



AUTO SUPREMO

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIASALA CONTENCIOSA, CONTENCIOSA ADM., SOCIAL Y ADM. PRIMERA Auto

Supremo N° 642Sucre, 28 de octubre de 2022Expediente: 458/2022-SDemandante: Justina Verónica

Pérez Montaña y otros Demandado: Cooperativa de Servicios Públicos de Agua Potable

y Alcantarillado Sanitario Minero RL Proceso: Pago de beneficios sociales y derechos laborales

Departamento: Santa CruzMagistrado Relator: Lic. Esteban Miranda Terán VISTOS: El recurso de casación de

fs. 202 a 203, interpuesto por la Cooperativa de Servicios Públicos de Agua Potable y Alcantarillado Sanitario Minero RL (COSMIN RL), representada por Gloria Becerra de Parada, contra el Auto de Vista N° 26 de 24 de marzo de 2022, de fs. 183 a 186, emitido por la Sala Social, Administrativa, Contenciosa, Contenciosa Administrativa y Tributaria Primera del Tribunal Departamental de Justicia de Santa Cruz; dentro del proceso de pago de beneficios sociales y derechos laborales, interpuesto por Justina Verónica Pérez Montaña, Oscar Hugo Justiniano Roca e Irma Chambi Michel, contra la entidad recurrente; el Auto N° 87 de 25 de julio de 2022 de fs. 208, que concedió el recurso; el Auto de 2 de setiembre de 2022 de fs. 217, que declaró admisible el recurso y todo lo que en materia fue pertinente analizar:I.

ANTECEDENTES DEL PROCESO:Sentencia.La Juez Primero de Trabajo, Seguridad Social y Sentencia Penal de Montero, emitió la Sentencia N° 018/2021 de 2 de junio, de fs. 152 a 160, declarando PROBADA en parte la demanda, con costas; disponiendo que COSMIN RL pague a favor de: Justina Verónica Pérez Montaña, la suma de Bs.41.961.- (Cuarenta y un mil novecientos sesenta y uno 00/100 Bolivianos); de Oscar Hugo Justiniano Roca la suma de Bs.40.524,40 (Cuarenta mil quinientos veinticuatro 40/100 Bolivianos); y, de Irma Chambi Michel la suma de Bs.10.275,80 (Diez mil doscientos setenta y cinco 80/100 Bolivianos), por concepto de indemnización por tiempo de servicios, desahucio, vacación, sueldos devengados y la multa de 30%, según corresponda a cada demandante, conforme a la liquidación inserta en su texto; más la actualización dispuesta en el art. 9 del Decreto Supremo (DS) N° 28699 de 1 de mayo de 2006. Auto de Vista.En conocimiento de la Sentencia, COSMIN RL, representada por Gloria Becerra de Parada, interpuso recurso de apelación de fs. 164 a 165; que fue resuelto por el Auto de Vista N° 26 de 24 de marzo de 2022, de fs. 183 a 186, emitido por la Sala Social, Administrativa, Contenciosa, Contenciosa Administrativa y Tributaria Primera del Tribunal Departamental de Justicia de Santa Cruz; que CONFIRMÓ la Sentencia de primera instancia, con costas. II. RECURSO DE CASACIÓN, CONTESTACIÓN Y ADMISIÓN:Recurso de casación.Contra el indicado Auto de Vista, COSMIN RL, representada por Gloria Becerra de Parada, formuló recurso de casación de fs. 202 a 203, argumentando lo siguiente:No se valoró la prueba ofrecida, reconociendo el pago de vacaciones que fueron gozadas en su debido tiempo, en inobservancia y vulnerando el art. 33 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo (DR-LGT), que dispone que la vacación anual no será compensable en dinero y no podrá ser acumulada; por lo que, de acuerdo a Ley no corresponde disponer el pago por vacaciones; asimismo, se demostró que la demandante Justina Verónica Pérez Montaña, si gozó de sus vacaciones tal como consta en la declaración que efectuó en su carta de renuncia.Petitorio.Solicitó, se case el Auto de Vista y deliberado en el fondo, se “revoque” la Sentencia N° 018/221 de 2 de junio.Contestación.Dispuesto el traslado del recurso de



