



PODER JUDICIAL DE CÓRDOBA

SALA 4 CAMARA DEL TRABAJO -SEC. 7

Protocolo de Autos

Nº Resolución: 128

Año: 2021 Tomo: 1 Folio: 187-192

EXPEDIENTE: CUERPO DE APELACION. "A., M. C. C/ S. O. P. SAS Y OTROS. ORDINARIO - OTROS (LABORAL) (EXPTE NÚMERO XXX)" - CUERPO

AUTO NUMERO: 128. CORDOBA, 10/06/2021. Y VISTOS: Estos autos caratulados: CUERPO DE APELACION. "A., M. C. C/ S.O. P. SAS Y OTROS. ORDINARIO - OTROS (LABORAL) (EXPTE NÚMERO XXX)" CUERPO, Expte.Nº XXX y su relacionado Nº XXX, **de los que resulta: I. Que con fecha 11 de marzo de 2021, la parte actora dedujo recurso de apelación en subsidio en contra del decreto de fecha 1 del mismo mes y año, dictado por el Juzgado de Conciliación de Cuarta Nominación de esta Ciudad –Secretaría Nº 7-, que en su parte pertinente reza: “... Proveyendo a la MEDIDA INNOVATIVA solicitada por la actora tendiente a que se ordene la reincorporación preventiva a su puesto de trabajo en iguales condiciones laborales, con fundamento en la prohibición de despedir dispuesta en el decreto nacional 329/2020 y subsiguientes, y en el art. 1 de la Ley General Antidiscriminatoria Nº 23.592. Sabido es que, a diferencia de otras medidas cautelares –de función meramente conservativa o asegurativa-, el objeto de la innovativa consiste en modificar una determinada situación de hecho o de derecho existente, retrotrayéndola a un estado anterior o creando uno inexistente (confr. Morando, Juan, Procesos Urgentes en el Derecho del Trabajo, Hammurabi, Bs. As., 2006, págs. 154 y sgtes.), para evitar la producción de situaciones que podrían tornarse de dificultosa o imposible reparación en oportunidad de la sentencia (CSJN, Fallos, 326:3210). De tal modo, importa anticipar, bien**

que cautelar y provisoriamente, parte o todo de lo que es objeto de la acción intentada, razón por la cual, debe existir en el juzgador una fuerte convicción –rayana en la certeza- sobre la existencia del derecho sustancial postulado; siendo además imprescindible acreditar un concreto y singular peligro en la demora, que se trasunta en la evidencia de que si no se satisface urgentemente lo reclamado sobrevendrá -para el actor- un perjuicio suplementario grave e irreparable. Pues bien, de los términos de la demanda y documental acompañada surge que la patronal despidió a la actora invocando abandono de trabajo, causal que, en principio, excede el supuesto prohibido en la normativa de emergencia

–despido sin causa-. Ello, sumado a la clara controversia planteada en orden a la modalidad de ejecución de tareas que la accionada había dispuesto que cumpliera la actora al término de su licencia, y finalmente la invocación de una conducta discriminatoria en los términos del art. 1 de la ley 23.592, involucran cuestiones de hecho y de derecho a elucidar que exceden el acotado marco de la vía cautelar solicitada; y sin que de las constancias hasta el momento acompañadas se desprenda de modo palmario o a simple vista la alta probabilidad del derecho invocado, que autorice saltar la instancia de debate y prueba. El déficit indicado torna innecesario el análisis acerca de la configuración de los restantes requisitos de la precautoria. Por todo lo expuesto, a la medida cautelar solicitada: No ha lugar. Emplácese al letrado interviniente para que en el término de tres días oble el aporte colegial correspondiente (Art. 35, inc. 1º de la ley 5805 -modif. leyes 7160 y 8769-), bajo apercibimientos de ley. Notifíquese”. II. La recurrente se agravia por el rechazo de la medida cautelar innovativa solicitada (reinstalación). Señala que se encuentran cumplimentados los requisitos para la procedencia de la misma: certidumbre respecto de la existencia del derecho invocado (en el caso concreto, la dispensa de concurrir al puesto de trabajo -DNU 297/2020 y Resolución 207/2020 MTSS-), perjuicio grave e irreparable cierto de no proceder en sentido favorable y peligro en la demora. Agrega que la certeza deriva de la existencia del vínculo subordinado de trabajo conforme

