

AUTO NUMERO: XXX. VILLA MARIA, 22/06/2017.

Y VISTOS: Estos autos caratulados: **“D. P. A. M. A. SA. C/ T. C. PROCEDIMIENTO SUMARIO. EXCLUSION DE TUTELA .RECURSO DE APELACION.” (EXPTE. N° XXX)**, traídos a despacho a los fines de resolver el recurso de apelación interpuesto de manera subsidiaria, por la demandada en contra de la sentencia número uno de fecha 23/04/2015 del Juzgado de Conciliación de la Sede, cuya parte resolutive textualmente expresa: **“SE RESUELVE: 1) Hacer lugar al pedido de exclusión de tutela sindical requerido por D. P. A. M. A. S.A. en contra de C. T. 2) Imponer las costas del presente proceso por el orden causado. 3) Invitar a los letrados intervinientes en autos, a que cumplimenten el Art. 27 de la Ley 9.459 como paso previo a la regulación de honorarios. 4). Protocolícese, hágase saber, dese copia.”**. Que practicado el sorteo de ley, arrojó que la votación se hará en el siguiente orden: **Dr. Mario Osvaldo Samuel, Dra. Liliana Cuevas de Atienza y Dr. Augusto Gabriel Cammisa**, quienes se plantearon la siguiente cuestión a resolver: ¿Es procedente la apelación concedida ante esta Alzada? A ese fin el, **Dr. Mario Osvaldo Samuel** dijo: **I)** Que a fs. 1/20 la firma D. P. A. M. A. S.A.(en adelante D.P.A), por intermedio de su apoderado Dr. P. I. O., inicia demanda de exclusión de tutela sindical en contra de C. T., DNI XXX, solicitando que previo los trámites de ley se dicte resolución excluyendo al demandado de las garantías de la tutela sindical prevista en los arts. 40, 41, 42, 48, 52 y concordantes de la ley 23551 con el objeto de poder comunicar una sanción disciplinaria consistente en tres días de suspensión sin goce de haberes, con costas al demandado, por las razones de hecho y derecho que se reseñan a continuación. Manifiestan que el demandado es operario en el sector de Expedición en la Planta Industrial que D.P.A.M.A. S.A. tiene instalada en la localidad de Villa Nueva. Que ejerce el cargo de Protesorero en el Sindicato de Trabajadores XXX (XXX) de Villa María, aunque no se le notifico fehacientemente a la actora. Que pese a la alta función que indica ostentar el demandado, que implica necesariamente entre otras cosas brindar a sus compañeros de trabajo representados un ejemplo de conducta ética y responsable, en fecha de 4 junio del año 2013 realizó una acción reprochable, diametralmente opuesta a los valores e intereses de D.P.A, al propasarse y faltarle el respeto a la Srta. V. K. O., Analista de Recursos Humanos de la Empresa, tocándole la cola, en momentos en que se encontraban en la cocina continúa a la Sala de Capacitación de la Planta. Que ante tal hecho la Srta. O. realiza denuncia penal ante la Fiscalía de Instrucción de Tercer Turno de la ciudad de Villa María que se tramita bajo actuaciones sumariales n° XXX. Exponen que al día siguiente el Sr. T. fue citado

