

2 DE MAYO DE 2024. BJ n.º 14



**BOLETÍN
JUDICIAL**

PODER JUDICIAL DE CÓRDOBA

EDICIÓN ESPECIAL



JUSTICIA CÓRDOBA
PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA



Suscripción al
BOLETIN JUDICIAL



Acceda al BOLETIN
JUDICIAL

Edición Especial: “Día del trabajador”

**Día Internacional del Trabajador y la Trabajadora: conmemorando el pasado y
luchando por un futuro justo**

Estimada Comunidad Judicial:

El pasado 1° de mayo conmemoramos el **Día Internacional del Trabajador y la Trabajadora**, una fecha en la que recordamos y honramos a quienes lucharon por nuestros derechos laborales. Además, reafirmamos nuestro compromiso, tanto a nivel social como individual, de seguir trabajando por la igualdad de oportunidades, la eliminación de la discriminación laboral y la promoción de condiciones de trabajo dignas y justas.

Es importante recordar que el trabajo es un derecho fundamental que contribuye a la realización personal y profesional de los/as trabajadores/as. Por ello, su protección es esencial para prevenir situaciones de abuso, explotación o discriminación en el entorno laboral.

Por tal motivo, el Boletín Judicial pone a disposición de la comunidad este valioso material jurisprudencial que destaca precedentes del fuero laboral que dan cuenta de una ágil respuesta jurisdiccional a las necesidades del trabajador/a.

En la presente edición se destaca el aporte de las redactoras **María Jimena López Achával, Solange Bressan, Agustina Gil y Carolina Amalia Ferrero**; de la supervisora **Anahí Lighuen Bergandi** y de la tutora **María Agustina Tamantini Zapata**.

FALLO 1

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. DESPIDO DISCRIMINATORIO. Embarazo de la trabajadora. NOTIFICACIÓN: conocimiento fehaciente del estado de embarazo. Amplitud probatoria (Art.177 LCT). Protección de la mujer trabajadora. PROTECCIÓN DE LA MUJER POR RAZONES DE MATERNIDAD. Ley n.º 26485. VIOLENCIA LABORAL. Comunicación de la sentencia. Deber del tribunal. INDEMNIZACIÓN POR MATERNIDAD. Procedencia. Extensión de condena al codemandado socio gerente

DATOS DE LA CAUSA

Sede: Ciudad de Córdoba

Dependencia: Sala Primera de la Cámara Única del Trabajo, Secretaría n.º 2

Autos: "A. L., C. R. c/ I. S. C. SRL y otro - Ordinario - Despido"

Resolución: Sentencia n.º 418

Fecha: 15/9/2023

Juez: Enrique Andrés María Rolón

Análisis documental: María Jimena López Achával (redactora) y María Agustina Tamantini Zapata (tutora)

SÍNTESIS DE LA CAUSA

Una trabajadora promovió formal demanda laboral en razón de haber sido despedida sin causa, tres días después de haber intentado presentar el certificado médico acreditante de su estado de embarazo, el que había sido previamente comunicado de manera verbal a sus superiores. Alegó que el distracto fue discriminatorio en razón de maternidad y reclamó los rubros liquidatorios adeudados y los derivados del despido, al igual que la condena en carácter personal al socio gerente de la demandada. La parte accionada, por su parte, negó que conociera o fuera notificada del estado de embarazo de la actora y precisó que en el marco de sus facultades de dirección y por razones de índole comercial y de bajo desempeño, a la trabajadora, se la desvinculó sin causa, poniéndole la liquidación final a su disposición. La cámara interviniente, teniendo principalmente en cuenta, la inexistencia de pruebas acreditantes de la versión invocada por los demandados, específicamente ante la falta de prueba de una causal de despido concreta, hizo lugar al reclamo de la actora y ordenó remitir copia de la resolución a la Oficina de Violencia de la CSJN y a la Oficina de la Mujer del Tribunal Superior de Justicia (TSJ).

