



Presentaciones y Notificaciones Electrónicas


[Novedades](#) [Notificaciones](#) [Presentaciones](#) [Inicio Causas](#) [Mis Causas](#) [Autorizaciones](#) [Juicios Universales](#) [Configuración](#)

Versión 8.0

Usuario conectado: **LAZARTE ELISA JULIETA**. Acceso anterior: **02/06/2020 16:48:37** | Acceso anterior sólo lectura: **16/02/2023 12:38:02** | [Cerrar Sesión](#)

TEXTO Y DATOS DE LA NOTIFICACION

DATOS NOTIFICACION ELECTRONICA

Usuario conectado: LAZARTE ELISA JULIETA
Organismo: CAMARA DE APELACION EN LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO - MAR DEL PLATA
Carátula: BRAVO MARIA CECILIA C/ T.A. SAN GABRIEL Y OTROS S/ AMPARO
Número de causa: A-8689-BB0
Tipo de notificación: SENTENCIA
Destinatarios: 20314394624@NOTIFICACIONES.SCBA.GOV.AR, ELAZARTE@MPBA.GOV.AR,
PMARIN@MPBA.GOV.AR, PRADIVOY@MPBA.GOV.AR,
20055064033@NOTIFICACIONES.SCBA.GOV.AR,
20055031747@NOTIFICACIONES.SCBA.GOV.AR
Fecha Notificación: 17/02/2023
Alta o Disponibilidad: 16/2/2023 13:40:19
Firmado y Notificado por: RUFFA María Gabriela. SECRETARIO DE CÁMARA --- Certificado Correcto. Fecha de Firma: 16/02/2023 13:40:17
RUFFA María Gabriela. SECRETARIO DE CÁMARA --- Certificado Correcto.
Firmado por: UCIN Diego Fernando. JUEZ --- Certificado Correcto.
RICCITELLI Elio Horacio. JUEZ --- Certificado Correcto.
MORA Roberto Daniel. JUEZ --- Certificado Correcto.
Firma Digital:  **Verificación de firma digital:** Firma válida

TEXTO DE LA NOTIFICACION ELECTRONICA

La Cámara de Apelación en lo Contencioso Administrativo con asiento en Mar del Plata, de conformidad con lo establecido en el art. 8 el Anexo Único del Acuerdo S.C.B.A. 3975/20, en Acuerdo, pronuncia sentencia en la causa **A-8689-BB0 "BRAVO, MARIA CECILIA c. TA. SAN GABRIEL y otros s. AMPARO"** con arreglo al siguiente orden de votación -según sorteo de ley-: señores Jueces doctores **Riccitelli, Mora y Ucin.**

ANTECEDENTES

I. Con fecha 22-09-2022 el titular del Juzgado de Primera Instancia en lo Civil y Comercial N° 5 del Departamento Judicial Bahía Blanca rechazó la pretensión individual de María Cecilia Bravo de ingresar a prestar tareas en una de las empresas demandadas. Admitió en forma parcial, y con el alcance previsto en el considerando tercero, la pretensión individual relacionada con el cese de los actos discriminatorios por parte de las demandadas. Ordenó a las empresas accionadas que, con la intervención del Ministerio de Trabajo, seccional local, y la Unión Tranviarios del Automotor, reelaboren el Convenio firmado el 21 de agosto de 2015, organicen un sistema de bolsa de trabajo con la finalidad y alcance determinados en el considerando 4to. A tales fines dispuso notificar la resolución por cédula al Ministerio de Trabajo, y a la U.T.A. Resolvió, además, que las empresas demandadas, dentro de las capacitaciones profesionales que lleven adelante, incluyan cursos, seminarios, conferencias, o actividades de divulgación que aborden la problemática de género. Impuso las costas en el orden causado. A fin de dar cumplimiento con el art. 21 de la ley 6716, reguló los honorarios de las Dres. María Fernanda Petersen, Francisco José Costa, Ricardo Alberto Campaña, José Luis Malet, e Ignacio Mariano Bechthold, por las tareas desarrolladas en autos -al amparo del dec/ley 8904- en las sumas de PESOS CINCUENTA Y CUATRO MIL, PESOS SETENTA MIL, PESOS SETENTA MIL, PESOS CUARENTA Y CINCO MIL, Y PESOS VEINTICINCO MIL, respectivamente con más la adición legal pertinente (art. 49 decreto ley 8904). En cuanto a las tareas llevadas a cabo por los integrantes de la Defensoría Oficial - en cabeza de los Defensores Radivoy y Marín- reguló sus honorarios en forma unificada en la suma de PESOS CINCUENTA Y CUATRO MIL. Asimismo, reguló los honorarios de la perito contadora Graciela Luján Granja en la suma de PESOS VEINTE MIL.

II. Notificadas todas las partes electrónicamente del pronunciamiento en fecha 22-09-2022 se articularon los siguientes recursos de apelación: **(i)** el 26-09-2022 la co demandada Lemos y Rodríguez S.A. apeló la sentencia de grado, remedio concedido por auto de 04-10-2022 y replicado el 11-10-2022-; **(ii)** el 27-09-2022 recurrió la parte actora, remedio concedido por auto del 04-10-2022; **(iii)** el 28-09-2022 dedujo remedio recursivo la empresa Bahía Transporte SAPEM, recurso concedido por auto de 04-10-2022 y replicado el 11-10-2022 y **(iv)** el 28-09-2022 recurrió la Empresa TA. San Gabriel S.A., recurso concedido por auto de 04-10-2022 y replicado el 11-10-2022.

III. Ingresados los autos a este Tribunal el 25-10-2022 y puestos al Acuerdo para Admisibilidad y, en su caso, para Sentencia con fecha 17-11-2022 -providencia que se encuentra firme-, y previa agregación del escrito presentado por la Subsecretaría de Políticas de Género, Diversidad Sexual en el ámbito del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, corresponde votar y plantear la siguiente

CUESTION

¿Son fundados los recursos de apelación deducidos en autos?

