

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS (Sede en Santa Cruz de Tenerife)**

Sentencia 156/2012, de 16 de marzo de 2012

Sala de lo Social

Rec. n.º 914/2011

SUMARIO:

Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe. Excedencia voluntaria. Reincorporación. Trabajador que tras disfrutar de excedencia por cuidado de hijo solicita reincorporación siendo denegada por la empresa tras comprobar que ha estado prestando servicios en otra compañía. Procedencia. La empresa no puso impedimento alguno para conceder la excedencia al actor para el cuidado de su hijo menor pero lo que verdaderamente encerraba dicha excedencia no era la causa por la que se solicitó, quedando demostrado que el día antes de instarla el actor firmó un contrato con otra empresa, no pudiendo enmarcarse esta conducta dentro de la buena fe contractual.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 54.2 d).

PONENTE:

Doña María del Carmen Sánchez-Parodi Pascua.

En Santa Cruz de Tenerife, a 16 de marzo de 2012.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Santa Cruz de Tenerife formada por los Ilmos. Sres. Magistrados D./Dna. MARIA DEL CARMEN SANCHEZ PARODI PASCUA, D./Dna. ANTONIO DORESTE ARMAS y D./Dna. MARIA CARMEN GARCIA MARRERO, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm.0000914/2011, interpuesto por D./Dna. Jose Francisco, frente a la sentencia del Juzgado de lo Social No 4 de Santa Cruz de Tenerife en los Autos No 0000462/2011 en reclamación de Despido, siendo Ponente el ILTMO./A. SR./A. D./Dna. MARIA DEL CARMEN SANCHEZ PARODI PASCUA.

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Según consta en Autos, se presentó demanda por D./Dna. Jose Francisco, en reclamación de Despido siendo demandado CAVAS CATALANAS, S.L. y celebrado juicio y dictada Sentencia desestimatoria, el día 11 de julio de 2011, por el Juzgado de referencia.

Segundo.

En la citada Sentencia y como hechos probados, se declaran los siguientes: PRIMERO- El demandante, DON Jose Francisco, ha venido prestando servicios para la empresa CAVAS CATALANAS, SL, desde el 17 de marzo de 1999, con la categoría profesional de Comercial-Vendedor, con salario mensual prorrateado de 2.223,77 euros, con jornada de 40 horas semanales de lunes a domingo, en horario de 7:00 a 14:00 horas

SEGUNDO. Con fecha 14 de junio de 2010, remite a la empresa escrito del siguiente tenor literal: "Por medio de la presente, le comunico que de conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 del RD Leg. 1/1995 que regula el Estatuto de los Trabajadores, es mi intención solicitar excedencia voluntaria por cuidado de hijos menor de tres años a partir del día 1/7/10 hasta el próximo día 16/05/11 fecha en la cual mi hijo cumplirá los tres años de edad."

Solicitud que fue aceptada por la demandada.

TERCERO. Con fecha 14 de diciembre de 2010, solicita a la empresa, por medio de carta, su reincorporación, siendo del siguiente tenor literal: "Por la presente les comunico que, de conformidad con el derecho que me asiste en virtud de lo dispuesto en el artículo 46.3 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su redacción vigente otorgada por la Disposición Adicional Décimo Primera 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, mi intención de reincorporarme a esta empresa, tras mi excedencia para atender adecuadamente al cuidado de mi hijo, al haber variado mis circunstancias personales, que dieron lugar a la misma.

Asimismo le informo mi disponibilidad para comenzar a trabajar de nuevo con ustedes, a partir del próximo día 3 de enero de 2011, dándoles así un plazo de preaviso suficiente.

Rogando firmen la presente en señal de conformidad, le saluda atentamente."

CUARTO. La empresa contesta al actor el 30 de diciembre de 2010, mediante carta del siguiente tenor literal: "En relación a su escrito de 14 de diciembre de 2010, por el que nos comunica su disponibilidad para reincorporarse a esta empresa, a partir del próximo 3 de enero del 2011, tenemos a bien manifestarle que su excedencia voluntaria vence el próximo día 16 de mayo del 2011, por tanto sería a partir de esa fecha cuando le correspondería su reincorporación, lo que debería sernos comunicado con la debida antelación."

QUINTO. Por escrito recibido en la empresa el 30 de marzo de 2011, el demandante solicita, nuevamente, la reincorporación, siendo del siguiente tenor literal: "Por la presente les comunico que, de conformidad con el derecho que me asiste en virtud de lo dispuesto en el artículo 46.3 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su redacción vigente otorgada por la Disposición Adicional Décimo Primera 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, mi intención de reincorporarme a esta empresa, tras mi excedencia para atender adecuadamente al cuidado de mi hijo.