SUMARIOS:

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. DESPIDO DISCRIMINATORIO. Embarazo de la trabajadora. NOTIFICACIÓN: conocimiento fehaciente del estado de embarazo. Amplitud probatoria (Art.177 LCT). Protección de la mujer trabajadora

Si bien el art. 177 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) alude a una notificación a los fines de

garantizar la estabilidad en el empleo de la trabajadora embarazada, dicha comunicación no constituye una formalidad *ad solemnitatem*, sino que se presenta como un requisito *ad probationem*. Ello implica que admite diversos medios probatorios para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de su dependiente; sin que deba reducirse a una comunicación formal sino al cabal conocimiento, aún por otros modos, de esta situación.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. DESPIDO DISCRIMINATORIO. Embarazo de la trabajadora. Estabilidad. PRESUNCIÓN. Carga de la prueba en cabeza del empleador: motivo del despido

La estabilidad que adquiere la trabajadora embarazada obliga al empleador a acreditar el motivo del despido o que obedece a otras razones distintas al estado de maternidad para así lograr desvirtuar la presunción del art. 178 LCT, invirtiéndose la carga de la prueba. Es decir, que el periodo de protección por maternidad, convierte al accionar de la demandada consistente en la desvinculación laboral, en una conducta discriminatoria, absolutamente reprochable, que no admite tolerancia alguna y no admite dudas respecto de su vinculación directa con el embarazo.

DESPIDO DISCRIMINATORIO. PROTECCIÓN DE LA MUJER POR RAZONES DE MATERNIDAD. Normativa internacional con jerarquía constitucional y legal

La trabajadora mujer goza de especial protección contra la discriminación y más aún por razones de maternidad, teniendo amparo específico por las normas internacionales que en nuestro país poseen jerarquía constitucional o jerarquía legal. Entre ellos, se destaca el Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (art. 11, apartado 2°); la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 2, inc. 1°); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 2, inc. 2°); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre (art. 2); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 24); la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) (arts. 3 y 6); el Convenio n.º 111 de la OIT sobre la discriminación y el Convenio n.º 156 sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidad familiar.

DESPIDO DISCRIMINATORIO. PROTECCIÓN DE LA MUJER POR RAZONES DE MATERNIDAD. Ley n.º 26485. VIOLENCIA LABORAL. Comunicación de la sentencia. Deber del tribunal

La discriminación de la mujer por razones de maternidad constituye un supuesto de violencia laboral y se encuentra expresamente previsto en el art. 6, Ley n.º 26485. Dicha circunstancia determina que la sentencia debe ser comunicada a la Oficina de Violencia contra la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) y a la Oficina de la Mujer, dependiente del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba (TSJ), a los fines pertinentes.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. DESPIDO DISCRIMINATORIO. Embarazo de la trabajadora. INDEMNIZACIÓN POR MATERNIDAD. Procedencia. Extensión de condena al codemandado socio gerente

Cuando el distracto constituye un acto discriminatorio y reprochable, corresponde que la condena alcance también al socio gerente de la persona jurídica empleadora, en virtud que por su cargo no puede alegar desconocimiento del estado de embarazo de una trabajadora dependiente ni tampoco ignorar que el despido se produjo en el período de protección de la maternidad (arts. 59 y 274 LS).

[ACCEDA A LA INFORMACION COMPLETA](#)

FALLO 2

CONTRATO DE TRABAJO. LICENCIA MÉDICA. FACULTAD DE CONTROL DE LA EMPLEADORA (art. 20 LCT). Falta de diligencia. Contradicción entre dos diagnósticos médicos. AUSENCIA DE CONTROL POR UNA ENTIDAD ADMINISTRATIVA IMPARCIAL. Junta Médica: imparcialidad. INCUMPLIMIENTO GRAVE. Extinción del contrato de trabajo. INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL. INJURIA. DESPIDO INDIRECTO. Procedencia

DATOS DE LA CAUSA

Sede: Ciudad de Córdoba

Dependencia: Juzgado de Conciliación y del Trabajo de Primera Nominación, Secretaría n.º 1

