

## Contrato De Trabajo Despido Indirecto Jornada De Trabajo Contrato A Tiempo Parcial Interpretacion Restrictiva Carga De La Prueba

### JURISPRUDENCIA

tiempo parcial. Interpretación restrictiva. Carga de la prueba  
habida cuenta de que la incorrecta registración de la modalidad contractual y la extensión de la jornada de trabajo configuran graves injurias laborales. El tribunal explicó que el contrato laboral a tiempo parcial es una modalidad de excepción, por lo que está sujeta a una prueba estricta, y quien pretenda ampararse en las previsiones del artículo 92 de la LCT (en cuanto habilita remuneraciones y cotizaciones proporcionales a la menor extensión de la jornada), debe acreditar cabalmente la delimitación del horario de labor, prueba que no fue producida por la demandada.

Contrato de trabajo. Despido indirecto. Jornada de trabajo. Contrato a tiempo parcial. Interpretación restrictiva. Carga de la prueba  
Se hace lugar a la demanda por despido iniciada por el actor, habida cuenta de que la incorrecta registración de la modalidad contractual y la extensión de la jornada de trabajo configuran graves injurias laborales. El tribunal explicó que el contrato laboral a tiempo parcial es una modalidad de excepción, por lo que está sujeta a una prueba estricta, y quien pretenda ampararse en las previsiones del artículo 92 de la LCT (en cuanto habilita remuneraciones y cotizaciones proporcionales a la menor extensión de la jornada), debe acreditar cabalmente la delimitación del horario de labor, prueba que no fue producida por la demandada.

En la ciudad de General Pico, provincia de La Pampa, a los veinticinco días del mes de septiembre del año dos mil dieciocho, se reúne en ACUERDO la SALA B de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Segunda Circunscripción Judicial para resolver el recurso de apelación interpuesto en los autos caratulados "GENARO, Cristian Ariel C/ FLORIDO, Rubén Darío S/ INDEMNIZACIÓN" (expte. N° 6251/18 r.C.A.), venidos del Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral N° 1 de esta Circunscripción.- El Dr. Mariano Carlos MARTÍN, sorteado para emitir el primer voto, dijo:-

1. Antecedentes. Arriban a esta instancia las presentes actuaciones judiciales con motivo del recurso de apelación que a fs. 293, el demandado Rubén Darío Florido, interpusiera contra la sentencia definitiva de fs. 281/288 vta.-

En el decisorio apelado se hizo lugar -por la suma de \$ 322.988,68 más intereses y costas- a la demanda laboral promovida por Cristian Ariel Genaro, quien se desempeñara como empleado en la carnicería de la cual aquél es titular y posee en calle 24 n° ? -norte- de esta ciudad.- Para así decidir, la jueza de grado asentó su veredicto en las siguientes principales conclusiones: a) la relación laboral que uniera a las partes del pleito se remonta a la fecha consignada en los recibos de sueldos y documentación laboral, esto es a partir del día 15/03/2012; b) la jornada laboral cumplida por el trabajador era de 48 horas semanales y no de 4 horas diarias tal como se encontraba registrado el vínculo contractual; c) la relación de trabajo se extinguió en los términos del art. 246 LCT, debiéndose liquidar las indemnizaciones de ley pertinentes; d) resultan procedentes los siguientes rubros: \* indemnización art. 245 LCT (\$ 92.247,70), \* indemnización art. 232 LCT (\$ 18.449,70), \* SAC s/preaviso (\$ 1.537,46), \* integración mes despido (\$ 17.705,53), \* vacaciones proporcionales año 2016 (\$ 6.110,48), \* SAC s/vacaciones (\$ 509,21), \*SAC proporcional 2do. semestre (\$ 1.793,70), \* diferencias salariales (\$ 28.185,74), \* indemnización art. 1 ley 25.323 (\$ 92.247,70) e; \* indemnización art. 2 ley 25.323 (\$ 64.201,46.-)

2. El recurso. 2.1. El demandado apelante expresó su disconformidad con el fallo impugnado a través del memorial que luce glosado a fs. 302/311, el cual mereció la réplica de fs. 315/317.- La crítica del recurrente se asienta en un único y extenso agravio -cuyos cuestionamientos se irán abordando en la medida que resulten decisivos para la resolución de la contienda- dirigido a objetar la procedencia de la demanda y la consecuente condena dineraria, con más intereses y costas.-

