PODER JUDICIAL
REPÚBLICA DOMINICANA

SENTENCIA DEL 29 DE JULIO DE 2022, NÚM. SCJ-TS-22-0769

Sentencia impugnada:Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 12 de febrero de 2019.

Materia:Laboral.

Recurrente:Newtech, S.R.L.

Abogados:Dr. Carlos R. Hernández y Lic. Nicolás García Mejía.

PER1

Abogados:Licdos. Josías Eustaquio Dinzey y José Luis Servone Nova.

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia.

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, actuando como corte de casación, competente para conocer las materias de tierras, laboral, contencioso administrativo y contencioso tributario, regularmente constituida por los magistrados Manuel Alexis Read Ortiz, presidente, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón y Anselmo Alejandro Bello F., jueces miembros, asistidos por la secretaria de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia, ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha 29 de julio de 2022, año 179° de la Independencia y año 159° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la sociedad comercial Newtech, SRL., contra la sentencia núm. 028-2019-SSEN-036, de fecha 12 de febrero de 2019, dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

I. Trámites del recurso

1.El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 28 de febrero de 2019, en la secretaría de Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, suscrito por el Dr. Carlos R. Hernández y el Lcdo. Nicolás García Mejía, dominicanos, titulares de las cédulas de identidad y electoral núms. CED1 CED2 y CED3 con estudio profesional abierto en común en la ADD1 Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogados constituidos de la sociedad comercial Newtech, SRL., constituida y organizada de conformidad con las leyes de la República Dominicana, RNC NFJ1 con su domicilio social ubicado en la ADD2 ADD3 Santo Domingo, Distrito Nacional, representada por su gerente general PER2 español, tenedor de la cédula de identidad núm. CED4 del mismo domicilio de su representada.

2.La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en fecha 18 de marzo de 2019, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por los Lcdos. Josías Eustaquio Dinzey y José Luis Servone Nova, dominicanos, poseedores de las cédulas de identidad y electoral núms. CED5 y CED6 con estudio profesional abierto en común en la ADD4 ADD5 Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogados constituidos de PER3 dominicano, portador de la cédula de identidad y electoral núm. CED7 domiciliado y residente en la ADD6 ADD7 ensanche Isabelita, municipio Santo Domingo Este, provincia Santo Domingo.

3. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones laborales, en fecha 22 de junio de 2022, integrada por los magistrados Manuel R. Herrera Carbuccia, juez que presidió, Moisés A. Ferrer Landrón y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaria y el alguacil de estrado.

4. El magistrado Rafael Vásquez Goico, no firma la presente decisión, por haberse deliberado y fallado durante su período de vacaciones.

II. Antecedentes

5. Sustentado en un alegado despido injustificado, PER3 incoó una demanda en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos, seis (6) meses de salario en aplicación del artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo e indemnización por daños y perjuicios por no estar cubierta la pensión por las cotizaciones de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), contra la sociedad comercial Newtech, SRL., dictando la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 0051-2018-SSEN-00296, de fecha 3 de septiembre de 2018, que declaró injustificado el despido ejercido, en consecuencia, acogió parcialmente la demanda y condenó al pago de las prestaciones laborales, derechos adquiridos concerniente a las vacaciones y salario de Navidad del año 2018, más los seis (6) meses de salario en virtud de las disposiciones del artículo 95, ordinal 3º del Código de Trabajo y rechazó los reclamos formulados por concepto de salario de Navidad del 2017 y la indemnización en daños y perjuicios.