emerge de los recibos de haberes adjuntados por la actora y justificación de la inasistencia debido al ASPO. Dice que solicitó tareas de *home office* primando la continuidad del vínculo y que el art. 1032 CCC que regula la tutela preventiva resulta transversal y aplicable a relaciones como las de autos donde el incumplimiento atribuido a la empleadora radica en la “falta de otorgamiento de tareas home office” y surge de las comunicaciones postales. Añade que dicho dispositivo no exige previa comunicación a la parte incumplidora; no pudiendo inferirse de tal omisión, “abandono de trabajo”. Sostiene que siempre se puso a disposición de la patronal y requirió tareas, lo que se encuentra acreditado en autos, de tal modo que el abandono de trabajo invocado para despedir carece de sustento. Finalmente, expresa que en el contexto de una situación de emergencia sanitaria, la empleadora debió conducirse con mayor prudencia y consideración de las particulares circunstancias de la trabajadora (madre de una bebe de 8 meses), sobre todo por razones de cuidado y salud, las que son de extrema sensibilidad. III. Con fecha 31/03/2021 se decreta la remisión de los autos a la Cámara del Trabajo de Córdoba, quedando radicados en esta Sala. IV. Avocado el Tribunal y llamado a integrarlo a la Sra. Vocal de la Sala Sexta, Dra. Silvia Mónica Vitale, quedan los presentes en estado de resolver (arts. 97 y 109, de la ley 7987). Y CONSIDERANDO: I. Que el recurso de apelación ha sido interpuesto en tiempo oportuno y reúne las exigencias formales que hacen a su admisibilidad (art. 94 y 95, CPL) por lo que corresponde su tratamiento. II. Que contra el decreto de fecha 1 de marzo de 2021 que rechazó la medida cautelar innovativa consistente en la reincorporación provisoria de la actora, ésta dedujo recurso de reposición que, denegado, dio origen a la presente apelación interpuesta en subsidio y concedida mediante proveído de fecha 12 de marzo de 2021. III. Así planteada la cuestión a resolver, los Dres. Ángel Rodolfo Zunino y Mauricio Adrián Marionsini, dijeron: 1. Que llegan las actuaciones a este Tribunal en virtud del recurso de apelación interpuesto en subsidio por el apoderado de la actora, en

contra del decreto que rechaza el libramiento de la medida cautelar innovativa consistente en **la reincorporación preventiva de la actora a su puesto de trabajo, en iguales condiciones laborales que las preexistentes al dictado de las normas de ASPO –teletrabajo-**. **2.** Que habiéndose expuesto los argumentos de la apelante y previo a ingresar a su análisis, cabe recordar que la cautelar innovativa *“es una medida cautelar excepcional que tiende a alterar el estado de hecho o de derecho existente antes de la petición de su dictado, medida que se traduce en la injerencia del oficio en la esfera de libertad de los justiciables a través de la orden de que cese una actividad contraria a derecho o de que se retrotraigan las resultas consumadas de una actividad de igual tenor”* (Peyrano, Jorge E., Pasado y Presente de la Medida Cautelar Innovativa, Medida Innovativa, Pág. 15, Editorial Rubinzal- Culzoni Editores, Santa Fe 2003). Y para la procedencia de las medidas innovativas, a los recaudos que tradicionalmente se exigen (verosimilitud del derecho, peligro en la demora y contracautela) cierto sector de la doctrina agregó un cuarto requisito: el perjuicio irreparable. Esa excepcionalidad o mayor rigor para su procedencia, deviene de que, por lo general, ella coincide con la pretensión principal, lo cual, si bien de por si no la invalida, obliga a actuar a los jueces con una mayor ponderación y suma prudencia a la hora de evaluar la presencia de los elementos para concederla (Peyrano, Jorge W. "La palpitante actualidad de la medida cautelar innovativa" en Revista de Derecho Procesal, N° 5, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 200,págs. 316/317). **3.** Sentado lo anterior, cabe señalar que la Sra. Jueza de Conciliación basó la negativa en que la causal de “abandono de trabajo” (art. 244, LCT) invocada para despedir no se encuentra contemplada en **la normativa de emergencia –que solo contempla el despido incausado-; sumado a la controversia en torno a la modalidad de ejecución de tareas que la accionada había dispuesto para la actora al término de su licencia y, finalmente, en que la invocación de una conducta discriminatoria -Ley 23.592- involucra cuestiones que exceden el marco cautelar sin que se desprenda de modo palmario la alta probabilidad del derecho invocado.** **4.** La reseña anterior pone de manifiesto que, en el análisis tendiente a

