

104-2015.

Inconstitucionalidad.

Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. San Salvador, a las ocho horas con cincuenta y un minutos del día veinticinco de noviembre de dos mil quince.

Analizada la demanda presentada por los ciudadanos Candida Luz Flores Ramírez Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, Norma Maribel Martínez Pérez, Antonio Díaz Funes, Celotilde Tomasa López de Zetino, Ovidio Armando Hernández Ayala, Ángela Melgar Pérez, Marta Alicia Campos de Mejía, Yuri Armando Williams Saca, Ewald José Salvador Rivera Anaya, José Antonio Amaya Mena, Jaime del Caremen Alfaro Mendoza, Guillermo de Jesús Mejía Guzmán y Héctor Josué Carillo Portillo, mediante la cual solicitan que se declare la inconstitucionalidad por *omisión parcial*, debido a que la Asamblea Legislativa no ha regulado el derecho a la estabilidad laboral y el subsecuente derecho a ser reinstalado ante un despido injustificado, que en su opinión, derivan del contenido prescriptivo de los art. 2 inc.1°, 37 inc. 1°, 38 y 271 de la Constitución de la República (en lo que sigue “Cn.”); se hacen las siguientes consideraciones:

I. Inicialmente, los accionantes acotaron que la omisión alegada es la relativa al “derecho a la estabilidad laboral –con el consecuente derecho a ser reinstalado ante un despido arbitrario o injustificado–” de los trabajadores que se encuentran regulados por el Código de Trabajo (“CTr.” en lo sucesivo).

I. En esa línea –argumentaron–, tales derechos derivan del derecho fundamental al trabajo, al cual se le reconoce una función social que excluye la posibilidad de ser considerado objeto de comercio; y, que tiene como función ser uno de los instrumentos para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores; aspectos que –según ellos– debieron ser armonizados dentro de período de un año, a partir de la vigencia de la Ley Fundamental.

Con el objeto de fundamentar el motivo de inconstitucionalidad argüido, los solicitantes esbozaron algunas consideraciones sobre: (i) el carácter de derecho fundamental del trabajo; (ii) la estabilidad laboral como parte del derecho al trabajo; (iii) el trato diferencial en torno a la estabilidad laboral en el país; (iv) la inadecuada optimización del derecho al trabajo en el Código de Trabajo, ante la falta de regulación de la estabilidad laboral; y, (v) la inexistencia de fundamento constitucional para el despido injustificado; los cuales fueron desarrollados en la forma siguiente:

A. En relación al *primer* argumento, consideraron que para el caso *sub iúdice*, es

insoslayable caracterizar al trabajo como derecho fundamental, por lo que sostuvieron la existencia de una concepción universal que apoya tal postura; de esta manera, hicieron referencia a los arts. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (o “DUDH”); 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en lo que sigue “PIDESC”); y 1.1 y 10 de los Convenios n° 122 y 158 de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a la “Política del Empleo” y la “Terminación de la Relación de Trabajo”, respectivamente.

Con base en las anteriores disposiciones convencionales, aseveraron que a nivel internacional “se reconoce el carácter de derecho fundamental al trabajo”, en el que a su juicio, se incluye “el derecho a no ser privado injustificadamente del empleo”, lo que obliga a la “existencia de motivos válidos” y el “deber de reparación en caso de despidos injustificados”, lo cual, a criterio de los demandantes, hace referencia a la estabilidad laboral.

Así, a través de: (i) la *trascricpción* de algunos fundamentos jurídicos expresados en las sentencias 14-XII-1995 y 22-X-1999, Incs. 17-95 y 3-93 respectivamente; (ii) de cierta doctrina nacional; y, (iii) vincular las disposiciones internacionales anteriormente relacionadas con los arts. 37 inc. 1° Cn. y 7 letra d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (o “Protocolo de San Salvador”); manifestaron que es viable hacer referencia al “... derecho de mantener el trabajo una vez se ha accedido a un puesto laboral” (comillas internas omitida).

B. En esa línea, al explicar la estabilidad laboral como parte del derecho al trabajo, los solicitantes sostuvieron que tal posición tiene basamento en el carácter de derecho fundamental del trabajo, lo que a su juicio, es reconocido por la Constitución, la jurisprudencia salvadoreña y la doctrina.

