

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA**

Sentencia 5753/2012, de 25 de julio de 2012

Sala de lo Social

Rec. n.º 7262/2011

SUMARIO:

Tiempo de trabajo. Reducción de jornada por guarda legal. Trabajadora que solicita reducción de jornada y cambio de turno, siendo reconocido por la empresa la reducción pero no la modificación del turno de trabajo alegando razones organizativas. Impugnación por la trabajadora de la decisión. Inexistencia de vulneración de derecho a no ser discriminada por razón de sexo. La empresa ha fundado la negativa en probadas razones organizativas y productivas que evidencian los perjuicios que le supondría acceder a la solicitud, no habiendo demostrado la trabajadora que dicha denegación le impida proporcionar una atención razonable al menor.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 37.5.

PONENTE:

Doña María Natividad Braceras Peña.

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA**

SALA SOCIAL

NIG : 08187 - 44 - 4 - 2010 - 8017942

mi

ILMO. SR. GREGORIO RUIZ RUIZ
ILMO. SR. ADOLFO MATIAS COLINO REY
ILMA. SRA. NATIVIDAD BRACERAS PEÑA

En Barcelona a 25 de julio de 2012

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA núm. 5753/2012

En el recurso de suplicación interpuesto por DEPARTAMENT DE TREBALL DIRECCIÓ GENERAL DE RELACIONS LABORALS frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Sabadell de fecha 3 de mayo de 2011 dictada en el procedimiento Demandas n.º 766/2010 y siendo recurrido/a Piedad y COMERCIO DE PRIMERAS MATERIAS S.L.. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. NATIVIDAD BRACERAS PEÑA.

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Procedimientos de oficio, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara

sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 3 de mayo de 2011 que contenía el siguiente Fallo:

"Desestimando la excepción de cosa juzgada alegada por la empresa demandada desestimo la pretensión ejercitada en la comunicación de oficio de la Autoridad Laboral frente a la empresa COMERCIO DE PRIMERAS MATERIAS, S.L., declaro la inexistencia de vulneración del derecho de la trabajadora Piedad a no ser discriminada directa o indirectamente por razón de sexo debiendo las partes y la Administración estar y pasar por esta declaración. "

Segundo.

En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

"1- La trabajadora DOÑA Piedad viene prestando servicios por cuenta ajena bajo la dependencia de la empresa demandada COMERCIO DE PRIMERAS MATERIAS, S.L., en el centro de trabajo de Polinyá, desde el 15/10/2001, con categoría de "G4" y salario bruto mensual de 1.797'95 euros, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, realizando turnos rotativos cada cuatro semanas con el horario siguiente: de 6:00 a 14:15 horas y de 13:45 a 22:00 horas.

2- El 16/01/2009, la trabajadora DOÑA Piedad dio a luz y, en fecha 17/04/2009 solicitó a la empresa que, a partir del 7/05/2009, le fuera reducida la jornada, para cuidar a su hijo, solicitando una jornada laboral de 6:15 horas, a cumplir en horario de 6:00 a 12:15 horas.

3- En fecha 6/05/2009, la empresa contestó a la trabajadora, mediante escrito que se da por reproducido, reconociéndole el derecho a reducir su jornada a 6:15 minutos y negando la concreción horaria solicitada, alegando que la solicitud supone una modificación sustancial de su régimen de trabajo a turnos, añadiendo que, "de acceder a su solicitud, perjudicaría gravemente la actividad productiva del departamento de Laboratorio Control al que está adscrita ya que, al desarrollarse en el mismo un sistema de trabajo a turnos, se rompería el equilibrio de los distintos equipos de trabajo pudiendo incluso implicar la necesidad de modificar la jornada de otros trabajadores para reestablecer dicho equilibrio, especialmente en el turno de tarde el que pretende Ud. dejar de prestar servicio".

4- El 11/05/2009, la trabajadora contestó, mediante carta, que "por el momento realizaré los turnos impuestos por la empresa, reservándome el derecho a tomar las medias legales que crea oportunas".