A la cuestión planteada el señor Juez doctor Riccitelli dijo:

I.1. Tras brindar los lineamientos de la acción constitucional, el **a quo** puntualizó que en su escrito postulatorio la amparista, María Cecilia Bravo, denuncia una práctica discriminatoria en la contratación de conductores del servicio urbano de pasajeros en la ciudad de Bahía Blanca, apuntando específicamente contra las demandadas.

En punto a la prueba de un acto de discriminación se valió del temperamento que en la causa A 74.573 adoptó el entonces Ministro del Címero Tribunal Provincial, Dr. De Lázzari quien tuvo ocasión de sostener que *"...la discriminación no suele manifestarse en forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulta compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor". Por consiguiente, solo se requiere que se pueda inducir la existencia de los actos discriminatorios, mediante datos que permitan inferir una conducta discriminatoria"*.

Encontró en la Constitución Nacional y en los tratados internacionales sobre derechos humanos, la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación por parte de los poderes del Estado y de los particulares (art. 16 y 75 inc. 22 y 23 C.N.), propendiendo a una obligación de respeto de los derechos que, en el ámbito laboral entre particulares, se traduce en el deber del empleador de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores (CSJN "Alvarez, M. c/Cencosud s.a. s/amparo").

A partir de tales pautas normativas y jurisprudenciales, observó que las empresas demandadas esgrimen como defensa que no existió un accionar discriminatorio, aduciendo que son los varones los únicos que se postulan para los cargos de conductores de ómnibus. Sin embargo, advirtió que con la demanda, sus respuestas y actuaciones probatorias acercadas a estos actuados -evaluadas con el criterio de la sana crítica (art. 384 del C.P.C.)- puede tenerse por probado que: **(i)** María Cecilia Bravo cuenta con certificado habilitante para ser conductora de micros de corta y larga distancia y que ha realizado cursos de capacitación al efecto; **(ii)** las empresas demandadas, pese a contar con un plantel en conjunto de casi quinientos choferes, no tienen contratada a ninguna persona de sexo femenino para prestar dicha función [cfr. informes de AFIP agregados el 21 de julio y el 2 de agosto del corriente].

Con la confirmación de tales extremos, y apoyándose en lo oportunamente resuelto por este Tribunal en la sentencia de 05-05-2020 -que hizo lugar a la medida cautelar peticionada por la amparista con los alcances indicados en aquel pronunciamiento- dió respuesta a la **litis**, rechazando -de un lado- la pretensión individual de María Cecilia Bravo de ingresar a prestar tareas en una de las empresas demandadas, en el entendimiento de que admitir tal pretensión afectaría la libertad de contratar a su personal por parte de las empresas (argto. art. 16 de la CN) (CSJN "Alvarez, M. c Cencosud" s.a. s/amparo).

Ello no obstante ordenó a las empresas de transporte poner en conocimiento de la actora, a través de medios fehaciente y con anticipación mínima de cinco días hábiles, cada una de las convocatorias que realicen para cubrir puestos de conductor en transporte urbano de pasajeros, a los fines de que la amparista pueda alistarse, haciéndosele saber por escrito el resultado del proceso de selección y las razones que sustentaron tal decisión.

Ordenó, asimismo, la adopción de acciones positivas con el fin de ir erradicando las prácticas discriminatorias que sufren las mujeres en razón de su género y, para ello, dispuso instar al Estado a que intervenga a fin de garantizar una real igualdad de oportunidades con el propósito que las mujeres puedan acceder, en igualdad de condiciones que los hombres, cada vez con mayor asiduidad, a los puestos de conductoras del sistema de transporte público de pasajeros. En esa línea, dispuso que, con la intervención y participación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, seccional Bahía Blanca, la Unión de Tranviarios del Automotor y las empresas demandadas reelaboren el convenio que suscribieran el día 21 de agosto del año 2015 [fs. 55/56], y organicen formalmente un sistema de bolsa de trabajo donde toda persona sin distinción de género u orientación sexual que cuente con la respectiva licencia habilitante para conducir transporte de pasajeros y que desee ser conductor de colectivos pueda anotarse. Con el fin antedicho, ordenó

que cuando una empresa empleadora quiera efectuar alguna designación en el rubro, solicite a dicha bolsa de trabajo la nómina de postulantes inscriptos, evaluarlos en igualdad de condiciones e informar, con debida fundamentación, la oportuna designación. Asimismo, dispuso que dentro de la capacitación profesional que realicen las empresas se incluyan cursos, conferencias o seminarios que traten la problemática de género.

Impuso las costas en el orden causado, atento a la naturaleza de la cuestión traída a tratamiento, y la forma en que fuera resuelta, las costas las impuso en el orden causado (arts. 68 y 71 C.P.C.C.).

2. Todas las partes intervinientes en autos, a saber, María Cecilia Bravo, Lemos y Rodríguez S.A, Bahía Transporte SAPEM y TA San Gabriel recurren el pronunciamiento de grado.

Se agravan, cada una, de distintos capítulos de la sentencia de grado en los que alegan gravamen, así como también de cuestiones que hacen a la validez misma del pronunciamiento.

Debido, entonces, al tenor de los remedios deducidos y a la interrelación argumental de los distintos capítulos sometidos a consideración del Tribunal, estimo de buen orden procesal, reseñar los puntos salientes de los distintos escritos impugnatorios teniendo en cuenta la naturaleza de la queja sometida a escrutinio.

2.1. Encomendado a la tarea propuesta, principio por reseñar los agravios esgrimidos en aras de demostrar la invalidez de la sentencia de grado:

2.1.1.(i) Sentencia contradictoria:

Bahía Transporte Sapem y TA San Gabriel, advierten, como cuestión liminar la existencia de una contradicción en la sentencia recurrida que, por un lado rechaza la acción de amparo esgrimida por la actora de ser contratada por alguna de las empresas de transporte que prestan servicios en la ciudad y, por el otro, le habilita indirectamente, es decir, a través del proceso de selección, afectando así la libertad de contratación y propiedad de las compañías.

2.1.1.(ii) Sentencia extra petita.