Al respecto, hicieron referencia a lo explicado por este Tribunal en la sentencia de 14-XII-1995, Inc. 17-95; y sobre dicha base aseveraron que, se puede “... deducir el derecho del trabajador a conservar su empleo salvo que exista causa legal que amerite su pérdida”.

Conforme a “la concepción universal” del derecho al trabajo, “la magnitud de la propiedad material tutelada” y al “contenido universal del derecho fundamental al trabajo”, los accionantes recalcaron que éste implica el derecho a la conservación del trabajo, lo cual comprende –a su juicio– el derecho a la estabilidad laboral.

Lo contrario –arguyeron–, representaría aceptar que, el derecho en comento queda “sometido a una limitación que lo hace impracticable o, cuando menos, dificulta su ejercicio más

allá de lo razonable [...] quedando despojado de protección”.

Y es que, a su criterio, acudiendo a una interpretación más favorable, el derecho a la estabilidad laboral forma parte del derecho al trabajo, no solo para los empleados públicos, sino también para los empleados del *sector privado*.

C. Otro argumento desarrollado por los pretensores, fue el supuesto trato desigual entre los trabajadores del sector público y privado en torno a la estabilidad laboral.

a. Así, luego de referirse a los trabajadores que son regulados por el Código Laboral y diferenciar quienes tienen estabilidad laboral “relativa”, los demandantes reseñaron que el contrato individual de trabajo tiene un plazo indefinido –art. 23 n° 4 CTr.–, lo cual consideran la aparente previsión de la “estabilidad laboral”; no obstante, tal conjetura se desvanece, en su opinión, porque el art. 55 establece una “habilitación legal –secundaria–” para que el patrono pueda despedir al trabajador sin ningún motivo; por lo tanto, lo anterior se traduce en la “inexistencia de la estabilidad laboral”.

En ese contexto, apuntaron el tratamiento que la Ley de Servicio Civil, la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos contienen con relación a la estabilidad laboral; y, manifestaron que, “... el legislador ha dado un trato diferenciado al derecho de estabilidad laboral al momento de optimizar el derecho fundamental al trabajo”, dado que los empleados sujetos a la regulación del Código de Trabajo “no gozan de estabilidad laboral pues se reconoce el despido de hecho como causal de terminación de la relación laboral”.

b. Ahora bien, manifestaron que –sin perjuicio del distinto fundamento constitucional del cual emanan el derecho en cuestión–, el trato diferencial alegado no se encuentra justificado; y es que, lo que resulta relevante, es la concepción del derecho al trabajo derivada del art. 2 Cn., lo cual irradia las relaciones jurídicas laborales de los empleados públicos y privados.

Desde tal perspectiva, acotaron que el “interés que se pretende tutelar”, no es un argumento suficiente para justificar la desigualdad advertida, ya que independientemente del régimen legal aplicable, el núcleo esencial del precitado derecho se mantiene.

D. En otro orden, los peticionarios precisaron que el Código de Trabajo establece una inadecuada optimización del derecho al trabajo, por una falta de regulación del derecho a la estabilidad laboral.

Para ellos, de acuerdo a la finalidad descrita en el art. 1 CTr., se omitió reconocer el

derecho a la estabilidad de los trabajadores, ni tampoco sus garantías, en caso en que éstos sean despojados arbitrariamente de su trabajo.

Sobre este punto –resaltaron–, el Código de Trabajo es una normativa preconstitucional, por lo tanto, el análisis de la omisión alegada pasa por interpretar tal cuerpo legal a la luz de los contenidos constitucionales actuales; en ese orden, arguyeron que el referido Código “habilita la afectación injustificada [del trabajo] por parte de los patronos”, lo que a su juicio, riñe con el carácter de derecho fundamental del trabajo, su función social y el deber del Estado de protegerlo.

En ese orden, advirtieron que, de acuerdo con lo prescrito en los arts. 23, 55, 58 y 59 CTr., el trabajador solo puede reclamar la indemnización por despido injustificado, lo que subyacentemente implica que, a pesar que “... no hay causa legal que justifique el despido...”, “... no se ordenará el reinstalo del trabajador/a pues éste carece de la mencionada estabilidad laboral...”