casación, mediante Decreto de 14 de junio de 2022 de fs. 204; y notificados los actores el 29 de junio de 2022, como se acredita en la diligencia de fs. 205; no contestaron al recurso. Admisión del recurso de casación. El Tribunal de apelación por Auto N° 87 de 25 de julio de 2022 de fs. 208, concedió el recurso; y cumpliendo con lo previsto en el art. 277 del Código Procesal Civil (CPC-2013), aplicable en la materia de conformidad al art. 252 del Código Procesal del Trabajo (CPT), este Tribunal emitió el Auto de 2 de septiembre de 2022, de fs. 217, admitiendo el recurso interpuesto por la entidad demandada, que se pasa a resolver con las siguientes consideraciones: III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO: Doctrina aplicable al caso. La protección constitucional a los derechos del trabajador y su aplicación preferente. El art. 48 de la Constitución Política del Estado (CPE), establece imperativamente que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio y que deben aplicarse bajo los principios de protección de los trabajadores, el principio de primacía de la relación laboral, de continuidad y estabilidad laboral, de no discriminación, inversión de la prueba a favor del trabajador; siendo la finalidad de todos ellos, buscar la protección y la tutela de los derechos de los trabajadores, de modo que se logre su real materialización. Principios, por los que debe aceptarse que, el Estado, a través de las autoridades que imparten justicia, no se basa necesariamente en la paridad jurídica; sino, en la favorabilidad del trabajador; como sostiene la SC 0032/2011-R de 7 de febrero, que señala en cuanto al principio de proteccionismo: "a) Principio de protección y tutela.- Llamado así porque la razón del derecho laboral es esencialmente de protección, de ahí que si se emiten normas laborales, éstas tienen que estar orientadas al resguardo del trabajador; dicho de otro modo no se busca la paridad jurídica sino la de establecer un amparo preferentemente a favor del trabajador". Entre estos principios, el de protección se sustenta en tres reglas o criterios, que fueron desarrollados en la SCP N° 0177/2012 de 14 de mayo, que expresó: "...el principio protector considerado como el principio básico y fundamental del Derecho del Trabajo con sus tres reglas o criterios, a) El in dubio pro operario que se explica en el sentido de que cuando una norma se presta a más de una interpretación, debe aplicarse la que resulte más favorable al trabajador; b) La regla de la norma favorable, según la cual aparecieran dos o más normas aplicables a la misma situación jurídica, se aplicará la que resulte más favorable al trabajador; c) La regla de la condición más beneficiosa según la cual, ninguna norma debe aplicarse si esta tiende a desmejorar las condiciones en que se encuentra el trabajador, pues la idea es de que en materia laboral las nuevas normas o reformas deben tender a mejorar las condiciones de trabajo y no a la inversa (Armengol Arnez Gutiérrez, Derechos laborales y Sociales - La Justicia Constitucional en Bolivia 1998-2003)..."; principio que, encuentra su fundamento en la desigualdad económica existente entre los sujetos de la relación laboral, donde el Derecho del Trabajo, debe otorgar una tutela jurídica preferente al trabajador, precautelando que en las relaciones de trabajo, no sea objeto de abuso y arbitrariedades por parte del empleador, cuyo contexto normativo se encuentra previsto en el art. 3 inc. g) del CPT y art. 48-I y II de la CPE. Corresponde puntualizar que, en mérito al principio procesal de verdad material, consagrado en el art. 180-I de la CPE, corresponde a la Administración de Justicia, resolver en mérito a los hechos y a la realidad de las situaciones acontecidas sobre las figuras jurídicas aparentes que las partes han pretendido de una u otra manera imponer en sus actos jurídicos. También, es necesario aclarar que conforme la Norma Suprema vigente, se deben aplicar los principios