Las co-demandadas Lemos y Rodríguez S.A., Bahía Transporte SAPEM y TA San Gabriel denuncian que al ordenar a las empresas demandadas re-elaborar el convenio firmado el 21-08-2015 con la intervención del Ministerio de Trabajo seccional local y la Unión Tranviarios del Automotor, el magistrado ha fallado en forma **extra petita** al conceder algo distinto a lo peticionado por la actora, en violación al principio de congruencia (arts. 34 inc. 4º y 163 inc. 6º del C.P.C.C.), introduciendo cuestiones no planteadas por las partes y ajenas a la relación jurídico procesal al involucrar a organismos ajenos a estos autos, y sobre los cuales las accionadas carecen de cualquier injerencia para impulsar su accionar afectando por tanto, el derecho de propiedad y la garantía de la defensa en juicio.

2.1.1. (iii). Sentencia de imposible cumplimiento: Respecto del mismo capítulo de la sentencia, las tres co-demandadas (empresas Lemos y Rodríguez S.A.; Bahía Transporte SAPEM y TA San Gabriel) argumentando que la obligación que porta el mandato resulta de cumplimiento imposible, en tanto, involucra la actividad de terceros ajenos al pleito. Explican, así, que está fuera de su alcance obligar a la Unión Tranviarios Automotor y al Ministerio de Trabajo provincial a reelaborar el convenio celebrado por consenso de todas las partes con fecha 21-08-2015.

2.1.1. (iv). Ausencia de perspectiva de género: El Defensor General y la Secretaria General Coordinadora de la Secretaría de Género y Acceso a la Justicia de la Defensoría Departamental Bahía Blanca en representación de los intereses de la Sra. María Cecilia Bravo recriminan al pronunciamiento adolecer de perspectiva de género y de soslayar toda la normativa convencional y legal específica para la protección de las mujeres.

Se detienen en las previsiones de la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, haciendo especial hincapié en el articulado referido a violencia laboral (art. 6) con ánimo de demostrar que tal tipo de trato es el que ejercen las empresas codemandadas.

Se hacen eco de todos los tratados que abordan y protegen la cuestión relativa a la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y proponen que, con tal enfoque sea resulta la cuestión de autos, peticionando así una manda judicial que ordene lo siguiente: **(i)** que Cecilia Bravo sea contratada inmediatamente como chofer en alguna de las empresas demandadas; **(ii)** que las empresas demandadas, como prestadoras de un servicio público, asuman el compromiso social de acelerar la participación en condiciones de igualdad de la mujer en el ámbito donde se desempeñan, debiendo iniciar programas de divulgación, apoyo, capacitación, reasignación de recursos, trato preferencial en la incorporación de mujeres a la planta de choferes y, en fin, adopten medidas adecuadas para equilibrar la desigualdad entre hombres y mujeres en la planta de choferes, estableciendo metas progresivas de incorporación de mujeres hasta el 50 % (en parangón con la Ley de Cupo de Conformación de Partidos Políticos); **(iii)** desarrollar mecanismos de articulación con las distintas autoridades que deben comprometerse en la presente resolución: U.T.A., Municipalidad de Bahía Blanca y la Dirección de Transporte de la Pcia. de Bs.As., y aquella que se estime conveniente a los fines de garantizar el cese de trato discriminatorio de mujeres para el acceso al trabajo de choferes de colectivos y **(iv)** todas aquellas medidas que, a su entender sean útiles, necesarias y pertinentes a los fines propiciados.

2.2. Las partes también dedujeron sus agravios contra el fondo del pronunciamiento, pretendiendo su revocación con base en los siguientes fundamentos:

2.2.1. Agravios de la codemandada Lemos y Rodríguez S.A.: **(i)** la sentencia en crisis coloca a la amparista en una situación de ventaja en relación al público en general a los fines de anoticiarse de vacantes laborales, y luego, tener un conocimiento directo de resultados y razones de procesos de selección propios de empresas privadas y denuncia que dicho mandato excede ampliamente las facultades jurisdiccionales; **(ii)** los actos de discriminación no quedaron demostrados en autos; por el contrario, el informe pericial presentado y las testimoniales rendidas en autos dan cuentas que el porcentaje de mujeres en las empresas de transporte se incrementó; **(iii)** ante el rechazo de la pretensión individual de la actora en el punto primero, corresponde imponerle las costas

2.2.2. Agravios de la parte actora representada por la Defensoría Pública General y la Secretaría General Coordinadora de la Secretaría de Género y Acceso a la Justicia de la Defensoría Departamental Bahía Blanca: **(i)** la decisión recurrida carece de efectividad a los efectos de hacer cesar el trato discriminatorio, por cuanto se dispuso mantener una medida cautelar que ya estaba vigente que fue desobedecida por las empresas de transporte; **(ii)** a pesar de la cautelar decretada las empresas de transporte han continuado contratando personal masculino para cumplir tareas como choferes de colectivos y Cecilia Bravo nunca fue convocada ni citada para postularse en igualdad de condiciones que los hombres, conforme así surge de los informes de A.F.I.P. del 21 de julio y 2 de agosto, presentación de la defensa pública del 9 de agosto, y escrito de la demandada del 29-08-2022; **(iii)** el juez de grado yerra en su interpretación al dar preminencia a la libertad de contratación de las empresas por sobre el principio **pro** persona y no discriminación, criterio de interpretación de los derechos y garantías previstos en la Convención Americana de Derechos Humanos, -normativa obligatoria para nuestro país de conformidad con el art. 75 inc. 22 CN, y art. 68.1 CADH- que prohíbe toda interpretación restrictiva de los derechos y garantías previstos por la propia Convención y por la propia Constitución Nacional; **(iv)** la decisión adoptada se aparta del precedente "Sisnero" de Tribunal Supremo de la Nación; **(v)** las costas

del proceso deben imponerse a la accionada, por cuanto su parte resultó vencedora en la causa; (vi) la sentencia nada dice sobre el incumplimiento de la medida cautelar ni dispone acciones o sanciones que correspondan por dicha conducta.