a la Gerencia de la Empresa con el objeto de permitírsele dar cuenta de los hechos ocurridos en su caso brindar las explicaciones que considere pertinentes, quien frente al Gerente de Fabrica y a los Sres. P. C., Jefe de Recursos Humanos, L. C., a cargo de la cadena de abastecimiento y logística y la Sra. R. N., Jefa Regional de Recursos Humanos, abiertamente reconoció como cierto lo denunciado por la Srta. O. e intentó, minimizar lo sucedido, advirtiendo que incluso ya había pedido disculpas a la damnificada. La accionante pone énfasis en que por un lado afecta seriamente la integridad, el honor y la dignidad de su compañera de trabajo y por otro obliga a la empresa a incoar la presente acción judicial frente a las consecuencias gravosas y negativas que la falta de medidas concretas podría tráerle a futuro al consentir un accionar de tal naturaleza que claramente admitiría ser considerado por el sujeto afectado como un supuesto de mobbing laboral, si bien ciertamente no ejercido por la Empresa si consentido, en el supuesto de no accionar de este modo. Invoca el Convenio 87 de la OIT que reconoce a empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales a ajustarse al principio de legalidad y no existe duda alguna que la conducta asumida por T. se ve reñida con aquel principio rector, y que su supuesta condición de miembro de una Comisión Directiva Sindical no puede bajo ningún concepto amparar su accionar impropio. Que ante tal conducta la accionante inicia la presente demanda a los fines del lograr la exclusión de tutela con el objeto de poder comunicar un sanción disciplinaria consistente en tres días de suspensión sin goce de haberes, con costas al demandados y demostrar que no responde a una situación de discriminación por actividad antisindical, sino porque tal conducta ha constituido una grave e inadmisibles violación a sus deberes de conducta e imperativos de orden moral, violando el código de ética de la Compañía del cual fue notificado y por la que se aleja de lo que se espera de un “buen trabajador”. Invoca jurisprudencia a la que me remito a los fines de brevedad. **II)** Impreso el trámite de ley y tramitada la prueba ante el Juzgado de Conciliación, el A-Quo resolvió por Sentencia N°XXX de fecha 23 de abril de 2.015, hacer lugar a la exclusión de tutela sindical sobre la base de los siguientes puntos: **a)** Que el accionado goza de la protección gremial establecida por la L.A.S, como Protesorero en el Sindicato de Trabajadores XXXX (XXX) de Villa María conforme documental obrante en autos (fs. 62), no cuestionada por las partes. **b)** Sostiene que no se encuentra en la prueba colectada elementos que turben la persuasión en el mérito de la independencia existente entre el pedido de exclusión de la tutela sindical requerida por D.P.A.M.A. SA. con la actividad gremial al tiempo de la exclusión. **c)** Que en las constancias de autos no hay ninguna prueba directa ni indiciaria que acredite la postura asumida por el demandado. Señala que no alcanza como defensa el hecho de que los testigos manifiesten que tienen un buen concepto de T. para

descartar que el hecho denunciado ocurriera. Que merituada la prueba rendida en autos –en torno a este tópico- sin desmedro de la defensa que le cabe al demandado en juicio posterior, se genera la convicción de que no hay en la actitud patronal persecución sindical. **d)** Manifiesta que no existe vinculación entre la exclusión requerida y la actividad sindical del trabajador y mucho menos que se haya configurado un operativo antisindical. **e)** Pone de relevancia que se encuentra comprobado que el día 04 de junio de 2013 ocurrió un incidente en la cocina de la empresa, en el que eta involucrado T. respecto a la Srta. V. K. O. y por el cual ella se vio afectada. Que al valorar los dichos de los testigos, surge que son contestes en afirmar que el día del hecho T. “toca” para “quitar” del lugar” a O. Inclusive de la propia postura del demandado T. surge que “le di un golpecito (un golpe seco ni fuerte ni suave) en el costado derecho de su cuerpo a la altura de la parte alta de la cadera y le dije “córrete de ahí” o “Salí de ahí” o algo por el estilo. **f)** Concluye el a quo que el hecho denunciado por la patronal es considerado una conducta anormal dentro del contexto en que deben desenvolverse las relaciones laborales, tal como surge del Código de Ética patronal. **g)** Sostiene el Sr. Juez de Conciliación que “el razonamiento efectuado y la violación concatenada de la prueba colecta, valorada en su totalidad aunque se haya referenciado la más trascendente, permiten dar por acreditado la verosimilitud inicial de los extremos fácticos denunciados por la patronal como fundamento para la exclusión requerida, pues se ha acercado prueba sobre el hecho que la patronal invoca como incumplimiento del dependiente C. T., sin que esta resolución implique avanzar en la valoración judicial de la procedencia o no de la medida por adoptarse, pues dicha resolución –como ya se ha dicho- deberá dictarse en el juicio ordinario respectivo, que excede la competencia del suscripto en este proceso...”.

