

//tencia No.237

Montevideo, trece de agosto del dos mil veinte

VISTOS:

Estos autos caratulados: **PEREYRA GIMMY Y OTROS C/ SECURITAS URUGUAY SOCIEDAD ANÓNIMA - DEMANDA LABORAL - CASACIÓN - IUE: 2-5294/2019.**

RESULTANDO:

I.- A fs. 15/154, comparecieron los actores en su calidad de dependientes de Securitas Uruguay Sociedad Anónima, promoviendo demanda laboral.

II.- Por Sentencia Definitiva No. 58 de 25.IX.2019, el Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 1° Turno, falló: "Ampárase la excepción de prescripción de la acción en relación a los co actores: Rúben Amaya, Martín Gómez, Humberto Rey y Jorge Sarango. Ampárase la excepción de prescripción de los créditos conforme luce consignado en el Considerando III). Ampárase parcialmente la demanda y en su mérito condénase a la demandada a abonar las sumas liquidadas a fs. 195, 197 a 216, 218 a 227 y 230 a 232 conforme se establece en el Considerando VI). Costas de oficio y costos por el orden causado. Expídanse los testimonios que se solicitaren, practíquense los desgloses a que hubiere lugar. Honorarios fictos profesionales a los solos efectos fiscales: 4 B.P.C. Oportunamente, archívese. Notifíquese electrónicamente a las partes"

(fs. 1899/1912 vta.).

III.- Por Sentencia identificada como SEF-0014-000022/2020 de 19.II.2020, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 3° Turno, falló: "Revócase la sentencia recurrida en cuanto acogió el rubro de descansos semanales y en su mérito desestímase la demanda en dicho punto; sin especial condenación en la instancia. Honorarios fictos tres bases de prestaciones y contribuciones. Notifíquese y devuélvase con copia para el decisor de primer grado" (fs. 1943/1958).

IV.- El representante de la parte actora interpuso recurso de casación (fs. 1967/1979 vta.).

V.- Conferido traslado del recurso de casación, fue evacuado por la parte demandada solicitando se declare inadmisibile el recurso interpuesto (fs. 1985/1993 vta.).

VI.- Recibidos los autos por la Corte (fs. 1998), por Decreto No. 786/2020 se dispuso el pase a estudio y autos para sentencia (fs. 1999 vta.).

CONSIDERANDO:

1.- La Suprema Corte de Justicia acogerá el recurso de casación en estudio y, en su mérito, anulará la sentencia impugnada, manteniendo firme la decisión de primera instancia.

2.- En autos resultan aplicables

las consideraciones efectuadas por la Corporación en las Sentencias Nos. 1.029/2019 y 1.119/2019.

En este último sentido, con las naturales adecuaciones al caso, cabe reiterar la argumentación expuesta por la mayoría que a continuación se transcribe.

"II) Los reclamantes cumplen funciones para PROSEGUR URUGUAY S.A., que gira en el ramo de prestación de servicios de seguridad y vigilancia, estando clasificada por el decreto No. 138/2005 del M.T.S.S. en el grupo No. 19: 'Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados...', subgrupo No. 08: 'Empresa de Seguridad y Vigilancia', capítulo 'Seguridad Física'.

Los actores desempeñan (o desempeñaron) la labor de 'guardias de seguridad' y lo hacen en diferentes empresas y lugares como, por ejemplo, TERMINAL TRES CRUCES y PORTONES SHOPPING.

No se discute que trabajan (o trabajaron) 8 horas diarias, durante 6 días por semana, totalizando 48 horas por semana de labor, con un descanso de 24 horas semanales.

En dicho ámbito -por diferentes argumentos de origen legal y doctrinario- los reclamantes alegan que, por tratarse de una actividad que gira en el rubro 'servicios', el régimen semanal de

trabajo que debe aplicarse es el de 44 horas, con un descanso de 36 horas.

En razón de ello, como rubro principal, reclamaron el pago de 4 horas extras semanales (fs. 90/115 vta.), lo que fue inicialmente acogido en primera instancia (fs. 2001/2014 vta. y 2019), aunque luego fue revocado en segunda instancia (fs. 2044/2046).

En casación, la parte actora reedita su estrategia defensiva, en el sentido de que, en el caso de `servicios` -por aplicación directa del decreto-ley No. 14.320 o por vía de integración- correspondería aplicar el régimen de trabajo conocido como de `semana inglesa`.

