

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 337/2018

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 4ºT

Importancia	Fecha	Procedimiento	Ficha	Tipo
MEDIA	07-11-2018	OTROS	291-408/2017	DEFINITIVA
Materias				
DERECHO LABORAL				
Firmantes				
Nombre			Cargo	
Dra. Rita Beatriz PATRON BETANCOR			Ministro Trib.Apela.	
Dr. Adolfo FERNANDEZ DE LA VEGA MENDEZ			Ministro Trib.Apela.	
Dra. Sylvia Judith DE CAMILLI HERMIDA			Ministro Trib.Apela.	
Redactores				
Nombre			Cargo	
Dr. Adolfo FERNANDEZ DE LA VEGA MENDEZ			Ministro Trib.Apela.	
Discordes				
Abstract				
Camino			Descriptorios Abstract	
DERECHO LABORAL->CESE DE LA RELACION LABORAL->DESPIDO INDIRECTO				
DERECHO LABORAL			EJERCICIO ABUSIVO DEL JUS VARIANDI.	
Descriptorios				
Sentencias Similares				
Resumen				

p { margin-bottom: 0.21cm; }

SENTENCIA DEFINITIVA Nº

DFA-0511-000430/2018 SEF-0511-000337/2018.

TRIBUNAL DE APELACIONES DE TRABAJO DE 4º TURNO

MINISTRO REDACTOR: DR. ADOLFO FERNÁNDEZ DE LA VEGA MÉNDEZ.

MINISTROS FIRMANTES: DR. ADOLFO FERNÁNDEZ DE LA VEGA MÉNDEZ, DRA. RITA PATRÓN BETANCOR, DRA. SYLVIA DE CAMILLI HERMIDA.

Montevideo, 7 de noviembre de 2018.

VISTOS EN EL ACUERDO:

Para sentencia definitiva de segunda instancia estos autos caratulados: “**COSTA CAPUTTO, ROBERTO MAXIMILIANO C/ SERVICIO DE INGENIERÍA DEL URUGUAY S.A. (S.I.E.). DEMANDA LABORAL**” IUE 0291-000408/2017, venidos en

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 337/2018

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 4ºT

apelación del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Maldonado de 7º turno, a cargo de la Dra. Ana Aberastegui.

RESULTANDO:

- 1) La Sala acepta el relato de antecedentes procesales que se consignan en la sentencia apelada, procediendo al dictado de la presente.
- 2) Por sentencia definitiva de primera instancia N° 67/2018, de fecha 22 de junio de 2018 (fs.236-246), se desestimó la demanda sin especial condenación.
- 3) La representante de la parte actora, interpone recurso de apelación contra la sentencia definitiva (fs. 249-254.vto), agraviándose en síntesis, en cuanto:A) La recurrida no hizo lugar al reclamo por despido indirecto debido al cambio de tareas impuesto al trabajador, cuando la demandada nunca le propuso capacitación para dicha actividad. Sostiene que siempre realizó tareas en el área comercial y la empleadora lo trasladó al área de distribución en ejercicio abusivo del jus variandi. B) No tomó en consideración el valor del jornal, tomado como base de cálculo en la liquidación presentada en la demanda, en la que se consideran rubros salariales, las compensaciones por ropa, herramientas, transporte y viáticos.
- 4) Por providencia N° 1506/2018 de 20 de julio de 2018, se confirió traslado del recurso interpuesto por el término legal (fs.255), resultando evacuado a fs. 258-262.
- 5) Por decreto N° 1772/2018 de 20 de agosto de 2018, se tuvo por interpuesto en tiempo y forma el recurso de apelación, franqueándose la alzada (fs.263).
- 6) Recibidos los autos por el Tribunal, el 9 de octubre de 2018, se señaló fecha de acuerdo y se dispuso el pase a estudio de conformidad con lo establecido en el art. 17 de la Ley 18.572 en la redacción dada por el art. 6 de la Ley 18.847 (fs.269).

CONSIDERANDO:

I) Entiende la Sala, que corresponde arribar a una solución ratificatoria de lo fallado en primera instancia, habida cuenta que los agravios volcados en el libelo introductorio del medio impugnatorio que posibilitara la apertura de la instancia revisiva, que por imperio del principio dispositivo delimitan el objeto de la apelación (*"tantum appellatum tantum devolutum"*), carecen de virtualidad jurídica para conmovier tal decisión.