Asimismo le informo mi intención de reincorporarme a mi puesto de trabajo, para comenzar a trabajar de nuevo con ustedes, a partir del próximo día 16 de mayo de 2011, fecha en la que finaliza la mencionada excedencia."

SEXTO. Por escrito de fecha 28 de abril de 2011, recibido el 30 de abril de 2011, la empresa comunica al demandante lo siguiente: "En contestación a su escrito recibido el 30-03-2011, por medio del cual nos solicita su reingreso en esta Empresa a partir del 17-05-2011 tras haber disfrutado de un periodo de excedencia para el cuidado de hijo menor de tres años, por medio de la presente ponemos en su conocimiento, la decisión empresarial de denegar dicha solicitud de reingreso, por los siguientes motivos:

La dirección de esta Empresa ha tenido conocimiento de que, durante el período en que se encontraba en situación de excedencia para el cuidado de su hijo, usted ha venido prestando servicios para una tercera empresa que incide en el mismo sector empresarial que la nuestra.

Por ello, en la medida en que usted ha incurrido en competencia desleal inherente a la relación laboral, ha quebrantado la buena fe contractual que debe presidir cualquier relación laboral, por lo que entendemos que desde el momento en que comenzó a prestar sus servicios APRA otra empresa, quedó extinguido el contrato laboral que le unía con la nuestra, teniendo en cuenta que la excedencia voluntaria solicitada se le había concedido única y exclusivamente para atender a cuidado del hijo menor de tres años, según petición expresa, motivo por el cual no resulta posible atender a su solicitud de reingreso."

SÉPTIMO. En fecha 30.06.2010 el demandante celebró contrato de trabajo indefinido a tiempo completo con la empresa MAQUITEN, SA, siendo dado de alta en la Seguridad Social, prestando, desde entonces, servicios como comercial, con horario habitual de lunes a viernes, laborales, de 07:30 a 13:00 y de 15:00 a 17:30 horas, entrando dentro del desempeño de sus funciones la realización de desplazamientos a diversos lugares de la zona sur de Tenerife.

En MAQUITEN, SA, el actor percibía mayor salario que en la empresa demandada.

OCTAVO. La demandada se dedica a la venta de maquinaria de limpieza y transporte, mientras que MAQUITEN, SA, vende material de ferretería.

NOVENO. Dona Marina, pareja sentimental del actor, fue contratada, mediante contrato de trabajo de obra o servicios por la Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda en fecha 01.04.2009, terminando la relación laboral el 29.12.2002.

DÉCIMO. El actor no ostenta ni ha ostentado la condición de representante de los trabajadores.

UNDÉCIMO. Con fecha 18 de mayo de 2011, se celebró en el SEMAC el preceptivo acto de conciliación, que terminó sin efecto.

Tercero.

El Fallo de la Sentencia de instancia literalmente dice: Que desestimando la demanda formulada por DON Jose Francisco contra la mercantil CAVAS CATALANAS, SL, debo absolver y absuelvo a la demandada de las pretensiones en su contra ejercitadas.

Cuarto.

Que contra dicha Sentencia, se interpuso Recurso de Suplicación por la parte D./Dna. Jose Francisco, y recibidos los Autos por esta Sala, se formó el oportuno rollo y pase al Ponente. Señalándose para votación y fallo el día 5 de marzo de 2012.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

A tenor de lo preceptuado en el art. 191 b) de la Ley de Procedimiento Laboral, recurre la representación del demandante para revisar el hecho probado segundo y se haga constar: "El demandante comunicó a la empresa que comenzaría a trabajar para la empresa MAQUITEN S.A., a lo que esta dio su consentimiento".

Se apoya en la declaración de la esposa del actor.

Esta Sala tiene dicho respecto a los hechos probados: "los requisitos que se exigen para la pretendida revisión son los que siguen:

- a) La concreción exacta del que haya de ser objeto de revisión.
- b) La precisión del sentido en que ha de ser revisado; es decir si hay que adicionar, suprimir o modificar algo. En cualquier caso, y por principio, se requiere que la revisión tenga trascendencia o relevancia para provocar la alteración del fallo de la sentencia.
- c) La manifestación clara de la redacción que debe darse al hecho probado, cuando el sentido de la revisión no sea la de su supresión total.