Por lo tanto, insistieron que “... el legislador no ha desarrollado -optimizado- el derecho fundamental al trabajo en el Código de Trabajo de manera que garantice la estabilidad laboral y se completen mecanismo para restituir al afectado/a ante una vulneración de tal derecho”.

E. Después de *insistir* en la relación entre el despido de hecho y la indemnización por el mismo, explicaron que existe una errónea concepción del art. 38 ord. 11° Cn. como habilitación constitucional para el despido, explicaron que “[n]i esa disposición, ni ninguna otra, expresa que el patrono pueda prescindir de un trabajador de manera antojadiza”; entender lo contrario, a su juicio, conllevaría que, “... el deber de reparar los daños ocasionados por la comisión de un delito da derecho a ejecutarlo...” (sic).

En esa medida, recordaron que los arts. 101 y 102 de la Ley Fundamental exigen que el orden y la libertad económica deben responder a “principios de justicia social” y que “... no se opongan al interés social”, por ello consideraron que, “... no hay cobertura constitucional para que el despido de hecho ponga fin a la relaciones laborales reguladas por el Código de Trabajo”.

2. A. Al desarrollar la confrontación normativa, afirmaron que el mandato omitido por el Órgano Legislativo es de los denominados “implícitos”, así, de acuerdo con el carácter de derecho fundamental del trabajo y a la estabilidad laboral como parte del mismo, a su criterio, “nuestra constitución ha encargado al legislador el derecho fundamental al trabajo estableciendo el derecho a la estabilidad laboral dentro del Código de Trabajo” (sic).

Luego de repetir las consideraciones vinculadas a la interpretación sistemática de los arts. 2, 37, 38 ord. 11° y 271 Cn., efectuadas en la parte general de su demanda, los demandantes alegaron que el “... Código de Trabajo no fue sometido a un proceso de actualización sistemática en relación al contenido de la Constitución de 1983, siendo ese uno de los motivos que explican la falta de regulación en torno a la estabilidad laboral y la existencia de la figura del despido de hecho como causal de terminación de la relación laboral”.

En esa línea, esbozaron algunas consideraciones sobre la inconstitucionalidad de la omisión y las consecuencias que las misma produce; y, argumentaron que “... no es dable pensar que la permanencia o no en un empleo quede sujeta a la entera arbitrariedad de un patrono [...] pues ello volvería ineficaz el derecho fundamental al trabajo, como en efecto viene sucediendo con el denominado despido injustificado que ponen fin a la relación laboral”.

Por lo tanto –sostuvieron–, de las disposiciones constitucionales antes citadas, a su juicio, se establece plenamente la existencia de un mandato dirigido a la Asamblea Legislativa para regular el derecho fundamental al trabajo y los mecanismos eficaces de protección y restitución de eventuales vulneraciones.

B. En cuanto al incumplimiento legislativo, los pretenses manifestaron que “... el Código de Trabajo no regula el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al mismo”, sino que, “... autoriza a que el patrono despida sin justificación a un trabajador o trabajadora, reconociendo que el despido de hecho pone fin al contrato de trabajo”, lo cual indica, a su criterio, la omisión de “establecer los mecanismos que lo salvaguardan ante eventuales vulneraciones”

Por todo lo anterior, solicitaron la declaratoria de inconstitucionalidad por la omisión antes descrita.

II. En vista de los motivos de inconstitucionalidad alegados por los accionantes y por la misma naturaleza de la petición de inconstitucionalidad, esta Sala considera pertinente hacer una referencia a las condiciones que debe cumplir una pretensión de inconstitucionalidad por omisión para justificar el inicio de este proceso.

I. A. Con respecto a la inconstitucionalidad por omisión, y a diferencia de otros países – como Portugal, Brasil, Venezuela, Ecuador o Paraguay–, nuestra Ley de Procedimientos Constitucionales (“LPrCn.”, en lo sucesivo) no prevé expresamente la inconstitucionalidad por omisión como uno de los instrumentos que garantizan la eficacia de la constitucionalidad ante la

inacción legislativa. Sin embargo, la jurisprudencia emitida por esta Sala ha sostenido que tal instrumento de protección reforzada es aplicable en nuestro Derecho Procesal Constitucional, por derivación directa de las funciones de la jurisdicción constitucional y el carácter normativo de la Constitución (Resolución de 5-XI-1999, Inc. 18-98).