instituidos en nuestra Constitución, reflejándolos al momento de impartir justicia, aplicándose de manera preferente la Constitución Política del Estado, conforme prevé el art. 410-II y el art. 15-I de la Ley del Órgano Judicial (LOJ); en materia laboral, se amplía el espíritu de protección del trabajador, constitucionalizando determinados principios, establecidos en el art. 48-II de la CPE, dotando de características a los derechos laborales, como la irrenunciabilidad, la inembargabilidad y la imprescriptibilidad, además de otras medidas que tienden a proteger al trabajador, como el sujeto más débil de la relación laboral; como se refirió en párrafos anteriores. La inversión de la prueba, presunción de favorabilidad y condición más beneficiosa. En la relación entre el trabajador y el empleador, quién tiene acceso a la prueba idónea para acreditar o desvirtuar asuntos laborales, es el empleador como detentor de los medios e instrumentos de trabajo y todos los documentos de la relación laboral; por esto la legislación, con el ánimo de compensar esta situación, ha previsto que en los procesos de índole laboral, la carga de la prueba es obligatoria para la parte patronal y facultativa para el trabajador; a diferencia de otras materias, en las que, quién demanda debe respaldar su pretensión; por ello, rige el principio de inversión de la prueba en el trámite de estos procesos y corresponde al empleador desvirtuar los hechos afirmados por el trabajador; o en su caso, demostrar con suficiencia los argumentos aducidos en su defensa, siendo solo una facultad del demandante trabajador, la de ofrecer prueba, más no una obligación, salvo que se trate de cuestiones personalísimas. En razón a esto, el demandado tiene la obligación de desacreditar con la prueba que considere conveniente, las pretensiones del trabajador y ante la ausencia de prueba idónea que desvirtúe los derechos reclamados, se reputan como ciertos; se aplica la presunción favorable, que la materia y la propia Constitución, establecen en favor del trabajador, determinadas en el art. 182 del CPT; claro está, que la pretensión debe ser razonable, lógica y dentro del margen de lo posible; principio previsto en el art. 66 del CPT: “En todo juicio social incoado por el trabajador, la carga de la prueba corresponde al empleador, sin perjuicio de que aquel pueda ofrecer las pruebas que estime conveniente”, y el art. 150 de esta norma adjetiva, que prevé: “En esta materia corresponde al empleador demandado desvirtuar los fundamentos de la acción, sin perjuicio de que el actor aporte las pruebas que crea conveniente”; por lo que, la carga de probanza de los aspectos que se dilucidan en un proceso laboral incoado por el trabajador, recae en el demandado empleador, esta afirmación concuerda con el art. 3 inc. h) del CPT, que señala: “Todos los procedimientos y trámites se basarán en los siguientes principios: h) Inversión de la prueba, por el que la carga de la prueba corresponde al empleador”. Esto, no implica una desigualdad procesal en la producción y valoración probatoria; al respecto la SC 0049/2003 de 21 de mayo, incluso antes de la vigencia de la actual CPE, señaló: “las normas contenidas en los art. 3- h), 66 y 150 CPT no son contrarias al principio de igualdad que consagra el art. 6 CPE, sino que son el reflejo del carácter protector y de tutela que tiene el Derecho Laboral, que surgió ante la necesidad de proteger en forma especial a los trabajadores, situados en desventaja frente a los empleadores, aspecto que no es menos evidente en materia procesal, por cuanto en la realidad del país, en un gran número de relaciones laborales el contrato de trabajo se celebra en forma verbal, y los escasos documentos que podrían acreditar la existencia de esa relación, su duración, remuneración, desarrollo, conclusión y otros extremos, quedan en manos del empleador, sin que el trabajador pueda tener acceso a ellos, de lo que se infiere que, ante la