Por lo que se refiere a la forma de instrumentalizar la revisión:

- a) Se limitan doblemente los medios que pongan en evidencia el error del Juzgador; por otra parte, porque en los diversos medios probatorios existentes únicamente puede acudir a la prueba documental, sea ésta privada -siempre que tenga carácter indubitado- o pública, y a la prueba pericial; por otra parte, porque tales medios de prueba, como corresponde a un recurso extraordinario, sólo pueden obtenerse de los que obran en autos.
- b) No basta con que la revisión se base en un documento o pericia, sino que es necesario señalar específicamente el documento objeto de la pretendida revisión.
- c) El error ha de evidenciarse simplemente del documento alegado en el que se demuestre su existencia, sin necesidad de que el recurrente realice conjeturas, hipótesis o razonamientos; por ello mismo se impide la inclusión de afirmaciones, valoraciones o juicios críticos sobre la prueba practicada. Esto significa que el error ha de ser evidente; evidencia que ha de destacarse por sí misma, superando la valoración conjunta de las pruebas practicadas que haya podido realizar el juzgador a quo.
- d) No pueden ser combatidos los hechos probados si éstos han sido obtenidos por el Juez del mismo documento en que la parte pretende amparar el recurso."

El motivo no ha de tener favorable acogida dado que la prueba testifical no tiene efectos revisorios.

Pretende la revisión del hecho probado séptimo para que se anada: "El horario de MAQUITEN S.A. le permitía mayor flexibilidad al trabajador, dado que podía reducir su jornada o modificar su horario en función de las necesidades de su hijo, recuperando las horas perdidas durante los sábados."

Se apoya en dos testificales. El motivo está abocado al fracaso por cuanto, como hemos dicho, las pruebas testificales son inhábiles para este recurso de naturaleza extraordinaria.

Segundo.

En vía de censura jurídica y a tenor de lo establecido en el art. 191 c) de la Ley de Procedimiento Laboral, recurre dicha parte por infracción de los arts. 54.2 d) y 60 del Estatuto de los Trabajadores, 55.1 y 46.3 de dicho texto legal .

Ha quedado acreditado, según se recoge con toda claridad y con valor de hecho probado en el Fundamento de Derecho Cuarto, lo siguiente:

"- El demandante mantiene una relación de afectividad con Dona Marina ; ambos son padres de un menor, (no controvertido), no constando la fecha de nacimiento.

- La compañera del demandante inicio prestación de servicios a tiempo completo para la Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda, mediante contrato temporal, por obra o servicios, el día 01.04.09, con jornada de 37,5 horas semanales de lunes a viernes, entrando a las 7:45 y con salida a las 15:00 horas, que se dio por concluido el 29.12.2010, (folio 206 a 209 y testifical).

- El demandante venía prestando servicios para la empresa demandada desde el 17.03.1999, con jornada de 40 horas semanales, de lunes a domingo, en horario de 7:00 a 15:00 horas; (no controvertido en cuanto a la relación laboral; en cuanto a jornada folios 36 y 37, y el horario de la declaración de la testigo Dona Marina).

- Durante este tiempo el menor estaba en guardería.

- Por escrito de fecha 14.06.2010, solicita a la empresa excedencia voluntaria para el cuidado de su hijo menor de tres años a partir del día 01.07.2010 hasta el 16.05.2011, fecha en la que dice, que el menor cumplía los tres años, (folio 31).

- El 30.06.2010, suscribe contrato de trabajo indefinido a tiempo completo con la empresa MAQUITEN, SA, con jornada de 40 horas semanales de lunes a viernes, en horario de 7:30 a 13:00 y de 15:00 a 17:30 horas, trabajo por el que percibía mayor salario, y en el que realizaba desplazamientos a diversos lugares de la zona sur de Tenerife, (folios 25 y 49).

- MAQUITEN SA, se dedica a la venta de material de ferretería mientras que la demandada lo hace con material de limpieza y transporte".

Tercero.

La Sala tiene dicho respecto a la culpabilidad en el despido: <<El Tribunal Supremo ha venido integrando la justa causa de despido en que consiste la transgresión de la buena fe contractual que se tipifica en el art. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores a partir del concurso de los siguientes requisitos: a) la comisión de un concreto acto con voluntaria consciencia de que el mismo quebranta los valores éticos que han de inspirar el cumplimiento de los deberes esenciales del contrato; b) el alcance del acto o comportamiento transgresor en atención a las circunstancias concurrentes y a los efectos que causa; c) la conexión que necesariamente ha de existir entre la gravedad de la transgresión y la propia de la sanción en que el despido consiste y para que exista adecuación entre acto y determinación correctora (SS.T.S. de 28-8-84, 22-5-86 Y 25-6-90). Junto a ello, y obviamente, para que el incumplimiento así caracterizado legitime el despido de trabajo, el mismo ha de proceder de una conducta grave y culpable, imponiéndose la tacha de la antinormatividad del despido en caso de ausencia de cualquier de esos dos esenciales requisitos (art. 54.1 del Estatuto de los Trabajadores), y habiéndose identificado el elemento de la culpabilidad, como también se sabe, como imputabilidad o atribuibilidad del acto transgresor a la voluntad deliberada o negligencia del trabajador.