II) El actor, se agravia, por cuanto la recurrida no hizo lugar al reclamo por despido indirecto debido al cambio de tareas que le fuera impuesto, siendo que la demandada nunca le propuso capacitación para dicha actividad. Sostiene que siempre realizó tareas en el área comercial y la empleadora lo trasladó al área de distribución, en ejercicio abusivo del jus variandi. Es decir, invoca un supuesto de jus variandi abusivo, cuando la empresa, al perder la nueva licitación con UTE, en cuyo marco se desempeñaba en tareas de comercialización como "movilero", que básicamente son de corte, reconexión y colocación de servicios nuevos en líneas baja tensión, se lo reintegra del seguro de paro asignándole realizar tareas en

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 337/2018

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 4ºT

distribución, donde se trabaja en mantenimiento de líneas y equipos de media tensión y posteo, para el cual, sostiene que no estaba capacitado, por lo cual, se expondría su integridad física. Lo cual, es controvertido enfáticamente por la parte demandada, quien invoca que las tareas son propias de la categoría X oficial electricista, en la que se desempeñaba el actor, negando que el mismo, careciera de capacitación, ya que había aprobado un curso de norma NS1D con un puntaje de un 100%, siendo que el actor no haría tareas de conexión en media tensión que la mayoría de los oficiales de distribución no las realizaban, pues solo las hacían los que tenían curso TCT, por lo que, ningún perjuicio se le ocasionaba con el cambio, cuando se le mantendría retribución, lugar de trabajo y horario.

En el despido indirecto, creación de la doctrina más recibida recogida por la jurisprudencia, a diferencia del despido común, es el trabajador el que pone fin a la relación laboral pero basado en el incumplimiento del empleador que impide la continuación de una relación laboral, por cuanto resulta de estricta justicia concluir que quien provoca el retiro del trabajador no hace sino otra cosa, que despedirlo. De ahí, que la doctrina destaque que para la configuración de despido indirecto, es necesaria la concurrencia de los siguientes elementos: a) incumplimiento del empleador, b) decisión del trabajador de considerarse despedido, c) retiro del trabajador de la empresa (cfr. Plá Rodríguez en "*Revista de Derecho Laboral*", tom. XXIV, N° 122, pág. 288 y ss.). Establece el autor citado que el despido indirecto se configura siempre que el empleador viola el contrato de trabajo, señalando a título de ejemplo los casos de suspensiones inmotivadas, discriminatorias o excesivamente prolongadas, el atraso en el pago de salarios, el pago de salarios inferiores a los que correspondan, la rebaja en la retribución, el ejercicio abusivo del *jus variandi*, la infracción de normas legales o reglamentarias en materia de higiene o seguridad, la alteración rescisiva del contrato, etc. Y explica que la equiparación de estos hechos con el despido no solo deriva de la aplicación de la regla del "*non adimpleti contractus*", sino del hecho de que, de no aplicarse este criterio, sería muy fácil eludir las disposiciones que limitan o sancionan el despido: se tomarían aquellas medidas que tornarían insostenible la continuación para el trabajador en la empresa para que se viera obligado a retirarse del trabajo. Por ello, la única forma de que se cumplan realmente las disposiciones legales en torno al despido es declararlas aplicables tanto en los casos de despido abierto, expreso o declarado como en todas las hipótesis que han sido denominadas genéricamente situaciones de despido indirecto (cfr. "*Curso de Derecho Laboral*", tom. II, vol. I, pág. 249).