A juicio de la mayoría de la Corte, les asiste razón a los reclamantes.

Con anterioridad, en otra integración, la Corte tuvo oportunidad de analizar la temática en estudio. Así, en la sentencia No. 286/2015, frente a un reclamo de trabajadores que desempeñaban su labor en el rubro `limpieza` (calificable como `servicios`), alguno de sus integrantes descartó la existencia de un vacío normativo en lo que al régimen semanal de trabajo refiere, pues entendió que, en punto al sector terciario de servicios de la economía nacional, corresponde aplicar directamente la solución normativa

contenida en el decreto-ley No. 14.320, que prevé el régimen de `semana inglesa` para todo el personal de los `establecimientos comerciales de cualquier naturaleza`, nomenclatura que incluye a las empresas del ramo `servicios`.

En concreto, en la oportunidad señalada y que se revalida en la presente, la Corporación sostuvo: `La Corte considera que el régimen de descanso semanal aplicable al sector servicios es, de regla, el establecido en el decreto-Ley 14.320. Diversos argumentos militan en favor de esta conclusión.

En primer término, y revalidando conceptos sostenidos en la sentencia No. 309/2003 de este Colegiado, el decreto-Ley 14.320 establece un régimen de descanso semanal de 36 horas consecutivas para los establecimientos comerciales `de cualquier naturaleza`. Y ello comprende no sólo la actividad de compra y venta de mercaderías, sino cualquier actividad económica que implique intercambio o intermediación de cualquier índole o naturaleza, ya sea respecto de productos o de servicios.

En esta línea argumental, se interpreta que hay una norma que regula el régimen de descanso del sector servicios, que no es otra que el artículo 1 del decreto-Ley 14.320. No se trata de que exista más de un régimen de descanso semanal aplicable,

sino de interpretar, extensivamente, el ámbito de aplicación del régimen del sector comercio.

En este marco, la Sra. Ministra, Dra. Elena Martínez postula una definición económica del concepto de 'establecimiento comercial', teniendo en cuenta que la norma amplía su alcance al referir a 'establecimiento de cualquier naturaleza', expresión que no puede limitarse, exclusivamente, a la distinción 'público o privado', como, restrictivamente, lo hace la Sala, sino que debe entenderse referida a cualquier actividad económica con una finalidad lucrativa que suponga prestación o intercambio de bienes o servicios.

Como refiere Alejandro Castello: (...) puede señalarse que con el uso vulgar y corriente de la expresión 'comercio', generalmente se comprende no solamente a la operación de compraventa de mercaderías (comercio strictu sensu) sino también a cualquier tipo de actividad económica que implique un intercambio o intermediación de cualquier naturaleza, grado o forma entre productores y consumidores o usuarios, es decir, se abarca no solamente al fenómeno de intercambio de mercadería por un precio sino también [al de intercambio de] un producto o servicio por un precio ('Régimen jurídico de jornada de trabajo y descanso semanal aplicable al sector servicios', en obra

colectiva: 'Temas prácticos de derecho laboral', FCU, 1999, págs. 35/36)´.

Por lo tanto, existiendo -a juicio de la Corporación- norma expresa que regula el punto, toda la línea argumental del Tribunal, asentada sobre la idea contraria, se desmantela por completo, lo que, en este análisis, lleva a la conclusión de que la sentencia impugnada ciertamente vulneró el art. 1º del decreto-ley 14.320.

III) Ahora bien, en el caso concreto, la solución propuesta presenta, sin embargo, peculiaridades que requieren un esfuerzo argumentativo adicional.

El abordaje hasta aquí realizado se edificó sobre la idea de que no existe norma legal reglamentaria o convencional que disponga un régimen diferente al referido.

En otras palabras, se partió de la noción de que la única solución normativa vigente es la contenida en el decreto-ley 14.320.

Sin embargo, en la especie, ello no es así.

En efecto, sucede que por Convenio Colectivo de fecha 26 de noviembre de 2013 (con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016), se regularon las condiciones laborales del grupo No. 19, `Servicios

Profesionales, Técnicos, Especializados...´, subgrupo No. 08 `Empresa de Seguridad y Vigilancia´, capítulo `Seguridad Física´, mediante el cual -en lo que aquí interesa- se acordó lo siguiente:

*´OCTAVO: A partir del 1 de enero del 2014, todos los trabajadores del sector pasarán a ser mensuales **manteniéndose el régimen semanal actual de seis días de labor de ocho horas por un día de descanso**, tomando como base de cálculo del salario resultante 200 horas mensuales...´ (fs. 153).*

Y al final del Convenio, se realizó la siguiente `Declaración de partes´:

´La representación de los trabajadores entienden que la carga horaria semanal del sector debería adecuarse al régimen de 44 horas semanales de labor por 36 de descanso, asimilándose al régimen del comercio.