2.2.3. Agravios de los co demandados Bahía Transporte SAPEM y TA San Gabriel: (i) el planteo que porta la demanda ha devenido abstracto por cuanto la accionante se encuentra trabajando como chofer en la empresa Autotransporte CERES. Por ello estima que no puede haber condena posible; (ii) jamás fue negada a la accionante la posibilidad de postularse a un determinado puesto de trabajo en BT SAPEM. En ningún pasaje del proceso, la accionante demostró que las codemandadas hubieran seleccionado a otra persona menos calificada que ella; (iii) la actora no demostró -ni debe presumirse- la vía excepcional del amparo respecto de las cuestiones sobre las que se pronunció el juez de grado en los considerandos 3° y 4° del pronunciamiento; (iv) las costas del proceso deben imponerse por entero a la amparista en su condición de vencida, ante el rechazo de la acción individual.

II. En los párrafos siguientes se vuelcan los argumentos que apuntalan la solución que habré de proponer al Acuerdo.

1. Liminarmente, he de descartar que el presente litigio se haya tornado abstracto por la denunciada circunstancia de que la amparista se encuentre trabajando como chofer en la empresa Autotransporte CERES.

Una detenida lectura del escrito inicial de fecha 22-08-2017, me permite observar que la Sra. María Cecilia Bravo promovió la presente acción de amparo contra Transporte Automotor San Gabriel S.A., Lemos y Rodríguez S.A. y Bahía S.A.P.E.M., con el objeto de obtener un pronunciamiento jurisdiccional que ordene a las demandadas a "no ejercer actos discriminatorios en la contratación de dependientes en su[s] empresa[s], tal como se expresara en el relato de los hechos de la presente demanda .", con relación a ella misma [v. fs. 14/19]. La actora, al articular la presente acción, denunció la conculcación de derechos constitucionales producto de lo que, conforme denuncia, resulta una práctica discriminatoria en la contratación de conductores en las empresas prestadoras del servicio público urbano de pasajeros de la ciudad de Bahía Blanca. Es por ello que el polo demandado en este amparo son tres personas jurídicas, concesionarias ellas de tal servicio, a saber: T.A. San Gabriel, Rastreador Fournier [hogaño Lemos y Rodriguez S.A.] y Bahía Transporte SAPEM [cfr. fs. 14/19]. La amparista relata que tales compañías, han optado por contratar a hombres para las funciones de chofer de micro-omnibus, relegándola como mujer, a pesar de encontrarse apta para dicha posición. A fs. 79, la actora relata que acercaba periódicamente su Curriculum Vitae y nunca se le contestaba sobre cuál era su situación, si estaba en condiciones de acceder a un puesto de trabajo o no. Y en tal escrito aclara que con la presente acción persigue "la posibilidad de ser evaluada en igualdad de condiciones frente a pares hombres para poder determinar su ingreso en un puesto de transporte local" [cfr. fs. 79 vta.].

Como puede apreciarse, el objeto del pleito pivotea en torno al denunciado accionar discriminatorio de las tres empresas demandadas en la causa en contratar personal femenino para tareas de conductor de micro-ómnibus, por lo que en nada influye respecto del *thema decidendum* la realidad laboral de la actora en cualquier otra empresa de transporte público de pasajeros que no conforme el polo pasivo de la presente contienda. La sentencia de grado se ha mantenido dentro de los contornos del "caso o controversia" como recaudo habilitante de la jurisdicción, por cuanto puede apreciarse no solo de la traba de la litis sino también del propio desarrollo del proceso que, hasta el mismo momento del pronunciamiento que arriba apelado, la accionante mantuvo un interés concreto, actual y ejercitable de obtener un mandato jurisdiccional que obligue a las aquí demandadas a cesar en las prácticas discriminatorias que apuntalaron su acción constitucional.

La existencia de "caso" presupone la de parte, esto es la de quien reclama o se defiende y, por ende, la de quien se beneficia o perjudica con la resolución adoptada al cabo del proceso y en este orden de ideas, la parte debe demostrar que persigue en forma concreta la determinación del derecho debatido y que tiene un interés jurídico suficiente en la resolución de la controversia, es decir que los agravios expresados la afecten de forma suficientemente directa o substancial [C.S.J.N. Fallos 345:801].

En la especie, la accionante ha logrado demostrar que continúa poseyendo ese interés preponderante en su litigio contra las coaccionadas, por lo que el agravio debe ser desestimado.

2. Descarta también la tacha de sentencia contradictoria que formulan dos de las coaccionadas.

Por fuera del acierto o error en el alcance dado al planteo actoral -cuestión que trataré *infra*-, el juez de grado se ha mantenido dentro de los contornos propios de la traba de la litis. En efecto, la condena a cesar en la práctica discriminatoria de la que fueron denunciadas las coaccionadas mediante la fijación como obligación de "*deberán poner en conocimiento de la actora, a través de medio fehaciente y con anticipación mínima de cinco días hábiles, cada una de las convocatorias que realicen para cubrir puestos de conductor en transporte urbano de pasajeros, a fines de que la amparista pueda alistarse, y luego le hagan saber por escrito, el resultado del proceso de selección y las razones que sustentan tal decisión*", no es más que una respuesta jurisdiccional que encuadra dentro de lo previsto en el art. 14 inciso 2 de la ley 13.928 y que no se aparta de aquel objeto procesal que se describiera en el segundo párrafo del punto 1 precedente.

Cabe destacar -en la misma senda- que el art. 14 inc. 2° de la ley 13.928 habilita al sentenciante para fijar el comportamiento público o privado debido a fin de recomponer la situación de agravio constitucional comprobada, siempre dentro de los hechos que conformaron la litis y del derecho que se estima aplicable [doct. esta Cámara causas **A-1363-MP0 "Trillo"**, sent. del 23-09-2009; **A-1419-MP0 "R., N. B."**, sent. del 3-11-2009; **A-3529-MP0 "Alvarez"**, sent. del 04-11-2012; **A-10280-BB0E "Boarini"**, sent. de 09-11-2021; **A-11534-BB1E "Montero"**, sent. de 30-12-2021], por lo que -atendiendo a las fronteras en las que quedó ceñido el debate- no luce contradictorio sino como una composición admisible del conflicto.

3. Sentado lo anterior, he de coincidir con las codemandadas apelantes sobre el exceso de jurisdicción en que incurriera el **a quo** en el considerando cuarto del pronunciamiento apelado, por cuanto -como correctamente se denuncia- lo allí decidido importa -en pos del cumplimiento del mandato así estructurado- la ejecución de conductas por terceros que no conformaron el presente proceso [a saber: U.T.A.; Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires].