Es de destacar, que aún, cuando actualmente doctrina y jurisprudencia coinciden en que para que se pueda configurar una situación de despido indirecto no es necesario demostrar una intencionalidad del empleador de forzar al trabajador a dejar su trabajo (cfr. Plá en "*Revista de Derecho Laboral*", N° 122, pág. 289; Mangarelli y Castello en ob. cit. N° 185, pág. 247; Barbagela en "El derecho común sobre el despido", págs. 30-35; "*Anuario de Jurisprudencia Laboral*", Años 1994-1995, c. 541; Años 1996-1997, c. 822 y 832; Año 2000, c. 526); si se requiere relevar que el incumplimiento del empleador de sus obligaciones, que puede derivar de un solo acto o consistir en varios actos u omisiones, sea "grave" o "de entidad" e "imposibilite" o "haga intolerable" la continuación de la relación laboral (cfr. "*Anuario de Jurisprudencia Laboral*" Año 1992, c. 672, 675, 677 y 695; Año 1993, c. 382, 392, 399, 401; Años 1994-1995, c. 537, 540, 545, 552, 558 y 559; Años 1996-1997, c. 818, 819, 824, 829, 832 y 863; Año 1998, c. 404, 414 y 422; Año 1999, c. 511, 513, 527, 535, 536 y 540; Año 2000, c. 524, 525, 528, 542, 545 y 549; Año 2001, c. 387 y 388). Así, se ha establecido que: "*El incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador debe revestir entidad tal como para poner en crisis el contrato de trabajo, no todo incumplimiento causa mecánicamente el aludido despido sino que debe tener cierta entidad y generar un perjuicio relevante, debe*

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 337/2018

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 4ºT

reservarse para las situaciones más graves en que un acto patronal torna imposible la continuación de la relación laboral" (cfr. sents. Nos. 155/1993 y 256/1999 del T.A.T. 2º en "Anuario de Jurisprudencia Laboral" Año 1999, c. 504; idem. sent. N° 26/2005 del T.A.T. 1º, Pérez Brignani, Kerouglián y De Paula en "La Justicia Uruguaya" suma 135.013). En idéntico sentido que: *"Para sea configure el despido indirecto es menester una conducta del empleador que sea injusta y que causa un daño al trabajador, al punto de hacer insoportable para este el mantenimiento del vínculo laboral; pero tanto el daño como la insoportabilidad han de ser objetivamente valubles"* (cfr. "Anuario de Jurisprudencia Laboral" Años 1996-1997, c. 817; Año 1999, c. 509; Año 2004, c. 352), *"y no deben confundirse con estados síquicos"* (cfr. "Anuario de Jurisprudencia Laboral" Años 1996-1997, c. 845; Año 2004, c. 361).

Así, en reiterados fallos la jurisprudencia patria ponderó que tiene que haber una razonable proporcionalidad entre el incumplimiento y la reacción del trabajador para habilitarlo a considerarse despedido; conceptuando en situaciones en las que no se perfila un incumplimiento de gravedad en la cuales la situación no es insostenible apreciada objetivamente, que el trabajador debe recurrir agotar los medios a su alcance para solucionar el diferendo con el empleador recurriendo a las vías del caso para aclarar la situación, antes de que pueda considerarse despedido. Así, en sentencia N° 47 del 4.3.1999 el T.A.T. de 2º Turno estableció: *"...la configuración del despido indirecto requiere una grave incumplimiento del patrono en cuanto violación de las obligaciones del mismo, como para poner en crisis el contrato de trabajo.- Y en la especie, la actora debió por lo mismo –antes de adoptar tan drástica decisión- tratar de aclarar su situación laboral, por ejemplo citando a la empresa al MTSS. Máxime que en la relación de autos, según surge del documento glosado a fs. 66, existió una situación particular de la actora (disminución de horario), que exigía evidentemente una aclaración previa o una justificación de la decisión adoptada"* (cfr. "Anuario de Jurisprudencia Laboral" Año 1999, c. 404). Y en sentencia N° 71 del 9.5.2001, la misma Sala aplicando el mismo criterio concluye: *"El incumplimiento debe ser grosero, de entidad tal que lleva a que el trabajador tome la parte activa en cuanto al cese de la relación laboral. En el caso el punto relacionado con los salarios y horas extras, hubiere merecido su oportuno planteo, antes de adoptarse tan drástica decisión"* ((cfr. "Anuario de Jurisprudencia Laboral" Año 2001, c. 387).

Desde el punto de vista procesal la jurisprudencia vernácula es conteste en que de conformidad con lo dispuesto por el art. 139 del C.G.P. recae sobre el trabajador la carga de la prueba del despido, o sea, en el caso del despido indirecto, de acreditar que la ruptura de la relación laboral se debió a que el empleador cometió un incumplimiento grave o intolerable de sus obligaciones, que tornó insoportable su mantenimiento (cfr "Anuario de Jurisprudencia Laboral" Año 1992, c. 693; Años 1996-1997, c. 818, 863 y 886; Año 1998, c. 414 y 422; Año 1999, c. 511 y 512; Año 2000, c. 525, 529 y 535; Año 2001, c. 388; "La Justicia Uruguaya" suma 135.013).