6. La referida decisión fue recurrida en apelación por la sociedad comercial Newtech, SRL., dictando la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 028-2019-SSEN-036, de fecha 12 de febrero de 2019, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: Se declara regular y válido en cuanto a la forma el recurso de apelación interpuesto por la empresa NEWTECH, S. R. L., siendo la parte recurrida la señora PER3 contra la sentencia

Núm. 0051-2018-SSEN-00296, dictada en fecha tres (03) del mes de septiembre del año dos mil dieciocho (2018), por la Segunda Sala del derecho SEGUNDO: En cuanto al fondo, rechaza las conclusiones del recurso de apelación interpuesto por la empresa Newtech, S. R. L., en consecuencia confirma en todas sus partes la sentencia recurrida, por los motivos expresados en el cuerpo de la presente decisión. TERCERO: Ordena, en virtud de lo que establece el artículo 537, del Código de Trabajo, que para el pago de las sumas a que ordena la presente sentencia, se tome en cuenta la variación en el valor de la moneda durante el tiempo que mediare entre la fecha de la demanda en que se pronunció la presente sentencia; La variación en-el valor de la moneda será determinada por la evolución del índice general de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana CUARTO: Se Condena^^^presa NEWTECH, S. R. L., al pago de las costas del procedimiento a favor y provecho de la LICDO. JOSIAS EUSTAQUIO DINZEY, abogado que afirma haberlas avanzado en su totalidad (sic).

III. Medio de casación

7. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación el siguiente medio: “Primer y único medio: Falta de base legal” (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar

Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

8. De conformidad con lo que establece la Constitución de la República, el artículo 9 de la Ley núm. 156-97, de fecha 10 de julio de 1997, que modificó la Ley núm. 25-91, de fecha 15 de octubre de 1991, Orgánica de la Suprema Corte de Justicia y el artículo 1° de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, modificada por la Ley núm. 491-08, del 19 de diciembre de 2008, esta Tercera Sala es competente para conocer del presente recurso de casación.

9. Para apuntalar el único medio propuesto, la parte recurrente alega, en esencia, que la corte a qua incurrió en falta de base legal en el punto neurálgico a la hora de decidir la controversia, pues en la sentencia impugnada no se refirió al informe de inspección de fecha 1 de mayo de 2018, realizado por una inspectora del Ministerio de Trabajo, en el que la trabajadora ahora recurrida, admitió claramente y sin justificación la gran cantidad de faltas acumuladas que le imputa la recurrente y las fechas en que las cometió, todas en el mes de abril de 2018, las cuales originaron el despido justificado sobre la base de un sinnúmero de tardanzas injustificadas, estableciendo en la página 16, que el despido había que declararlo injustificado en virtud de que las faltas cometidas en el mes de abril del año 2018, atribuidas a la recurrida, no estaban soportadas en pruebas y que por tal razón no eran pruebas fehacientes y suficientes para demostrar la justa causa del despido, por lo que al no considerar como válidas las tardanzas del mes de abril y solo tomar en cuenta las tardanzas cometidas en meses anteriores a la ocurrencia del despido en fecha 20 de abril de 2018, supuestamente prescribió el plazo de 15 días establecidos en el artículo 90 del Código de Trabajo; que el razonamiento dado por la corte a qua no pudo ser más limitado ni más alejado de una verdadera ponderación de una prueba, pues pruebas como esta no se pueden dejar de analizar y de haberse examinado conjuntamente con el fajo de documentos que se encontraban en el referido informe, documentos de total relevancia que precisamente contenía el soporte de las faltas y evidencias de que el despido se realizó en plazo suficiente, se habría dado cuenta que en este consta la confesión de la trabajadora, cuya última falta admitida fue el 19 de abril de 2018 y la fecha del despido efectuado el 20 de abril del mismo año, y por lo tanto, el citado plazo fue más que respetado.