El despido disciplinario, según dispone el art. 5.1 del Estatuto de los Trabajadores, sólo podrá actuarse por el empresario si el trabajador ha incidido en el cumplimiento de los deberes que le son imputables, en una acción u omisión reprochable, que sea grave y culpable. Requisitos ambos cuya concurrencia viene siendo exigida por la jurisprudencia y doctrina de esta Sala. Así como criterios esenciales cabe mencionar la de STS de 7 de mayo de 1983 que expone " ... para que las faltas disciplinarias comprendidas en el mismo puedan ser sancionadas con despido, se requiere no sólo una conducta responsable del trabajador, sino que su infracción sea grave, calificación ésta que, cuando se trata de la inobservancia de deberes profesionales, lógicamente ha de venir determinada por la clase de trabajo o naturaleza de la actividad desempeñada por el infractor ... ". La STS de 12 de marzo de 1994 mantiene que: " ... obligado resulta, siempre que de enjuiciar las faltas laborales se trata, según ha reiterado esta Sala -Sentencias de 21 de abril, 5 de mayo y 8, 21 y 25 de octubre de 1983 (,,,), entre otras muchas-, que en la aplicación del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, regulador del despido disciplinario, es inexcusable quede evidenciado en la conducta imputada al trabajador, para llegar a esta sanción, un incumplimiento grave y culpable, que resalte de las circunstancias concretas del hecho, pues el despido sólo será posible, dadas las graves consecuencias que su aplicación produce, teniendo bien presente la realidad social (art. 3 1 del Código Civil), si la falta enjuiciada está matizada con aquellas dos exigencias ya indicadas ... ". La STS de 9 de abril de 1986, también repite: "La Jurisprudencia de esta Sala viene insistiendo en que en las cuestiones situadas en el área disciplinaria o sancionadora de esta rama del ordenamiento jurídico, han de ponderarse todos sus aspectos, objetivos y subjetivos, teniendo presentes los antecedentes, de haberlos, y las circunstancias coetáneas, para precisar si en la conducta imputada al trabajador se dan, o no, la gravedad y culpabilidad que, como requisitos de imprescindible concurrencia, impone el art. 54, en su número 1 del Estatuto de los trabajadores, dado que la máxima sanción que para el trabajador comporta el despido sólo puede imponerse si ha realizado el acto imputado con plena conciencia de que su conducta afecta al elemento espiritual del contrato - Sentencia de 27 de noviembre de 1985 y las muy numerosas en ella citadas- y, la STS de 4 de enero de 1991 recuerda que no cualquier transgresión de la buena fe contractual justifica el despido "sino aquella que por ser grave y culpable suponga la violación trascendente de un deber de conducta del trabajador,

esto es, la que tenga calidad bastante para que sea lícita y ajustada la resolución contractual basada en el incumplimiento del trabajador".>>

El Tribunal Supremo ha venido integrando la justa causa de despido en que consiste la transgresión de la buena fe contractual que se tipifica en el art. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores a partir del concurso de los siguientes requisitos: a) la comisión de un concreto acto con voluntaria consciencia de que el mismo quebranta los valores éticos que han de inspirar el cumplimiento de los deberes esenciales del contrato; b) el alcance del acto o comportamiento transgresor en atención a las circunstancias concurrentes y a los efectos que causa; c) la conexión que necesariamente ha de existir entre la gravedad de la transgresión y la propia de la sanción en que el despido consiste y para que exista adecuación entre acto y determinación correctora (SS.T.S. de 28-8-84, 22-5-86 y 25-6-90). Junto a ello, y obviamente, para que el incumplimiento así caracterizado legitime el despido de trabajo, el mismo ha de proceder de una conducta grave y culpable, imponiéndose la tacha de la antinormatividad del despido en caso de ausencia de cualquier de esos dos esenciales requisitos (art. 54.1 del Estatuto de los Trabajadores), y habiéndose identificado el elemento de la culpabilidad, como también se sabe, como imputabilidad o atribuibilidad del acto transgresor a la voluntad deliberada o negligencia del trabajador.