Autos: "G., A. D. C/ S. SA - Procedimiento declarativo abreviado - otros"

Resolución: Sentencia n.º 278

Fecha: 9/10/2023

Juez: Guillermo Joselin Cerda López

Análisis documental: Solange Bressan (redactora) y María Agustina Tamantini Zapata (tutora)

SÍNTESIS DE LA CAUSA

Un trabajador interpuso formal demanda en contra de su ex empleador, reclamando el pago de las indemnizaciones laborales y rubros liquidatorios adeudados, como consecuencia del despido indirecto en el que se colocó, por la falta de pago de haberes de la patronal. La extinción del vínculo laboral se produjo en el contexto de una licencia médica psiquiátrica, impugnada por la demandada, quien luego de desconocer los certificados médicos e intimar al trabajador a su reincorporación, dejó de abonar el salario. A su vez la parte actora insistió con las carpetas médicas debidamente notificadas y expuso que la demandada optó por seguir intimando a que retome sus tareas, anteponiendo la opinión de su médico de control, sin dirimir dicha cuestión por una junta médica, conforme lo prevé el art. 22, Ley n.º 8015. El juez interviniente, admitió íntegramente la demanda incoada por considerar acreditada la carpeta médica del trabajador y por no haber obrado la accionada, con la debida diligencia a los fines de constatar si realmente el actor se encontraba en condiciones de retomar sus tareas y en consecuencia, estimó que la falta de pago de los haberes produjo una injuria suficiente para extinguir el vínculo laboral por parte del trabajador.

SUMARIOS:

CONTRATO DE TRABAJO. LICENCIA MÉDICA. FACULTAD DE CONTROL DE LA EMPLEADORA (art. 20 LCT). Falta de diligencia. Contradicción entre dos diagnósticos médicos. JUNTA MÉDICA. Imparcialidad

Frente a la licencia médica de un trabajador, y dos informes médicos contrarios -uno de su parte y otro de la patronal, no es correcto que la demandada sostenga la validez del de su parte, sin realizar un nuevo control de la salud del trabajador -más aún si se encuentra a entera disposición- y si a su vez, lo intima a que retome sus tareas bajo apercibimiento de despido con causa y sin abonar salarios. Esta actitud denota un manejo inadecuado de la patronal, del poder de dirección y de la facultad de control médico. Un accionar más diligente en el mantenimiento de la fuente laboral sería, citar al trabajador a control en cada una de las renovaciones de las carpetas médicas, así como también acudir a una Junta Médica a los fines de contar con una opinión imparcial.

CONTRATO DE TRABAJO. LICENCIA MÉDICA. Facultad de control de la empleadora (art. 20 LCT). AUSENCIA DE CONTROL POR UNA ENTIDAD ADMINISTRATIVA IMPARCIAL. Junta Médica. INCUMPLIMIENTO GRAVE

Ante la contradicción entre dos diagnósticos médicos en relación a la salud del trabajador, la omisión de la patronal de acudir a una junta médica administrativa imparcial constituye un incumplimiento grave. Si la empleadora ratifica la validez del informe médico emitido por el centro

de salud a cargo del control de la carpeta médica del trabajador, en el cual se le niega la enfermedad al actor, tiene la obligación de acudir al Área de Protección de la Salud de la Secretaría de Trabajo de la provincia de Córdoba (ex SIART). Esto encuentra su fundamento en el deber de colaboración y solidaridad previsto en el art. 62 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que pesa sobre el empleador y por encontrarse en mejores condiciones para solicitar su intervención. En contraposición, el trabajador, al ser hiposuficiente, es decir, la parte débil del contrato laboral, goza de la protección de las leyes, las que le aseguran condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 *bis* de la Constitución nacional).

CONTRATO DE TRABAJO. LICENCIA MÉDICA PSIQUIÁTRICA. CARÁCTER AMBULATORIO. Implicancia

Una licencia médica psiquiátrica otorgada a un trabajador con carácter ambulatorio, no lo obliga a permanecer constantemente en su domicilio, sino simplemente alejado de su trabajo.