Las cámaras empresariales, por su parte, entienden que el régimen general vigente del sector es de 48 horas semanales con 24 horas semanales con 24 horas de descanso...´ (fs. 157 vta.).

A su vez, en el Convenio siguiente, de fecha 7 de febrero de 2017 (con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018), se dispuso en la cláusula décimo segunda: `Comisión Tripartita. Se conviene constituir una Comisión tripartita a los

efectos de analizar aspectos referidos a las condiciones laborales, comenzando por el tema de la **eventual y futura reducción de la carga horaria semanal...** (fs. 161).

Debe de verse que, a juicio de la Corte, de lo transcrito surge claro que las partes -como condición para pasar de un régimen como jornalero a uno mensual- acordaron `mantener´ el régimen semanal de 48 horas de labor por 24 horas de descanso semanal.

Es decir, pactaron conservar un régimen de trabajo semanal similar al que rige para el sector `industria´ (Ley 7.318); régimen que, a estar al último Convenio celebrado, se encuentra vigente (ver cláusula transcrita).

Cabe señalar que la `declaración de parte´ formulada al final del primer Convenio referido, no es más que un `deseo´, `aspiración´ o `reinvindicación´ de los trabajadores que no hace más que confirmar el régimen horario acordado.

Por otra parte, la referencia al sistema de las seis jornadas de labor de 8 horas por una de descanso, que se realiza en el Convenio de fecha 26 de noviembre de 2013, debe interpretarse como un verdadero acuerdo para consolidar posiciones en dicho ámbito, más allá de la causa generatriz que le dio

impulso.

Antes de dicho acuerdo se laboraba 48 horas semanales y luego también.

Lo que sucede es que la modificación que introdujo el Convenio vino a formalizar aquél régimen de hecho.

Ahora bien, por añadidura, tal situación trae consigo algunas consecuencias adicionales. En teoría, de haberse querido modificar la situación horaria de los actores -la reinante con anterioridad a la celebración del multicitado Convenio- hubiera bastado, sin otro aditamento, con aplicar el decreto-ley 14.320; empero, con posterioridad a su vigencia, no es suficiente la sola aplicación de la norma heterónoma, puesto que ahora existe norma convencional que regula el punto, lo que trae aparejado un problema complementario.

IV) Dicho problema refiere a la validez o invalidez de lo acordado y, de entenderse inválido, a la posibilidad de su declaración de oficio, puesto que, en la especie -en malograda defensa- la parte actora no pidió su nulidad.

Pese a ello, a juicio de la Corporación, tal omisión no impide relevar la nulidad del convenio en este punto, ya que la cláusula es absolutamente nula, refiere a una nulidad manifiesta,

contraria al orden público y, como tal, relevante de oficio.

En efecto, si bien en ejercicio de la autonomía colectiva y atendiendo al interés colectivo por él representado, el Sindicato puede arribar a un acuerdo con su contraparte empresarial y disponer legítimamente de los derechos individuales de los trabajadores integrantes del gremio (cf. Sentencia No. 240/1998 de la Corte), es, igualmente, valor entendido en doctrina y jurisprudencia, que toda renuncia individual del trabajador contenida en normas convencionales, a beneficios mínimos acordados por disposiciones heterónomas (las dictadas por el Estado), deben considerarse inválidas por un vicio intrínseco ligado a su `status´ de subordinación jurídica.

En otras palabras, en este campo, existen límites a la autonomía de las partes, en particular, cuando el contenido de los Convenios Colectivos afecte el denominado orden público laboral o social o lo que el Estatuto español llama **mínimos de derecho necesario** (Cf. BARBAGELATA, H.; ROSENBAUM, J. y GARMENDIA, M., `El contenido de los Convenios Colectivos´, FCU, 1998, págs. 10 y ss.; la negrita no pertenece al original).

