

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 13 días del mes de diciembre de 2019, se reúne el Tribunal Superior de Justicia, integrado por su presidente, la señora juez Inés M. WEINBERG, el señor juez Luis Francisco LOZANO, la señora jueza Alicia E. C. RUIZ, la señora jueza Marcela DE LANGHE y el señor juez Santiago OTAMENDI y;

CONSIDERAN:

El artículo 25 del Reglamento Interno del Tribunal (texto según Acordada n° 37/2010) establece las licencias extraordinarias con goce de sueldo para los agentes del Tribunal Superior de Justicia. Asimismo el artículo 26 lo hace en relación a las licencias extraordinarias sin goce de sueldo. Y, por su parte, el artículo 27 regula la justificación de inasistencias.

A fin de adoptar una regulación superadora de los derechos de los agentes del Tribunal Superior de Justicia en materia de licencias extraordinarias, así como incorporar medidas de protección en los casos de violencia de género y/o familiar, corresponde sustituir los arts. 25, 26 y 27 del Reglamento Interno del Tribunal Superior de Justicia.

Se establece que las modificaciones dispuestas se aplicaran a aquellos agentes que estuvieran gozando de alguna licencia de las previstas en esta sustitución cuando implicaran una situación más beneficiosa dejando a salvo cualquier mejor derecho que estuviere reconocido por el régimen de licencias extraordinarias que se sustituye.

La Asesora Jurídica emitió su dictamen n° 177 AJ/2019, en el que no emitió óbice jurídico para que el Tribunal si así lo considera oportuno y conveniente, emita la presente.

Por ello, en ejercicio de las facultades atribuidas por el artículo 114 de la Constitución de la Ciudad;

ACUERDAN:

1. SUSTITUIR el art. 25 del Reglamento Interno del Tribunal Superior de Justicia, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“25. Licencias extraordinarias con goce de sueldo.

a) Maternidad.

En todos los supuestos que a continuación se prevén, las Magistradas, Funcionarias y Empleadas tienen derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes debiendo acreditar con suficiente antelación la fecha probable del alumbramiento mediante certificado médico.

a.1) Parto normal y simple: ciento veinte (120) días corridos por parto, distribuidos, en dos (2) períodos, uno anterior, de treinta (30) días, y otro posterior al parto, de noventa (90) días corridos. Sin embargo, acreditando autorización médica, podrán solicitar la reducción del período previo, en cuyo caso se extenderá proporcionalmente el período posterior. Este criterio se aplicara también cuando el parto se adelante respecto de la fecha probable del mismo.

a.2) Si el/la recién nacido/a debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por la *cantidad de días que dure dicha internación*. Esta circunstancia debe ser informada al Tribunal con la documentación respectiva que acredite el motivo de la internación y la fecha del alta hospitalaria.

a.3) Familia numerosa: a partir del nacimiento del/la tercer/a hijo/a se incrementará quince (15) días corridos el período posterior al nacimiento previsto en esta licencia.

a.4) Nacimientos múltiples: sesenta (60) días corridos a partir del vencimiento de la licencia por maternidad estipulada en el punto a.1). La Magistrada, Funcionaria o Empleada tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en este artículo, aun cuando su hijo/a naciera sin vida, o falleciere a poco tiempo de nacer.

a.5) Nacimiento de niña/o con discapacidad o alguna afección en la salud que requiera una mayor atención física o psicológica: sesenta (60) días corridos a partir del vencimiento de la licencia por maternidad estipulada en el punto a.1).

a.6) Nacimiento prematuro: ciento veinte (120) días corridos, contados a partir del día hábil siguiente al alta hospitalaria del/la recién nacido/a.

a.7) Interrupción del embarazo: luego del sexto mes de gestación o de fallecimiento del/la hijo/a después del parto, la madre gozará de una licencia de hasta noventa (90) días corridos, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria.

a.8) Excedencia: La trabajadora que usufructúe licencia en los términos del presente artículo o el/la trabajador/a que goce de la licencia por adopción, podrá solicitar licencia extraordinaria por excedencia sin goce de haberes por un período de hasta ciento ochenta (180) días corridos.

b) Paternidad o Co-Maternidad.