Obsérvese que el magistrado de grado previó "la intervención y participación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, seccional Bahía Blanca, . la Unión de Tranviarios del Automotor y las empresas demandadas", para "reelaborar el convenio que suscribieran el día 21 de agosto del año 2015 (fs. 55/56)" y obligó a organizar "formalmente un sistema de bolsa de trabajo donde toda persona sin distinción de género u orientación sexual, que cuente con la respectiva licencia habilitante para conducir transporte de pasajeros y que desee ser conductor de colectivos deberá anotarse".

Debe recordarse que mientras exista el nexo necesario entre la fórmula propuesta en la traba de la litis y la sentencia del juzgador no cabe reputar configurada la transgresión del principio de congruencia (cfr. doct. S.C.B.A. causa Ac. 68.364 "Capra", sent. de 28-09-1999). Empero, tal irregularidad se exterioriza cuando en el mandato judicial

aparece como obligado un sujeto que ni siquiera fue traído al pleito por la accionante o por las codemandadas [arg. *mutatis mutandi* doct. C.S.J.N. Fallos 311:2842 y 321:767].

Entonces, por fuera de lo que habré de decir en cuanto aborde los agravios de la parte actora, juzgo que corresponde revocar el pronunciamiento de grado -acogiendo el planteo de las codemandadas apelantes- en cuanto prevé la intervención y participación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, seccional Bahía Blanca y de la Unión de Tranviarios del Automotor en todo lo que se decida en el presente proceso respecto a la cesación de las prácticas discriminatorias denunciadas por la actora. Con ello, se brinda adecuada respuesta a la denuncia de las coapelantes sobre la imposibilidad de cumplimiento de la sentencia de grado, obstáculo que resulta levantado con lo que aquí se propone resolver.

4. En lo que sigue se abordará el fondo de la temática sometida a debate.

4.1. No cabe pasar por alto en la faena emprendida que el juzgador de grado tuvo por acreditado, que ". las empresas demandadas, pese a contar con un plantel en conjunto de casi 500 choferes, no tenían contratada a ninguna persona de sexo femenino para prestar dicha función (situación que se mantiene en la actualidad, atento los informes remitidos por la Afip y agregados el 21 de julio y el 2 de agosto del corriente) .".

Esta corroboración fáctica plasmada en el pronunciamiento no ha sido suficientemente contrarrestada por ninguna de las tres codemandadas, por fuera de aquella manifestación de la codemandada Lemos y Rodríguez S.A. cuando intenta poner en crisis la valoración probatoria efectuada por el **a quo** manifestando que "el informe pericial presentado y las testimoniales rendidas en autos dan cuentas que el porcentaje de mujeres en las empresas de transporte se incrementó", postulación recursiva que se desentiende de un aspecto fundamental del escenario probatorio: los informes a los que recurre el juez de grado son casi concomitantes con la fecha de emisión de la sentencia definitiva, mientras que la realidad a la que la coaccionada pretende que esta Alzada atienda, data de -al menos- cuatro años atrás y, tampoco de allí surgiría con meridiana claridad que hubiere personal femenino afectado a la conducción de unidades de transporte público de pasajeros [ver informe pericial del 20-03-2018; testimonial de Rodríguez del 21-03-2018, en la que expresa que en Lemos y Rodríguez S.A., en el sector administrativo, desempeñan funciones varias personas del sexo femenino, que calcula en 7 personas; testimonial de Chiuccariello del 16-04-2018 donde afirma que trabajan 13 mujeres en Lemos y Rodríguez S.A., pero sin aclarar en cuáles tareas].

Por lo tanto, habré de estar a aquella realidad constatada por el juez de grado plasmada en su sentencia: en el plantel de las codemandadas no existe personal femenino en tareas de conductor de vehículos de transporte de pasajeros.

4.2. Tiene dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación en Fallos 337:611 [precedente "Sisnero"] que para la parte que invoca un acto discriminatorio, es suficiente con la acreditación de los hechos que, **prima facie** evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia.

La mera transcripción de esta línea jurisprudencial pone en jaque aquel agravio de las codemandadas Bahía Transporte SAPEM y TA San Gabriel por el cual pretenden invertir la carga probatoria, alegando que la accionante no demostró que las codemandadas hubieran seleccionado a otra persona menos calificada que ella y, a partir de esa impropia construcción, desentenderse del cuadro de marginación en razón del género patentizado en autos.

La realidad evidenciada en el presente litigio resulta, por cierto, más que idónea para inducir la existencia de un trato discriminatorio de las codemandadas con quienes, poseyendo licencia de conducir profesional habilitante y para tareas de conducción de unidades de transporte público de pasajeros, resulten de género femenino. Por ello, la actora, como afectada directa o indirecta por tal práctica, bien pudo articular la presente acción constitucional, por cuanto ha quedado demostrado en la causa que el respeto por la libertad de contratación empresaria, sin matices, no ha siquiera minimamente coadyuvado en la mutación del escenario de exclusión o relegación del sexo femenino; por el contrario, aquello se ha naturalizado y consolidado en el tiempo, incluso en los años transcurridos mientras se desarrolló el presente proceso.

Casos con notas como las expuestas por la parte accionante [que la etapa probatoria ha arrojado suficientes indicios de su concreta realidad] bien pueden esgrimirse ante la Justicia en pos de obtener un mandato jurisdiccional que comine a la entidad pública y/o privada desaprensiva, a cesar toda omisión en la toma de medidas que, de haber sido ellas adecuada y tempestivamente instrumentadas en otros ámbitos competenciales frente al conocimiento del estado de vulnerabilidad, coadyuven en su proceso de reversión (cfr. esta Alzada causa **A-10832-MP0E "Avalos"**, sent. de 08-06-2021). En tales escenarios, el amparo luciría -en principio- como carril hábil para acometer la resolución de la controversia, ausentes otros elementos de ponderación que luego de la pertinente bilateralización del proceso, adecuadamente sustentaran el desplazamiento del debate hacia un carril ritual de mayor debate y prueba. Por ello, la especial vulnerabilidad en la que -según se denuncia- se encontraría el grupo afectado [personal femenino con licencia profesional habilitante para conducir vehículos de transporte público de pasajeros] que impulsó a Bravo a deducir esta acción constitucional potencia y amplifica la obligación empresaria de atender tal situación, lo que demanda de la jurisdicción una extrema prudencia a la hora de invocar valladares formales que frustren la posibilidad de obtener el auxilio requerido (argto. art. 15 de la Constitución provincial). Por tanto, aquel agravio traído por las codemandadas Bahía Transporte SAPEM y TA San Gabriel en cuanto a la inidoneidad de la vía constitucional intentada, debe ser de plano desestimado.