En torno a este tema, el

Profesor RASO DELGUE sostiene que: `(la)...norma heterónoma..., la negociación colectiva no podrá disminuir los beneficios impuestos por el precepto legal o reglamentario: la imperatividad de las normas heterónomas laborales se impone a todos los sujetos de la colectividad, individuales o colectivos. Por lo tanto la renuncia de beneficios legales, aún acordada a través de las garantías de la negociación colectiva, será inválida: el carácter colectivo no altera el hecho que lo acordado viola la imperatividad legal´ (Cf. `El principio de la irrenunciabilidad y la negociación colectiva´, publicado en AA VV.: `Veintitrés estudios sobre Convenios Colectivos´, FCU, Montevideo, 1988, pág. 296).

Sucede que el principio de irrenunciabilidad -derivado del principio de conservación de la norma mínima obligatoria- impide recortar beneficios legales, de lo cual resulta que los trabajadores, en forma individual o colectiva, no pueden renunciar válidamente a los niveles mínimos de protección contenidos en normas de orden público, tal como lo es, sin duda alguna, el límite máximo de la jornada semanal de trabajo (art. 1º del decreto-ley nro. 14.320), o, en otro enfoque, no pueden válidamente renunciar al mínimo legal del tiempo de descanso semanal.

Cuando se dice jornada máxima o descanso mínimo, se quiere indicar que se trata de un límite infranqueable, inderogable derivado de la propia función que cumple.

Ahora bien, ¿cuáles son los efectos de la violación del principio de irrenunciabilidad?

En primer lugar, -a decir de PLA RODRÍGUEZ- dada la índole de la norma declarada irrenunciable, la renuncia que se efectúe en contravención a ella, carece de todo efecto, es absolutamente ineficaz, o sea, insubsanablemente nula. Se sanciona, pues, la infracción a dicha norma de la manera más severa: con la nulidad. No la mera anulabilidad, sino la nulidad de pleno derecho que -como se verá- se debe declarar aunque el interesado no la solicite.

En segundo orden, lo que se considera nulo es la cláusula y no el Convenio, el cual permanece vigente.

En tercer término, y como resultante de las dos conclusiones anteriores, la cláusula anulada será automáticamente sustituida por la norma renunciada ilícitamente. El vacío que deja la nulidad se completa en el derecho de trabajo, automáticamente, con las normas heterónomas establecidas por éste y que no debieron ser desconocidas o renunciadas.

Por último, los servicios prestados en virtud de la cláusula anulada no carecen de valor. Los trabajos realizados en contravención a normas irrenunciables han quedado hechos y, por tanto, deben ser retribuidos, en el caso, mediante el pago de las horas extras, incidencias y adicionales (Cf. 'Curso de Derecho Laboral', Tomo I, Vol. I, Idea, Montevideo, 1990, págs. 50/51)

En este ámbito, en un caso prácticamente idéntico al ventilado en autos, el TAT de 4° Turno tuvo la oportunidad de analizar el alcance y validez del Convenio de marras; pronunciamiento que, por lo fundado y razonado -y en lo que a estos efectos interesa- se transcribirá en su totalidad: `...en el caso, juega otra fuente normativa relativamente reciente que determina re plantearse la solución. En efecto. El 26.11.2013, el Consejo de Salarios respectivo-Grupo 19, Subgrupo 8 'empresas de seguridad y vigilancia', capítulo 'seguridad física', aprobó un convenio trilateral cuya cláusula 8va indica que: 'a partir del año 2014 todos los trabajadores del sector pasarán a ser mensuales manteniéndose el régimen semanal actual de seis días de labor de ocho horas por un día de descanso'.

Y en el mismo convenio consta una declaración del sector trabajador que dice

que 'la carga de régimen semanal debería adecuarse a 44 horas de trabajo y 36 de descanso', y 'las cámaras empresariales entienden que el régimen general del sector es de 48 horas de trabajo y 24 de descanso'.

Este convenio colectivo tripartito en la cláusula octava, regula el tiempo de trabajo máximo semanal situándolo en seis días y cuarenta y ocho horas en total.

En base a ello corresponde abordar si ante la previsión del convenio colectivo citado, puede mantenerse la argumentación sobre la aplicación del régimen de sector comercio por ser el más beneficioso, o, si se ve desplazado por el del convenio colectivo como sostiene la sentencia de primera instancia.