5- En fecha 12/05/2009, la empresa le ofreció realizar turnos rotativos cada cuatro semanas, de 6:00 a 12:15 horas y de 13:45 a 20:00 horas. El 21/07/2009, la trabajadora reiteró su solicitud de 17/04/2009, solicitando una jornada laboral de 6:15 horas, a cumplir en horario de 6:00 a 12:15 horas, para cuidar de su hijo nacido el 16/01/2009, obteniendo de la empresa una respuesta negativa el 24/07/2009.

6- Mediante escritos de 19 y 30 de noviembre de 2009, la trabajadora, solicitó de la empresa que le indicaran cual era el horario a realizar, siendo contestados por la empresa mediante comunicaciones de fechas 20/11/2009 y 9/12/2009, que debía cumplir la jornada laboral que tenía establecida en el Calendario Laboral del Departamento de Laboratorio de Control.

7- En fecha 29/01/2010, la empresa contestó mediante escrito que se da por reproducido, a una petición de la actora de 21 de enero, solicitándole que aportara documentación, a fin de poder analizar debidamente su solicitud; presentada la documentación por la trabajadora, la empresa contestó mediante escrito de fecha 29-03-2010 que se da por reproducido denegando la concreción horaria solicitada.

8- El 09-02-10, la Inspección Provincial de Trabajo de Barcelona extendió el acta de infracción núm. NUM000 a la empresa demandada, cuyo contenido es, sustancialmente, el siguiente:

"Hechos

Primero: La trabajadora Piedad presta servicios para la empresa COMERCIO DE PRIMERAS MATERIAS SL, dedicada a la fabricación de principios activos farmacéuticos, desde octubre de 2001, cuando fue contratada como auxiliar de laboratorio, en virtud de un contrato temporal por circunstancias de la producción, convertido en indefinido un año después, en octubre de 2002.

Mediante carta de 17 de abril de 2009 remitida a la empresa, Piedad solicitó reducción de jornada para el cuidado de su hijo, a partir del 7 de mayo de 2009, estableciendo un horario de 6.00 horas a 12.15 horas. Hasta entonces su horario era de 6.00 a 14.00 horas, en turno de mañana, y de 14.00 a 22.00 horas, en turno de tarde, rotando cada 4 semanas.

En respuesta a la mencionada carta, el director del centro, Eugenio, expresó su lamento por "no poder acceder a dicha solicitud en los términos por usted planteados" ya que su solicitud "no sólo consiste en una mera reducción de jornada dentro del horario que tiene previamente establecido sino también una modificación sustancial de su actual régimen de trabajo a turnos".

Segundo: En citación ante las inspectoras actuantes, éstas explicaron a los representantes empresariales que, en los casos de fijación horaria por parte del trabajador/a (artículo 37.6 del ET), en el marco de la reducción de jornada al amparo del artículo 37.5 del ET, el criterio unívoco mantenido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Barcelona es el de considerar que la jornada ordinaria de trabajo a que se refiere el artículo 37.6 ET está formada por el marco determinado por todos los posibles horarios a que está sujeto/a el/la trabajador/a, en este caso de Piedad, de 6.00 horas a 22.00 horas. A estos efectos, cabe mencionar la sentencia de fecha 21 de junio de 2004, dictada por el juzgado de lo Social nº 3 de Valladolid que establece que hay que diferenciarla "jornada de trabajo" del "turno de trabajo", afirmando que jornada de trabajo no es sinónimo de turno de trabajo, así "la jornada de trabajo podríamos definirla como el tiempo que cada día o semana se dedica por el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo.... En tanto que el turno de trabajo está más directamente relacionado con el horario de trabajo, siendo la determinación de los periodos precisos con que cada día se ha de entrar y salir del trabajo según la jornada. El planteamiento parte de la presencia de dos categorías distintas aunque no distantes, y que no pueden ser identificadas y por ello debe asumirse que la limitación establecida en el artículo 37.6 de la Norma Estatutaria al hablar de la "jornada ordinaria", debe entenderse referida a la jornada de trabajo y no a los turnos de trabajo, respecto de los cuales no se predica limitación legal alguna."