Sea dicho que aquellos altos objetivos trazados por los constituyentes al delinear la base fundacional del Estado [en el caso, evitar discriminaciones por razones de sexo, art. 11 segundo párrafo Constitución provincial] deben ser aprehendidos por la Justicia como máximas aspiraciones para el bienestar del conjunto que, de ningún modo implican, un mandato pétreo de uniformidad de realidades individuales. Desde un mirador, podría afirmarse que a cada ser humano, presente un estado de capacidad psico-volitiva suficiente y en el ámbito de su plena libertad, se le debe respetar la propia autodeterminación de su destino; por fuera de aquello que por ley -tamizado a la luz del principio de razonabilidad- sea socialmente reprochable, toda persona debe encontrar en las políticas de Estado aliento a su libre desarrollo vital, intelectual, económico, mas no una universal garantía de incondicional satisfacción de sus íntimas percepciones sobre el grado de bienestar al que se considere con derecho. Ciertamente es, también, que desde la otra cara de la moneda, las sociedades modernas -todas, sin excepción- no han podido alcanzar estándares de convivencia que, en una mixtura de libertades individuales, políticas, económicas, culturales y sociales, reduzcan hasta su extinción, vulnerabilidades extremas padecidas por ciertos miembros de sus comunidades, entre las que se encuentran las exclusiones, segregaciones y/o relegaciones en razón del sexo. Esos particulares "casos" bien pueden esgrimirse ante la Justicia en pos de obtener un mandato jurisdiccional que comine a la entidad pública o privada desaprensiva a cesar toda omisión en la toma de medidas que, de haber sido ellas adecuada y tempestivamente instrumentadas frente a la toma de conocimiento del estado de vulnerabilidad, coadyuven en su proceso de reversión.

Ese específico objetivo de reversión aparece también apuntalado en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 8 y 25); la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (arts. 1, 2, 5, 15.1 y 16); la Convención de Belém do Pará (arts. 1, 2, 3, 6, 7, 8 inc. "b") y la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 19.1); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 14), junto al art. 83 del Código Procesal Penal (en especial incs. 1 y 6): todas ellas normas vinculantes en el caso (arts. 75 incs. 22 y 23, Const. nac.; 15 y 36 incs. 1, 2 y 4, Const. prov.). Valga aquí resaltar la Recomendación General n° 19 de la CEDAW (1992), en la que el Comité CEDAW amplió la prohibición general de discriminación por motivo de sexo, de manera de incluir como una de sus expresiones a la violencia dirigida contra la mujer por ser mujer o que la afectan en forma desproporcionada, para garantizar que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. En el referido documento, se precisa que "...la violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye discriminación, como lo define el artículo 1 de la Convención. Esta discriminación no se limita a los actos cometidos por los gobiernos o en su nombre. Así, por ejemplo, en virtud del inciso e) del artículo 2 de la Convención, los Estados partes se comprometen a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquier persona, organizaciones o empresas. Sobre esta base el comité considera que los Estados también pueden ser responsables de actos de personas privadas si no actúan con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia e indemnizar a las víctimas (párrs. 6 y 7).

Desde el referido mirador, aquella orden contenida en la sentencia de "**poner en conocimiento de la actora, a través de medio fehaciente y con anticipación mínima de cinco días hábiles, cada una de las convocatorias que realicen para cubrir puestos de conductor en transporte urbano de pasajeros, a fines de que la amparista pueda alistarse, y luego le hagan saber por escrito, el resultado del proceso de selección y las razones que sustentan tal decisión**" lejos está de posicionar a la actora "*en una situación de ventaja en relación al público en general a los fines de anoticiarse de vacantes laborales, y luego, tener un conocimiento directo de resultados y razones de procesos de selección propios de empresas privadas.*" [como livianamente esgrime su agravio Lemos y Rodríguez S.A.], sino -por el contrario- luce parcialmente eficaz [considerando el ámbito subjetivo de quien acciona] para acotar a su mínima expresión cualquier atisbo de discrecionalidad empresarial que, sin dar fundamentos atendibles y debidamente apuntalados en realidades objetivables, pretenda sortear aquellos mandatos constitucionales, convencionales y normativos que proscriben, desincentivan y contrarrestan políticas y/o prácticas de contratación discriminatorias con sustento en el sexo de la postulante.

4.3. Llegado a este punto de análisis, debe ingresarse en los agravios de la actora, adelantando que habré de dar razón parcial a su crítica.

4.3.1. Del modo como fue estructurado el escrito de demanda, no encuentro criticable aquella parcela del fallo de grado por la cual el **a quo** no declaró judicialmente el derecho de la actora a ser contratada como chofer de vehículos de transporte público por alguna de las codemandadas.

Aquellos lineamientos volcados en el punto 4.2. precedente, subsumidos en los singulares objeto y contexto fáctico de la presente causa exigen de la judicatura una particular función mediadora entre los intereses involucrados, de modo de articular una solución cuyo objetivo, en primer término, sea la reversión del escenario genérico de vulnerabilidad en razón del sexo y, en segundo lugar, pavimente un sendero sin aquel obstáculo para la accionante, en caso que ella decida pujar por un puesto de trabajo como conductora de una unidad de transporte público de pasajeros en cualquier de las tres codemandadas.