Entiende la Sala integrada que el razonamiento argumentativo sobre la articulación de fuentes en el Derecho del Trabajo, debe, inexorablemente, estar iluminado por dos principios: el protector y el de irrenunciabilidad. Y el hermeneuta solo podrá apartarse de seguir el camino interpretativo que en mayor medida concrete ambos principios cuando, la situación esté autorizada por la ley dictada por razones de interés general (art. 7 de la Constitución). Porque el bien humano 'protección en el goce del trabajo' reconocido en la disposición constitucional mencionada,

con el tenor de protección especial a través de la ley plasmada en el art. 53, solo puede ceder ante la única hipótesis que admite la propia Carta: la ley dictada por razones de interés general.

De allí que las fuentes convencionales estarán legitimadas para superar los pisos legales de protección pero no para disminuirlos´.

La Sala integrada discrepa con el argumento de la atacada fincado principalmente en lo dispuesto por los arts. 15, 16 y 17 de la ley 18.566. Ello por cuanto estas disposiciones refieren a la solución en casos de puja entre varias fuentes convencionales colectivas. En cambio la hipótesis de autos es diversa en tanto se trata de resolver entre la regla que deriva del proceso de integración del ordenamiento jurídico y la regla convencional. En efecto. No se encuentran en pugna dos convenios colectivos pactados a diversos niveles sino un convenio colectivo tripartito y pactado a nivel del Consejo de Salarios con la regla integrada de aplicación del régimen del comercio al sector servicios. Ésta, la regla integrada aludida, como se ha desarrollado precedentemente responde a la solución inspirada en el principio protector y especialmente en la proyección de la norma más favorable que no solo integra el principio del art. 53 de la Carta sino también se halla expresamente

incorporado al art. 19 numeral 8 de la Constitución de la OIT.

Las fuentes que compiten por su aplicación son la regla convencional señalada (cláusula 8va del convenio colectivo tripartito) y la ley representada en el caso por el dec. ley 14.320. La negociación colectiva se encuentra limitada a las áreas no reguladas por la fuente heterónoma de orden público, o aún estando reguladas si la regla convencional es más favorable. (Raso Delgue, Juan. 'Principio de irrenunciabilidad' en Veintitrés Estudios sobre Fuentes del Derecho del Trabajo. AA.VV. pág. 315. Rivas Ana Gabriela. 'Tiempo de trabajo en la forestación. Tiempo in itinere a la luz de la nueva normativa vigente' RDL, N° 252. pág. 696).

En tal sentido, no basta para entender legítimo el producto de la negociación colectiva tripartita que se hubiera pactado por representantes no impugnados de los sectores profesionales y del Poder Ejecutivo, sino que además de ello, siempre, debe respetar el orden público.

Entonces, mal puede decirse que no hay vacío porque está regulado por el convenio colectivo tripartito alcanzado en el Consejo de Salario en el año 2013, cuando, eso es justamente lo que está cuestionado: si es posible incorporar el convenio a

la regulación del descanso semanal de los vigilantes. Y ello solo será posible de concluir que este no violenta el orden público. Lo que supone, razonablemente, resolver primero, cuál sería el orden público aplicable para recién poder ingresar en su cotejo con la norma convencional.

Lo que significa que la aprobación del convenio colectivo del año 2013 no viene a solucionar el problema que existía antes que consistía en adoptar un régimen entre los dos posibles y previstos: el de la industria y el del comercio. Habiéndose adoptado el del comercio para el sector servicios -y por ende a los vigilantes-...´.

´Y las razones para aplicar el régimen del comercio a los servicios, adoptadas como criterio de la Sala, no resultan en nada afectadas por el convenio colectivo multicitado´. ´Se ve desplazado el régimen correspondiente a la industria establecido por la ley 7.318 y también el establecido por el convenio colectivo del año 2013.

Como expresa Rosenbaum, la ley determina niveles mínimos que tan solo admiten el sobrepujamiento 'in melius', esto es, la superación ascendente o en elevación de los beneficios por ella reconocidos De allí que la negociación colectiva deba transcurrir por andariveles limitados: sus soluciones no

podrán sino superar o al menos mantener los estándares legalmente estipulados, y citando a Camerlynk y Lyon-Caen, señala que 'la ley no es sino la base del convenio colectivo' ('La determinación de la norma más favorable' ponencia oficial al X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, tomo I, Montevideo, 1989).

De allí que la regla convencional que marca un descanso semanal de veinticuatro horas se ve desplazada por la solución integrada que consiste en la aplicación del régimen del dec. ley 14.320 más favorable por cuanto pauta un descanso semanal de treinta y seis horas de descanso.