Extinción del contrato de trabajo. INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL. INJURIA. DESPIDO INDIRECTO. Procedencia

Cuando frente a reiteradas intimaciones de un trabajador para cobrar sus haberes, el empleador mantiene una actitud inmutable y estigmatizadora, al cuestionar la cantidad de ausencias médicas durante la relación laboral, sin pagar la remuneración, resulta ajustado a derecho que el trabajador tenga por extinguido el vínculo laboral, pues el incumplimiento contractual por parte del empleador constituye una injuria grave toda vez que las remuneraciones poseen carácter alimentario.

[ACCEDA A LA INFORMACION COMPLETA](#)

FALLO 3

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ENFERMEDAD INCULPABLE. Certificado médico. Discrepancia. REINCORPORACIÓN. Deber de buena fe. Principio de continuidad. Imposibilidad de reubicación. Prueba. Estado de incertidumbre. DESPIDO INDIRECTO. Legitimidad

DATOS DE LA CAUSA

Sede: Ciudad de Córdoba

Dependencia: Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo, Secretaría n.º 8

Autos: "M., L. c/ G. N SA - Ordinario - Despido"

Resolución: Sentencia n.º 192

Fecha: 21/6/2023

Juez: Mauricio Adrián Marionsini

Análisis documental: Agustina Gil (redactora) y A. Lighuen Bergandi (supervisora)

SÍNTESIS DE LA CAUSA

Luego de transitar una licencia por enfermedad, la trabajadora fue dada de alta con indicación médica de ser reubicada en sus tareas. Al comunicárselo a su empleadora, ésta negó tener tareas distintas para las cuales había sido contratada. Ante reiterados emplazamientos, finalmente la trabajadora se dio por despedida por exclusiva culpa de la patronal, e inició demanda la laboral con el objeto de reclamar las indemnizaciones laborales. El tribunal actuante entendió que la empleadora no logró acreditar la inexistencia de puestos de trabajo para lograr la reubicación laboral de la accionante, por lo que justificó la situación de despido indirecto en que se colocó la actora. En consecuencia, admitió la demanda en lo que a ello respecta y condenó a la empleadora al pago de los rubros indemnizatorios por el despido.

SUMARIOS:

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ENFERMEDAD INCULPABLE. Certificado médico. Discrepancia

Ante una discrepancia de criterios entre lo establecido por el médico del trabajador y el de la patronal, es contrario a derecho que la empleadora pretenda darle preeminencia a lo establecido por su galeno. En todo caso, se debe solicitar una junta médica ante el SIART para que dicho ente dirima la controversia.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ENFERMEDAD INCULPABLE. REINCORPORACIÓN. Deber de buena fe. Principio de continuidad

En atención al principio de continuidad laboral (art. 10 LCT) y al deber de buena fe recíproco que debe primar en el vínculo laboral (art. 63 LCT), se impone al empleador la necesidad de agotar las alternativas que permitan la reubicación del trabajador. En estos casos, la LCT exige a la

patronal una obligación de hacer, que es la de asignarle al trabajador tareas compatibles con su estado, a condición de tenerlas en la organización, sin pérdida de su remuneración.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ENFERMEDAD INCULPABLE. REINCORPORACIÓN. Imposibilidad de reubicación. Prueba

La prueba de la imposibilidad cierta de otorgar tareas acordes y reubicar recae en cabeza de la empleadora. Además de obrar con diligencia y buena fe, debe acreditar la inexistencia de puestos de trabajo en los que el trabajador podría haberse desempeñado con la limitación funcional que padece. Esto puede probarse, por ejemplo, a través de una pericia técnica de la que surgieran los puestos y tareas disponibles en la empresa a la fecha del distracto. Incluso, la patronal puede demostrar que agotó las alternativas posibles de manejo de su personal para lograr la reubicación laboral de la accionante.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ENFERMEDAD INCULPABLE. Imposibilidad de reubicación