III) A fs. 194/202 el demandado apela dicha resolución sobre la base de los siguientes agravios: **a)** que por la acabada situación de hechos distintos a los fijados como plataforma fáctica de la pretensión a sancionar, no puede correrse el velo de protección sindical, y diferir la determinación de la ocurrencia y valoración de los hechos para un proceso posterior. **b)** Considera que por el contrario, en el presente juicio -ante la abundancia del material probatorio aportado por las partes permite un conocimiento amplio de la situación a resolver-, la forma correcta de razonar es analizar en primer lugar la existencia del hecho, para luego de sentada esta base analizar si la decisión sancionatoria no encubre una persecución gremial. Cita jurisprudencia. **c)** Manifiesta que ante la existencia de material probatorio suficiente, es obligatorio para el juez ingresar en el análisis del fondo del asunto, más en casos como los de autos en que justamente la falsa denuncia de un hecho, o como se verá, la tergiversación de una situación para socavar la integridad del dirigente sindical, es la prueba que termina de

configurar el proceder antisindical. Con la sanción lo que se pretendió es descalificar a T. como dirigente sindical. La sanción en sí mismo no resulta de la mayor gravedad, se trata de 3 días de suspensión, lo realmente grave aquí, es el motivo por el que se lo sanciona, y el hecho de que haya o no ocurrido es un aspecto central que el juez en este proceso no puede dejar de analizar. **d)** Reprocha que los hechos no ocurrieron como los enuncia la empleadora -a su entender- no se ha comprobado que T. le toco la cola a O. Mantiene su postura argumentando que lo que se probó son los hechos, tal cual lo sostuvieron en la contestación de la demanda. Que hay una diferencia entre el hecho como lo relato la empresa que encuadra en un delito en el código penal y el hecho real, que para su interpretación “...*constituye un hecho irrelevante, carente de consecuencias jurídicas...*”. **e)** Continúa manifestando que resulta de aplicación el principio consagrado por el art. 243 de la LCT, que en este caso se traduce en la invariabilidad de la causa de la sanción. Que lo que pretende D.P.A es correr el velo de protección gremial para aplicar una sanción por el hecho relatado en la demanda, difiere de lo que realmente paso, “dejando sentado que T. le pide a O. que se corra del medio, pechándola a la altura de la cintura (Testimonial de C. y F). **f)** El accionado cuestiona la forma de reaccionar de O. aduciendo en su defensa que: “...no es esperable que una señora adulta madura, de alto grado de instrucción, experta en recursos humanos (Tiene título de Analista en RRHH según se relata en la demanda) con un grado de poder importante en la empresa al integrar el staff jerárquico de la oficina de RRHH, se quede callada, y actué como si nada hubiera ocurrido, en lugar de reaccionar y poner inmediatamente en su lugar al empleado que se atrevió a tocarle la cola y con más razón si esto ocurre en presencia de otros empleados. V.E. repare en que no estamos aquí ante el caso de una chiquilla tímida y temerosa, tampoco de una empleada que ocupe una posición en la empresa que la haga vulnerable, si en cambio estamos ante una persona que ha desarrollado su experiencia profesional interactuando con todo el conjunto de empleados (en su gran mayoría hombres) que integran el plantel de la empresa y reitera, lo hace desde una posición de poder ante ellos, que le otorga su puesto en la oficina de RRHH.” **g)** De otro costado, y en procura de revertir la resolución del a quo cuestiona la valoración de la prueba, sosteniendo que se trata de un hecho de persecución gremial, que se encuentra “...demostrado en autos un acto único, efectivo y determinante que fue la falsa adjudicación de un hecho que constituye un ilícito penal”. **IV)** Que a fs. 204/209 la parte actora contesta los agravios, a cuyas argumentaciones nos remitimos, solicitando en definitiva la confirmación del decisorio en crisis, con costas. Hace reserva del Caso Federal. Queda así la causa en estado de ser resuelta. **Y CONSIDERANDO: I) Que** a exclusión de tutela sindical es una autorización judicial previa que debe requerir el empleador a fin de ejercer las facultades