El/la progenitor/a no gestante en todos los supuestos que a continuación se prevén, tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes, debiendo acreditar con suficiente antelación la fecha probable de alumbramiento mediante certificado médico.

b.1) Parto normal y simple: sesenta (60) días corridos desde la fecha de alumbramiento.

b.2) Nacimientos múltiples: noventa (90) días corridos desde la fecha de alumbramiento.

b.3) Nacimiento de niña/o con discapacidad o alguna afección en la salud que requiera una mayor atención física o psicológica: noventa (90) días corridos desde la fecha de alumbramiento.

b.4) Nacimiento prematuro: sesenta (60) días corridos, contados a partir del día hábil siguiente al alta hospitalaria del/la recién nacido/a.

b.5) Interrupción del embarazo luego del sexto mes de gestación o de fallecimiento del/la hijo/a después del parto: cuarenta y cinco (45) días corridos, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria de la madre gestante.

b.6) Licencia adicional sin goce de haberes: el/la progenitor/a no gestante podrá solicitar una licencia sin percepción de haberes por hasta ciento veinte (120) días y hasta el primer año de vida de el/la hijo/a.

c) Licencia Especial por Procedimientos o Técnicas de Reproducción Humana Asistida.

El/la trabajador/a que realice un proceso de reproducción humana asistida conforme la ley 26.862 —ya sea como gestante, donante de gametos y/o cualquiera de los supuestos que surgieran luego de haber manifestado su voluntad procreacional— tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes de hasta treinta (30) días laborables por año calendario, en forma continua o discontinua.

El/la trabajador/a deberá acreditar la licencia con copia del consentimiento informado suscripto del que surja la voluntad procreacional de la/s parte/s y/o con informe del profesional tratante que indique los días que deba hacerse uso de ésta.

d) Guarda y Adopción.

El/la trabajador/a que inicie un proceso de adopción y/o de guarda con fines de adopción de un/a niño/a tiene derecho a usufructuar una licencia extraordinaria con percepción de haberes por ciento veinte (120) días corridos a partir de la fecha de inicio del proceso —en el caso de que se encuentre en custodia del/la niño/a— o de aquella en que le sea notificada la concesión de la guarda. El/la interesado/a deberá comunicar la configuración de cualquiera de dichas situaciones, en forma fehaciente y en el término de cuarenta y ocho (48) horas.

En caso de que se trate de un grupo de hermanos/as o de adopción múltiple, el plazo de la licencia se incrementará en sesenta (60) días.

Las licencias que aquí se regulan serán de aplicación independientemente de la conformación familiar, sea co-maternal, co-paternal o heterosexual.

e) Período de lactancia.

La Magistrada, Funcionaria o Empleada tiene derecho, durante el período de lactancia, que se extiende durante doce (12) meses a partir del parto, a reducir en una hora y media la jornada diaria. Igual beneficio gozará el/la trabajador/a que recibiere en guarda o adopción un/a niño/a de hasta doce (12) meses de edad.

f) Licencia por adaptación escolar de hijo/a.

Los agentes del Tribunal tienen derecho a una franquicia horaria de hasta quince (15) horas distribuidas en un plazo no mayor a un (1) mes, con goce de haberes, por adaptación escolar de hijos en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado. Se concederá una licencia por cada hijo, por año escolar.

g) Cambio de tareas o reducción horaria.

El/la trabajador/a que sufra una disminución grave en su aptitud psicofísica para el funcionamiento laboral, debidamente comprobada, tiene derecho según sea de su primordial interés y como lo estipulan los términos y condiciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad —ley 26.378—, a los ajustes razonables, a saber: un adecuado cambio de tareas, reducción horaria, adaptación de puestos de trabajo y/o implementación de apoyos para el adecuado desempeño acorde a sus posibilidades. Para ello debe realizarse junta médica y se podrá solicitar la asistencia de las áreas técnicas del ámbito público especializadas en materia de discapacidad.

h) Enfermedad y/o afecciones comunes.