III) En el ocurrente, la controversia quedó centrada en dilucidar, a la luz de la probanza arrimada a la causa, si medió un ejercicio abusivo del *jus variandi* por parte de la empleadora, al pasar el actor a desempeñarse como oficial electricista categoría X, en tareas de distribución, al perder la empleadora la licitación para seguir realizando en comercialización.

En materia de Derecho Laboral, se define al *jus variandi* como la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de la prestación de tareas del trabajador, explicándose que se deriva del poder de dirección de la empresa

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 337/2018

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 4ºT

que tiene el empleador para organizar en general la producción y en particular el trabajo de los dependientes que contrata. Pero también se destaca que esa facultad del empleador, derivada de su poder de dirección y de su asunción de los riesgos empresariales, que le permite introducir ciertas alteraciones en las condiciones de prestación de los servicios del trabajador cuando las necesidades de la empresa lo requieran, no es irrestricta, sino que está condicionada a que su ejercicio en el caso concreto no cause un perjuicio material o moral al trabajador (cfr. Plá Rodríguez en "*Curso de Derecho Laboral*", tom. II, vol. I, págs. 186 y ss.; De Ferrari en "*Lecciones del Derecho del Trabajo*", tom. II, pág. 346 y ss.; Ermida en "*Modificación de las condiciones de trabajo por el empleador*", págs.67 y ss.; Pérez del Castillo, "*Manual Práctico de Normas Laborales*", 8va. ed., pág. 137). En efecto, al decir de prestigiosa magistrada: "*el jus variandi como vehículo del poder de dirección reconoce un doble límite: por un lado la necesidad objetiva del cambio para el funcionamiento de la empresa y por otro, la ausencia de perjuicio, o la desproporción del mismo, para el trabajador involucrado*" (cfr. sent. N° 38 del 20.5.94 del J.L.T. 8°, Dra. Rossi en "*Anuario de Jurisprudencia Laboral*" Años 1994-1995, c. 778).

Aparecen entonces, límites que no pueden sobrepasarse para que sea lícita la modificación impuesta unilateralmente por el empleador, destacándose como límites infranqueables de naturaleza funcional, además de la necesidad objetiva del cambio para el funcionamiento de la empresa, el de no causar perjuicio material o moral al trabajador. Lo que se admite es la introducción unilateral por el empleador de modificaciones no esenciales de la vinculación laboral relacionadas con la más adecuada utilización de la fuerza de trabajo que el dependiente pone a disposición del empresario, como pueden ser algunas variantes en el horario, en la forma y procedimientos de ejecución de las tareas, en el modo de abonar la retribución, etc. Pero lo que no constituye un uso legítimo del *jus variandi* y da derecho al empleado a considerarse despedido indirectamente es la alteración de las condiciones esenciales del pacto laboral, como ser por ejemplo, el salario, la categoría funcional, la duración de la jornada, en cuanto tales cambios se traduzcan en un perjuicio a la dignidad o a los intereses patrimoniales del trabajador (cfr. sent. N° 281 del 19.11.1984 del T.A.T., en "*Anuario de Jurisprudencia Laboral*" Años 1984-1987, c. 620).