Aunque la sentencia luce deficitaria en cuanto a lo primero -por lo que expondré seguidamente-, en lo segundo brinda a la accionante una herramienta no menor para acotar la discrecionalidad empresarial en aquellos procesos de selección de personal de conducción de ómnibus en los que resuelva voluntariamente participar. Aunque respetuoso de la libertad de contratación empresarial, el fallo de grado la contornea con recaudos formales en pos de desterrar subrepticias prácticas de discriminación con base en el género de la aplicante.

Sea dicho que el derecho que se pretende aquí tutelar es aquel que define el art. 3 inciso j) de la Ley 26.485, esto es, la igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres y tal protección no se logra con una condena jurisdiccional que asigne un concreto puesto de trabajo de conductora a la actora en alguna de las coaccionadas, sino mediante la estructuración de mandatos que, según las notas propias de cada caso judicial, puedan ser encuadrados dentro de los preceptos rectores [art. 7] de las políticas públicas fijadas en la Ley 26.485. Si la eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres [inciso a] junto con el incentivo a la cooperación y participación de la sociedad civil, comprometiéndolo a entidades privadas [inciso e] son principios rectores a seguir por los tres estamentos del Estado [según lo edicta el mentado art. 7], entonces, pleitos como el presente demandan de una solución de equilibrio que trace a futuro un plan de acción con el objetivo de revertir y/o erradicar la práctica de discriminación indeseada, programa con notas de generalidad que engloben también el interés subjetivo de la actora.

En suma, no atenderé la crítica de la actora en la parcela del fallo examinada.

4.3.2. Empero, no cabe restar razón a aquel cuestionamiento aforal cuando esgrime poquedad en el alcance de la condena, a tenor del cuadro de discriminación que ha quedado probado en autos y considerando la nula incidencia que -según se denuncia y se podría apreciar de los informes ponderados por el **a quo**- tuvo la medida cautelar otrora decretada por esta Alzada y que luego fuera adoptada por el sentenciante como mandato definitivo.

La cooperación de las codemandadas, en los términos del art. e) del art. 7 de la Ley 26.485, debe ser encauzada por una orden jurisdiccional de tipo programática que, sin negar maniobra a la libertad de contratación empresarial, importe un umbral seguro, cumplible y fácilmente controlable de que las mujeres con licencia de conducir profesional habilitante sean "evaluadas en igualdad de condiciones frente a pares hombres para poder determinar su ingreso en un puesto de transporte local" [objeto de la demanda].

Con ello en miras, y de modo similar a cómo resolviera la Corte Suprema de Justicia de la Nación en Fallos 331:1622, " el objeto decisorio se orienta hacia el futuro y fija los criterios generales para que se cumpla efectivamente con la finalidad indicada, pero respetando el modo en que se concreta, lo que corresponde al ámbito de discrecionalidad de la [parte accionada]. De tal modo, el obligado al cumplimiento deberá perseguir los resultados y cumplir los mandatos descriptos en los objetivos que se enuncian en la presente, quedando dentro de sus facultades la determinación de los procedimientos para llevarlos a cabo. "

En suma, en los términos del art. 14 inciso 2 de la ley 13.928, acogeré el agravio de la parte actora y en el marco de la traba de la litis, propongo fijar como plan general de reversión del escenario genérico de vulnerabilidad en razón del sexo detectado en autos, la obligación de las empresas codemandadas -mientras continúen como prestadoras del servicio público de transporte de pasajeros en la ciudad de Bahía Blanca- de acelerar la incorporación en condiciones de igualdad de la mujer como conductora de unidades de transporte fijando como meta a obtener [y luego mantener] en el plazo de los próximos cinco [5] años contados desde que quede firme la presente, una planta de choferes de cada una de

ellas, en la cual -como piso- el 25% de las vacantes sean asignadas a mujeres que posean licencia de conducir habilitante y reúnan las demás condiciones reglamentarias para ello. A los fines de verificar el cumplimiento del mandato judicial, cada una de las codemandadas, dentro de los primeros quince [15] días hábiles del mes de febrero de cada año, deberán presentar ante el Juzgado de origen un informe en el que conste: [i] cantidad de vacantes cubiertas en el período anual previo; [ii] número de postulantes de sexo femenino que participaron en los procesos de selección; [iii] número de postulantes de sexo femenino que fueron contratadas como chofer de unidad de transporte público de pasajeros; [iv] descripción y documentación que así lo acredite de la publicidad de las convocatorias a cubrir vacantes de chofer en el período anual considerado; [v] toda otra información relevante vinculada al objeto del presente proceso. Dado el carácter definitivo de la presente sentencia, el proceso de ejecución debería ser delegado en el órgano de origen, a fin de garantizar la inmediatez de las decisiones y el efectivo control jurisdiccional de su cumplimiento.

Se deja aclarado que el guarismo del 25% adoptado responde a una estimación de prudencia frente a la ausencia de pruebas en torno a la potencial cantidad de mujeres con licencia de conducir profesional habilitante en el ámbito geográfico donde prestan servicios las codemandadas.

5. Resta abordar los agravios encontrados respecto a la imposición de las costas de primera instancia.

Acompañaré la posición de la actora.

Tiene dicho esta Cámara que la circunstancia de que la acción de amparo prospere parcialmente no configura el supuesto de vencimiento parcial y mutuo previsto por el art. 71 del C.P.C.C., ni le quita a la accionada el carácter de "vencida" en lo sustancial de la pretensión del amparo, tendiente a obtener la protección del derecho constitucional que se denunciara -y así quedara acreditado- como conculcado (doct. esta Cámara causas A-2641-AZ0 "Calabró", sent. de 05-07-2011; A-9408-BB0 "Cassina", sent. de 04-02-2020).

En la especie, el especial escenario de vulnerabilidad descrito por la actora en su demanda, con eje en una realidad de discriminación respecto del sexo femenino en las contrataciones de choferes por parte de las codemandadas, ha quedado probado en autos y ha exigido de la jurisdicción un doble juego de mandatos con el objetivo de revertir, erradicar y/o condicionar tales prácticas, siendo las codemandadas vencidas en tales extremos.

Por tanto, conforme lo establece el art. 19 de la ley 13.928, t.o. ley 14.192, son las coaccionadas quienes deben correr con los gastos causídicos de instancia.