10. La valoración del medio requiere referirnos a las incidencias suscitadas en el proceso ante la jurisdicción de fondo, establecidas de la sentencia impugnada y de los documentos por ella referidos: a) que la parte ahora recurrida incoó una demanda laboral contra Newtech, SRL., sustentada en que fue despedida injustificadamente en fecha 20 de abril de 2018, después de haber laborado como tele operador por un espacio de 1 año, 3 meses y 24 días; mientras que en su defensa, la parte demandada sostuvo que el despido fue justificado, por haber cometido en el ejercicio de sus funciones numerosas tardanzas sin justificación en violación al artículo 44, numeral 2º del Código de Trabajo, por desobedecer al empleador en cuanto al servicio contratado y por falta de dedicación a sus labores en virtud de las disposiciones del artículo 88, numerales 14º y 19º del referido código; que previo a efectuar el despido en fecha 20 de abril de 2018, solicitó la presencia de un inspector de trabajo, quien realizó la visita en fecha 19 de abril de 2018, y le explicó a la trabajadora que las tardanzas injustificadas son una violación a las obligaciones del trabajador, además de que podrían ser causa de despido; que para probar sus argumentos aportó como prueba documental copias de reportes de ausencias de fechas 11, 14, 18, 20 y 21 de febrero de 2017, 12 y 22 de abril de 2017, 6 de mayo de 2017 y 29 de septiembre de 2017, copia del informe de inspección de fecha 1° de mayo de 2018, expedido por el Ministerio de Trabajo y como prueba testimonial las declaraciones de PER4 decidiendo el tribunal de primer grado declarar injustificado el despido por no haber aportado la parte demandada las pruebas que sustentaran los hechos que dieron lugar al despido por las supuestas tardanzas atribuidas a la demandante; b) inconforme con la referida decisión, la empresa recurrente interpuso recurso de apelación reiterando que procedió a ejercer el despido contra la trabajadora por las constantes tardanzas injustificadas que cometía y depositó como medio de prueba en sustento de sus alegatos el informe de inspección de fecha 1° de mayo de 2018, expedido por PER5 inspectora actuante del Ministerio de Trabajo, comunicación de despido de fecha 23 de abril 2018, reportes de ausencias de fechas 11, 14, 18, 20 y 21 de febrero de 2017, 12 y 22 de abril de 2017, 6 de mayo de 2017 y 29 de septiembre de 2017, correspondiente a JPER3 entre otros; por su lado, la recurrida en su defensa alegó que la entidad ejerció despido sin justa causa en su contra por supuesta violación de los ordinales 2º del artículo 44 y 14º y 19º del artículo 88 del Código de Trabajo y que, por lo tanto, debía rechazarse el recurso y confirmarse la decisión emitida; c) que mediante la sentencia ahora impugnada la corte a qua declaró injustificado el despido, rechazó el recurso de apelación y confirmó en todas sus partes la sentencia apelada.

11. Para fundamentar su decisión, la corte a qua expuso los motivos que se transcriben textualmente a continuación:

“11. Que del análisis y ponderación de las disposiciones legales anteriormente trascritas se advierte e interpreta que cuando el empleador no niega el hecho del despido, en el plano probatorio dicho empleador queda obligado a probarle al tribunal que ha cumplido con la de dicho despido al Ministerio de Trabajo dentro del plazo de la cuarenta y ocho (48) horas de haberlo ejercido tal y como lo prescribe el artículo 91 del Código de Trabajo, esto en virtud de la aplicación del artículo 16 del Código de Trabajo y el artículo 1315 del Código Civil, por lo que al no ser un punto controvertido el despido y la comunicación del mismo al trabajador, además de que consta en el glosario de prueba del expediente las cartas de despido dirigida por la NEWTECH, S. R. L., al Ministerio de Trabajo y recibida en dicha dependencia oficial el día 23 de abril del año 2018, la cual se transcribe a continuación: “Newtech, S. R. L. Registro Nacional Laboral (RNL) Núm. 130170495-0001, con el fin de dar cumplimiento de la disposición del artículo 91 del Código de