El/la trabajador/a tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes para el tratamiento de afecciones comunes que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas lesiones y operaciones quirúrgicas menores, de hasta treinta (30) días laborables por año calendario, en forma continua o discontinua.

Vencido este plazo cualquier otra licencia que sea necesario acordar en el curso del año por las causales mencionadas se otorga sin goce de haberes.

i) Licencia especial para controles de prevención.

El/la trabajador/a tiene derecho a una licencia especial con goce de haberes para la realización de exámenes de prevención del cáncer, según los siguientes criterios:

i.1) Todas las mujeres, un (1) día al año a fin de realizar el control ginecológico completo; y

i.2) Los varones mayores de cuarenta y cinco (45) años, un (1) día al año a fin de realizar el control del Antígeno Prostático Específico (PSA).

j) Enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento.

El/la trabajador/a con enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento, que lo inhabiliten temporalmente para el desempeño de su trabajo, puede solicitar las siguientes licencias especiales, en forma sucesiva:

j.1) Dos (2) años, con goce íntegro de haberes;

j.2) Hasta un (1) año más, con goce del cincuenta por ciento (50%) de haberes; y

j.3) Hasta seis (6) meses más, sin percepción de haberes.

El/la trabajador/a que se encontrare en uso de licencia por enfermedad de largo tratamiento, deberá someterse a los controles médicos periódicos que le indique el servicio de medicina laboral. En caso de incumplimiento la ausencia se considerará injustificada.

Si al término de la licencia máxima por enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento el/la trabajador/a no pudiere reintegrarse a sus tareas, puede declararse extinguida la relación de empleo.

Si durante la vigencia de los plazos precedentes el servicio médico que al efecto se contrate estableciera que el/la trabajador/a enfermo/a se encuentra en condiciones de acceder a algún beneficio previsional por razones de invalidez, se lo intimará para que lleve a cabo los trámites correspondientes, poniéndose a su disposición la documentación que fuese necesaria para ello. En este supuesto el/la trabajador/a percibirá sus haberes de conformidad con los porcentajes establecidos en este artículo, hasta el vencimiento de los plazos de licencia o hasta el otorgamiento del beneficio previsional por invalidez, lo que ocurra en primer término.

k) Acumulación.

Cuando la licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento se conceda por períodos discontinuos, que estén separados entre sí por lapsos inferiores a seis (6) meses, se acumulan hasta completar los plazos establecidos en el artículo precedente.

Agotados dichos plazos y producido el reintegro al trabajo, no se podrá solicitar una licencia del mismo carácter hasta después de transcurridos seis (6) meses desde el vencimiento de la anterior.

No se acumularán vacaciones durante el período en el que el/la trabajador/a goce de esta licencia.

Si dentro de los tres (3) años posteriores al cierre de la licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento el/la trabajador/a solicita gozar de una similar, deberá realizarse una Junta Médica, la cual deberá determinar si se trata o no de la misma causal que diera origen a la anterior licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento, a efectos de continuar con la aplicación de los plazos establecidos en el artículo anterior en caso afirmativo.

La reincorporación deberá realizarse respetando la jornada laboral completa sin reducción horaria, salvo que una junta médica así lo dispusiese. En caso contrario seguirán computándose los plazos establecidos en el artículo anterior.

Esta norma no rige cuando el beneficio se ha otorgado en virtud de un accidente de trabajo.

l) Enfermedad, afecciones y/o lesiones por accidentes de trabajo.

Este tipo de licencia corresponde en caso de enfermedad, afecciones y/o lesiones producidas durante el tiempo de la prestación de los servicios por el hecho o en ocasión de la misma, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a ella; o cuando el accidente se produzca en el trayecto entre el lugar de trabajo y su domicilio o viceversa, siempre que el recorrido no hubiese sido interrumpido o alterado en interés particular del/la trabajador/a o por causas extrañas al servicio.

m) Atención de familiar enfermo/a y de niño/a del cual se ejerza su representación legal.