determinar si están satisfechos los recaudos exigidos para el otorgamiento de la medida cautelar requerida, no se incluyó la perspectiva de género, dejando así de lado un horizonte interpretativo que, en el presente caso, no puede ser soslayado, conforme el alcance regulatorio que contiene nuestro sistema legal en esa materia. Es que esta mirada resultaba esencial para concretar el examen de admisibilidad referido, toda vez que la actora se encontraba en una especial situación de vulnerabilidad por su condición de madre reciente, y la imposibilidad de prestar tareas en la modalidad presencial pretendida por la empleadora, en razón del cierre de los hogares maternos en el marco de las medidas adoptadas gubernamentalmente con motivo de la pandemia de Covid. Es decir que, además de verificarse los recaudos necesarios para su despacho favorable –de acuerdo al análisis que de ellos se concreta seguidamente-, la tutela requerida se justifica normativamente en el derecho que asiste a toda mujer *“al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos (...) como el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia”* (art. 4 inc. e) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará"; aprobada por Ley 24.632). Asimismo, la ley de Protección Integral a las Mujeres

26.485 en su art. 6, inc. c), refiere a la violencia laboral contra las mujeres como *“aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”*. Finalmente cabe citar a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en cuyo art. 11. 2. c), prevé que *“a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados*

Partes tomarán medidas adecuadas para (...) a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil". Del cuadro normativo antes descripto surge entonces que, en la medida que se encuentren configuradas las restantes exigencias para la admisibilidad de la medida cautelar peticionada, ella debe prosperar como modo de tornar efectivos los derechos consagrados en él. **5.** En lo que hace a la verosimilitud del derecho invocado por la trabajadora, cabe precisar que, más allá de que la causal esgrimida para el distracto –abandono de trabajo- se encuentra fuera del alcance de la normativa de emergencia en la que pretende ampararse la actora, del intercambio epistolar surgen los reiterados requerimientos de tareas formulados por ésta, demostrativos de su vocación por la continuidad del vínculo laboral existente con su empleadora, lo que brinda un alto grado de probabilidad en orden a la existencia del derecho sustancial solicitado, tomando en consideración la causal de despido utilizada (art. 244, LCT). Contribuye a consolidar lo dicho respecto de la verosimilitud del derecho invocado por la actora, el art. 4 de la Resolución 207/2020 del MTESSN, que establece: *"Recomiéndase a los empleadores y empleadoras que dispongan las medidas necesarias para disminuir la presencia de trabajadores y trabajadoras en el establecimiento a aquellos indispensables para el adecuado funcionamiento de la empresa o establecimiento, adoptando a tal fin, las medidas necesarias para la implementación de la modalidad de trabajo a distancia"*. Es claro que, en función de la norma transcripta, en el contexto pandémico en que se dieron los hechos base de la acción, las partes debían propender a facilitar el teletrabajo, más aún cuando – conforme surge del intercambio epistolar acompañado a la demanda -, la propia empleadora había implementado tal modalidad respecto de la actora con antelación a la instauración del ASPO y hasta el inicio de su licencia por maternidad (cf. carta documento del 27 de octubre de 2020). **6.** En cuanto al perjuicio en la demora y la irreparabilidad del daño, si bien es cierto que los daños que se derivan de todo distracto en lo potencial resultan siempre reparables económicamente de conformidad al