En tal sentido, destaca la Dra. Gómez Franco en sentencia N° 5 del 24.2.1993 del J.L.T. 10°, que: "*Tanto la doctrina como la jurisprudencia admiten en general que el trabajador está obligado a aceptar los cambios propuestos por el patrón, a condición de que esos cambios no le causen perjuicios o no medien motivos fundados de oposición. Cuando existen perjuicios desaparece esa obligación y el trabajador queda en libertad de aceptarlos o no, desde que los cambios perjudiciales implican rescisión del contrato existente y la propuesta de un nuevo contrato. Si bien se ha reconocido que el jus variandi se inscribe en las facultades de dirección del empleador, el mismo debe ser ejercido dentro de ciertos límites referidos también a la persona del trabajador.- El ejercicio de la facultad de variar concedida al empleador esta condicionada: 1) a la razonabilidad de la medida, 2) a la no alteración de las modalidades del contrato y 3) a la inexistencia de daño material o moral de trabajador. Este límite es infranqueable y si la medida decidida, aún en el caso que se le reconozca una poderosa razón en el empleador, causa al trabajador un daño material o moral, autoriza la voluntad rescisoria*" (cfr. "*Anuario de Jurisprudencia Laboral*" Año 1993, sent. N° 5 del 24.2.1993 del J.L.T. 10°, c. 598; idem referente al cambio de horario en ob. cit. Año 1992: sent. N° 6 del 9.3.1992 del J.L.T. 3§, Baccelli, c. 986 y sent. N° 7 del 6.8.1992 del J.L.T. 10°, Gómez, c. 991).

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 337/2018

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 4ºT

En cuanto al perjuicio a ponderar, el Dr. Américo Plá Rodríguez señala que: "*puede ser también de orden económico (privado de ciertos derechos adicionales) o de orden no económico (como otros derechos adquiridos de variada naturaleza) o de orden familiar (cuando importa cambios que generan repercusiones desfavorables en la familia: traslados que obligan a dislocar la familia, a menos que uno de los cónyuges renuncie a trabajar o los hijos pierdan un año de estudios) o de orden personal (que lo obliga a dejar otro empleo o a renunciar a un curso de perfeccionamiento o a la realización de actividades culturales de otro tipo, etc.)*"; si bien luego aclara: "*que no debe confundirse el perjuicio con la simple molestia o mero cambio de rutina o de costumbre que puede provocar todo cambio.*" (Cfr. "*Curso de Derecho Laboral*", tomo II, vol. I, pág. 188).

Aplicando los precedentes conceptos, luego de analizar racionalmente la probanza de marras, tomando en cuenta cada medio producido y su conjunto, a la luz de los principios lógicos y normas de experiencia que conforman la sana crítica de conformidad con lo preceptuado por el art. 140 del C.G.P. (cfr. Marabotto, "*Curso sobre el CGP*", pág. 14; Devis Echandía, "*Teoría General de la Prueba Judicial*", tom. I, pág. 305), a criterio del Colegiado le asiste plena razón a la recurrida cuando concluye, que estándose desempeñándose el actor en la categoría X de oficial electricista, sin que en el contrato laboral se hubiere establecido que lo iba a hacer exclusivamente en la parte de comercialización, el que la empresa en razón de que haber perdido la licitación con UTE, lo pasara a desempeñarse en distribución en tareas que también son propias de su categoría, manteniéndole el salario, horario y lugar de trabajo, más allá de las naturales molestia que puede provocar un cambio en las tareas, no implica en principio *jus variandi* ilícito, por incumplimiento grave de la empleadora a sus obligaciones laborales, al provocarle un perjuicio material o moral relevante.

La invocada falta de capacitación, no resulta tener la relevancia en el caso, que el actor pretende darle, para darse por despido indirectamente, sin más. En efecto, los testimonios establecen que para trabajar en distribución, un oficial necesita capacitación y la norma NS1D. Pero también hay testigos, que dan cuenta que en realidad en las cuadrillas que hacen las tareas de distribución, trabajan dos oficiales, siendo solo uno de ellos y el encargado, los que tienen el curso TCT, los que hacen las tareas con tensión. El actor agrega a fs. 21 y siguientes la NS1D, o sea, la denominada Norma de Seguridad para la realización de maniobras y trabajos en instalaciones eléctricas de media y alta tensión de UTE, que tiene como objeto establecer las condiciones de seguridad a cumplir para realizar trabajos sin tensión en instalaciones eléctricas de media y de alta tensión (fs. 24 vto.), entre las cuales requiere que toda persona que desempeñe tareas que puedan entrar en contacto con equipos e instalaciones eléctricas con o sin tensión, deba ser instruida en cuanto a las medidas de seguridad imprescindibles para evitar accidentes, debiendo tener la formación en la NS1D una duración de 8 horas, etc. Pero con el recaudo que agrega a fojas 68, la demandada acredita que el actor realizó la formación en NS1D con una calificación de la evaluación final del 100%, dada por la Técnica Prevencionista Verónica Gutiérrez. Por otra parte, resulta de autos que la empresa, cuando realmente era necesario que realizaran cursos de capacitación, facilitaba al trabajador su realización. Véase que en autos, hay testigos que dan cuenta que incluso dentro de la propia empresa demandada, existía el caso de algún oficial electricista que se había desempeñado, indistintamente en comercialización y en distribución.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 337/2018