Debe decirse que la interpretación que plantea la Sala atiende adecuadamente el principio de progresividad y el de protección del trabajo que operan desplazando otras fuentes normativas desprotectoras. Finalmente también que, pretender validar la costumbre laboral de la empleadora al respecto porque fue recogida en la norma convencional, supone confundir el ser con el deber ser.

Toda la fundamentación expresada que sostiene la norma que la hermenéutica crea ante la ausencia de disposición normativa expresa -utilizando términos de Riccardo Guastini- gira en torno al 'principio solar del Derecho del Trabajo' la norma

más favorable, que para unos deriva del art. 53 que declara al trabajo bajo la 'protección' especial de la ley (Plá Rodríguez, A, 'Los principios del Derecho del Trabajo'. pág. 45); y otros que sostienen que provienen de la incorporación de las reglas de la conservación de las condiciones más favorables y del sobrepujamiento, por imperio de la ratificación de la Carta de la O.I.T., en la que se estipulan dichos enunciados (art. 19, núm. 8°.) (Barbagelata, H., Derecho del Trabajo, Montevideo, F.C.U., 1978, vol. I, pág. 84)´ (sentencia individualizada como SEF-0012-000244/2015).

Pues bien, excedido el régimen de 44 horas semanales de trabajo, establecido por normativa de rango legal heterónoma y de orden público laboral, corresponde concluir que la cláusula 8 del Convenio Colectivo de fecha 26 de noviembre de 2013, es, en el específico punto en debate, absolutamente nula, así como que, por tratarse de un vicio manifiesto, la Corte se encuentra emplazada en una situación jurídica de poder-deber en lo que a su relevamiento de oficio refiere (art. 1561 del Código Civil, art. 24 num. 9 del C.G.P. y art. 5 de la Ley 15.750).

En tal sentido, es cierto que el relevamiento de oficio -sin pretensión de parte- tiene algunas limitaciones, puesto que no toda nulidad es relevante de oficio ya que, conforme la doctrina

civil, la nulidad debe ser visible, notoria, grosera, indiscutible, no requiriendo investigación alguna para detectar el vicio, debiendo resultar de los hechos alegados y pruebas incorporadas al proceso a propuesta de las partes, lo cual es también una manifestación del principio de congruencia. Si bien en esta tesis no cabría exigir de la parte el ejercicio de pretensión expresa de declaración de nulidad de la cláusula, la nulidad debiera surgir de los hechos alegados y pruebas ofrecidas por las partes (Cf. PEREIRA, S., ¿Puede el Juez declarar la nulidad de la cláusula abusiva de un contrato? en Revista de Derecho y Tribunales, No. 3/2007, Amalio M. Fernández, Montevideo, 2007, pág. 53; y sentencia No. 36/2012 del TAC. 5°).

Sin embargo, en el caso, resulta manifiesta la nulidad relacionada, lo que habilita a la Corte a su relevamiento ex officio.

En suma, una vez establecido el cuadro normativo de la controversia y relevada la nulidad multicitada, resta únicamente amparar el recurso en estudio, anular la decisión impugnada y, en su lugar, mantener firme la condena de primera instancia”.

En definitiva, por estos fundamentos, la Suprema Corte de Justicia,

FALLA:

ACÓGESE EL RECURSO DE CASACIÓN

INTERPUESTO POR LA PARTE ACTORA Y, EN SU MÉRITO, ANÚLASE LA SENTENCIA IMPUGNADA, Y, EN SU LUGAR, CONDÉNASE EN IGUALES TÉRMINOS QUE EN PRIMERA INSTANCIA.

SIN ESPECIAL CONDENACIÓN PROCESAL.

A LOS EFECTOS FISCALES, FÍJANSE LOS HONORARIOS PROFESIONALES EN 20 BPC.

NOTIFÍQUESE A DOMICILIO, PUBLÍQUESE Y, OPORTUNAMENTE, DEVUÉLVANSE LOS AUTOS CON LAS FORMALIDADES DE ESTILO.

DRA. BERNADETTE MINVIELLE SÁNCHEZ
PRESIDENTE DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DRA. ELENA MARTÍNEZ
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. EDUARDO TURELL
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. LUIS TOSI BOERI
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. TABARÉ SOSA AGUIRRE
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. GUSTAVO NICASTRO SEOANE
SECRETARIO LETRADO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA