

Villa de Merlo, (San Luis), 01 de Diciembre de 2022.-

ORDENANZA N° I-1074-C.D.-2022

VISTO:

La inclusión del Municipio de la Villa de Merlo dentro de su Organigrama, de la Secretaria Legal y Técnica - Decreto N°61- IM- 2019. Art. N° 1 - y la Dirección de Mujeres, Género y Diversidad - Decreto N° 18-IM-2022; y:

CONSIDERANDO:

Que en un corto plazo de actuación, desde las Áreas Municipales mencionadas en el Visto de la presente Ordenanza, se han realizado políticas públicas integrales para la plena igualdad jurídica, social, económica, laboral, política y cultural entre los géneros, tales como la conformación de un equipo interdisciplinario para el abordaje de las violencias, brindando actualmente acompañamiento psicológico, abordajes socio comunitarios, asesoramiento legal en materia de violencia por motivos de género, restitución de derechos e identidad, además de constituirse en espacio de referencia para organizaciones del colectivo LGBTIQ+ y conformar una Mesa Interinstitucional de Abordajes en niñez, adolescencia y familias (MIANAF) que incluye mapeo de recursos zonales en salud, educación, género y diversidad, justicia y desarrollo social.-

Que además se creó una red de mujeres (#mujeresenRed) para la economía solidaria donde se apoya y asiste a mujeres que se encuentran en condiciones de inequidad laboral al hacer frente a tareas de cuidado. Asimismo, se concretó el primer operativo territorial, en conjunto con todas las áreas municipales con el objetivo de facilitar el acceso a derechos.

Que se realizaron imprescindibles firmas de acuerdos y convenios en beneficio de nuestra comunidad, como el que permite ser UDA, Unidad de ingreso, acompañamiento y seguimiento del Programa de apoyo y acompañamiento a personas en situación de riesgo por violencia por motivos de género (Acompañar)

Que el ingreso al Programa GenerAR (creación de áreas de género municipales) del Ministerio de las Mujeres, géneros y diversidad de la Nación, permitió recibir financiamiento para el equipamiento y capacitaciones tanto del equipo interdisciplinario como del ejecutivo y planta municipal; integrando mediante actas

complementarias el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2022-2024.

Que se firmó el Convenio Marco de cooperación, difusión y capacitación en la temática de trata de personas, integrando a partir de allí el Programa Nacional para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las víctimas.

Que con fecha 20 de abril de 2021, se firmó el CONVENIO MARCO DE ASISTENCIA Y COOPERACIÓN RECÍPROCA ENTRE EL MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD Y LA MUNICIPALIDAD DE VILLA DE MERLO en el cual LAS PARTES asumieron el compromiso de coordinar acciones tendientes a desarrollar en forma conjunta o en cooperación, programas o proyectos en materia de políticas de género, igualdad, diversidad, y prevención y atención de situaciones de violencia por razones de género, en función de las capacidades y competencias propias, sin perjuicio de otro tipo de actividades que puedan llevarse a cabo en áreas de mutuo interés.

Que la violencia contra las mujeres e identidades de género disidentes, sigue siendo un grave problema estructural de la sociedad, en razón de lo cual su tratamiento integral debe abordarse como una cuestión de Estado.

Que tanto organismos internacionales como nacionales definieron políticas sobre esta problemática estableciendo que, "Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia".

Que en el ámbito de la comunidad internacional se reconoce y conceptualiza la violencia contra las mujeres como una de las violaciones a los derechos humanos más graves y extendidas, mencionando en este marco los pactos internacionales de derechos humanos. En ese sentido, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por **Asamblea General de la Organización de las Naciones** en 1993, define a la violencia basada en el género como "Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento, físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".

Que por su parte la **Organización de Estados Americanos (OEA)** ha dictado varias resoluciones sobre "Derechos Humanos. Orientación Sexual e Identidad de Género" en la cual se condenan los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos contra personas por causa de su orientación sexual e identidad de género, a la vez que se repudia la discriminación contra personas, que se funden en

los mismos motivos. Ello en el entendimiento de que el respeto a la orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y humanidad de cada persona y no pueden ser motivo de discriminación o abuso.

Que, por lo expuesto, la eliminación de todas las formas de discriminación constituye un mandato constitucional que conmina a los gobiernos en todos sus niveles tanto sea nacional, provincial y municipal a generar políticas tendientes a identificar, combatir y erradicar la violencia ejercida contra las personas debido a las conductas y patrones sociales que constituyen su condición de género.

Que, es sabido que la violencia que se ejerce a las mujeres e identidades de género disidentes, se manifiesta en numerosos ámbitos, como son: contexto familiar y afectivo, centros de trabajo y estudio, hábito institucional, etc., razón por la cual, es necesario seguir arbitrando los medios necesarios en los diferentes ámbitos de este Municipio para brindar debida asistencia y contención a la problemática, así como su erradicación.

Que en ese sentido existen una gran cantidad de legislación y políticas públicas, a nivel nacional como **la Ley Nacional N° 26.485 de "Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres,** y **Ley Nacional N° 27499 Ley Micaela de capacitación Obligatoria para todas las personas que integran los Tres Poderes del Estado,** y sus respectivas adhesiones provinciales y municipales, con el objetivo de asumir un compromiso en la construcción de espacios libres de violencia machista.

Que asimismo existen numerosas legislaciones en relación a la orientación sexual e identidad o expresión de género de las personas, que garantizan el derecho a la diversidad, como las sancionadas en el Congreso de la Nación leyes como la **Ley N° 26.618 de "Matrimonio entre personas del mismo sexo** y la **Ley N° 26.743 de Identidad de género.**

Que por todo ello se dispone conforme lo que a continuación se establece. -

POR TODO LO EXPUESTO, ESTE CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD VILLA DE MERLO, SAN LUIS, EN USO DE LAS ATRIBUCIONES Y FACULTADES QUE LE CONFIERE LA LEY SACIONA LA SIGUIENTE:

ORDENANZA

ARTICULO 1°.- ESTABLÉZCASE el "Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia de Género en el ámbito de la Administración Pública Municipal", que figura como ANEXO 1 de la presente Ordenanza.-

ARTICULO 2°.- ENTIÉNDASE por Administración Pública Municipal a los fines de la presente, a toda entidad u organismo dependiente de la Municipalidad de Villa de Merlo, así como los ámbitos que a futuro se incorporen en su órbita de actuación; incluyendo los organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado Municipal, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria y el Concejo Deliberante.-

ARTICULO 3°: COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE, REGISTRESE Y OPORTUNAMENTE ARCHIVESE.

ANEXO 1:

PROTOCOLO
DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En el ámbito de la administración pública del

Municipio de Villa de Merlo

OBJETIVOS GENERALES

- Promover la transversalización de la perspectiva de género en el ámbito de la administración pública.
- Adoptar medidas para la erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres y personas LGBTIQ+, conforme al Plan Nacional de acción contra las violencias por motivos de género 2022 - 2024.
- Garantizar un ambiente libre de discriminación y violencia contra las mujeres y personas LGBTIQ+, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+.
- Establecer canales de comunicación para la difusión de los marcos normativos y el presente protocolo.

ESPECÍFICOS

- Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer las responsabilidades, sanciones y medidas de protección correspondientes.
- Poner a disposición de las personas afectadas servicios de asesoramiento y asistencia.

- Procurar cambios de conducta relativos a la violencia por motivo de género, la discriminación y la violencia laboral.
- Difundir este protocolo en cada área de la Municipalidad de la Villa de Merlo.
- Sistematizar la información, a fin de contar con estadísticas locales.

CONDUCTAS ALCANZADAS

Todas aquellas conductas, acciones u omisiones que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, y basadas en una relación desigual de poder, afecten la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de las mujeres cisgénero, transgénero y personas LGBTIQ+.

Las que configuren violencia de género en los términos de la Ley 26.485.