El/la trabajador/a tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes para la atención de un miembro de su grupo familiar o del/la niño/a del cual ejerza su representación legal, que se encuentre enfermo/a o accidentado/a y requiera de su

cuidado personal, de hasta veinte (20) días laborales por año calendario en forma continua o discontinua, con percepción de haberes.

Cuando se trate de una enfermedad cuya gravedad demande un período de mayor atención debidamente certificada por el médico tratante, se podrá adicionar a esta licencia, con el respectivo control del organismo de reconocimiento médico, hasta veinte (20) días laborables.

En todos los casos deben acreditarse las circunstancias invocadas.

En caso de haber un/una trabajador/a del mismo grupo familiar primario en relación de dependencia con el Tribunal sólo podrán hacer uso de esta licencia uno de los integrantes del mismo.

Quedan comprendidos los/las trabajadores/as que tengan niños/as a cargo legalmente o enmarcados en la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de niños/as hasta su adopción definitiva.

n) Hijos/as con discapacidad.

El/la trabajador/a que tuviere un hijo/a o que recibiera en guarda con fines de adopción un/a niño/a u adolescente con discapacidad o enfermedad crónica grave tendrá derecho a ciento ochenta (180) días de licencia con goce de haberes desde la fecha de vencimiento de la/s licencia/s prevista/s para maternidad, paternidad y guarda y adopción.

Además de la licencia prevista en el inc. m), el/la trabajador/a dispondrá de diez (10) días hábiles al año calendario para acompañar a su hijo/a en la realización de controles y/o tratamientos médicos indicados de acuerdo a su discapacidad o enfermedad crónica.

ñ) Familiar con discapacidad o enfermedad crónica y/o grave.

El/la trabajador/a, que tuviere un miembro de su grupo familiar con discapacidad o enfermedad crónica y/o grave, además de la licencia prevista en el inc. m), dispondrá de diez (10) días hábiles al año calendario para acompañarlo, en la realización de controles y/o tratamientos médicos indicados de acuerdo a su discapacidad o enfermedad crónica.

o) Fallecimiento de familiar:

o.1) Por fallecimiento del/la cónyuge, hijos/as, padres o hermanos/as: cinco (5) días laborables. El/la cónyuge supérstite que tuviere hijos/as menores de edad, tiene adicionalmente derecho a quince (15) días corridos, con goce íntegro de haberes.

En el caso de que el fallecimiento de la cónyuge, unida civilmente, en unión convivencial o pareja conviviente, fuere producto o causa sobreviniente de un parto y el/la hijo/a sobreviviera, el/la trabajador/a tiene derecho a una licencia análoga a los períodos establecidos en el art. 25.a) para el post-parto de la mujer;

o.2) Fallecimiento de otros parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad: dos (2) días laborables. Estos plazos pueden prorrogarse sólo en casos excepcionales o cuando, en razón de la distancia, el/la trabajador/a deba trasladarse fuera del lugar del asiento de sus actividades.

El/la trabajador/a deberá acreditar la causal invocada dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la finalización de la licencia.

p) Matrimonio. Unión civil. Unión Convivencial.

El/la trabajador/a, tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes por matrimonio, unión civil o unión convivencial, de quince (15) días laborables, contados a partir del día de la celebración del mismo, inclusive, debiendo acreditar la causal invocada dentro de los diez (10) días posteriores al término de la licencia.

q) Licencia Especial de Protección Integral para el/la trabajador/a que sufra violencia de género y/o familiar.

El/la trabajador/a que se encuentre comprendido/a en cualquiera de las situaciones de violencia de género o de violencia familiar en los términos de las leyes nacionales n° 24.417, 26.485 (conforme ley CABA n° 4203) y n° 26.743 y las leyes CABA n° 1265 y n° 1688, y que por ello se vea imposibilitado/a temporalmente para el desempeño de su trabajo, podrá solicitar licencia especial de hasta sesenta (60) días anuales con goce íntegro de haberes, en forma sucesiva o discontinua. Si fuere necesario, podrá petitionar la prórroga de la licencia por hasta sesenta (60) días anuales en las mismas condiciones.