En efecto, tal como lo hiciera al contestar la acción instaurada en su contra, el quejoso afirma que el contrato de trabajo mantenido con Genaro siempre se desarrolló en media jornada (cuatro horas diarias de lunes a sábado). En esa dirección, sostiene que lo declarado por los testigos propuestos por el actor en relación a la extensión de la jornada laboral no puede ser tenido en cuenta, ya que han sido falsos al tratar de beneficiarlo infructuosamente en lo que respecta a la fecha de ingreso. Destaca que esa prueba testimonial no puede desacreditar la documental de ley llevada en debida forma. Objeta la decisión de la sentenciante de desplazar la presunción emanada de ésta por los recibos comunes aportados al proceso (fs. 97/99). Dice que es incuestionable que el trabajador percibió los importes consignados por dichos recibos y que la utilización de diversos bolígrafos para su confección no revela ninguna irregularidad, ya que el firmante no los cuestionó en la oportunidad procesal pertinente y ostentan la misma caligrafía. Expresa que el desdoblamiento de pagos en recibos de ley y comunes esgrimido por la jueza de origen es erróneo, pues no existían dos tipos de pago, sino que era el trabajador quien requería adelantos de dinero, motivo por el cual se le hacían firmar recibos comunes, pero al momento de suscribir los de ley se negaba pícaramente expresando no querer firmar dos instrumentos por un mismo concepto.

Insiste que el pago era único y no existía el desdoblamiento invocado. Aduce que la sentenciante le dio más importancia a los conceptos detallados en los recibos comunes de fs. 98/99, que al reconocimiento de Genaro de haber percibido los importes allí consignados y sin tener en cuenta que se estaban realizando adelantos de dinero por períodos que aun no se encontraban liquidados. También señala que debe interpretarse a su favor la reiterada suscripción de recibos sin objetar la jornada laboral consignada en los mismos, en la cual coincidieron los testigos por él propuestos. Expone que no se sabe cómo la sentenciante llegó a la conclusión de que el dependiente trabajó 8 horas diarias hasta el mes de mayo del año 2016 y de allí en adelante se le redujo la jornada a 4 horas diarias, ya que ello no fue alegado por el actor, tampoco surge de la declaración de los testigos arriados por éste, y en cambio, la

documental llevada por la patronal se ve corroborada por los testimonios por ella producidos.- 2.2. Pues bien, existe consenso en el derecho del trabajo en cuanto a que cuando son varias las causales de notificación del despido -tal como acontece en el sub lite conforme al telegrama de fs. 10-, la acreditación de alguna de ellas, que tenga bastante entidad como injuria resulta suficiente para justificar la rescisión (CNAT, Sala VII, "L., M. H. c. V.R.D.y.o. s/ despido" - 31/07/2017, Cita Online: AR/JUR/53384/2017).- Dicho esto, es del caso apuntar que si bien el decisorio atacado revela alguna imprecisión en cuanto a la puntual causal rupturista acaecida, lo cierto es que del pronunciamiento inequívocamente se desprende que la inexacta registración del contrato de trabajo, en lo concerniente a la extensión de la jornada laboral, configuró para la sentenciante una injuria tal que justificó la decisión del trabajador -con apoyo en dicha causa, entre otras- de extinguir el contrato de trabajo.- Para arribar a esa determinación, la magistrada de origen previamente indicó que el actor solo contaba con los testimonios -por él ofrecidos- que rescataban su presencia más allá de la media jornada plasmada en la documentación laboral. Sin embargo, luego expresó que en la especie la primacía de este último medio de prueba se encontraba desplazada por "otra documental aportada al proceso por el demandado" (fs. 216), en concreta referencia a los recibos de pago comunes obrantes a fs. 97/99, cuya suscripción no fue negada por el trabajador.- En tal ilación, luego de analizar detenidamente el contenido de cada uno de esos documentos y destacando la anormalidad advertida en el glosado a fs. 98, concluyó que el desdoblamiento de los pagos, la existencia de dos tipos de recibos -legales y comunes- y la ausencia de elementos que permitieran tener por cierto el argumento del accionado en cuanto al requerimiento de adelantos de sueldo, le permitían inferir que Genaro cumplía una jornada laboral completa y no una reducida como la que se encontraba registrada, percibiendo una suma adicional por sobre los importes consignados en los recibos de ley.- Respaldata en esas razones, tuvo por probado que "la jornada laboral cumplida y remunerada en la realidad se correspondió con una jornada de 48 horas semanales (fs. 286 vta./287). Consecuentemente, consideró extinguido el vínculo laboral en los términos del art. 246 de la LCT.-