inexistencia de una disposición que establezca la inversión de la prueba, los atropellos y el desconocimiento de los derechos laborales sería constante porque los interesados no tendrían posibilidad de acreditar sus reclamos para que se dé lugar a sus pretensiones en instancia judicial”, cuyo razonamiento fue reiterado en la SCP 0718/2012 de 13 de agosto, entre otras. Así también, en materia laboral, conforme prevén los arts. 3 inc. j) y 158 del CPT, el Juez, no está sujeto a la tarifa legal de la prueba, puede formar libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la sana crítica de la prueba, atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes, tomando además en cuenta para ello, el conjunto de pruebas que cursan en el proceso; y de acuerdo a lo señalado precedentemente, dentro del principio protector, se encuentra la “condición más beneficiosa” para el trabajador, debiendo ser materializado en las determinaciones asumidas conforme a derecho, estableciéndose la medida que sea más favorable al trabajador. Análisis y resolución del caso concreto: El Tribunal Constitucional Plurinacional estableció, en la SCP 0488/2017-S1 de 32 de mayo, que: “...respecto a impartir justicia no puede soslayarse el hecho de que sustentar las decisiones en el análisis e interpretación, no solo se limita a la aplicación de formas y ritualismos establecidos en la norma; sino también debe hacerse prevalecer principios y valores que permitan alcanzar una justicia cierta, accesible, que este al lado del Estado y la población, con miras al vivir bien que permita rebatir los males que afectan a la sociedad” (La negrilla es añadida). En ese sentido, el art. 13-I, determina: “Los derechos reconocidos por esta Constitución son inviolables, universales, interdependientes indivisibles y progresivos. El Estado tiene el deber de promoverlos, protegerlos y respetarlos”. Por lo que, en la administración de justicia, deben aplicarse los principios y valores instituidos en la Norma Suprema, para el correcto manejo y desarrollo de nuestra sociedad; tomándose en cuenta, en la materia que nos ocupa, los principios establecidos para el desarrollo y protección de los derechos laborales, que fueron desarrollados precedentemente en la “Doctrina aplicable al caso”; pues, no se puede eludir los derechos laborales y beneficios sociales adquiridos, que nacen en la prestación de servicios constituidos en una relación laboral. Por ello, el ordenamiento jurídico nacional, en el art. 4 del DS No 28699 de 1 de mayo de 2006, señala los principios que constituyen, un parámetro sobre el cuál, el Juez laboral, estimará la resolución del conflicto que le fue puesto en conocimiento, bajo un análisis que sobreponga lo acontecido en los hechos, sobre los argumentos expuestos, que tienden a refutar la pretensión del trabajador demandante; con esto, no se está afirmando una concesión ciega de derechos; empero, debe prevalecer la presunción de favorabilidad, en la valoración e interpretación de todo lo acontecido en el desarrollo del proceso laboral; analizándose cada caso concreto, aplicando los principios que rigen la materia y la sana crítica en las determinaciones que se asuman, esto implica, la necesidad de garantizar los derechos de los trabajadores que puedan verse afectados o desmejorados frente a acciones de los empleadores, que tengan por objeto desconocer la verdadera naturaleza de una relación laboral y sus elementos sustanciales, con la finalidad de evadir la efectivización de los derechos adquiridos por sus trabajadores; pues, la igualdad que se pretende alcanzar en aplicación de los valores y principios previstos en la Constitución, pretende evitar en el ámbito laboral, actitudes desleales de los empleadores hacia sus trabajadores, como un contexto de justicia social. En ese sentido, debe la parte empleadora demandada, desacreditar con prueba idónea las