#NIUNAMENOS

TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Según Ley No. 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” (modificada por ley 27.501 y 27.533):

FÍSICA

(Art. 5 inc. 1)

Es aquella que se realiza contra el cuerpo de una mujer produciendo un menoscabo a su integridad física.

SIMBÓLICA

(Art. 5, inc. 5)

Es aquella que a través de estereotipos, mensajes, valores, naturaliza la subordinación de las mujeres en la sociedad.

PSICOLÓGICA

(Art. 5, inc. 2)

Se refiere a aquella que causa daño emocional y disminución de la autoestima, mediante amenaza, manipulación, humillación, aislamiento.

SEXUAL

(Art. 5 inc. 3)

Se refiere a toda acción que implique la vulneración del derecho a decidir de la mujer voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, con o sin acceso genital.

ECONÓMICA Y PATRIMONIAL

(Art. 5 inc 4)

Se refiere aquella dirigida a menoscabar los recursos patrimoniales de una mujer mediante la pérdida, modificación o sustracción de bienes.

TIPOS DE VIOLENCIA según Ley Nacional 26.485

Física: La que se emplea contra el cuerpo produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física.

Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación.

Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho a decidir voluntariamente acerca de la vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata.

Económica y patrimonial: aquella que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales, a través de: La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de bienes. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna. La limitación o control de ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y personas LGTBIQ+ en la sociedad.

Política: Cualquier conducta, por acción u omisión, que se dirige de forma individual o grupal con intención de menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir el ejercicio político de las mujeres y personas LGTBIQ+, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad.

ÁMBITOS ALCANZADOS

- Cuando las acciones violentas ocurren dentro de las instalaciones dependientes de la Municipalidad de la Villa de Merlo
- Cuando ocurren en cualquier espacio físico o a través de medios virtuales, si la persona agresora desarrolla sus actividades en la administración pública municipal.

NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL QUE RIGE EL PRESENTE PROTOCOLO

Internacional:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW - 1979)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará - 1994)

- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas (Protocolo de Palermo - 2002)
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta +10 - 2017)
- Convenio sobre la violencia y el acoso N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019, ratificado mediante la Ley N° 27.580

Nacional:

- Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009)
- Ley N° 26.384 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas (2008) modificada por la Ley N° 26.842 (2012)
- Ley N° 26.618 que modifica el Código Civil y Comercial de la Nación para incorporar el matrimonio igualitario (2010)
- Ley N° 26.743 de Identidad de Género que reconoce la identidad autopercebida de cada persona y su derecho a un trato digno (2012)
- Ley N° 26.791 que recepta la figura de “femicidio” en el Código Penal de la Nación: agrava el homicidio de una mujer cuando el hecho sea perpetrado por un hombre y mediare violencia de género (2012)
- Ley N° 27.452 Régimen de Reparación Económica para las niñas, niños y adolescentes, “Ley Brisa”, que incorporó un sistema de reparación económica para las hijas y los hijos de víctimas de femicidio (2018)
- Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, “Ley Micaela” (2018)
- Ley N° 27.610 de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (2021)
- Ley N° 27.611 de Atención y Cuidado Integral de la Salud durante el embarazo y la primera infancia, “Ley 1000 días” (2021)
- Decreto N° 476/2021 que establece como nomenclaturas a utilizarse en los Documentos Nacionales de Identidad y en los Pasaportes Ordinarios, en el campo referido al “sexo”, “F” -Femenino-, “M” - Masculino- o “X” para aquellos supuestos donde las partidas de nacimiento hayan sido rectificadas en el marco de la Ley N° 26.743 (2021)

- Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” (2021)

PRINCIPIOS

A- Trato cuidado y confidencialidad. La persona denunciante deberá ser escuchada sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos irrelevantes. Se deberá resguardar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar y en la confidencialidad de los datos quiera mantener en reserva. En este caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados siendo imperante evitar la publicidad y la utilización política del caso.