2.3. En su escrito inicial el accionante dijo que trabajaba "de lunes a sábados 10 horas diarias hasta fines de mayo y a partir del 1 de junio de 2016 el demandado, unilateralmente, le redujo la jornada a 4:00 hs diarias" (fs. 23). El accionado, en cambio, negó cualquier reducción de la jornada de trabajo y afirmó que el actor "siempre laboró cuatro horas diarias [...] de lunes a sábado, en el turno mañana, cumpliendo horario de 7 hs. a 11 hs." (fs. 42 vta.). Vale reiterar que en la sentencia de grado, por los argumentos antes transcritos, la magistrada arribó al convencimiento de que el trabajador se desempeñaba en una jornada laboral de 48 horas semanales.- El recurrente cuestiona el fallo de origen aduciendo que el aquo debió otorgarle mayor trascendencia al hecho de que la documentación laboral era llevada por la patronal en debida forma y a la falta de reserva del empleado respecto de la fecha de ingreso, haberes percibidos y horas liquidadas al firmar los recibos de haberes (fs. 309). Asevera que esas circunstancias crean una presunción favorable a sus intereses en el pleito.- Es cierto que esta Cámara de Apelaciones, en reiteradas ocasiones, le ha otorgado relevancia acreditativa a la prueba documental que se fue generando a lo largo del vínculo y que no fue oportunamente cuestionada por las partes (exptes. 3479/06, 3767/07, 3888/08 y 5219/13, todos r. C. A., entre otros). Ahora bien, como lo he manifestado al emitir opinión en el expte. n° 5908/16 r.C.A., ese mesurado criterio jurisprudencial no puede ser implementado en abstracto, sino que para resolver el conflicto probatorio que acontezca, se requiere evaluar en cada caso concreto las diversas particularidades y elementos de prueba reunidos en la causa.- Y en esa inteligencia, teniendo precisamente en cuenta la singular temática que es traída a revisión, resulta de significativa trascendencia tener presente que la regla del contrato de trabajo de plazo indeterminado es la jornada completa, con lo cual ante la duda cabe presumir que el trabajador laboró jornada completa.- En tal línea de pensamiento se expone que por tratarse el contrato de trabajo de tiempo parcial de una modalidad de excepción, está sujeta a una prueba estricta, y quien pretenda ampararse en las previsiones del artículo 92 de la LCT (en cuanto habilita remuneraciones y cotizaciones proporcionales a la menor extensión de la jornada) debe acreditar cabalmente la delimitación del horario de labor (Mario E. Ackerman, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, pág. 850, Rubinzal Culzoni). Coincidentemente, se expresa que uno de los objetivos fundamentales de la reforma del art. 92 ter de la LCT fue combatir el fraude que se llevaba a cabo frecuentemente por quienes utilizaban esta modalidad contractual para encubrir relaciones de trabajo a tiempo completo, pagando salarios determinados por el empleador, normalmente, por debajo de las escalas salariales vigentes, y realizando menor cantidad de aportes. Por ende, esto es un elemento que debe ser tenido en cuenta al momento de evaluar la prueba acerca de la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo. Si a esto sumamos que el contrato de trabajo a tiempo parcial es una excepción al principio general del contrato por tiempo indeterminado de jornada completa, no puede más que concluirse que la prueba de esta modalidad contractual debe ser de apreciación restrictiva; se requiere por ende una prueba cabal, fehaciente, que brindada por el empleador, convenza, con la certeza necesaria, de que las partes hubieron pactado, efectivamente, la reducción de la jornada, y que así se ha dado en la realidad (Sebastián Serrano Alou, "El artículo 92 ter de la RCT luego de la reforma de la ley 26.474", LLNOA 2011, 1057, cita online AR/DOC/3744/2011). - Lo expuesto en este punto del voto posee una decisiva importancia, toda vez que será el criterio rector al que acudiré a efectos de valorar el escenario de prueba reunido en autos y esclarecer así la cuestión