régimen jurídico argentino de protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis CN, y arts. 231, 232, 233, 245 y concordantes de la LCT), en el particular caso que nos ocupa, la conjugación de las circunstancias especialísimas que en él se advierten, esto es, la afectación de los derechos propios de su condición de madre de un niño recientemente nacido de la trabajadora por una parte, y por la otra, la imposibilidad de que el niño concurra a un jardín maternal por las limitaciones propias del contexto de pandemia imperante hasta el presente (www.cba.gov.ar/protocolos-coe), con sus graves consecuencias económicas para la mayoría de la población, analizados en su sumatoria y con perspectiva de género, llevan a los suscriptos a apartarse del criterio sustentado invariablemente hasta el presente en los supuestos de requerimientos de medidas innovativas que conllevan la reincorporación del trabajador o de la trabajadora afectado/a (Véase: ***“Tondrik, Nelida Beatriz c/ Distribuidora De Gas Del Centro S.A.– Ordinario – Despido - Expte. 9054735”, A.I 18/2021; y López, Romina E. c/ MASAMADRE S.A. - Ordinario - Despido - Recurso Directo - 9852075 (Expte. principal 9747508 -)***), y propiciar el acogimiento de la medida cautelar solicitada (cf. Recomendación N° 28 del Comité de CEDAW – apartados 5 y 9), al margen de la resolución que oportunamente se adopte sobre el fondo del asunto. Al respecto, la jurisprudencia de nuestro Máximo Órgano Jurisdiccional Nacional, sostiene que *“...El principio de igualdad de todas las personas ante la ley, según la ciencia y el espíritu de nuestra Constitución, no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de los que se concede a otros en iguales circunstancias, de donde se sigue forzosamente que la verdadera igualdad consiste en aplicar en los casos ocurrentes la ley según las diferencias constitutivas de ellos y que cualquier otra inteligencia o acepción de este derecho es contraria a su propia naturaleza e interés social”* (CSJN, Fallo: Guillermo Olivar, 1875, 16:118). La reincorporación que se dispone conlleva el pago de los haberes correspondientes a partir de la fecha del efectivo reintegro a prestar tareas de manera remota.

7. En definitiva, por las razones dadas, corresponde revocar la resolución impugnada en su

parte pertinente, en tanto rechaza la medida innovativa solicitada, y en consecuencia emplazar a la accionada para que en el término de tres (3) días hábiles a contar de la fecha en que la presente resolución quede firme, reincorpore provisoriamente a la trabajadora a su puesto de trabajo, en las condiciones en las que prestaba tareas previo al distracto y bajo la modalidad de teletrabajo, abonándose desde ese momento los haberes de ley, y hasta tanto se dicte pronunciamiento definitivo. Todo, bajo apercibimiento de astreintes (art. 804 del CCC) consistentes en la suma de dos (2) Jus por cada día de atraso en su reincorporación, y a favor de su beneficiaria. **IV. Por su parte, la Señora Vocal Dra. Silvia Mónica Vitale, dijo:** Comparto los argumentos y solución adoptada por los Vocales preopinantes, en virtud de las particulares características que presenta la causa. Agrego a lo expuesto las siguientes consideraciones: resulta claro que la pretensión de la actora es de **“tutela anticipada”**, lo que jurisprudencialmente ha sido denominado también como **despacho interino sobre lo que constituye cuestión de fondo**. Conforme el concepto brindado por Jorge E. Peyrano (transcripto por los Magistrados que me preceden) puede afirmarse que existen dos tipos de medidas innovativas, aquellas que se otorgan con carácter netamente “cautelar” (que tienen por finalidad a asegurar el resultado práctico de otro proceso) y aquellas que se conceden como **“tutela anticipada”, otorgando en forma adelantada el objeto de la pretensión contenida en demanda**, tal el caso de autos, donde la actora requiere en primer término la declaración de nulidad de su despido por discriminatorio y la reinstalación en su puesto de trabajo. El precedente jurisprudencial emblemático por antonomasia es “Camacho Acosta c/ Grafo Graf SRL y otros”, resuelto por la CSJN, al cual la doctrina -en forma unánime- considera como una resolución anticipatoria, dictada en el marco de un trámite cautelar, dado que ésta versó directamente sobre la pretensión sustancial, tal como ocurre en los presentes. En dicho antecedente, el Alto Cuerpo adopta idéntico lineamiento al expresar (al punto seis del considerando), que *“...esta Corte ha considerado a la medida cautelar innovativa como una **decisión excepcional** porque altera el estado de hecho o de derecho existente al tiempo*