Cuando la empleadora no tiene tareas acordes para reubicar al trabajador, por una causa que no le es imputable y lo prueba, de conformidad a lo establecido por el segundo párrafo del art. 212 de la LCT, debe extinguir el contrato y abonar la indemnización reducida del art. 247 de la LCT.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ENFERMEDAD INCULPABLE. Imposibilidad de reubicación. Estado de incertidumbre. DESPIDO INDIRECTO. Legitimidad

Ante un certificado médico de alta con reubicación, no basta que la empleadora se limite a aducir que no posee tareas acordes. Ello genera un estado de incertidumbre para el trabajador, que justifica el pedido de aclaración de su situación laboral. Si dicho pedido no es contestado claramente por la patronal, se produce una injuria que justifica el quiebre del principio de continuidad del contrato de trabajo y conlleva a que el despido indirecto resulte legítimo y ajustado a derecho.

[ACCEDA A LA INFORMACION COMPLETA](#)

FALLO 4

CONTRATO DE TRABAJO. FRAUDE LABORAL. Utilización desviada de programa estatal de empleo. Asignación de horario y destino distintos a los denunciados. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. MUERTE DEL TRABAJADOR. Legitimación *iure successionis*.

HABERES ADEUDADOS (art.138 LCT), SAC Y VACACIONES. Legitimación de progenitores

DATOS DE LA CAUSA

Sede: Ciudad de Córdoba

Dependencia: Sala Segunda de la Cámara del Trabajo, Secretaría n.º 3

Autos: “H., H. G. y otro c/ G. S. SA - Ordinario - Indemnización por muerte (art. 248 LCT)”

Resolución: Sentencia n.º 162

Fecha: 2/6/2023

Jueza: Sofía Andrea Keselman Procupez

Análisis documental: Carolina Amalia Ferrero (redactora) y María Agustina Tamantini Zapata (tutora)

SÍNTESIS DE LA CAUSA

Los progenitores de un trabajador fallecido demandaron el pago de los conceptos derivados de la relación laboral que, sostenían, vinculaba a la demandada con su hijo, la que se extinguió por su muerte. Fundaron su reclamo en que aquella hizo una utilización fraudulenta del plan de empleo provincial a través del cual fue contratado -PILA- (Plan de Inserción Laboral de Adultos Varones) y que en su transcurso sufrió un accidente laboral. La accionada por su parte, afirmó que el vínculo transcurrió en el marco del programa referido y que no existió relación de dependencia entre ellos. La cámara actuante, consideró que se trató de un contrato de subordinación laboral, hizo lugar parcialmente a la demanda promovida e impuso las costas a la accionada.

SUMARIOS:

CONTRATO DE TRABAJO. FRAUDE LABORAL. Utilización desviada de programa estatal de empleo. Asignación de horario y destino distintos a los denunciados

Cuando una empresa, bajo el ropaje formal de un programa estatal de empleo, incorpora a su organización un trabajador -no un practicante-, disponiendo plenamente de su fuerza laboral más allá de la acotada jornada que autoriza el programa, asignándole un horario y destino distinto al que oportunamente denunció a los fines respectivos; patentiza un trabajador que cumple una

extensión horaria que excede los límites previstos reglamentariamente para la práctica, incurriendo la empresa en un fraude a la legislación laboral vigente, pues utiliza tal figura para obtener la prestación de servicios dependientes con menores o nulos costos, privando al trabajador de los derechos y garantías establecidos por las leyes laborales. Dicho accionar, desvirtúa la inserción laboral de jóvenes desocupados de la provincia señalada en el Decreto 1415/17 que dispuso la implementación del aludido programa de empleo.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. MUERTE DEL TRABAJADOR. Legitimación *iure successionis*. HABERES ADEUDADOS (art.138 LCT)