Trabajo de la Republica Dominicana hacemos formal notificación de nuestra decisión de ejercer nuestro

derecho de dar por terminado el contrato de trabajo mediante despido justificado de la señora PER3 titular y portadora de la cedula de identidad Núm. CED7 por haber cometido en el ejercicio de sus funciones las siguientes faltas: 1. Por haber presentado numerosas tardanzas sin justificación, en franca violación al artículo 44 del Código de Trabajo sobre las obligaciones del trabajador, específicamente el numeral 2; 1.1 Por desobedecer al empleador en cuanto al servicio contratado, en franca violación al artículo 88 numeral 14 del Código de Trabajo; 1.2. Por falta de dedicación a sus labores, en franca violación al artículo 88 numeral 19 del Código de Trabajo. Cabe destacar que el día diecinueve (19) de abril del ano dos mil dieciocho (2018), nos visitó la inspectora laboral por parte del Ministerio de Trabajo, señora PER6 (cedula de identidad CED8 quien le explico a la empleada que las tardanzas injustificadas son una violación a las obligaciones del trabajador que aparece en el artículo 44 numeral 2 del Código de Trabajo, además de las causa de despido en el artículo 88 del Código de Trabajo, y que la decisión quedaba en manos de la empresa, por lo que se tomó la decisión de proceder con el despido por causa justificada de la señora PER3 Y también reposa de fecha 20/04/2018, la comunicación dirigida a la trabajadora por parte de la empresa, la cual establece lo siguiente: (...) En cumplimiento de las disposiciones del artículo 91 del Código de Trabajo, le comunicamos que en esta fecha hemos decidido dar por terminado su contrato de trabajo por despido justificado, por haber cometido en el ejercicio de sus funciones las siguientes faltas...Los referidos hechos violentan las disposiciones del Código de Trabajo, como el reglamento interno de la empresa. Por lo que Newtech, S. R. L., ha decidir ejercer su derecho a dar por

terminado el contrato de trabajo que la ligaba usted, señoradesde el día veintiocho (28) de diciembre del dos mil dieciséis (2016)", correspondencia la cual se negó a recibir la trabajadora y firmo como testigo de tal situación la señora PER7 en la misma fecha y quien es la persona que declara como testigo de la empresa recurrente en la audiencia celebrada por ante la jurisdicción de primer grado. 12. Que la empresa recurrente por ante esta instancia de segundo grado, con relación a la justa causa del despido, deposito los documentos descritos en líneas anteriores, (Resulta número siete), entre lo que se citaron los siguientes; "(...) 1. Comunicación de fecha 23 de enero del año 2018, mediante la cual S.R.L., le comunica al Ministerio de Trabajo el despido de la señora JPER3 1.2. Informe de Inspección de fecha 1° de mayo del 2018, expedida por Elba M. Vallejo Jiménez, Inspector actuante del Ministerio de Trabajo realizado a la trabajadora PER3 1.3. Reporte de ausencia de fecha 11 de abril del 2017, correspondiente a la señora PER8 1.4. Reporte de ausencia de fecha 14 de abril del 2017, correspondiente a la señora PER3 1.5. Reporte de ausencia de fecha 18 de abril del 2017, correspondiente a la señora PER3 1.6. Reporte de ausencia de fecha 20 de abril del 2017, correspondiente a la señora JPER3 1.7. Reporte de ausencia de fecha 21 de abril del 2017, correspondiente a la señora JPER3 1.8. Reporte de ausencia de fecha 22 de abril del 2017, correspondiente a la señora PER3 1.9 Reporte de ausencia de fecha 29 de septiembre del 2017, correspondiente a la señora PER3 1.10. Reporte de PER9 1. 11. Reporte de ausencia de fecha 6 de mayo del 2017, correspondiente a la señora J PER3 1.12. Reporte de ausencia de fecha 12 de abril del 2017, correspondiente a la señora PER3 1.3. Comunicación de fecha 20 de enero del año 2018, mediante la cual NEWTECH S. R. L., le comunica su despido a la señora PER3 13. Que del estudio y análisis del testimonio que constan en acta de audiencia del tribunal de primer grado: aportada al debate como prueba ofrecidos por la señora PER7 a cargo de la empresa recurrente Newtech, S. R. L., al tomar en consideración lo establecido por la norma en el artículo 94 del Código de Trabajo, cuando prescribe que: "Si como consecuencia del despido surge contención y el empleador prueba la justa, causa invocada por él, el tribunal declarará justificado el despido". Y partiendo de lo establecido en el artículo 542 del Código, citado