de su dictado, y que por configurar un anticipo de jurisdicción favorable respecto del fallo final de la causa, **resulta justificada una mayor prudencia en la apreciación de los recaudos que hacen a su admisión** (confr. Fallos: 316:1833 y causa P. 489 XXV "Pérez Cuesta S.A.C.I. c/ Estado Nacional s/ acción declarativa de inconstitucionalidad (prohibición de innovar)" del 25 de junio de 1996)...". Cabe recordar que, en la citada causa, el juez de grado desestimó la medida precautoria requerida, resolución que fue confirmada por la Sala J de la CNA, al entender que el recurrente no había dado cumplimiento al recaudo de la verosimilitud del derecho, ya que de adentrarse el tribunal en el examen de la cuestión debatida implicaría emitir opinión sobre el *thema decidendum*, solución que fue revocada por la Corte al haber demostrado el pretensor el *periculum damni*, esto es, la circunstancia cierta - altamente probable- de "perjuicio irreparable"; es así que, comienza a existir consenso a nivel doctrinario y jurisprudencial en cuanto a que la "tutela anticipada", en tanto implica un adelanto de jurisdicción, requiere para su despacho favorable (como característica distintiva) de un plus en relación a los tres requisitos clásicos que demandan las demás medidas cautelares para su procedencia, circunscripto a la verificación, no de una simple verosimilitud del derecho sustancial invocado, sino de **"certeza suficiente, cuasicerteza o alto grado de probabilidad de su existencia"**; conjuntamente con ello, un **"daño inminente irreparable"** de no proveerse la medida, y por último, aunque no imprescindible según parte de la doctrina, de un mínimo de sustanciación que garantice el derecho de defensa. En el caso de autos, si bien surge de los autos principales (Expte. N° XXX) que se ordenó el traslado de la demanda, a la fecha del presente resolutorio no existe constancia de su diligenciamiento, puesto en cabeza de la parte actora (conforme emerge del SAC y del decreto de admisión formal del 1/3/2021). No obstante, conforme doctrina citada y tal como aseveran los distinguidos colegas que me preceden, **concurren todos elementos necesarios para admitir el planteo de la parte actora, argumentos que comparto plenamente y hago propios**. La CSJN a través de los precedentes Pellejero (7/12/2010), Pellicorí (15/11/2011) y Varela

(4/9/2018), entre otros, **elabora el estándar probatorio aplicable para aquellos supuestos en los que se denuncia acto discriminatorio arbitrario por parte de la empleadora.** Dicho estándar señala que: El trabajador que alega un acto de tal característica, debe cumplir con la carga de afirmación en demanda, explicando adecuada y claramente las circunstancias concretas, temporalmente correlativas, que desembocaron en la conducta discriminatoria endilgada a la dadora de trabajo; hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para **inferir** su existencia, correspondiendo en tal caso a la demandada, la acreditación fehaciente de que la conducta adoptada tuvo como causa “un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación”. Frente al margen de duda existente, propio de la prueba indiciaria, corresponderá a la accionada, a los fines de desvirtuar la presunción generada, acreditar la razonabilidad de la conducta adoptada, y consecuentemente la ausencia de discriminación arbitraria; criterio adoptado por la suscripta en reiterados pronunciamientos (*vgr.* en autos Cifuentes c/ ATACC. Sentencia N° 330 de fecha 4/9/2019, con integración de los Vocales Nancy N. El Hay y Ricardo A. Giletta; entre otros). El señalado estándar probatorio se impone por adecuado -y por razones de economía procesal ante la función nomofiláctica del Alto Cuerpo Nacional-, puesto que “la discriminación por lo común, se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta” (cf. autos: **Farrell** Ricardo Domingo c/ Libertad SA – CSJN Sentencia 6/2/2018). En definitiva, la actora cumple con el requisito exigido, *supra* relacionado, esto es, con la carga de afirmación y demostración requerida en demanda, toda vez que claramente expone las circunstancias concretas, temporalmente correlativas que desembocaron en su despido, las que en el marco de restricciones derivadas de la pandemia por Covid-19 existentes a la época de los hechos descriptos, razonablemente permiten **inferir con alto grado de probabilidad que su despido obedeció a un móvil discriminatorio arbitrario**, lo que se insiste, puede ser desvirtuado por prueba en contrario a cargo de la empleadora. Se verifica asimismo **urgencia impostergable extrema, que no admite demora en la concesión de la cautelar requerida,**