Tercero: En base a la argumentación antes reflejada, las actuantes requirieron mediante diligencia en el Libro de Visitas para que la empresa atendiera la fijación horaria establecida por la trabajadora Piedad, en reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de ocho años. La empresa desatendió dicho requerimiento, formuló alegaciones expresando su opinión al respecto (fecha de 18 de noviembre de 2009) y reiteró su negativa a atender el horario señalado por la trabajadora en una nueva petición de ésta. (Cartas remitidas por las partes en fecha de 19 y 20 de noviembre de 2009, respectivamente).

En las mencionadas alegaciones, la representación empresarial trata de argumentar su negativa a atender la concreción horaria comunicada por la trabajadora Piedad en base a la idea de que la concreción horaria por parte de la trabajadora en reducción de jornada en horario de 6.00 a 12.15 horas supondría el establecimiento de un turno fijo de mañana y, por lo tanto, la alteración del sistema de trabajo en el centro de Polinyà, entendiéndose que la expresión "dentro de su jornada ordinaria" mencionada en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, debe respetar, en todo caso, los turnos vigentes en la empresa.

Conclusión:

De acuerdo con lo anteriormente señalado, los responsables del centro de trabajo de Polinyà de la empresa COMERCIO DE PRIMERAS MATERIAS SL han negado a una de sus trabajadoras, Piedad, su derecho a concretar el horario de trabajo, dentro de su jornada ordinaria que se contempla en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, en el marco de la reducción de jornada por guarda legal de su hijo menor a que se refiere el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, imposibilitando así una adecuada conciliación de la vida laboral y personal de la trabajadora a que se refiere el artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, lo cual, al mismo tiempo, constituye una discriminación por razón de sexo, en los términos antes expresados", "proponiendo la imposición de una sanción de 10.000,00 euros" y "como sanción accesoria la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde 10/11/2009, fecha en la que se cometió la infracción, así como la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante 6 meses".

9- En fecha 4 de marzo siguiente la empresa COMERCIO DE PRIMERAS MATERIAS, S.L., presentó escrito de alegaciones frente al acta, que se da por reproducido en aras de la economía procesal. En fecha 25 de marzo el Director General de Relacions Laborals acordó la suspensión del procedimiento sancionador.

10- En fecha 5-10-2010 el Jefe del Servicio de Calidad de las Condiciones de Trabajo de la Direcció General de Relacions Laborals remitió al Decanato de los Juzgados de Sabadell comunicación instando el procedimiento de oficio previsto en el art. 146.c) de la LPL, cuya demanda de oficio, registrada en esa misma fecha, correspondió por reparto a este Juzgado de lo Social.

11- La trabajadora Piedad presentó demanda de reconocimiento de derecho con vulneración de derechos fundamentales repartida al Juzgado de lo Social n.º 2 de Sabadell (autos 1077/2009) señalándose el juicio para el día 9-6-10, fecha en que la trabajadora desistió de aquélla con reserva de acciones a fin de poder plantear demanda de reclamación de concreción horaria del art. 138 bis de la LPL, dictándose Auto de igual fecha teniendo a la parte actora por desistida de su demanda.

12- Por Decreto del Juzgado de lo Social n.º 2 de Sabadell (autos 527/2010) de fecha 09-07-2010 se admitió a trámite la demanda formulada por Piedad frente a la empresa COMERCIO DE PRIMERAS MATERIAS, S.L., sobre concreción horaria, que se da por reproducida, dictándose sentencia en fecha 18-10-2010 cuyo fallo es del tenor literal siguiente: "ESTIMO la excepción de CADUCIDAD DE LA ACCIÓN alegada por la empresa demandada, DESESTIMO la demanda origen de las presentes actuaciones y DEJO IMPREJUZGADO el fondo de la de la pretensión".

13- La trabajadora Piedad está adscrita al departamento de Laboratorio Control y realiza desde mayo de 2009 turnos rotativos cada cuatro semanas con el horario siguiente, de 6:00 a 12:15 horas y de 13:45 a 20:00 horas.