B- Asesoramiento, contención y acompañamiento. La persona afectada tendrá a su disposición acompañamiento en todo trámite posterior a la denuncia. Podrá solicitar licencia laboral por violencia de género (según **Ordenanza N° IX-0823-HCD-2018**)

C- No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla. Imperando la necesidad de mantener discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información.

D- Detección temprana de las violencias.

E- Articulación y cooperación interinstitucional e interdisciplinaria para el abordaje de las violencias por motivos de género.

PERSONAS ALCANZADAS

-Persona agresora: cuando sea alguien que desempeñe funciones en la Administración Pública Municipal sin necesidad de distinguir el tipo de contratación que lo vincule con el Estado.

-Persona agredida: el protocolo será aplicable independientemente de que cumpla funciones, preste servicios o mantenga vínculo laboral con la Administración Pública Municipal.

PROCEDIMIENTO

-Cuando la persona agresora y la persona afectada se desempeñen en la Administración Pública Municipal

La persona que se considere afectada o aquellas personas que tomen conocimiento de la situación de violencia, podrán:

-Informar a su superior correspondiente, y/o anotar al funcionario/a de su área (Director/a, Secretario/a) quien inmediatamente deberá informar a la Dirección de Mujeres, género y diversidad.

-Dirigirse directamente a la Dirección de Mujeres, Género y Diversidad del Municipio, donde inmediatamente, se le ofrecerá a la persona afectada un espacio de escucha y se informará acerca de los derechos que la asisten, en tanto asesoramiento, contención y reparación.

La Dirección de Mujeres, Género y Diversidad pondrá en conocimiento inmediato a la Secretaría Legal y Técnica con quien arbitrará las medidas y sanciones en conjunto con la Dirección de Recursos Humanos.

-La persona afectada podrá recurrir a los procedimientos administrativos existentes sin que éste impida o paralice la vía judicial o implique limitación a otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías.

-Cuando solo la persona agresora se desempeñe en la Administración Pública Municipal

El/la Superior/a que se notifica que un agente de su área fuere acusado como persona agresora, deberá informar en un plazo no mayor a 48 horas, a la Dirección de mujeres, Género y Diversidad donde el procedimiento seguirá el mismo curso que en el caso anterior.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y/O SANCIONES

En el caso de que la persona afectada y la persona agresora se desempeñen en el mismo ámbito laboral o debieran estar en contacto directo, se deberá construir una medida de protección junto a la persona afectada, para que no quede obstruido su normal desarrollo laboral.

En caso que exista medida cautelar como prohibición de acercamiento o cese de hostigamiento, se deberá hacer efectiva de inmediato. Si la persona agresora presta servicio en la misma dependencia se procederá a garantizar el cese del contacto, preservando las condiciones laborales y salariales de la persona afectada.

Considerando que la violencia de género se basa en una relación desigual de poder, a la hora de determinar una sanción, se considerará como agravante el hecho de que la persona agresora ocupe lugares de responsabilidad jerárquica, referencia pública o cargos elegidos a través del voto popular.

Con el objeto de que el presente protocolo actúe como herramienta de transformación ante la problemática estructural de la violencia de género, más allá de las sanciones administrativas - que serán determinadas por la Secretaria Legal y Técnica y aplicadas por la Dirección de Recursos Humanos- las mismas deberán ser acompañadas por la

habilitación de un espacio tendiente al reconocimiento y responsabilización de la violencia ejercida por parte del agresor y que posibilite su rectificación subjetiva. Para tal fin se implementa el “**Dispositivo de Masculinidades**” que funcionará en la Dirección de Mujeres, Género y Diversidad del Municipio de Villa de Merlo.

¿QUIÉN PUEDE APLICAR EL PROTOCOLO?

Todas las personas con responsabilidad jerárquica del Municipio de Villa de Merlo tienen la obligación de aplicar este protocolo. Como así también toda persona que tenga vínculo laboral con este municipio deberá velar por el cumplimiento del mismo.

Así mismo, miembros de la comunidad, que tomen conocimiento de una situación de violencia que implique a personal municipal podrán solicitar a la Dirección de mujeres, género y diversidad su aplicación.