en líneas, anteriores, se acogen los documentos aportados y las declaraciones de la testigo, por ser precisas y coherentes, toda vez que son pruebas vinculada a los hechos y por consiguiente al proceso, habiendo establecido por ante esta Corte, que la ex trabajadora se desempeñaba como agente de servicio al cliente en dicha empresa y que la misma reportó varias tardanzas de los meses de febrero, abril y septiembre, siendo la ultima del 29 septiembre 2017, que las tardanzas atribuidas a la demandante ocurrieron en fecha 11/02/2017, 14/02^17, 18/02/2017, 20/02/2017, 21/02/2017; 22/04/2017, 29/09/2017, 06/05/2017, l5/4/2017 y la misma fue despedida el 20 de abril 2018, transcurriendo desde la última tardanza de fecha 29 de septiembre un tiempo de 6 meses y 21 días, entre el hecho y el despido, es decir que no estaban dentro del plazo de los 15 días, prescrito por el artículo 90, que dice "El derecho del empleador a despedir al trabajador por una de las causas enumeradas en el artículo 88, caduca a los quince días, ya que con relación a las supuestas tardanzas de los días 19, 22, 26, 27 y 29 de marzo y los días 2,4,5,6,10 y13 de abril del 2018, atribuidas a la demandante, no existe constancia de que dichas faltas fueran notificadas, es por tales razones que las pruebas aportadas por la empresa recurrente, no son pruebas fehacientes y suficientes para demostrar la justa causa del despido ejercido por ello en contra de la ex trabajadora, por lo que en tal aspecto, la Corte al igual que el tribunal a quo declara resuelto el contrato de trabajo entre las partes por despido injustificado, consecuentemente se la demanda en reclamo de prestaciones laborales y derechos adquiridos, interpuesta por la señora PER3 confirmando la sentencia recurrida en todas sus partes" (sic).

12. Ha sido criterio jurisprudencial constante que un informe de un Inspector de Trabajo, es un documento que instrumenta un funcionario de trabajo, en base a una investigación realizada en relación a una situación, diferendo o conflicto de trabajo, debe ser ponderado con el mismo rigor que las demás pruebas aportadas y tienen igual valor probatorio que las demás pruebas válidamente producidas, sin que ninguna de ellas tenga primacía sobre otra, que aunque no se les impone a los jueces del fondo, estos deben ponderarlos con los demás medios de pruebas aportados, para apreciar su grado de credibilidad, lo que no ocurrió en la especie.

13. Respecto de la valoración de las pruebas es preciso señalar que para la correcta aplicación del soberano poder de apreciación de que disfrutan los jueces del fondo en esta materia, es preciso que éstos ponderen todas las pruebas aportadas, incluidas las que emanen de uno de los litigantes, para deducir las consecuencias que fueren de lugar; pues la omisión de ponderación de una prueba decisiva hace que la determinación producida se encuentre viciada de falta de base legal.

14. En otro orden, también ha sido jurisprudencia de esta corte de casación que el artículo 541 del Código de Trabajo, establece la confesión como uno de los modos de prueba válidos para el establecimiento de los hechos en esta materia, por lo que un tribunal no puede abstenerse de ponderar un documento porque contenga declaraciones de una de las partes, porque si bien las mismas no hacen pruebas en su favor, sí deben ser analizadas para determinar la verdad de los hechos, cuando fueren contrario a sus pretensiones y en vista de que el artículo 541 del Código de Trabajo reconoce que la confesión es un medio de prueba, que como tal debe ser ponderado por los jueces de fondo. Igualmente estableció que las confesiones de una parte respecto a los hechos debatidos en una controversia por sí solas no constituyen una prueba fehaciente, a menos que sean en su contra, de allí que el vicio de falta de ponderación denunciado, solo tendría cabida en la situación de que la contraparte se beneficiare de estas, no se hubieran emitido ponderaciones al respecto y esta impugnase dicha omisión.