pretensiones razonables que se ajusten a la relación laboral sostenida, caso contrario, debe presumirse su viabilidad; pues, como se desarrolló al exordio en el trámite de un proceso laboral está presente el principio de inversión de la prueba. Ahora, la infracción acusada está relacionada a dos aspectos: que la vacación no gozada, no podría ser compensada en dinero menos ser acumulada y que, se hubiese demostrado que una de las demandantes, específicamente Justina Verónica Pérez Montaña, hizo uso de su vacación, como afirmó en su carta de renuncia. Para resolver estos cuestionamientos, debe considerarse que, la vacación, constituye en un derecho considerado como el tiempo concedido por Ley, para el cese del trabajo, otorgándole al trabajador el descanso ininterrumpido y remunerado para la reposición de energías físicas y psicológicas debido al desgaste en su fuente laboral, derecho adquirido regulado por el art. 44 de la Ley General del Trabajo (LGT), concordante con el art. 1 del DS N° 17288 de 18 de marzo de 1980, que establece: “De conformidad al Art. 1 del DS 3150, de 19 de Agosto de 1.952, reformativo de Art. 44 de la L.G.T., los descansos anuales a que tienen derecho los trabajadores se regirán por la siguiente escala: De 1 a 2 años cumplidos de trabajo..... 15 días De 2 a 3 años cumplidos de trabajo..... 15 días De 3 a 4 años cumplidos de trabajo..... 15 días De 4 a 5 años cumplidos de trabajo..... 15 días De 5 a 6 años cumplidos de trabajo..... 20 días De 6 a 7 años cumplidos de trabajo..... 20 días De 7 a 8 años cumplidos de trabajo..... 20 días De 8 a 9 años cumplidos de trabajo..... 20 días De 9 a 10 años cumplidos de trabajo..... 20 días De 10 años cumplidos adelante..... 30 días. En consecuencia las primeras cuatro vacaciones corresponden a periodos de quince días, las cinco siguientes a periodos de 20 días y a partir de la décima vacación a periodos de 30 días hábiles”, así también por el artículo único del DS N° 12058 de 24 de diciembre de 1974, determina: “Después del primer año de antigüedad ininterrumpida, los trabajadores que sean retirados forzosamente o que se acojan al retiro voluntario antes de cumplir un nuevo año de servicios, tendrán derecho a percibir la compensación de la vacación en dinero por duodécimas, en proporción a los meses trabajados dentro del último periodo”, y el artículo único del DS N° 12059 de fecha 24 de diciembre del mismo año, que señala: “Para el cálculo a pagarse por el periodo de vacación anual, se tomará en cuenta el promedio del total ganado en los últimos 90 días trabajados con anterioridad a la fecha aniversario, que en cada año, origina el derecho a la vacación correspondiente con exclusión de todo el cargo por trabajo extraordinario, bono de asistencia, bono de subsidio de movilidad y gastos de representación”. Finalmente, el art. 33 del DR-LGT, prevé: “La vacación anual no será compensable en dinero, salvo el caso de terminación del contrato de trabajo. No podrá ser acumulada, salvo acuerdo mutuo por escrito y será ejercida conforme al rol de turnos que formule el patrono”, y como bien señala este último artículo, la vacación no es compensable en dinero, pero se incluye una excepción, al referir “salvo el caso de terminación o conclusión del contrato de trabajo”, esta excepción fue desarrollada en la Sentencia Constitucional N° 0194/2010-R de 24 de mayo, que indicó: “II.4. Excepción al principio de no compensabilidad en dinero (...) Sin embargo, en el caso de la interrupción laboral sea por desvinculación laboral o ruptura contractual, pendiente el uso de vacación; se debe considerar su compensación en dinero, toda vez que la vacación no puede perderse en desmedro del trabajador, desconociendo el privilegio y preferencia con que cuentan éstas, toda vez que conforme establece el art. 48.II de la CPE, las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de



las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad. Al respecto, el art. 33 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo señala: "La vacación anual no será compensable en dinero, salvo el caso de terminación del contrato de trabajo. No podrá ser acumulada, salvo acuerdo mutuo por escrito...". De la normativa glosada precedentemente se desprende la excepción al alcance y fin de la vacación, referida estrictamente a la desvinculación laboral o ruptura contractual; en éste supuesto, se abriría la procedencia a la compensación de la vacación. La doctrina también ha llegado a precisar este aspecto cuando señala que: "La ley ha estimado que en los casos de extinción del contrato de trabajo, habrá una imposibilidad práctica para el goce efectivo de las vacaciones, por lo que en éste único caso admite su conversión en dinero, estableciendo el derecho a la percepción de una indemnización por el trabajador o por sus causahabientes en caso de muerte de éste". Etala Carlos Alberto, "Contrato de trabajo", edit. Astrea, año 2005, pág. 432. Por otra parte el Tribunal Constitucional a través de la SC 1869/2004-R de 6 de diciembre que ha establecido que "...A efecto de resolver el caso planteado, es preciso señalar, que las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, por cuanto, el descanso es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el mejor desarrollo de sus actividades; consiguientemente, las vacaciones no constituyen un sobre sueldo, sino un derecho a un descanso remunerado. Por ello, la compensación de las vacaciones está prohibida por ley, salvo algunas excepciones previstas por ley o que sin estar se presentan en la actividad laboral; tal el caso por ejemplo, cuando un trabajador se desvincula del servicio o de su fuente de trabajo, por causas ajenas a su voluntad, sin haber gozado de su derecho a la vacación remunerada". Entones, antes de la vigencia de la actual Constitución Política del Estado, que fue promulgada el 7 de febrero de 2009, los derechos laborales prescribían a los dos años desde que se hacían exigibles, se entendía que en aplicación de la prescripción de los derechos, se podía acumular hasta dos vacaciones, ahora éste derecho, el uso de las vacaciones, es imprescriptible como todos los derechos laborales; en consecuencia, la situación jurídica del pago de vacaciones no gozadas, en caso de ruptura de la relación laboral, es similar; pues, esas vacaciones ante la imposibilidad de ser gozadas por el trabajador, deben ser compensadas económicamente por los días no gozados de todas las vacaciones pendientes, pago que constituye un reconocimiento excepcional del derecho al uso del descanso, precisamente por la ruptura de la relación laboral; es decir, si antes de la extinción de la relación laboral se tienen vacaciones pendientes de hacer uso, en aplicación al art. 33 del DR-LGT, procede su pago, respecto de todos los días no gozados de vacación, conforme se ha reglamentado el art. 44 de la LGT, en el DS N° 12058 de 24 de diciembre de 1974; en el caso, corresponde el pago de todas las vacaciones pendientes que no fueron gozadas y de las cuales la entidad demandada no pudo demostrar que los trabajadores demandantes pudieron hacer uso, en aplicación de la inversión de la prueba. Sin embargo, respecto a las vacaciones de Justina Verónica Pérez Montaña, cursa en el expediente la carta de renuncia presentada y suscrita por la indicada codemandante, específicamente a fs. 103, misiva en la que, afirmó: "el motivo de la misma es para hacerle llegar MI RENUNCIA IRREVOCABLE AL CARGO DE JEFE CONTABLE DE COSMIN RL a partir del presente día de hoy 26 de agosto de 2019. Quedando presta a responder por la información contable requerida hasta el día 29 de julio de 2019, antes de salir de mis vacaciones"; es decir, que la