En todos los casos el/la trabajador/a, contará con un plazo de diez (10) días hábiles desde que solicita la licencia para acreditar el extremo indicado mediante presentación de constancia de denuncia policial y/o judicial, de atención en la Oficina de la Mujer y Violencia Doméstica del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, en la Oficina de Violencia Doméstica (OVD) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, o en oficinas de atención a la víctima dependientes de los poderes Judicial o Ejecutivo nacional, provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En todos los casos deberá garantizarse la confidencialidad de la información suministrada. El área encargada de recepcionar la solicitud, en la primera oportunidad en que el/la trabajador/a la presente, deberá informarle en qué áreas específicas del Tribunal o de otras reparticiones podrá requerir acompañamiento y/o asesoramiento.

r) Cambio de lugar de trabajo por causa de violencia de género y/o familiar.

El/la trabajador/a que se encuentre atravesando situación de violencia de género y/o familiar, podrá por razones de seguridad solicitar su traslado a otra ubicación. Además, en el supuesto de compartir el lugar de trabajo con el/la victimario/a, podrá solicitar, como medida preventiva, el traslado del/la mismo/a hacia otra dependencia o de estimarlo más conveniente, su propio traslado.

s) Ayuda especial para trabajadores/as víctimas de violencia de género y/o familiar.

Los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género y/o familiar que tuvieren que mudarse de su casa como consecuencia de ello o como medida de seguridad, mediare o no orden judicial de restricción o prohibición de acercamiento, podrán solicitar por única vez una ayuda económica por un monto equivalente al último sueldo mensual percibido.

t) Actividades científicas o culturales y representación institucional.

t.1) El/la trabajador/a que cuente con una antigüedad en el Tribunal mayor de tres (3) años, y que no tenga término definido para el ejercicio de su función, puede solicitar licencia extraordinaria con percepción de haberes a fin de desarrollar actividades científicas o culturales que resulten de interés para la función, por un plazo de hasta dos (2) años, siempre que, a juicio de la autoridad competente, no se afecte la debida prestación del servicio.

Dentro de los tres (3) meses de su reincorporación debe informar acerca de los resultados obtenidos mediante la presentación de un informe final en el que incluya proyecto de propuesta de mejoras.

El/la trabajador/a que renuncie a su empleo dentro del plazo de cinco (5) años contados a partir de su reincorporación, estará obligado/a a reintegrar al organismo que le concedió la licencia un importe equivalente al de los haberes percibidos durante el plazo en que gozó esta licencia.

El Tribunal podrá, por decisión fundada, autorizar a quienes no satisfagan el requisito de la antigüedad para gozar de esta licencia.

Cuando esas actividades carezcan de dicho interés el beneficio puede otorgarse por un (1) año, sin percepción de haberes y si ello no afectara la prestación del servicio.

t.2) En esta disposición quedan comprendidas las licencias para participar o asistir a seminarios, congresos y jornadas y la justificación de inasistencias o del incumplimiento parcial de la labor diaria y para ellas no rige el requisito de antigüedad.

t.3) El Tribunal podrá disponer que los/las trabajadores/as que prestan funciones en las dependencias a su cargo realicen representaciones institucionales en congresos, seminarios, simposios, reuniones de trabajos o cualquier tipo de actividad que así lo amerite, con goce de haberes.

u) Exámenes.

El/la trabajador/a tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes para rendir examen en calidad de alumno/a regular o libre, cuando curse estudios en establecimientos universitarios, terciarios, técnicos, secundarios o profesionales, oficiales, privados o incorporados, reconocidos por el Gobierno Nacional o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Esta licencia puede ser acordada hasta un máximo de veintiocho (28) días laborables en el año calendario y en períodos no mayores de cinco (5) días laborables, salvo el supuesto de prórroga del examen.