15. Del examen de la decisión impugnada se advierte que, como señala la parte recurrente en el medio que se examina, la corte a qua no rindió una valoración particular sobre el informe de inspección de fecha 1° de mayo de 2018, expedido por Elba M. Vallejo Jiménez, inspectora actuante del Ministerio de Trabajo, contentivo de la

confesión de la trabajadora recurrida, referente a las faltas imputadas en su contra por la recurrente, quien señaló: “Yo sí tuve algunas tardanzas en el mes de febrero y marzo, por el hecho de que me robaron mi celular y estuve yendo a juicio, pero esa vez yo traje las documentaciones. En este mes de abril si he llegado pasado de algunos minutos de 10, 15 y 20 minutos por el tránsito. En el día de ayer 18/04/2018 llegué como dos horas tarde, a las 11:27 a.m. porque tenía un dolor de cabeza, fui al médico porque me sentía mal y donde fui me tomaron la presión y me dijeron que volviera para referirme a un internista para darme seguimiento, porque había que hacerme una sonografía. El lunes 16/04/20J8, le escribí a mi supervisor para informarle que iba a llegar tarde, porque tenía entregar una documentación personal y llegué a las 11:25 a.m., y hoy 19/04/2018, llegué a las 10:11 a.m., por el transito; el viernes 13 de abril, no me acuerdo porque llegué tarde”, afirmaciones que tenían gran incidencia y que unidas a las demás pruebas aportadas, en esa misma oportunidad, podían incidir significativamente en la premisa formada por los jueces del fondo respecto de la causa y el momento en el que ocurrió el hecho que motivo el despido, aspecto neurálgico de la controversia que nos ocupa, pues la sentencia retuvo la caducidad de la falta en virtud de las disposiciones contenidas en el artículo 90 del Código de Trabajo.

16. En ese sentido, al circunscribirse la corte a qua única y exclusivamente a la valoración de la prueba documental relativa a los reportes de ausencias realizados en el año 2017 a la parte recurrida y a la prueba testimonial ofrecida por PER4 sin realizar un examen apropiado de los demás elementos de pruebas aportados que guardaban relación con dicha determinación, como lo es el informe de inspección de fecha 1° de mayo de 2018, contentivo de la confesión de la propia trabajadora, los jueces del fondo dejaron su sentencia carente de base legal, por lo que procede acoger el medio examinado y casar la sentencia impugnada.

17. En virtud de las disposiciones del artículo 20 de la Ley núm. 3756-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, modificada por la Ley núm. 491-08, la cual expresa que cuando la Suprema Corte de Justicia casare una sentencia enviará el asunto a otro tribunal del mismo grado o categoría que aquel de donde proceda la sentencia que ha sido objeto del recurso, lo que aplica en la especie.

18. Al tenor de las disposiciones del artículo 65 de la referida ley, cuando opera lacasación por falta o insuficiencia de motivos, desnaturalización de los hechos o cualquier otra violación de las reglas procesales cuyo cumplimiento esté a cargo de los jueces, como ocurre en el presente caso, las costaspueden ser compensadas.

V. Decisión

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, de conformidad con la Constitución de la República, la norma legal aplicada al caso, la doctrina jurisprudencial observada y sobre la base de los motivos expuestos, dicta por autoridad y mandato de la ley la siguiente decisión:

FALLA

PRIMERO: CASA la sentencia núm. 028-2019-SSEN-036, de fecha 12 de febrero de 2019, dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo y envía el asunto por ante la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional.

SEGUNDO: COMPENSA las costas del procedimiento.

Firmado: Manuel Alexis Read Ortiz, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F.

César José García Lucas, secretario general de la Suprema Corte de Justicia, CERTIFICO, que la sentencia que antecede fue dada y firmada por los jueces que figuran en ella, en la fecha arriba indicada.

www.poderjudici