B. a. En el estado actual, los textos constitucionales contienen una serie de mandatos que requieren actuaciones concretas de muchos tipos por parte de los órganos públicos; tan necesarias que la Constitución podría vulnerarse si esas actuaciones no se llevan a cabo. Generalmente, la existencia de esta clase de disposiciones de mayor apertura se traduce en una serie de órdenes al legislador. Tales prescripciones, designadas por la doctrina como mandatos al legislador, no son meras proposiciones declarativas de buenas intenciones, sino verdaderos mandatos jurídicos que obligan al emisor a conectarles con otras de desarrollo infraconstitucional para perfeccionar su plenitud aplicativa (Sentencia de 26-I.-2011, Inc. 37-2004).

b. Ante esa diversidad de prescripciones constitucionales, el ordenamiento jurídico debe tener mecanismos y vías de defensa contra su infracción –sea por acción o por omisión–, porque de otra forma se generaría su violación sin consecuencias y se negaría el carácter de norma jurídicamente vinculante de la Constitución.

En efecto, debe tenerse en cuenta que la supremacía constitucional no solo se limita a convertir a la Ley Suprema en un referente negativo –como límite al poder–, sino, por el contrario, en un proyecto normativo de obligatorio cumplimiento. Así, la falta de realización de estas obligaciones es también una violación a la supremacía constitucional, pues si se dejara la opción de cumplirlas o no, a discreción de los poderes ordinarios o constituidos, se los colocaría en el mismo nivel del Constituyente.

Por lo tanto, la aceptación del instituto de la omisión vulneradora de la norma constitucional se refleja en obligaciones de hacer, para cuya efectividad está diseñado el mecanismo procesal de control de las inconstitucionalidades por omisión (Sentencia de Inc. 37-2004, ya citada).

C. En El Salvador, la Asamblea Legislativa –como poder constituido– es una de las entidades con potestades normativas destinatarias de esos encargos constitucionales. Por ello, si bien el margen de acción estructural que detenta, le permite escoger el contenido de las leyes entre un número de alternativas de acciones válidas constitucionalmente –o cuando menos, no contrarias a la Constitución–, lo cierto es que el Legislativo no tiene discrecionalidad para decidir

cuándo ejecutará el encargo. Los límites están fijados por la Constitución y, en concreto, por la razonabilidad del intervalo de tiempo que ha transcurrido sin que el encargo se haya verificado (Auto de 21-XII-2012, Inc. 53-2012).

Justamente, en el presente caso, el carácter normativo de la Constitución y la función de la Sala de lo Constitucional –como guardián de la constitucionalidad– exigen que el incumplimiento de los mandatos constitucionales por parte de la Asamblea Legislativa sea revisable en esta sede. A causa de tal circunstancia, este Tribunal tiene competencia material para enjuiciar la constitucionalidad de la omisión que los ciudadanos le atribuyen a la autoridad a quien demanda.

2. En ese orden, sobre la inconstitucionalidad por omisión, esta Sala ha dicho que consiste en la falta de cumplimiento, por parte de los órganos con potestades normativas, de los mandatos constitucionales de desarrollo obligatorio o regulación de ciertos temas o asuntos, en la medida que ese incumplimiento exceda un plazo razonable y obstaculice con ello la aplicación eficaz de la Constitución (Sentencia de 26-I-2011, Inc. 37-2004). Es decir que este tipo de inconstitucionalidad exige demostrar –en forma argumentada– la existencia de una orden concreta, específica e ineludible de producción normativa infraconstitucional de desarrollo que, como consecuencia de la estructura abierta y de la función promocional de la Constitución, es necesaria para la aplicación efectiva de ciertas normas constitucionales (Sentencia de 15-II-2012, Inc. 66-2005).