EN LAS DISTINTAS ETAPAS DEL PRESENTE PROTOCOLO INTERVIENEN:

La Secretaria Legal y Técnica que tiene la responsabilidad de:

- Recepcionar las denuncias remitidas por la Dirección de Mujeres, género y diversidad, evaluar, coordinar el abordaje conjunto.
- Formular las consultas que considere pertinente.
- Remitir las actuaciones a la Dirección de Recursos Humanos evaluando conjuntamente las sanciones plausibles.

- Elevar recomendaciones a las autoridades de las áreas involucradas para implementar medidas de protección y/o sancionatorias correspondientes.
- Informar al Ejecutivo las acciones determinadas, observando y haciendo observar los principios rectores del protocolo.
- Elaborar conjuntamente con la Dirección de Mujeres, género y diversidad el informe anual sobre el cumplimiento del Protocolo.

La **Dirección de Mujeres, Género y Diversidad** que tiene la responsabilidad de:

- Informar inmediatamente de la situación recepcionada a la Secretaria Legal y Técnica.
- Ofrecer un espacio a cargo de personal idóneo, con responsabilidad ética y formación específica en perspectiva de género y diversidad, para asesorar y acompañar a la persona denunciante; brindar asesoramiento y efectivizar las articulaciones pertinentes para garantizar el acceso a la justicia.
- Habilitar a la brevedad el Dispositivo de masculinidades, que recepciona a las personas agresoras.
- Monitorear la efectiva aplicación del presente Protocolo y llevar adelante un registro estadístico de las situaciones abordadas.
- Ejecutar estrategias de comunicación para poner el Protocolo en conocimiento de todas las personas que pudieran requerir hacer uso del mismo.
- Desarrollar jornadas de sensibilización, formación en perspectiva de género y capacitación en el funcionamiento del Protocolo.
- Evacuar las consultas formuladas por la Secretaria Legal y Técnica y colaborar en el diseño e implementación de medidas de protección.

-Colaborar con la Secretaria Legal y Técnica en la elaboración del Informe anual de aplicación del Protocolo.

La **Dirección de Recursos Humanos** que tiene como responsabilidad:

-En caso de recepcionar denuncias, informar a la brevedad a la Dirección de Mujeres, género y diversidad.

-Articular la Implementación de las sanciones y medidas de protección que sugiera el trabajo coordinado con la Secretaria legal y técnica y la Dirección de Mujeres, género y Diversidad. Observando para tal fin las disposiciones municipales y el Estatuto del personal Municipal.

-Facilitar el desarrollo de las jornadas de sensibilización, formación en perspectiva de género y capacitación en el funcionamiento del Protocolo.

-Colaborar con la Secretaria Legal y Técnica en la elaboración del Informe anual de aplicación del Protocolo.

MONITOREO DEL PROTOCOLO

La Secretaria Legal y Técnica, en conjunto con la Dirección de Mujeres, género y diversidad y la Dirección de Recursos humanos deberán llevar un registro de consultas y situaciones abordadas para elaborar un informe anual que se presentará ante el Concejo Deliberante y Ejecutivo Municipal , a fin de evaluar procesos y aplicación. Tanto el registro como el informe deberán preservar la identidad de las personas y los datos sensibles que pudieran violar la privacidad y el resguardo de las persona involucradas.

Este protocolo entra en vigencia según la ordenanza N°, sancionada el

La efectiva implementación de este Protocolo será observada por el Concejo Deliberante quien exigirá la presentación del informe anual, y podrá solicitar informes extraordinarios cuando considere necesario.

CONSULTAS:

Dirección de las Mujeres, Género y Diversidad:

Cel: 266 4174514

E.mail: mujeresgeneroydiversidad.mvm@gmail.com

IG: @mujeresgeneroydiversidadmerlo

Fb: Dirección de las Mujeres, Género y Diversidad Municipio Villa de Merlo

Secretaria Legal y Técnica Municipalidad de Villa de Merlo

E-mail: legalytecnica.mvm@gmail.com

.....