la violencia laboral malogra el principio de no discriminación. Donde violencia laboral es:

toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. (...)

(Resaltados nuestros)

El mobbing del que vengo siendo víctima está ejecutado desde la misma oficina que debería estar velando por mi salud. En vez de eso, la socava provocándome una angustia permanente por la discriminación que sufro y la amenaza de quedar sin empleo en la institución donde he trabajado por 25 años, incluyendo mi etapa como becario.

En su presión persecutoria permanente sobre mí y sobre el personal, la Gerencia de Salud (paradójicamente llamada de “salud, seguridad y clima organizacional”) configura una verdadera agencia de mobbing que, en mi caso, afecta mi equilibrio psicofísico, teniendo yo un antecedente de depresión, y sabiendo ésto la mencionada gerencia. Hoy son muchos los agentes de INTA que están siendo sometidos a este comportamiento que, por su alcance, podría quedar incursa en el delito de lesiones graves o gravísimas por las consecuencias que deje en la salud de quienes lo padecen. Así, la disposición de mi despido bajo el manto de aplicar segmentada, descontextualizada y maliciosamente dos incisos aislados de la 25.164 y de la 214/2006, se suma a las acciones que persiguen encubiertamente el fin de achicar la planta de personal del INTA. Desviación de poder con alcance de extorsión.

La Cámara Nacional del Trabajo engloba dentro del mobbing a las acciones que degradan en ambiente de trabajo. De este modo ha dicho que el:

....acoso moral laboral o mobbing es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas que ejercen violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otra en el ámbito laboral, concepto que puede ser decodificado como aquella conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo[2].

Hacer el ámbito de trabajo invisible para forzar bajas, usar las ciencias médicas y jurídicas para justificar un achicamiento de planta de trabajadores que responde, o a un dogmatismo político, o a la necesidad de configurar una amenaza ejemplificadora y disciplinante sobre todos los trabajadores públicos, deviene directamente en ilegalidad dolosa. Por lo que hago reserva de denunciar penalmente a todos los que las perpetran, siguiendo el precedente Bocca, Edmundo- Rossini Jesús, F- Causa con imputados, artículo 91 del Código Penal (lesiones gravísimas por enfermedad mental ocasionada por maltrato psicológico), artículo 106 del Código Penal (abandono de persona); como también de demandarlos civilmente por daños y perjuicios, atento a la jurisprudencia A. M. G. D. c/ Metrovías S.A. s/ otros reclamos.

1. Reflexiones finales: el colaboracionismo y la banalidad del mal.

En este recorrido hemos visto como la pretensión de desvincularse intempestivamente de INTA se estrella contra el principio de legalidad, dado por el bloque de constitucionalidad y su plexo legal concordante de inferior jerarquía. Siendo esto de una evidencia ostensible, básica, obvia, la pregunta que surge es: ¿Cómo es posible entonces que, profesionales de la medicina en un primer trazo ejecutante, y del derecho en un segundo pretensamente justificante, se presten a refrendar y estructurar ésta iniquidad? ¿Rifando, con esta ausencia de rigor, de manera liviana su prestigio, sus matrículas técnicas y hasta su reputación en lo ético? ¡Están descartando a un discapacitado!

Al menos hasta junio del 2025, el mismo gobierno en su web oficial reconocía que la dotación de personal óptima del INTA es de 7148 agentes. El número surgió del Plan Estratégico Institucional del INTA 2015-2030, parido democráticamente luego de debates y aportes técnicos del personal del instituto, cómo de todos los productores e institucionalidad representativa del ámbito agropecuario, agroalimentario y agroindustrial de la Nación. En ese momento, el INTA contaba con 6059 agentes. Nos faltaban incorporar 1089 entonces.

Hoy no debemos llegar ni a los 5800 agentes en servicio. Pero el exterminio sigue.

Este ajuste en ejecución del INTA, planificado probablemente desde una consultora privada, tiene el conocimiento de la producción agropecuaria y de la ciencia y la técnica limitada al Excel donde se recortan los números. Pero mucho empleado jerárquico que pertenece a la institución, lo ejecuta obediente, entre dócil y entusiasmado, a tamaño desguate. Sin el colaboracionismo interno, la destrucción sería imposible.

Todos son indulgentes con la propia responsabilidad que les cabe. Escudan su sinrazón en los clichés de siempre. Esa palabrería sin anclaje con la verdad de las cosas, como eficientización, modernización, racionalización del gasto, ahorro de recursos y demás galimatías de la ralea. La argumentación remanida de una poda que no busca floración futura.

Por el inciso a) del artículo 16 del decreto-ley 21.680, modificado por la ley 25.641 y luego la 26.546, el 0,45% del valor total del CIF^[3] de las importaciones, va directo al INTA. La Dirección General de Aduanas lo deposita directamente a la orden del INTA en el Banco de la Nación Argentina. El INTA percibe además, como fuente propia de recursos autárquicos, el 31,3% de la recaudación de la Tasa de Estadística, creada por la Ley N.º 23.664/89.

Al INTA se le birla cotidianamente casi la mitad de los recursos que por jurisdicción le corresponden. En evidenciarlo y protestarlo al menos, no vemos el celo ni la diligencia que muchos de los cuadros jurídicos y administrativos del INTA le ponen a querer echarme. Al día de la fecha, hay 650.000 millones de pesos que le tienen retenidos al INTA, ante el silencio de la conducción de un instituto que es todo grito para expulsar a sus técnicos.