En este sentido, los mandatos constitucionales de legislar deben distinguirse de la potestad genérica que corresponde a la Asamblea Legislativa o a otros entes públicos en relación con sus atribuciones normativas. Las normas que establecen esas competencias de regulación como simples habilitaciones no son mandatos constitucionales de legislar, porque estos implican algo más: en efecto, los mandatos son una orden u obligación concreta, derivada de normas constitucionales que requieren inexorablemente de cierta actividad reguladora de desarrollo, por la nula aplicabilidad que tendrían sin un engranaje normativo que proporcione a los operadores jurídicos las directrices indispensables para su cumplimiento (*Cfr.* con Auto de Improcedencia de 25-VIII-2009, Inc. 8-2008).

Por otra parte, la jurisprudencia de esta Sala ha descartado la asimilación entre la omisión legislativa y la mera inactividad reguladora, pues no se trata de una simple abstención de hacer o de cualquier indolencia legislativa, sino de la conducta de no hacer aquello a lo que, de forma concreta, se está constitucionalmente obligado, por una específica exigencia constitucional de

acción (Sentencia de 12-VII-2005, Inc. 59-2003). Tampoco puede plantearse como omisión legislativa una discrepancia o insatisfacción particular sobre la visión de cómo debe ser la manera más adecuada de regular un sector de la realidad social, pues la elección del contenido de la normativa necesaria para darle cumplimiento al mandato constitucional corresponde al legislador (Auto de Improcedencia de 13-IV-2011, Inc. 67-2010), dentro del marco de posibilidades que la Constitución habilita (Sentencia de 15-II-2012, Inc. 66-2005).

3. Ahora bien, la tesis sostenida por los actores parte de la idea que el Código de Trabajo no regula el *derecho a la estabilidad laboral de los empleados del sector privado* y el subsecuente *derecho al reinstalo ante un despido arbitrario o injustificado*.

Sin embargo, tal idea es *inadmisibile* desde el punto de vista constitucional; tal posición tiene basamento en las siguientes consideraciones:

A. En primer lugar, debe aclararse que de acuerdo al texto constitucional, solamente los servidores públicos tienen estabilidad en el cargo, según lo prescrito en el art. 219 Cn., estableciendo –a su vez– excepciones a tal regla; por tanto, no es viable afirmar la existencia de una desigualdad entre los trabajadores del sector privado y aquéllos, dado que desde la misma Ley Fundamental prescribe dicho tratamiento jurídico laboral.

B. Por otra parte, debe *rechazarse frontalmente* la tesis de los peticionarios, en el sentido que, el Código de Trabajo “... autoriza a que el patrono despida sin justificación a un trabajador...”; y es que, la regulación contenida en el art. 55 de tal cuerpo normativo, únicamente reconoce *una* de las formas en cómo puede finalizar la relación jurídica laboral, a las que puede agregarse, por ejemplo, la muerte del trabajador –art. 48 fracción 2a CTr.– o por engañar el patrono al trabajador, al tiempo de celebrarse el contrato, acerca de las condiciones en que deberían realizarse las labores –art. 53 fracción 2ª CTr.–, a todas las cuales se establecen diferentes consecuencias, en cuanto a la responsabilidad se refiere.

C. Ahora bien, en el caso concreto de ciertos sujetos normativos (mujeres embarazadas y directivos sindicales), los arts. 42 y 47 Cn.; y 113, 248 y 464 C.Tr. únicamente determinan la protección constitucional considerada omitida, es decir, se verifica la configuración legal de un estatus cuya protección laboral reforzada se fundamenta en el estado de la mujer y a la función realizada por los directivos sindicales, lo cual implica –indefectiblemente, la *configuración y desarrollo de un régimen de carácter legal de tutela laboral concreta*.

a. Al respecto, la Constitución establece en su art. 42 inc. 1º que: “La mujer trabajadora

tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo”. Sobre dicha disposición, la jurisprudencia constitucional ha establecido –v. gr. en las Sentencias de fechas 3-VI-2005 y 4-V-2011, pronunciadas en los procesos de Amp. 879-2003 y 100-2009, respectivamente– que el mencionado derecho implica que, aun cuando existan causas legales para despedir a una mujer embarazada, esta debe conservar su trabajo o empleo hasta que finalice el lapso de descanso que le corresponde después del parto, pues es hasta finalizado dicho período que se podrá hacer efectiva la separación de su cargo, respetándole indiscutiblemente su derecho de audiencia, siempre que este sea un requisito previo a la destitución (al respecto, véase la Sentencia de 19-IX-2014, Amp. 530-2012).