En caso de producirse el deceso del trabajador, los haberes adeudados resultan créditos salariales devengados por el aquel en vida y por lo tanto, integran el patrimonio que se transmite *iure successionis*, es decir forman parte del caudal relicto, siendo herederos sus titulares. Y conforme lo dispone el art. 138 del régimen laboral, la demandada tiene la carga de acreditar el cumplimiento de tal obligación, la que solo se verifica presentando el recibo de haberes firmado por el trabajador.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. MUERTE DEL TRABAJADOR. LEGITIMACIÓN. SAC Y VACACIONES. Posiciones doctrinarias divergentes: créditos *iure proprio* o *iure successionis*

La doctrina no ha sido pacífica con relación a los beneficiarios de los conceptos de SAC y vacaciones, ante la muerte de un trabajador. Por un lado, la disposición atinente al pago del sueldo anual complementario en caso de fallecimiento del trabajador -art. 123, LCT- refiere que el mismo corresponde a "los derechohabientes que determina esta ley". Por su parte, en orden a la indemnización por vacaciones proporcionales, el art. 156 ib. remite al concepto de "causa habientes". La imprecisión de los términos empleados por el legislador conduce a proponer exégesis disímiles. Así, para un sector doctrinario, en ambos casos serían beneficiarios los designados en el art. 248 LCT, quienes accederían a dichos créditos *iure proprio*, y no por llamamiento hereditario. En otra línea, al igual que los restantes créditos que se devengan como consecuencia de la prestación de tareas del trabajador fallecido, el SAC y las vacaciones integran el patrimonio salarial de este último por lo que no cancelados, corresponde su pago a los herederos. Esto es, conforman el acervo hereditario del dependiente y en consecuencia integran el caudal susceptible de transmisión mortis causa.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. MUERTE DEL TRABAJADOR. LEGITIMACIÓN *IURE SUCCESSIONIS*. SAC Y VACACIONES. Legitimación de progenitores

El SAC y las vacaciones, se tratan de acreencias que se incorporan al patrimonio del trabajador mientras se halla en vida, aun cuando el pago se hiciera exigible con motivo de su deceso. En consecuencia, son transmitidas a quienes la legislación común identifica como sucesores, entre

ellos los progenitores. De adoptarse la solución contraria, dado que los progenitores no son beneficiarios en los términos del art. 248 de la LCT, se consolidaría un enriquecimiento ilícito de la patronal, que se apropiaría de sumas de dinero que no le son propias, sino que pertenecen al fallecido. Ello así, pues el derecho nace en cabeza del causante y, a partir de su fallecimiento, se transmite a sus herederos. Por otra parte, No pasa desapercibido que la previsión relativa al aguinaldo proporcional menciona a los derecho-habientes “*que determina esta ley*”, lo que ha dado fundamento a la identificación de ellos con quienes son titulares del resarcimiento previsto para la extinción por muerte. Ahora bien, la Ley de Contrato de Trabajo en ninguna de sus disposiciones hace mención concreta a quiénes serían tales “derecho-habientes”. El propio art. 248 no utiliza dicha expresión, sino que, en su título, alude a “beneficiarios”. Por su parte, el art. 156 ib. refiere a los “*causa-habientes*” a secas, y el art. 262 del mismo cuerpo normativo, que lleva precisamente ese título, en su texto nombra concretamente a los “*sucesores*” del trabajador, refiriendo que los privilegios de los créditos laborales se transmiten a ellos.

[ACCEDA A LA INFORMACION COMPLETA](#)

INVITACIÓN A COLABORAR

Esta publicación periódica es una construcción colaborativa entre los tribunales de toda la provincia y el equipo del Boletín Judicial.

El análisis documental de las resoluciones es un servicio destinado a la comunidad jurídica. El objetivo es facilitar el acceso a la jurisprudencia en condiciones de igualdad.

El apoyo de toda la comunidad jurídica es la mejor garantía de un servicio de calidad.

Boletín Judicial. Área de Apoyo del Tribunal Superior de Justicia. Poder Judicial de la Provincia de Córdoba
Coordinación: Ab. Valeria de las Mercedes Sola | Tel. 0351-4481000 (internos 13271/2/3)