controversial que llega en apelación.- 2.4. Es menester enunciar que en el sub lite el empleador -insisto- negó rotundamente y en todo momento que la jornada laboral cumplida por Genaro se extendiera por más de cuatro horas. Sin embargo, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo de tiempo parcial es una modalidad de excepción y a pesar de encontrarse en mejores condiciones para hacerlo (art. 360 in fine, Cód. Pcsal.), lo cierto es que Florido omitió acompañar probanzas que consolidaran su versión horaria.- Anticipo que esa frustración probatoria, en definitiva, me llevará a sugerir la desestimación del recurso y la confirmación de lo decidido en la instancia originaria, aunque en base a otros argumentos, pero sustentado en la plenitud de jurisdicción que asume este tribunal de alzada en lo que es materia de revisión.- Pues bien, más allá de resultar incuestionable que la relación laboral que nos ocupa se encontraba registrada ante los organismos pertinentes (fs. 244/260), cabe decir que la experta contable interviniente en autos no pudo dictaminar si la documentación laboral era llevada en legal forma, habida cuenta que no pudo cotejarla por no haber sido aportada a la causa (fs. 199, puntos 1 y 2).- Se desconoce entonces si el demandado llevaba en legal forma su documentación laboral, incerteza que viene a colisionar con la aseveración que en reiterados pasajes de su memorial el apelante formuló expresando que la misma era llevada en "debida forma".- Por otra parte, como es sabido, la falta de exhibición del libro especial del art. 52 de la LCT, crea una presunción iuris tantum en favor de las afirmaciones del trabajador sobre las circunstancias que deben constar en dicha documentación. Ahora bien, en mi opinión, esa presunción legal no puede extenderse automáticamente a la cantidad de horas diarias de labor, toda vez que el mencionado dispositivo legal exige a los empleadores llevar un libro especial, registrado y rubricado, en el que deberán consignarse los siguientes datos: "a) Individualización íntegra y actualizada del empleador. b) Nombre del trabajador. c) Estado civil. d) Fecha de ingreso y egreso. e) Remuneraciones asignadas y percibidas. f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares. g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo. h) Los que establezca la reglamentación...". Es posible advertir pues, que el precepto no prevé como una expresa obligación la registración de las horas laboradas por el dependiente, aunque podría considerarse al horario como uno de los datos para permitir la evaluación de las obligaciones del empleador.- En cualquier caso, lo cierto y real es que pese a la intimación decretada en el sexto párrafo de la providencia obrante a fs. 32 y siendo que en su responde habría de invocar una modalidad contractual de excepción, el demandado dejó pasar la oportunidad de acompañar prueba documental vinculada a la extensión de la jornada de trabajo que -aunque no estaba legalmente obligado a llevarla- bien pudo haber aclarado en su beneficio la controvertida cuestión.- En lo que hace a la prueba testimonial rendida, como a menudo acontece en este tipo de pleitos, la declaración de cada uno de los testigos traídos al proceso se amolda fielmente a la versión de los hechos -en este caso de la jornada horaria- brindada por la parte que lo propuso en tal carácter.- De tal suerte que, los testigos ofrecidos por Genaro al responder la 5ta. pregunta del interrogatorio, en diversas circunstancias, coincidieron en haberlo visto trabajar en la carnicería del accionado tanto en horas de la mañana como de la tarde. Mientras que, quienes declararon a solicitud de Florido, admitieron haber concurrido al local comercial en diversos horarios pero dijeron observarlo prestando tareas exclusivamente en jornada matutina.- Tras una detenida lectura de los testimonios rendidos por ambas partes -que en términos generales lucen mesurados y descriptivos-, el balance de este particular medio probatorio arroja un resultado que, a mi juicio y en lo que puntualmente respecta a la extensión de la jornada de trabajo, obsta atribuir mayor fuerza convictiva a una de las versiones por sobre la otra. Por ende, no resulta para nada sencillo establecer cuál de las encontradas aseveraciones se ajusta a lo realmente acontecido.- Ante ese panorama, dejando a salvo claro está el criterio de apreciación al que hice referencia en el apartado 2.3. de este voto, estimo que la valoración de la prueba testimonial producida en autos conduce a un plano de incertidumbre tal que habilitaría acudir a la aplicación del principio in dubio pro operario alojado en el art. 9 de la LCT.- En otro orden, observo que en los recibos de haberes que lucen a fs. 64/73 y abarcan el período de la relación laboral comprendido entre "abril 2013/febrero 2014", en la parcela relativa a la modalidad contractual puede leerse la siguiente mención: "A Tiempo completo indeterminado/Trabajo permanente". En cambio, más abajo, al detallar el período liquidado consignan: "Mensual 1/2 día". De modo que el contenido de esos documentos en orden a la modalidad del contrato laboral -a diferencia de lo que acontece con la fecha de ingreso- no deja de resultar confuso. Mientras que, los recibos obrantes a fs. 74/96, comprensivos del período que abarcó "mayo 2014/julio 2016", directamente carecen de una mención detallada de la extensión de la jornada laboral cumplida por el trabajador.- Lo expuesto en el párrafo precedente, en cierta medida, debilita la aseveración del recurrente en el sentido que "...el obrero suscribió todos los recibos de haberes durante todo el tiempo laborado sin objetar en ningún momento [...] la jornada de trabajo consignada en los mismos..." (fs. 309).- Por el lado de los recibos comunes arimados a la causa por Florido, entiendo que su aporte, en lugar de robustecer su afirmación relativa a la reducida extensión de la jornada laboral, no ha hecho más que sembrar dudas al respecto, desde luego, perjudicando los intereses del empleador en esa arista de la contienda.- Es que, está fuera de discusión y se advierte a simple vista, que en el recibo de fs. 98 la firma allí inserta y la mención consignada en el "concepto" por el cual fuera emitido responden a elementos escritores diferentes, anormalidad que para nada contribuye a disipar sospechas, sino que por el contrario, deteriora seriamente la fiabilidad del documento.- En relación al

aludido recibo y, en particular, al importe por el que fuera emitido (\$ 12.500,00), debe decirse que en la pieza que diera inicio al intercambio epistolar de las partes, el trabajador ya manifestaba -coincidentalmente- percibir una "remuneración de \$ 12.500 por la que suscribía recibos comunes" (fs. 8).- Asimismo, las características que ostentan los recibos obrantes a fs. 97/99 impiden aseverar -al amparo de las reglas que gobiernan la sana crítica- que hayan sido extendidos en doble ejemplar, tal como lo exige el art. 139 de la LCT. El dato no es menor, pues de haber cumplido el empleador con dicho recaudo legal, seguramente en la actualidad no existirían las suspicacias que en esta contienda rondan en torno al concepto por el cual se habría emitido el recibo de fs. 98, plasmado en el documento mediante el empleo de un bolígrafo distinto al utilizado por el trabajador para estampar su firma.- Al fin de cuentas, más allá de las aludidas anormalidades, si como expuso el empleador la emisión de los recibos comunes de fs. 97/98 habría obedecido a adelantos de sueldos, siendo que el contrato de trabajo que unió a los aquí litigantes se encontraba registrado ante los organismos correspondientes, no se logra comprender por qué el demandado no asentó esos presuntos "anticipos a cuenta de salarios" en concordancia con las formas y contenidos prescriptos en el último párrafo del art. 130 de la LCT.- En lo que hace a la instrumentación de los recibos a emitirse en razón de los anticipos a otorgarse, se expone que deben reunir los mismos requisitos formales que son exigibles a los comprobantes que deben extenderse en oportunidad del pago de las remuneraciones principales y accesorias, aunque en el caso y en respuesta al principio de la primacía de la realidad deberá consignarse en ellos el rubro anticipo como objeto del pago, con el dato vinculante de la fecha en que el acto se efectivizó, quedando pendiente de realización de las cargas sociales que se difieren al momento en que se emita el recibo definitivo que contendrá la liquidación total de los ingresos del período y en el cual se verá reflejado el descuento del importe anticipado (Mario E. Ackerman, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, t. II, pág. 126, Rubinzal Culzoni).- El recurrente dice que al adelantarle dinero al trabajador le hacía un favor y que no pensaba cómo debía confeccionar el recibo para evitar inconvenientes en el caso que en el futuro el dependiente se negara a suscribir los recibos de ley (fs. 308 vta.). Esta alegación del empleador, que muy lejos está de aclarar el sombrío panorama que dimana del recibo de fs. 98, impone recordar el consabido principio jurídico que predica que nadie puede alegar su propia torpeza. Y aunque resulte ocioso aclararlo, vale señalar que si el empleado se negaba infundadamente a suscribir los recibos de haberes, la patronal debía saber que contaba con las facultades disciplinarias acordadas por el ordenamiento laboral.- En mi apreciación y por todo lo que vengo exponiendo, el desdoblamiento de pagos a través de recibos de diversa índole termina generando un contexto de incertidumbre que, desde ya, no coopera con la postura sostenida por el accionado en el sentido que el contrato de trabajo con el actor se cumplimentó en jornada reducida.- Pero por si todo lo hasta aquí expuesto resultara escaso, adicionalmente se observa que en el certificado de trabajo emitido por el empleador (obrante a fs. 102/105), precisamente en la columna referida a la modalidad de contratación, se hace constar en forma expresa que el empleado cumplía tareas a "tiempo completo" (cfme. código de actividad 008).- Teniendo en cuenta lo indicado en el párrafo anterior, cualquier pretensión del demandado de contradecir en el juicio lo reclamado por el empleado es contraria a la buena fe que debe imperar en una relación laboral y se da de frente con la doctrina de los actos propios que impide defender hoy una posición que se contradice con un actuar -jurídicamente relevante- que se efectivizó en el pasado. No está de más señalar que la certificación emitida es una actuación jurídicamente relevante.- En definitiva, el escenario probatorio reunido en estos actuados revela que quien aquí pretende cobijarse en una jornada laboral de extensión reducida, no desplegó una adecuada y suficiente actividad probatoria dirigida a corroborar la invocada modalidad contractual de excepción. Por ende, la vía recursiva planteada no logrará obtener éxito.- Al respecto, la jurisprudencia nacional del trabajo ha dicho: "... era la demandada quien debía probar que el contrato de trabajo del actor era de media jornada. En efecto, siendo una excepción al régimen de contrato por tiempo indeterminado y a jornada completa, la prueba de las circunstancias fácticas que justificaban una contratación de ese tipo pesaban sobre quien fuera la empleadora" (CNAT, sala VII - 29/11/2013 - Luna, Eduardo c. Los Cobos S.R.L. y otros s/ despido - La Ley Online - AR/JUR/87670/2013).- Considero entonces que, en el caso que nos ocupa, el empleador no ha logrado demostrar, de manera cabal y certera, que el trabajador cumpliera una jornada laboral de 4 hs. diarias.- Por lo tanto, sugiero el rechazo del presente agravio y la confirmación de la decisión adoptada en la instancia originaria.- 3. Conclusión. Lo expuesto conduce a propiciar el rechazo del recurso de apelación interpuesto a fs. 293, con costas.- Así voto.- El Dr. Roberto Marcelo IBÁÑEZ, sorteado para emitir el segundo voto, dijo:- Por sus fundamentos, adhiero al voto del colega preopinante.- En consecuencia, la SALA B de la Cámara de Apelaciones: - RESUELVE: I.- Rechazar el recurso de apelación interpuesto por el demandado a fs. 293, con costas.- II.- Regular los honorarios de alza de la Dra. L. M. M. en el % de los regulados a los abogados del actor en el fallo apelado; y los del Dr. A. E. G. en el % de los fijados para la primera instancia, más el IVA si correspondiere.- Protocolícese, notifíquese y oportunamente devuélvase al Juzgado de origen. Dr. Roberto M. IBÁÑEZ  
Juez de Cámara Dr. Mariano C. MARTÍN Presidente de Cámara Dra. Sonia Edith FONTANILLO Secretaria de  
Cámara Civil CONCUERDA con el Acuerdo protocolizado en el Protocolo de Sentencias de esta CÁMARA DE  
APELACIONES al folio. CONSTE.- Dra. Sonia Edith FONTANILLO Secretaria de Cámara Civil

033238E