

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**AUDIENCIA NACIONAL***Sentencia 118/2019, de 18 de octubre de 2019**Sala de lo Social**Rec. n.º 203/2019***SUMARIO:**

Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo. Derechos de información. Entrega a la representación legal de los trabajadores (RLT) de copia básica de todos los contratos. Obligación de que contenga expresión del salario real pactado, no siendo válido el término «según pacto» o «según convenio colectivo», si este no es el real. El empresario ha de entregar una copia. Por tanto, no está obligado a suministrar datos distintos de los que figuran en el documento original. Es más, si así lo hiciera no cumpliría con lo que señala el artículo 8.4 del ET. No sería cumplir el mandato el que en el contrato original se exprese que el salario será según convenio y, posteriormente, en la copia fijar la cantidad numérica que corresponde. De obrarse así es cuando se ocultaría a la RLT la posibilidad de comprobar si se estaba obrando o no correctamente. El mandato legal excluye del deber de entregar dicha copia respecto de determinados contratos (los de alta dirección) y de determinados datos (los estrictamente personales, como el número del documento nacional de identidad, el domicilio o el estado civil), pero en ningún punto amplía -tampoco el convenio aplicable- la obligación de suministrar a la RLT datos que no figuran en el contrato original aunque, como la retribución o el salario, no sean un dato de carácter personal ni íntimo susceptible de reserva para salvaguardar el respeto a la intimidad. Ciertamente que con el proceder de la empresa demandada estableciendo en los contratos originales que salario, jornada y vacaciones serán los de convenio, acaba impidiendo a la RLT valorar si las condiciones en las que se prestan los servicios se corresponden o no con la legalidad vigente y, formando parte de ella, del propio convenio colectivo. Pero tal forma de proceder no es objeto de este proceso. Aquí se solicitaba que se declarase el derecho de la RLT a que en la copia básica que se le entregue figuren determinados datos. Y, en la medida que tales datos no figuran en los contratos originales, no es posible incluirlos ahora como formando parte de la copia. En el caso, además, el sindicato demandante no ha expuesto justificación alguna que hiciera necesario el conocimiento de los datos solicitados en relación con el ejercicio de las funciones que constitucionalmente tiene reconocidas.

PRECEPTOS:

RDLeg 2/2015 (TRET), arts. 8.4 y 64.4.

PONENTE:

Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada

Magistrados:

Don EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Don RICARDO BODAS MARTIN

Don RAMON GALLO LLANOS

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00118/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 118/2019

Fecha de Juicio: 15/10/2019

Fecha Sentencia: 18/10/2019

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000203 /2019

Proc. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: FICA -UGT

Demandado/s: CARGILL SLU

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORI A

Breve Resumen de la Sentencia:

AUD.NACION AL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: CEA

NIG: 28079 24 4 2019 0000216

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000203 /2019

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 118/2019

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D.RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

Dª. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a dieciocho de octubre de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000203 /2019 seguido por demanda de FICA-UGT (letrada Dª Patricia Gómez Gil), contra CARGILL SLU (letrado D. Manuel Ventolá Mallart) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

- Según consta en autos, el día 13 de septiembre de 2019 se presentó demanda por DOÑA PATRICIA GÓMEZ GIL, Abogada, de la FEDERACION DE INDUSTRIA, CONSTRUCCION Y AGRO DE LA UGT (FICA-UGT), contra, CARGILL S.L.U, sobre, CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.

- La Sala designó ponente señalándose el día 15 de octubre de 2019 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

-Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que, que se declare el derecho a que la copia básica de los contratos que entregue, la empresa, a los representantes de los trabajadores debe de contener expresión del salario real pactado, no siendo válida la expresión "según pacto", o el salario mínimo del Convenio Colectivo si este no es el real. Se condene a la demandada a estar y pasar por dicha declaración.

El letrado de CARGILL S.L.U, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto.

- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

-La empresa viene aplicando tres convenios diferentes; dos de empresa de CARGILL SLU en centros código cuenta cotización 08/1458399/30 y otro CARGILL convenio norte que se aplica a centros de Barcelona, De Sant Cugat del Valles, de Martorell, de Reus inscritos en cuenta cotización 08/1621292/60 y un convenio nacional de fabricación de alimentos compuesto para animales en mequinenza y en Colmenar Viejo.

-La empresa entrega copia básica de los contratos a RLT por dos vías para la de determinación del salario según pacto y mediante remisión expresa al convenio aplicables según categoría y departamento del trabajador y en algunos centros el importe real.

-En algunos casos hay salario para trabajadores de entrada y contratos en prácticas que se cuantifican este año en 17.035.82 euros.