14- La empresa COMERCIO DE PRIMERAS MATERIAS SL, está dedicada a la fabricación de principios activos farmacéuticos que exige controles rigurosos en producción, en análisis de materias primas y productos intermedios que se deben emplear en un plazo fijo de tiempo. Cada viernes se expiden los pedidos semanales.

15- El departamento de Laboratorio Control está organizado con dos equipos de trabajadores (turnos A y B). Cuando el turno A está de mañana, el B está de tarde. El turno A, que es al que está adscrita Piedad está formado por un trabajador del grupo profesional 5 (GP) -supervisor-, la trabajadora del GP 4 y un trabajador del GP 3. El turno B está formado por un trabajador del GP 5, un trabajador del GP 4 y dos trabajadores del GP 3. Todos realizan turnos de mañana y tarde. Los GP 3 y 4 son analistas aunque el GP 4 tiene una mayor responsabilidad y conocimiento y su función es también la de verificar los análisis que hacen los analistas del GP 3.

16- En el departamento de Laboratorio Control hay una analista con jornada reducida al 75 % por guarda legal que cuando realiza turno de tarde hace 5 horas (de 14 a 19 horas).

17- La guardería a la que asiste el hijo de la trabajadora Piedad tiene como horario ordinario el de 9 horas de la mañana a 5 de la tarde, si bien se puede asistir en horas extras de 7 a 9 de la mañana y de 5 a 18,30 de la tarde. El hijo de la trabajadora - Silvio -, asiste desde las 7,30 horas de la mañana a las 16:00 de la tarde.

18- D. Juan Ramón, marido de la trabajadora Piedad presta servicios en la empresa CIMAR-LASER BCN, S.L., siendo su horario el siguiente:

De lunes a jueves de 8h a 13h y de 15h a 18.30h.

Viernes de 8h a 14h.

Quedando sujeto a cualquier disposición de la empresa por motivos de producción."

Tercero.

Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandante, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, Comercio de Primeras Materias, S.L., a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La demanda motivadora de la sentencia recurrida fue planteada por el Departament de Treball de la Generalitat interesando que se declarase que los hechos relatados en el acta de infracción extendida por la Inspección (transcrita en el hecho probado octavo) constituían vulneración del derecho de la trabajadora Piedad a no ser discriminada directa o indirectamente por razón de sexo; petición a la que dicha trabajadora se unió. Ante su desestimación por la sentencia emitida por el Juzgado a quo, recurre en suplicación la Generalitat planteando un solo motivo, con el que denuncia la infracción de los arts. 14 y 39 de la Constitución .

Para la resolución del asunto se han de destacar los siguientes hechos: la trabajadora es auxiliar de laboratorio y venía alternando turnos de trabajo cada cuatro semanas, de 6 a 14 horas y de 24 a 22 horas, si bien a partir de 7.5.2009 la empresa accedió a que realizara una jornada reducida de 6 a 12,15 horas y 13,45 a 20 horas, por razones de guarda legal, aunque le denegó la posibilidad de tener el primer horario fijo y no realizar turnos. El acta, tras recoger estos datos, concluye que la empresa ha negado a una de sus trabajadoras "su derecho a concretar el horario de trabajo, dentro de su jornada ordinaria que se contempla en el art. 37.6 del ET, en el marco de la reducción de jornada por guarda legal de su hijo menor a que se refiere el art. 37.5 del ET, imposibilitando así una adecuada conciliación de la vida laboral y personal de la trabajadora a que se refiere el art. 44.1 de la Ley orgánica 3/2007 "

Segundo.

Desde el punto de vista de la legalidad ordinaria, el art. 37.5 del ET reconoce un derecho a la reducción de jornada, que es un mandato de la Directiva 96/34/CEE, que tiene apoyo constitucional en el art. 39 y que es incondicionado, a diferencia de la previsión del art. 34.8 ET, sujeto a la autonomía de la voluntad o a la negociación colectiva. Igualmente, el número 6 del mismo art. 37 determina que la fijación de la concreción horaria y del periodo de disfrute corresponde al interesado, de modo que la empresa solo podría oponer razones productivas u organizativas, lo cual aunque no prevé este artículo resulta por razones lógicas y según lo precisa el art. 2.3 de la citada Directiva.