El INTA es un organismo que ya está ultra ajustado. Vive con la mitad de lo que le corresponde, y con un millar de agentes menos de los que necesita. ¿Por qué se insiste en su achicamiento?

Banalidad es un significante equivalente a viviendad. Es ausencia de seriedad. Es abulia en la reflexión, juicio y criterio para comprometerse con la realidad.

En la banalidad de cómo actúan los mandos superiores y algunos medios del INTA, en la operación de mi cesantía en lo particular, y en el suicidio institucional en lo general, estaría (sino la única) al menos parte importante de la explicación de tanto colaboracionismo con esta extinción auto provocada. La que dejará marca indeleble en la nombradía particular de todos aquellos que le pusieron su firma individual para ejecutarla.

Hannah Arendt en sus esfuerzos para explicar cómo se podía montar una maquinaria monstruosa como la Shoá, y que ésta cuente con el concurso de personas que se presten a hacerla funcionar^[4], ilustra que la criminalidad se puebla de individuos que “solo hacen su trabajo” o “cumplen órdenes”. Era llamativo para la filósofa germano-judía-estadounidense, la escasez o la inexistencia de reportes de castigos a aquellos funcionarios que se habían negado a cumplir las instrucciones de exterminio que recibían. Lo que si sobraban era constancias de prestezas y esfuerzos en su cumplimiento. Superando las expectativas de los nazis. La atrocidad se rutinizaba haciéndola mecánica, aburrida y tolerable. Y si aparecía un obstáculo normativo, lo que lo sorteaba era anteponer a esto “la voluntad del líder” y la inercia generada. Todo el tiempo se repetía una batería de frases hechas justificativas, que no eran sometidas a la crítica del ejecutor de la atrocidad puntual. Obteniendo así una auto-absolución moral, al disociar las consecuencias abyectas de los actos (que con aparente insipidez) las provocaban.

Pero lo que más polémicas le ocasionó a Arendt en su obra fue la identificación del colaboracionismo. Sin este, el holocausto no hubiera tenido la eficiencia industrial que tuvo para el exterminio.

En este vaciamiento de la Nación (no del Estado, sino de la Nación con su contenido soberano y cultural), el ajuste al INTA no se justifica por motivos económicos. Si como la jactancia, para regodeo del mediocre, de demostrar cómo es posible pulverizar sin costes (para sus verdugos, pero si para el bienestar general de las futuras generaciones) a una de las instituciones más prestigiosas del país. En ese marco, muchos empleados internos del instituto prestarán su cooperación para la destrucción. Y si en ese camino hay que dejar en la calle a un discapacitado y con ello fregarse en la Constitución, los tratados internacionales y las leyes, que se lo deje. Para demostrar ante el amo efímero, cuan eficiente se es haciendo “la limpieza”.

Cuando termine la orgía de perversión y regodeo, quedarán las firmas digitalizadas en el expediente de quienes hicieron posible la aberración. No habrá animo ni espíritu para la revancha en los futuros tiempos reconstrucción que se precisarán. Pero si memoria de si se fue digno o no.

1. Prueba

- Certificado Único de Discapacidad
- Cronograma de labores encomendadas y en ejecución.
- Plan Estratégico Institucional INTA (2015-2030)

1. Petitorio

Por todo lo expuesto solicito:

- Se tenga por interpuesto recurso de reconsideración con jerárquico en subsidio.
- Se suspendan de inmediato los efectos del acto administrativo impugnando dada la naturaleza alimentaria y de salud de los derechos que la disposición recurrida interrumpe.
- Se remitan los antecedentes médicos en que se basa la pretensión de mi cesantía a la ANSeS para evaluación conjunta del grado de discapacidad De llegar éste al 66% requerido, se inicie entonces si el proceso de mi retiro por invalidez, pero sin interrumpir la percepción de salarios hasta tanto éste acaezca.
- Se haga reserva de todas las vías judiciales administrativas, civiles y penales de las que tengo derecho a accionar.
- Oportunamente, se haga lugar al recurso revocándose la disposición de mi cese y se me reintegre a las tareas que venía desempeñando, percibiendo el salario íntegro que corresponde a mi puesto, cargo y escalafón.

Sin otro particular, saludo a Usted con las seguridades de mi especial distinción.



Ing. Agr. (M.Sc) Juan Carlos de Souza

LE 16534

DNI

[1]BUSTAMANTE CASAS, M, (208), El Mobbing laboral, disponible en <https://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>, consultado el 26 de enero de 2026.

[2]I., J. c/ Banco Santander Rio S. A. s/ despido SENTENCIA.CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, 17/11/2025.

^[3] La sigla CIF (acrónimo del término en inglés *Cost, Insurance and Freight*, “Coste, seguro y flete, puerto de destino convenido”) es un término de comercio internacional que se utiliza para denominar el precio de la mercancía, transportada en barco según el total que paga el comprador del producto en el puerto en origen. Los riesgos de la mercancía los asume el comprador en el país del mismo cuando la mercancía llega en buen estado

[4]ARENNDT, H, (2003), Eichmann en Jerusalén. Un estudio sobre la banalidad del mal, Barcelona, Lumen.

Sin otro particular saluda atte.