-No se han producido denuncias por impago de retribución de convenio.

HECHOS PACIFICOS:

-La empresa tiene diferentes centros de trabajo en Barcelona, uno en Tarragona, uno en Zaragoza, y en Madrid.

Quinto.

- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto.

-En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales. Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.

El Sindicato demandante, tiene la consideración de más representativo, e implantación en el seno de la empresa.

Segundo.

-La empresa demandada tiene centros de trabajo en varias Comunidades Autónomas, en Barcelona, uno en Tarragona, uno en Zaragoza y en Madrid (Colmenar Viejo). El presente conflicto afecta a todos los trabajadores de la empresa. (hecho conforme)

Tercero.

. -La empresa demandada Cargill S.L.U.viene facilitando a los representantes de los trabajadores para realizar las funciones de control que tienen encomendadas, copias básicas de los contratos en los que se hace constar, el nombre del trabajador contratado, la duración del contrato , su objeto, el grupo o categoría profesional en que se le encuadra, el centro de trabajo donde debe prestar sus servicios, la fecha de finalización, la Normativa específica aplicable y la duración del periodo de prueba pactado. En relación con el salario, se limita a reproducir el contenido de los contratos originales, que utilizan las siguientes modalidades:

- "35.000 € brutos". Convenio colectivo de aplicación Cargil S.L.U. Convenio empresa.

- "SC 26.195,08 € brutos". Convenio colectivo de aplicación Cargil S.L.U. Convenio empresa.

- "S/ Pacto ". Convenio colectivo de aplicación de Fabricación de alimentos compuestos para animales.
- "S/C. Pacto". Convenio colectivo de aplicación Cargil S.L.U. Convenio empresa.
- "S.C. 17.930,88 € brutos". Convenio colectivo de fabricación de alimentos opuestos para animales";
- "17.035,72 € brutos". Convenio colectivo de Cargil S.L.U. Convenio empresa";
- "S/ convenio". Convenio colectivo de Fabricación de alimentos compuestos para animales.
- "S/ Pacto". Convenio colectivo de Fabricación de alimentos compuestos para animales. (descripciones 16 a 20 y 27 a 30, cuyo contenido, se da por reproducido).

Cuarto.

El 4 de septiembre de 2019 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA, que finalizó teniendo como resultado la falta de acuerdo entre las partes intervinientes. (Descripción 2)

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

Segundo.

- la FEDERACION DE INDUSTRIA, CONSTRUCCION Y AGRO DE LA UGT (FICA-UGT), plantea demanda de Conflicto Colectivo, por entender que los datos proporcionados en la copia básica de los contratos son insuficientes y no cumplen las exigencias del artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se solicita, que se declare el derecho a que la copia básica de los contratos que entregue, la empresa, a los representantes de los trabajadores debe de contener expresión del salario real pactado, no siendo válida la expresión "según pacto", o el salario mínimo del Convenio Colectivo, si este no es el real. Se condene a la demandada a estar y pasar por dicha declaración.

Frente a tal pretensión, el letrado de CARGILL S.L.U, se opone a la demanda, alega que la empresa entrega las copias básicas en las que se facilita información de los salarios por categorías y departamentos sin que sea necesario concretar el salario individualizado del trabajador, siendo el contenido de las copias básicas en lo que se refiere al salario idéntico al contenido del contrato, porque en este caso no se trata de una transcripción parcial, sino que se transcribe literalmente lo que figura en el original del contrato de trabajo, cumpliendo la empresa con la legalidad vigente, sin que el convenio colectivo aplicable amplíe en esta materia los derechos establecidos en la ley y sin que el Sindicato demandante haya expuesto algún tipo de concreta justificación que hiciera necesario el conocimiento de los datos solicitados en relación con el ejercicio de las funciones que constitucionalmente tiene reconocidas.

Pues bien, en el supuesto de autos, hay que partir del concreto suplico de la demanda, " que se declare el derecho a que la copia básica de los contratos que entregue, la empresa, a los representantes de los trabajadores debe de contener expresión del salario real pactado, no siendo válida la expresión "según pacto", o el salario mínimo del Convenio Colectivo si este no es el real" ,citándose en la demanda como fundamento jurídico de tal pretensión, el artículo 8.4 ET y la S. del Tribunal Constitucional 142/1993, de 22 de abril.