Ahora bien, en el recurso se aduce la infracción de dos preceptos constitucionales, el 14 y el 39; el art. 5.1 de la LOPJ igualmente nos obliga a su consideración preminente y, reiteradamente, viene indicando el Tribunal Constitucional que "la dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego" (sentencia 3/2007 ; y en el mismo sentido las sentencias 24/2011 y 26/2011). Se trata, por tanto, de valorar las circunstancias y razones que respaldan la posición de cada una de las partes: las de la trabajadora para que prevalezca la necesidad de atender al menor y de conciliar su vida familiar con el trabajo o bien las de la empresa en orden a mantener una determinada organización y rendimiento.

Tercero.

De la situación de la actora nos dice la sentencia de instancia en sus hechos probados que dio a luz el 16.1.2009; que su marido realiza un horario de 8-13 horas y 15-18,30 horas, si bien los viernes es de 8 a 14 horas y está sujeto a disposición de la empresa por motivos de producción; y que el horario al que lleva a su hijo a la guardería es de 7,30 a 16 horas, aunque esta permanece abierta de 7 a 18,30 horas.

La empresa, por su lado, está dedicada a la fabricación de principios activos farmacéuticos, lo cual exige análisis rigurosos en producción, en análisis de materias primas y productos intermedios, que se deben emplear en un plazo fijo de tiempo, realizando, en concreto, pedidos semanales (hecho probado décimo cuarto). El trabajo del departamento de Laboratorio de Control, en el que presta sus servicios la trabajadora en calidad de auxiliar, está organizado en dos equipos de tres y cuatro personas cada uno, correspondientes a tres categorías (grupo A: un GP5, que es supervisor, un GP4 y un GP3; grupo B: un GP5, supervisor, un GP4 y 2 personas GP3) .La empresa, desde el primer momento, ha razonado su negativa alegando que acceder a la petición de la trabajadora supondría romper el equilibrio de los distintos grupos de trabajo y repercutiría en la modificación de la jornada de otros trabajadores. Además, también en el Laboratorio de Control hay otra trabajadora con la jornada reducida al 75% por guarda legal que, cuando le corresponde prestar servicios a la tarde, solo trabaja cinco horas (de 14 a 19 horas).

Por tanto, la empresa ha fundado dicha negativa en probadas razones organizativas y productivas, que evidencian los perjuicios que le supondría acceder a la solicitud de la trabajadora, en tanto que la actora tiene categoría de analista de GP 4 y, por sus conocimientos y responsabilidad ha de haber uno en cada grupo, de modo que de quedar siempre adscrita a la mañana o bien se rompería el otro grupo de trabajo u obligaría a adscribir otro trabajador fijo GP4 a la tarde con la necesidad consecuente de formación puesto que se trata de un puesto cualificado. Y frente a ello, sin embargo, la denegación de la solicitud realizada por la trabajadora no le impide a esta proporcionar una atención razonable al menor. De ahí que, en conclusión, la ponderación de intereses resulte favorable a la empresa demandada y, por tanto, se haya concluir coincidiendo con la sentencia de instancia en que no se ha producido la discriminación de la trabajadora, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por GENERALITAT DE CATALUNYA-DEPARTAMENT DE TREBALL contra la sentencia dictada el 3 de mayo de 2011 por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Sabadell en los autos seguidos con el n.º 766/2010, a instancia de GENERALITAT DE CATALUNYA-DEPARTAMENT DE TREBALL y adhiriéndose Piedad contra COMERCIO DE PRIMERAS MATERIAS, S.L., debemos confirmar y confirmamos dicha resolución.

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril).

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Así, por esta nuestra sentencia; la pronunciamos, mandamos y firmamos.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Asímismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el art. 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, consignará como depósito, al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en El Banco Español de Crédito -BANESTO-, Oficina núm. 2015, sita en Ronda de Sant Pere, n.º 47, N.º 0937 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el art. 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANESTO (oficina indicada en el párrafo anterior), N.º 0937 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.

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.