Aunado a ello, en el último antecedente judicial citado, se sostuvo que dicha salvaguarda también se encuentra robustecida por lo prescrito en los diferentes instrumentos internacionales ratificados por nuestro país en materia de derechos humanos; como por ejemplo: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –art. 10.2–, y la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –art. 11.2–.

b. Por su parte, el art. 464 CTr. dispone que el directivo sindical que ha sido objeto de despido de hecho puede demandar el pago de salarios no devengados y, una vez comprobados los extremos de la demanda, se debe tener en cuenta la garantía especial de estabilidad que protege a este tipo de trabajadores, “... todo como si el trabajador continuare al servicio del patrono...”; lo anterior debido a que –de conformidad con el art. 47 inc. 6° de la Constitución– durante el periodo de su elección y mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, los directivos sindicales no pueden ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente (Auto de 21-X-2015, Amp. 104-2015).

c. De acuerdo a las anteriores premisas, esta Sala entiende que en el ordenamiento jurídico se ha desarrollado el régimen temporal de tutela laboral concreta, que la Ley Suprema ha establecido directamente para aquellos empleados del sector privado, a los que se les reconoce expresamente tal protección constitucional; en definitiva, se observa una actividad legislativa sobre los contenidos constitucionales que se consideran omitidos.

D. Asimismo, debe agregarse que la indemnización por despido injustificado –art. 58 CTr.–, conlleva la implementación de una medida resarcitoria a favor del trabajador despedido sin causa justificada.

E. De acuerdo a todo lo anterior, la pretensión de inconstitucionalidad carece de dos elementos esenciales para tener por configurada la pretensión de inconstitucionalidad por omisión: la omisión normativa y la inactividad legislativa; lo cual conlleva que debe ser rechazada a través de la figura de la *improcedencia*; y es que, se advierte, que el Órgano Legislativo ya decidió normar sobre lo que la Constitución prescribe, en los términos antes expuestos; en consecuencia, este Tribunal considera que en el fondo los accionantes plantean como omisión legislativa lo que parece ser una discordancia entre sus preferencias personales y la regulación contenida en el Código de Trabajo, sin justificar, como debería, la existencia de un auténtico contraste normativo.

III. Con base en lo expuesto, y en virtud de los arts. 6 ords. 2° y 3° LPrCn., esta Sala **RESUELVE:**

1. *Declárase improcedente* la pretensión contenida en la demanda de inconstitucionalidad presentada por los ciudadanos Candida Luz Flores Ramírez, Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, Norma Maribel Martínez Pérez, Antonio Díaz Funes, Celotilde Tomasa López de Zetino, Ovidio Armando Hernández Ayala, Ángela Melgar Pérez, Marta Alicia Campos de Mejía, Yuri Armando Williams Saca, Ewald José Salvador Rivera Anaya, José Antonio Amaya Mena, Jaime del Caremen Alfaro Mendoza, Guillermo de Jesús Mejía Guzmán y Héctor Josué Carillo Portillo, mediante la cual solicitan que se declare la inconstitucionalidad por *omisión parcial*, de la Asamblea Legislativa no ha regulado el derecho a la estabilidad laboral de los empleados del sector privado y el subsecuente derecho a ser reinstalado ante un despido injustificado, que en su opinión, derivan del contenido prescriptivo de los art. 2 inc. 1°, 37 inc. 1°, 38 y 271 de la Constitución de la República.

2. *Tome nota* la Secretaria de este Tribunal del lugar señalado por los peticionarios para recibir los actos procesales de comunicación.

3. *Notifíquese.*

A.PINEDA-----J. B. JAIME-----E. S.BLANCO R.-----R. E. GONZALEZ-----PRONUNCIADO
POR LOS SEÑORES MAGISTRADOS QUE LO SUSCRIBEN-----E. SOCORRO C.-----SRIA--
----RUBRICADAS.