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 4ºT

En este contexto, asiste razón a la a-quo, cuando entiende que el actor se apresuró a darse por despedido indirectamente, sin antes saber incluso que tareas iba a tener que realizar en distribución, y sin comprobar si realmente se la iba a exigir por la empresa que realizar tareas con tensión sin tener el curso TCC realizado. En principio, no resulta razonable entender que la empresa lo iba a poner al actor a realizar trabajos con tensión sin estar capacitado para ello, exponiéndose a que los realizara mal y por ello sufrir reclamos por parte de UTE, que hicieran peligrar la continuación de la licitación o le dejaran malos antecedentes para la próxima.

Por ende, debe entenderse que era solamente para el caso, que una vez realmente verificado que no estaba capacitado para las tareas que se pretenderían imponer por involucrar trabajos con tensión, que el actor podía citar a aclarar su situación laboral al respecto. Y, siempre y cuando la empresa no le diera una respuesta satisfactoria, que podría recién entender que estaría configurado el *jus variandi* ilícito, que podría darle lugar al derecho de configurarse indirectamente despedido. Una interpretación diferente, sería desnaturalizar totalmente el instituto del despido indirecto, atentando contra la estabilidad laboral.

De ahí, que asiste razón a la apelada, pues para que se configure un uso abusivo del *jus variandi* tiene que haber perjuicio concreto al trabajador (límite infranqueable), que constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que en el caso en debate, no llegó a verificarse como se advierte con acierto por la decisora de primer grado. La licitación con UTE había finalizado, lo que significaba que no había más tareas para realizar en el área comercial donde se desempeñaba el actor, por lo tanto, mal puede sostenerse que hubo un incumplimiento grave del empleador que lo habilitara o legitimara a considerarse indirectamente despedido, desde que no se concretó el potencial perjuicio invocado en la demanda como fundamento de la pretensión y de la apelación. Por el contrario, la falta de capacitación para el desempeño de la tarea en el área distribución que la empresa podía ofrecer, no es un justificativo para configurar el despido indirecto, máxime cuando el actor contaba con formación profesional en electricidad de nivel terciario, pudiendo capacitarse y obtener la certificación de la norma NSID, como se señala por la apelada a fs. 245 y cuyos fundamentos no logran ser desvirtuados por los agravios deducidos. Lo que conlleva a desestimar los mismos y confirmar la sentencia apelada.

IV) Sobre los agravios por el cálculo del jornal liquidado en la demanda, carecen de objeto, no obstante, las partidas señaladas no se computan para el despido, la licencia, el salario vacacional y el aguinaldo, como bien se establece por la demandada en la contestación de la apelación citando el art.7 de los Decretos 414/985 y 7/986.

V) Sobre la conducta procesal observada por las partes no se hará especial condenación en el grado (art.688 C. Civil, art.261 C.G.P).

Por los fundamentos expuestos, las normas legales citadas, los arts. 17 y 18 de la ley 18.572, su modificativa ley 18.847, arts. 197 y 198 C.G.P y su modificativa ley 19.090, el Tribunal,

FALLA:

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 337/2018

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 4ºT

CONFÍRMASE LA SENTENCIA APELADA.

SIN ESPECIAL CONDENACIÓN EN EL GRADO.

NOTIFÍQUESE ELECTRÓNICAMENTE Y DEVUÉLVASE.

HONORARIOS FICTOS: 5 BASES DE PRESTACIONES Y CONTRIBUCIONES.

DR. ADOLFO FERNÁNDEZ DE LA VEGA MÉNDEZ.

MINISTRO PRESIDENTE.

DRA. RITA PATRÓN BETANCOR.

MINISTRA.

DRA. SYLVIA DE CAMILLI HERMIDA.

MINISTRA.

ESCRIBANA ALICIA DAMINI.

SECRETARIA LETRADA.