actora Justina Verónica Pérez Montaña, gozó de vacaciones, desde el 30 de julio de 2019 hasta la fecha que se hizo efectiva su renuncia, el 26 de agosto de 2019, lapso en el que se utilizaron 28 días de vacación; este tiempo, debe ser descontado de los 71 días de vacaciones pendientes que se determinaron en Sentencia y se confirmaron en alzada; toda vez que, se pudo acreditar con la carta de renuncia que hizo uso de la vacación pendiente, en 28 días; en consecuencia quedan 43 días de vacación pendientes; debiendo corregirse este aspecto en la liquidación efectuada en primera instancia, confirmada Por el Tribunal de alzada. En mérito a lo expuesto y encontrándose fundada en parte la infracción traída en casación, respecto a la vacación; corresponde dar aplicación al art. 220-IV del CPC-2013, aplicable en la materia por expresa determinación del art. 252 del CPT. POR TANTO: La Sala Contenciosa, Contenciosa Administrativa, Social y Administrativa Primera del Tribunal Supremo de Justicia, con la atribución contenida en los arts. 184-1 de la Constitución Política del Estado y 42-I-1 de la Ley del Órgano Judicial, CASA en parte el Auto de Vista N° 26 de 24 de marzo de 2022, de fs. 183 a 186, emitido por la Sala Social, Administrativa, Contenciosa, Contenciosa Administrativa y Tributaria Primera del Tribunal Departamental de Justicia de Santa Cruz. Modificándose sólo la vacación pendiente, reconocida a la codemandante Justina Verónica Pérez Montaña, determinándose la siguiente liquidación:

Indemnización.....Bs.9.780.-	Vacación (41 días).....Bs.9.509,54.-
Sueldo devengado.....Bs.6.030,40.-	Sub total.....Bs.25.319,94.-
de 30%.....Bs.7.595,98.-	Multa
Total.....Bs.32.915,92.-	

-Se dispone que COSMIN RL, pague a favor de Justina Verónica Pérez Montaña la suma de Bs.32.915,92.- (Treinta y dos mil novecientos quince 92/100 Bolivianos), más la actualización, prevista en el DS N° 28699 de 1 de mayo de 2006, a determinarse en ejecución de fallos. Las determinaciones asumidas en la Sentencia, confirmadas en el Auto de Vista, respecto de los codemandantes Oscar Hugo Justiniano Roca y Irma Chambi Michel, se mantienen firmes y subsistentes. Sin multa por ser excusable, con costas. No se regula honorario profesional, por no haberse contestado el recurso. Regístrese, comuníquese y cúmplase.-