legales de organización, dirección, control disciplinario y *ius variandi* respecto de aquellos trabajadores que cumplen funciones de carácter gremial. Esta acción procura evitar comportamientos antisindicales (El derecho sindical y la acción judicial. Alicia Graciela Ulla de Torresan. Editorial Alveroni). **II)** Como regla general se comparte que el art. 52 de la Ley 23.551 establece un proceso sumario para excluir a los trabajadores amparados por las garantías previstas por esta ley quienes no pueden ser despedidos, suspendidos ni en relación con ellos modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de dicha tutela sindical. La norma crea un sistema preventivo para impedir que la patronal tome medidas directas contra el trabajador amparado, por cuanto lo contrario, importaría un desconocimiento o un ataque a la libertad sindical. Del texto de la ley surge que la única condición impuesta al empleador, para poder ejercer potestades disciplinarias respecto de un trabajador con garantía sindical, es obtener una resolución judicial firme que desplace la garantía y deje al dependiente en iguales condiciones que un trabajador común. Se entiende que es suficiente la invocación y acreditación de las circunstancias que justifiquen la procedencia de la medida, ello sin perjuicio de discutir eventualmente, en un juicio posterior, la sanción disciplinaria derivada de los hechos denunciados en la acción para la exclusión de la tutela sindical. **III)** El art. 52 de las L.A.S permiten al empleador que pretenda aplicar sanciones a los trabajadores amparados por tutela sindical a recurrir a la vía sumaria a fin de excluirlos de la mentada garantía, objetivo que exige la acreditación de los siguientes requisitos: 1) la existencia del hecho que se invoca como fundamento de la acción, 2) que el mismo se encuentre reñido con las obligaciones laborales del trabajadores y 3) la eliminación de una motivación antisindical por parte del empleador. **IV)** Adelantándose a la resolución de autos, sostengo que estas circunstancias se encuentran probadas, ya que no hay dudas de la existencia de un hecho que objetivamente constituyo un accionar irregular, violatorio de la buena fe por parte de T. y que este acto irregular denunciado esta desprovisto de connotaciones antisindicales. Analizando la apelación interpuesta, sostenemos que no le asiste razón a la apelante por las siguientes consideraciones: a) La denuncia penal y los testimonios prestados bajo juramento en esta instancia resultan pertinentes y son un medio probatorio idóneo, como tal debe ser considerado, sin que se pueda descalificar su contenido, el que, en todo caso podrá efectuarse, en juicio ulterior, donde se cuestione la medida adoptada, sin perjuicio de lo que oportunamente resuelva la justicia penal, conforme la acción deducida en dicho fuero por la Srta. O., materia ajena a nuestra competencia.- De dicho trámite sumarial se desprende con claridad que el hecho irregular existió, es mas no fue negado por T., sino mas bien minimizado. Surge de la demanda una imputación concreta en cuanto a sus labores

funcionales por parte del demandado Sr. T., que nada tiene que ver con labor gremial alguna o que conformara obstáculo al desempeño de actividad sindical. Es claro que se trata de un juicio sumarísimo en el que únicamente se pretende enervar la protección de la que goza el representante sindical y con ello despejar toda posibilidad de persecución patronal. Se impone un tratamiento prioritario de los argumentos utilizados por el demandado para controvertir la decisión del a-quo, en especial cuando en su defensa T. refiere: *“La cabal diferencia entre el hecho según el relato de la empresa, encuadra como delito en el código penal, en cambio los hechos conforme versión real y probada por esta parte, constituye un hecho irrelevante, carente de consecuencias jurídicas.”* No puede este tribunal obviar los dichos de T. al contestar la demanda: *“Pasados algunos segundos, ante la necesidad de recuperar espacio en la mesada para continuar preparando mi café y posiblemente en el entendimiento de que O. demoraba en su maniobra más de lo necesario, le pedio que se corriera, y dada la proximidad mientras, con la yema de mis dedos de la mano derecha le di un golpecito (un golpe seco ni fuerte ni suave) en el costado derecho de su cuerpo a la altura de la parte alta de la cadera y le dije “córrete de ahí” o “Salí de ahí” o algo por el estilo, pero si puedo afirmar con el mismo tono de voz y gesto amigable o si se quiere paternal, como se lo puedo haber dicho a mi propia hija, que no es mucho menor en edad que O. Luego de ello O. se retiró sin realizar ningún comentario, ni gesto ni ademan, ni mueca, solamente dijo dejen limpio (refiriéndose a la cocina). Simple y naturalmente se fue del lugar. Entre quienes quedamos en la cocina el hecho no mereció ningún comentario, porque reitero, fue absolutamente natural, casual e intrascendente”.* Obviamente el quejoso omitió valorar que la violencia laboral puede consistir en acoso sexual, psicológico o discriminación. La Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral que funciona en la órbita del Ministerio de Trabajo define el “acoso sexual como el comportamiento de naturaleza sexual y puede manifestarse a través de contacto físico no deseado como palmadas, roces con el cuerpo o también por insinuaciones sexuales, exhibición de fotos pornográficas o gestos impúdicos y hasta el intento de violación.” Por lo que la conducta de T. –aun la expresada en su contestación de la demanda- encuadra en una acción de violencia laboral y por lo tanto reprochable por la empresa. Los embates argumentales del Recurso subvierten el significado del hecho reprochado el cual es inadmisibles. La argumentación en base a perspectiva de género constituye el horizonte interpretativo en que las y los operadores de justicia pueden sentar precedentes fundamentales en la búsqueda y el avance progresivo del desarrollo de los Derechos Humanos de las Mujeres (Guía Práctica para Juzgar con Perspectiva de Género. –Oficina de la Mujer del T.S.J Provincia de Córdoba). V)

Todas estas valoraciones del hecho y de las pruebas realizadas por T., llevan a esta alzada a aplicar los nuevos paradigmas en materia de Derechos Humanos, tales como la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) que en sus arts. 2 y 3 obligan a los Estados parte a reformar las leyes vigentes, establecer tribunales y las instituciones públicas para garantizar a las mujeres una protección eficaz contra la discriminación y eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer practicada por personas, organizaciones y empresas. Dentro del Sistema Interamericano nos encontramos con la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer” conocida como “Convención de Belem Do Para” que en su art. 3 reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado y el art. 7 donde establece las obligaciones de los estados a adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia, es así que nuestro país lo ha puesto en práctica, con la sanción de la “Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia. En su art. 3 establece los Derechos protegidos, siendo aplicables a este caso los incisos a) a una vida sin violencia y sin discriminaciones; d) Que se respete su dignidad; y k) Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca re victimización...”; en su art. 4 define la violencia contra las mujeres como ”toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basa en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal...” y el art. 5 clasifica los tipos de violencia contra la mujer: 1. Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato, agresión que afecte su integridad física. 2. Psicológica: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonrar, descrédito, manipulación, aislamiento...”. Por lo que no puede permitirse pasar por alto este actuar de T.. Viéndolo en otro contexto si T. no fuera dirigente gremial, se le tendría que permitir este accionar igualmente y de esta forma re victimizar a la Sra. O. dejando pasar la acción por ser “una broma” y no darle importancia a la humillación sentida por esta?. Por lo que tanto la conducta reconocida por T. “...con la yema de mis dedos de la mano derecha, le di un golpecito (un golpe seco n fuerte ni suave) en el costado derecho de su cuerpo a la altura de la parte alta de la cadera y le dije “córrete de ahí” o “Salí de ahí” o las manifestaciones de la empleadora ”le

toco la cola.” ambos hechos son acoso sexual. La Organización Internacional del Trabajo define al acoso sexual como: Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo” y la Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW) “Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”. Por su parte la OIT establece que para que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos: un comportamiento de tipo sexual, que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionamiento hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. Es más evidente que el acoso psicológico, bastando para caracterizarlo como tal, un solo episodio”. También determina quienes pueden acosar: “El acoso puede provenir de propietarios, directivos o empleados con jerarquía, clientes, proveedores y compañeros de trabajo. Pueden ser hombres y mujeres, destacando estadísticamente el acoso de hombres hacia mujeres. El acoso sexual entre personas del mismo sexo es reciente pero con una tendencia ascendente.” Es decir, no importa el puesto o jerarquía que tengan las persona, sino la acción. Con su propia defensa T. ejerce discriminación hacia la figura de O., acaso por ser analista de Recursos Humanos y por su *“experticia profesional interactuando con todo el conjunto de empleados (en su gran mayoría hombres) que integran el plantel de la empresa, lo hace desde una posición de poder ante ellos, que le otorga su puesto...”* debe soportar que un compañero ya sea que sea un superior o inferior la denigre mediante este tipo de acciones. Está claro que la empresa debe cuidar los deberes de conducta e imperativos de orden moral, como el Código de Ética de la compañía, no encontrándose probado en autos que es una consecuencia de una persecución gremial como aduce la defensa. **VI)** Que por lo expuesto entendemos que debe confirmarse la decisión de la a-quo por cuanto dispuso “hacer lugar a la exclusión de la tutela sindical al Sr. C. T., a los fines de habilitar la posibilidad de adoptar las medidas laborales que consideren pertinente en virtud de los antecedentes fácticos que motivaron la presente”. **VII)** Las costas deben imponerse al accionado, por ser objetivamente vencido en su pretensión (art. 28 de la Ley 7987), difiriendo la regulación de honorarios de los letrados actuantes para cuando exista base económica firme, líquida y actualizada para ello, de conformidad a lo prescripto por los

arts. 27, 36, 39 y 40 de la ley 9459. **A LA CUESTIÓN PLANTEADA LA DRA. LILIANA CUEVAS DE ATIENZA** dijo que: Comparte los fundamentos expuestos por el Señor Vocal Osvaldo Mario Samuel. Por ello voto en igual sentido. **A LA CUESTION PLANTEADA EL SR. VOCAL AUGUSTO GABRIEL CAMMISSA** dijo que: Adhiero a los fundamentos brindados por el Señor Vocal Osvaldo Mario Samuel, así voto. Por todo las argumentaciones vertidas, jurisprudencia y normas legales citadas, el Tribunal, **SE RESUELVE:** **1)** Rechazar el recurso de apelación interpuesto por el demandado y en consecuencia ratificar lo resuelto en la Sentencia número uno de fecha 23 de abril de 2015 dictada por la Sra. Juez de Conciliación de esta ciudad en cuanto dispuso “hacer lugar a la exclusión de la tutela sindical requerido por D. P. A.M.A S.A. en contra de C. T.. **2)** Imponer las costas al accionado por ser objetivamente vencido (art. 28 ley 7987). **3)** Diferir la regulación de honorarios de los Dres. D. S. y P. I. O. para el momento en que exista base económica firme, líquida y actualizada para ello, de conformidad con lo prescripto por los arts. 27, 36, 39 y 40 de la ley 9459. **4)** Protocolícese, hágase saber y bajen las actuaciones al Juzgado de origen a sus efectos.

SAMUEL, Osvaldo Mario
VOCAL DE CAMARA

CUEVAS de ATIENZA, Liliana Graciela
VOCAL DE CAMARA

CAMMISA, Augusto Gabriel
VOCAL DE CAMARA

ESCURRA, María Alba

SECRETARIO LETRADO DE CAMARA