En relación con el ámbito general de información de los representantes de los trabajadores y el carácter personal o íntimo de la información requerida, la Sala 4ª el Tribunal Supremo, partiendo de los criterios constitucionales, ha indicado que " la retribución o salario no es un dato de carácter personal ni íntimo susceptible de reserva para salvaguardar el respeto a la intimidad. Se trata de un elemento esencial del contrato de trabajo, de naturaleza contractual, laboral y profesional, no siendo necesario recabar el consentimiento previo del trabajador individual para que los representantes sindicales puedan acceder, en su caso, a dicho dato". (STS de 19 de febrero de 2009, Rec. 6/2008)

Además, en relación a la información sobre los niveles retributivos de los trabajadores afectados, no cabe entender que la misma vulnere el derecho a la intimidad de aquellos, puesto que tal como ha declarado el Tribunal Constitucional en la Sentencia nº 142/1993, de 22 de abril, que resolvió el recurso de inconstitucionalidad presentado contra la Ley 2/1991 que establecía el deber de entrega de la copia básica de los contratos a los representantes de los trabajadores " el conocimiento de la retribución percibida por el trabajador no permite reconstruir la vida íntima del empleado ni invade la esfera de la privacidad del trabajador, pues las retribuciones que éste obtiene de su trabajo no pueden en principio desgajarse de la esfera de las relaciones sociales y profesionales que el trabajador desarrolla fuera de su ámbito personal e íntimo, para introducirse en este último".

Para la resolución de la cuestión litigiosa (reconocimiento del derecho del sindicato demandante a que la copia básica de los contratos que entregue la empresa a los representantes de los trabajadores contenga el salario real pactado, no siendo válida la expresión "según pacto" o "el salario mínimo del convenio colectivo" si éste no es el real), debemos partir del marco jurídico diseñado por los artículos 8.4, párrafos primero, segundo y tercero y 64.4, in fine, ET en los que se establece la obligación de comunicar determinados elementos a la RLT: " 4. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Mientras que en el segundo de los preceptos se dispone: " Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos, así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar".

Es evidente que el derecho a la información y, en particular, a la entrega de las copias básicas de los contratos también se atribuye a los Delegados Sindicales, pues ya desde la STC 142/1993, de 22/Abril, se sostiene -sin discusión- la extensión del citado derecho -contemplado en los artículos 8 y 64 ET - a ellos, partiendo de la posibilidad legal de su acceso a tenor de lo dispuesto en el artículo 10.3.1º LOLS, que se refiere a la documentación que el empleador entregue a los representantes legales ("3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo: 1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda"). Esto no es más que la consecuencia del derecho de libertad sindical, porque ésta tiene un contenido organizativo o asociativo, pero también funcional o de actividad, dirigido a la defensa de los intereses de los trabajadores.

Sobre este punto ya se mencionó la doctrina del Tribunal Constitucional contenida en la conocida STC 213/2002, de 11 de noviembre, en la que se citan otras más, con arreglo a la que para la actividad propia del ejercicio de la libertad sindical, la Ley Orgánica de libertad sindical otorga a los delegados sindicales iguales derechos y garantías que el estatuto de los trabajadores destina a los miembros de comités de empresa y a éstos como instituciones de representación electiva de los trabajadores. De este modo, a través de la explícita remisión a lo dispuesto en el art. 64 LET, se reconoce a los delegados sindicales el derecho a acceder a la misma documentación e información que la empresa ha de poner a disposición del comité de empresa, por lo que les compete conocer, entre otros extremos, de "las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen" (art. 10.3.1 LOLS, en relación con el art. 64.1.8 LET). Ahora bien, tales representantes no sólo gozan del derecho recibir información del empresario acerca de las cuestiones que han quedado señaladas. Pesa también sobre

ellos el deber de mantener informados a sus representados "en todos los temas y cuestiones señalados... en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales" (art. 64.1.12 LET)... esa transmisión de noticias de interés sindical, ese flujo de información entre el sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores, "es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindical y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical " (SSTC 94/199 5, de 19 de junio, F. 4 ; y 168/1996, de 25 de noviembre , F. 6).".

Pero no es este el ámbito de decisión en el que nos movemos, sino en el contenido de la copias básicas de los contratos y si es válido que en la copia básica-que en lo que se refiere al salario transcribe literalmente lo que figura en el original del contrato de trabajo- se refleje el salario "según Pacto " o el salario "según convenio colectivo", ,cuestión sobre la que se ha pronunciado la STS de 24 de marzo de 1998, rec. 2.714/1997 razonando:

" 1.- El empresario ha de entregar una copia. Por tanto, no está obligado a suministrar datos distintos de los que figuran en el documento original. Es más, si así lo hiciera no cumpliría el precepto. No sería cumplir el mandato el que en el contrato original se exprese que el salario será según convenio y, posteriormente, en la copia fijar la cantidad numérica que corresponde. De obrarse así es cuando se ocultaría al Comité la posibilidad de comprobar si se estaba obrando o no correctamente. 2.- El mandato legal excluye del deber de comunicar la copia básica, respecto a determinados contratos (los de alta dirección) y determinados datos (los estrictamente personales), pero en ningún punto amplía la obligación de suministrar al Comité datos que no figuran en el contrato original. 3.- Ciertamente que con el proceder de la empresa demandada estableciendo en los contratos originales que salario, jornada y vacaciones serán los de convenio, acaba impidiendo al Comité valorar si las condiciones en las que se prestan los servicios corresponden o no con la legalidad vigente y, formando parte de ella, del propio convenio colectivo. Pero tal forma de proceder, posiblemente encuadrable en las infracciones recogidas hoy en el Título IV del Estatuto de los Trabajadores, no es objeto de este proceso. Como señala la sentencia recurrida, aquí se solicitaba que se declarase el derecho del Comité a que en la copia básica que se le entregue figuren determinados datos. Y, en la medida que tales datos no figuran en los contratos originales, no es posible incluirla ahora como formando parte de la copia."

La sentencia del Tribunal Supremo de 19 de febrero 2009, Rec. 6/08 , que conoce de un conflicto colectivo planteado por la representación sindical de los trabajadores reclamando a la empresa que facilite información sobre las retribuciones mensuales actualizadas al año en curso de todos los trabajadores de la empresa, amparándose en jurisprudencia constitucional, del amplio contenido del derecho a la información de las representaciones sindicales, en tanto que tales, y de que el salario no es un dato de carácter personal ni íntimo susceptible de reserva que requiera del consentimiento de los trabajadores , desestima el recurso porque considera que la empresa cumple suficientemente con las exigencias del art. 1 de la Ley 2/1991, sobre derechos de información de los trabajadores en materia de contratación, ya derogada y ahora regulada en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores con la entrega de la copia básica y de la información sobre los salarios por categorías y departamentos, sin que el convenio colectivo aplicable amplíe en esta materia los derechos establecidos en dicha ley y sin que el Sindicato demandante haya expuesto algún tipo de concreta justificación que hiciera necesario el conocimiento de los datos solicitados en relación con el ejercicio de las funciones que constitucionalmente tiene reconocidas.

Doctrina que es de aplicación al supuesto enjuiciado aunque este referida al art. 1 de la Ley 2/1991, sobre derechos de información de los trabajadores en materia de contratación, ya derogada y ahora regulada en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores en similares términos y habiendo quedado acreditado que, la empresa entrega a los representantes de los trabajadores las copias básicas de los contratos en las que se hace constar, el nombre del trabajador contratado, la duración del contrato , su objeto, el grupo o categoría profesional en que se le encuadra, el centro de trabajo donde debe prestar sus servicios, la fecha de finalización, la Normativa específica aplicable y la duración del periodo de prueba pactado. En relación con el salario, se limita a reproducir el contenido de los contratos originales, que utilizan las siguientes modalidades: "según convenio", "según pacto ", en otras ocasiones cuantifica el salario- sin que se haya acreditado por la parte actora, a quien le correspondía conforme a la regla general relativa al "onus probandi "contenida en el artículo 217 de la LEC, que el salario reflejado en aquellos casos en los que se concreta, no sea el real- información que cumple con las exigencias que establece el artículo 8.4 del ET, sin que el convenio colectivo aplicable amplíe en esta materia los derechos

establecidos en dicho precepto, y sin que el sindicato demandante haya expuesto algún tipo de concreta justificación hiciera necesario el conocimiento de los datos solicitados en relación con el ejercicio de las funciones que constitucionalmente tiene reconocidas y, en cualquier caso, si se solicita que se declare el derecho a que la copia básica de los contratos que entregue la empresa figuren determinados datos y, en la medida que tales datos no figuran en los contratos originales, no es posible incluir tales datos formando parte de la copia, sin que el mandato legal amplíe la obligación de suministrar a los representantes legales de los trabajadores datos que no figuran en el contrato original.

Los razonamientos precedentes determinan la desestimación de la demanda con absolución a la demandada de los pedimentos frente a la misma deducidas en demanda.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos la demanda formulada por DOÑA PATRICIA GÓMEZ GIL, Abogada, de la FEDERACION DE INDUSTRIA, CONSTRUCCION Y AGRO DE LA UGT (FICA-UGT), contra, CARGILL S.L.U, sobre, CONFLICTO COLECTIVO y absolvemos a la empresa demandada de las pretensiones frente a la misma deducidas en demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0203 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0203 19, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por 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.