atento la particular situación de la trabajadora, que ha sido madre recientemente, en función del carácter alimentario de los salarios devengados destinados a su subsistencia y la de su familia. Se impone en la especie la adopción de una perspectiva de género a fin de lograr impartir Justicia comprometida con los Derechos Humanos, en consonancia con los compromisos internacionales asumidos por nuestro País, en especial la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Belén Do Para”) y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Por todo lo expuesto, comparto la solución adoptada por los distinguidos colegas que me precedente, por lo cual, la resolución a dictar debe acoger la apelación deducida por la accionante, ordenando su reinstalación cautelar en su puesto habitual de trabajo, y consecuentemente revocar el despacho en crisis de fecha 1/3/2021 y su ampliación del 12/03/2021. Siguiendo el mismo temperamento que los preopinantes, las costas deben imponerse por su orden atento la falta de contradictorio (art. 28 LPT). A los fines de evitar que la condena de reincorporación ordenada, se torne ilusoria ante la renuencia de la demandada a cumplirla, en función de lo establecido por el art. 804 CCC, se impone como sanción conminatoria (astreintes) una multa diaria a favor del actor. **V.** Atento el resultado de la votación que antecede, corresponde por unanimidad admitir el recurso de apelación interpuesto por la actora y en consecuencia revocar el proveído de fecha **1 de marzo de 2021, dictado por el Juzgado de Conciliación de Cuarta Nominación –Secretaría N° 7-, en tanto deniega la medida cautelar peticionada,** y ordenar a la demandada la reincorporación provisoria de la Sra. M. C. A., en tareas bajo la modalidad de teletrabajo, hasta tanto recaiga sentencia sobre el fondo del asunto en debate, abonándosele desde ese momento los haberes de ley, todo ello una vez satisfecha la contracautela que el Juzgado de Conciliación actuante determine, con costas por el orden causado debido a la naturaleza del tema sometido a resolución. Por todo lo expuesto, y por unanimidad, **SE RESUELVE: I.** Admitir el recurso de apelación interpuesto por la actora y, en consecuencia, hacer lugar a la

medida cautelar innovativa solicitada, ordenando a la demandada que, previa satisfacción de la contracautela que establezca el Juzgado de Conciliación actuante, en el término de tres (3) días hábiles a contar desde que la presente resolución quede firme, concrete la reinstalación provisoria de la Sra. M. C. A. en su puesto de trabajo bajo la modalidad a distancia y hasta la sentencia definitiva, abonándose a partir de ese momento los haberes de ley, y hasta tanto se dicte pronunciamiento definitivo. Todo, bajo apercibimiento de astreintes (art. 804 del CCC) consistentes en la suma de dos (2) Jus por cada día de atraso en su reincorporación, y a favor de su beneficiaria. **II. Imponer las costas por el orden causado. Protocolícese, hágase saber y bajen.-**

Texto Firmado digitalmente por:

MARIONSINI Mauricio Adrián

VOCAL DE CAMARA

Fecha: 2021.06.10

ZUNINO Ángel Rodolfo

VOCAL DE CAMARA

Fecha: 2021.06.10

VITALE Silvia Mónica

VOCAL DE CAMARA

Fecha: 2021.06.11

MARRAMA María Gabriela

PROSECRETARIO/A LETRADO

Fecha: 2021.06.11