III. Con todo, he de proponer al Acuerdo: [1] hacer lugar parcialmente a los recursos de apelación de las tres codemandadas y consecuentemente revocar el pronunciamiento de grado en cuanto prevé la intervención y participación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, seccional Bahía Blanca y de la Unión de Tranviarios del Automotor en todo cuanto se decida en el presente proceso respecto a la cesación de las prácticas discriminatorias denunciadas por la actora. Las costas de alzada deberían imponerse en el orden causado, en atención a que lo revocado no incide sobre el interés de la parte actora contradictora [art. 68 del C.P.C.C.; art. 25 ley 13.928, t.o. ley 14.192]; [2] hacer lugar parcialmente al recurso de apelación de la parte actora, y consecuentemente, [a] adicionar como condena a las codemandadas -mientras continúen como prestadoras del servicio público de transporte de pasajeros en la ciudad de Bahía Blanca- la obligación de acelerar la incorporación en condiciones de igualdad de la mujer como conductora de unidades de transporte fijando como meta a obtener [y luego mantener] en el plazo de los próximos cinco [5] años contados desde que quede firme la presente, una planta de choferes de cada una de ellas, en la cual -como piso y en la medida que existan postulantes- el 25% de las vacantes sean asignadas a mujeres que posean licencia de conducir habilitante y reúnan las demás condiciones reglamentarias para ello. A los fines de verificar el cumplimiento del mandato judicial, cada una de las codemandadas, dentro de los primeros quince [15] días hábiles del mes de febrero de cada año, deberán presentar ante el Juzgado de origen un informe en el que conste: [i] cantidad de vacantes cubiertas en el período anual previo; [ii] número de postulantes de sexo femenino que participaron en los procesos de selección; [iii] número de postulantes de sexo femenino que fueron contratadas como chofer de unidad de transporte público de pasajeros; [iv] descripción y documentación que así lo acredite de la publicidad de las convocatorias a cubrir vacantes de chofer en el período anual considerado; [v] toda otra información relevante vinculada al objeto del presente proceso. Dado el carácter definitivo de la presente sentencia, el proceso de ejecución se delega en el órgano de origen, a fin de garantizar la inmediatez de las decisiones y el efectivo control jurisdiccional de su cumplimiento; y [b] revocar el pronunciamiento de grado en cuanto a la imposición de costas en la instancia, las que se fijan a cargo de las codemandadas vencidas [art. 19 de la ley 13.928, t.o. ley 14.192; doct. esta Alzada citada]. Las costas por trabajos de alzada se deberían imponer en el orden causado por ausencia de contracción [art. 68 del C.P.C.C.; art. 25 ley 13.928, t.o. ley 14.192].

Así lo voto.

Los señores Jueces doctores Mora y Ucin con igual alcance y por idénticos fundamentos a los brindados por el señor Juez doctor Riccitelli votan a la cuestión planteada en el mismo sentido.

De conformidad a los votos precedentes, la Cámara de Apelación en lo Contencioso Administrativo con asiento en Mar del Plata, dicta la siguiente:

SENTENCIA

1. Hacer lugar parcialmente a los recursos de apelación de las tres codemandadas y consecuentemente revocar el pronunciamiento de grado en cuanto prevé la intervención y participación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, seccional Bahía Blanca y de la Unión de Tranviarios del Automotor en todo cuanto se decida en el presente proceso respecto a la cesación de las prácticas discriminatorias denunciadas por la actora. Las costas de alzada se imponen en el orden causado, en atención a que lo revocado no incide sobre el interés de la parte actora contradictora [art. 68 del C.P.C.C.; art. 25 ley 13.928, t.o. ley 14.192];

2. Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación de la parte actora, y consecuentemente, [a] adicionar como condena a las codemandadas -mientras continúen como prestadoras del servicio público de transporte de pasajeros en la ciudad de Bahía Blanca- la obligación de acelerar la incorporación en condiciones de igualdad de la mujer como conductora de unidades de transporte fijando como meta a obtener [y luego mantener] en el plazo de los próximos cinco [5] años contados desde que quede firme la presente, una planta de choferes de cada una de ellas, en la cual -como piso y en la medida que existan postulantes- el 25% de las vacantes sean asignadas a mujeres que posean licencia de conducir habilitante y reúnan las demás condiciones reglamentarias para ello. A los fines de verificar el cumplimiento del mandato judicial, cada una de las codemandadas, dentro de los primeros quince [15] días hábiles del mes de febrero de cada año, deberán presentar ante el Juzgado de origen un informe en el que conste: [i] cantidad de vacantes cubiertas en el período anual previo; [ii] número de postulantes de sexo femenino que participaron en los procesos de selección; [iii] número de postulantes de sexo femenino que fueron contratadas como chofer de unidad de transporte público de pasajeros; [iv] descripción y documentación que así lo acredite de la publicidad de las convocatorias a cubrir vacantes de chofer en el período anual considerado; [v] toda otra información relevante vinculada al objeto del presente proceso. Dado el carácter definitivo de la presente sentencia, el proceso de ejecución se delega en el órgano de origen, a fin de garantizar la inmediatez de las decisiones y el efectivo control jurisdiccional de su cumplimiento; y [b] revocar el

pronunciamiento de grado en cuanto a la imposición de costas en la instancia, las que se fijan a cargo de las codemandadas vencidas [art. 19 de la ley 13.928, t.o. ley 14.192; doct. esta Alzada citada]. Las costas por trabajos de alzada se imponen en el orden causado por ausencia de contracción [art. 68 del C.P.C.C.; art. 25 ley 13.928, t.o. ley 14.192].

3. Estese a la regulación de honorarios que por trabajos de alzada se efectúa por acto separado.

Regístrese, notifíquese por Secretaría electrónicamente (cfr. art. 10 del Anexo Único del Acuerdo SCBA 4013/21 -t.o. Acuerdo SCBA 4039/21. Hecho, devuélvanse las actuaciones al órgano de origen por Secretaría.

Para verificar la notificación ingrese a: <https://notificaciones.scba.gov.ar/verificar.aspx>

Su código de verificación es: TZ7J2LZX1DC9



<< Volver | Contestar | Ver Causa | Imprimir Copia de la Notificación | Descargar texto firmado |