El despido disciplinario, según dispone el art. 5.1 del Estatuto de los Trabajadores, sólo podrá actuarse por el empresario si el trabajador ha incidido, en el cumplimiento de los deberes que le son imputables, en una acción u omisión reprochable, que sea grave y culpable. Requisitos ambos cuya concurrencia viene siendo exigida por la jurisprudencia y doctrina de esta Sala. Así como criterios esenciales cabe mencionar la de STS de 7 de mayo de 1983 (RJ 1983/2354) que expone "... para que las faltas disciplinarias comprendidas en el mismo puedan ser sancionadas con despido, se requiere no sólo una conducta responsable del trabajador, sino que su infracción sea grave, calificación ésta que, cuando se trata de la inobservancia de deberes profesionales, lógicamente ha de venir determinada por la clase de trabajo o naturaleza de la actividad desempeñada por el infractor ...". La STS de 12 de marzo de 1994 (RJ 1984/1553) mantiene que: "... obligado resulta, siempre que de enjuiciar las faltas laborales se trata, según ha reiterado esta Sala -Sentencias de 21 de abril, 5 de mayo y 8, 21 y 25 de octubre de 1983 (RJ 1983/1858, RJ 1983/2344, RJ 1983/5079, RJ 1983/51311, RJ 1983/5149), entre otras muchas-, que en la aplicación del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, regulador del despido disciplinario, es inexcusable quede evidenciado en la conducta imputada al trabajador, para llegar a esta sanción, un incumplimiento grave y culpable, que resalte de las circunstancias concretas del hecho, pues el despido sólo será posible, dadas las graves consecuencias que su aplicación produce, teniendo bien presente la realidad social (art. 3 1 del Código Civil), si la falta enjuiciada está matizada con aquellas dos exigencias ya indicadas ...".

Pues bien, no hubo impedimento alguno por parte de la empresa para conceder la excedencia al actor, conforme el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, para el cuidado de su hijo menor. Pero lo que verdaderamente encerraba dicha excedencia no era la causa por la que se solicitó. Aparece demostrado que el día antes de instarla, el actor firmó un contrato con otra empresa con horario diferente y unas mejores retribuciones, habiendo decidido ello, precisamente, antes de solicitar la misma, por lo que la finalidad de dicha excedencia no era cuidar del hijo menor sino trabajar para otra empresa, sin que la suya tuviera conocimiento de ello. Esta conducta no puede enmarcarse dentro de la buena fe contractual, puesto que las mismas, como entendió la Juez de instancia, fue transgredida al conseguir una mejor contratación y, por lo tanto, mayores beneficios, ocultando a la empresa cuál era, por consiguiente, la finalidad de su excedencia, por lo que tal situación queda incardinada dentro del art. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores .

Por otro lado, no ha existido prescripción por cuanto para la falta muy grave no había transcurrido el período corto de dos meses que establece la ley, dado que el cese se produce cuando tiene conocimiento de lo acaecido.

Respecto a que ha existido, como dice la empresa, una dimisión voluntaria, ello no ha ocurrido. La situación operada es la de un despido al tener conocimiento la empresa cuando le comunica la carta que ha prestado servicios para otra empresa, quebrantando la fe contractual sin que el hecho de indicar en la carta que el contrato quedó extinguido desde que comenzó a trabajar con la otra empresa suponga una irregularidad que conlleve a declarar la improcedencia, por cuanto es evidente que si ésta se hubiera declarado, los efectos serían desde que el cese hubiera operado.

Todo ello nos lleva a que el recurso sea desestimado y confirmada la sentencia de instancia.

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. /Dna. Jose Francisco contra la sentencia del Juzgado de lo Social de referencia de fecha 11 de julio de 2011 en reclamación de Despido y en consecuencia debemos confirmar y confirmamos la sentencia de instancia.

Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social No 4 de Santa Cruz de Tenerife, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes y con advertencia a las mismas de que contra la presente Resolución podrá interponer únicamente Recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la

notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre Reguladora de la Jurisdicción Social .

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4o, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en la c/c no 3777 que esta Sala tiene abierta en el Banco Espanol de Crédito, Oficina 1101, de la calle Villalba Hervás, 12, 38002 de Sta. Cruz de Tenerife, seguida de cuatro ceros, haciendo constar el D.C no 37 (Recursos de Casación Laboral) y a continuación número del rollo de suplicación en cuatro dígitos y los dos últimos números del año del mismo rollo, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo.

Remítase testimonio a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese otro testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.