La causal invocada debe acreditarse con certificado autenticado en el que se indique nombre del/la trabajador/a, la materia, la fecha de la prueba y la postergación, en su caso. No cumplido este requisito dentro de los veinte (20) días laborables posteriores al examen se descontarán los días no trabajados, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que correspondieren.

v) Actividades deportivas.

El/la trabajador/a que cuente con una antigüedad mayor de seis (6) meses puede solicitar licencia extraordinaria con percepción de haberes con el objeto de participar en actividades deportivas, de conformidad con las prescripciones de la Ley Nacional N° 20.596.

Su otorgamiento queda a criterio del Tribunal.

w) Incompatibilidades durante las licencias extraordinarias.

El/la trabajador/a en uso de licencia extraordinaria con percepción de haberes incurre en falta grave si durante ese tiempo no cumple las condiciones invocadas en la solicitud de la licencia.

x) Licencias excepcionales.

El Tribunal puede conceder, por resolución fundada, beneficios en condiciones no previstas en el presente régimen de licencias, siempre que medien circunstancias excepcionales, debidamente comprobadas.”

2. SUSTITUIR el art. 26 del Reglamento Interno del Tribunal Superior de Justicia, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“26. Licencias extraordinarias sin goce de sueldo.

a) Ejercicio transitorio de otro cargo.

El/la trabajador/a que fuera designado/a transitoriamente para desempeñar otras funciones en el sector público nacional, provincial, municipal o en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires puede solicitar licencia extraordinaria sin goce de haberes durante el tiempo en que ejerza esas funciones. Su otorgamiento queda a criterio del Tribunal, según corresponda. El/la trabajador/a deberá enviar semestralmente constancia en la que se acredite el carácter transitorio del cargo que ostente.”

b) Motivos particulares.

El/la trabajador/a que tenga más de un (1) año de antigüedad en el desempeño de sus funciones puede solicitar licencia extraordinaria sin goce de haberes por motivos particulares, debidamente fundados. Su otorgamiento queda a criterio del Tribunal.

Esta solicitud puede efectuarse por períodos no inferiores a un (1) mes y hasta un máximo de doce (12) meses cada cinco (5) años.”

3. SUSTITUIR el art. 27 del Reglamento Interno del Tribunal Superior de Justicia, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“27. Justificación de inasistencias.

Las inasistencias requieren aviso inmediato al jefe de oficina o al superior jerárquico en el servicio (art. 19.e).

Los/as trabajadores/as también tienen derecho a la justificación de inasistencias —con percepción de haberes— por las causas y por el tiempo que para cada caso se establece a continuación:

- a) Casamiento, unión civil o convivencial de hijo/a: dos (2) días laborables;
- b) Razones particulares: hasta seis (6) días al año y no más de dos (2) días por mes;
- c) Por integración de mesas examinadoras en turnos oficiales de examen en la docencia, hasta diez (10) días por año; y
- d) La justificación prevista en el art. 47 inc. c) de la ley 22.990.

El motivo de la inasistencia deberá acreditarse cuando el agente se reintegre al servicio, a más tardar durante la semana posterior a esa fecha.

La inasistencia injustificada provoca automáticamente el descuento correlativo en los haberes a percibir, sin perjuicio de la iniciación del proceso disciplinario en caso de corresponder.”.

4. ESTABLECER que las modificaciones dispuestas se aplicarán a aquellos agentes que estuvieran gozando de alguna licencia de las previstas en esta sustitución cuando implicaran una situación más beneficiosa.

5. INSTRUIR al área de Coordinación General de Recursos Humanos a fin de que adecúe los formularios de solicitud de licencias al régimen que aquí se aprueba.

6. MANDAR se registre, se notifique al personal y se publique por un (1) día en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Firmado: Inés M. WEINBERG (Presidente) – Alicia E. C. RUÍZ (Jueza) – Luis F. LOZANO (Juez) – Marcela V. DE LANGHE (Juez) – Santiago OTAMENDI (Juez)

ACORDADA N° 48/2019