

PROMUEVE DEMANDA LABORAL

SR JUEZ DE CONCILIACION Y TRAMITE DE TURNO

JUICIO: OCHOA SITJAR MARTIN JAVIER C/ LABORATORIO TUCUMAN
S.R.L. S/ COBRO DE PESOS.

Marilina Luz Olimecha Gonzales, Abogada del foro local
M.P. nº 5608, Tomo 98 folio 813 con domicilio legal en casillero virtual
27188315017, por la representación que a continuación se acredita a V.S.
respetuosamente me presento y digo :

I.- PERSONERIA :

Conforme surge del Poder Ad Litem que acompaño el
cual se encuentra vigente he sido instituida mandataria judicial del Sr Ochoa
Sitjar Martin Javier, argentino, Mayor de edad, DNI nº 26289432, soltero, con
domicilio en calle Congreso 590 4to piso b de la ciudad de San Miguel de
Tucumán .

II.- OBJETO :

En el carácter invocado y siguiendo expresas
instrucciones de mi mandante vengo a promover demanda por cobro de
pesos contra LABORATORIO TUCUMAN S.R.L. con domicilio laboral en
Avenida Sarmiento 196 a Ciudad de San Miguel de Tucumán, solicitando
desde ya se condene a la demandada al pago de la planilla provisoria que
se adjunta con la presente que asciende \$ 2.675.137,44 con más los
intereses desde la fecha en que fue debida la suma reclamada, fecha del

distracto laboral hasta la fecha de su efectivo pago a todos los efectos denunció fecha de inicio de la relación laboral 15/10/2012, fecha de distracto laboral 15/02/2022, desempeñándose como jefe administrativo de lunes a viernes de 09:00 a 15:00 con un sueldo real de \$ 78.680 de los cuales \$ 43.680 eran en blanco como figuran en los recibos y \$ 35.072 eran pagados en negro.

III.- HECHOS :

La labor de mi mandante en el laboratorio era de jefe administrativo, liquidaba sueldos, pagaba proveedores, llevaba toda la contabilidad de la empresa, conforme lo probaré, era quien manejaba recursos humanos, prácticamente era un gerente en la empresa.

Era tanta la predisposición en su labor que trabajaba en horarios no convenidos, es decir que hacía horas extras, las que no se les abonaba en su totalidad, en el mes de marzo del 2018, el gerente que habían nombrado, le cambió de funciones y procedió a poner a otra persona en el lugar que ocupaba mi representado. Es así que ocupó las funciones de gerencia administrativa, luego nuevamente en el año 2019 en forma sorpresiva vuelven a cambiar de funciones ubicándolo en el sector de compras de descartables a proveedores, rebajando su categoría abusando así del ius variandi, colocando al trabajador a realizar funciones por debajo de sus habilidades y conocimientos, ya que mi mandante es un alumno de avanzada de ciencias económicas.

Sin embargo atento a la necesidad de trabajar, mi mandante consintió el cambio y siguió trabajando en el sector de compras y cobro físico a proveedores, el pago de boletas y depósitos, el cual se realizaba en forma física es decir trasladándose en su propio vehículo o

caminando hacia los distintos proveedores. En esa misma fecha el demandado dejo de pagarles el almuerzo, beneficio que le corresponde a todos los empleados que trabajan horario corrido.

En el mes de enero del año 2022 mi mandante contrajo COVID, donde le dieron licencia por enfermedad por 15 días, sin embargo el empleador se los descontó a esos días de COVID a cuenta de vacaciones.

A pesar de las malas condiciones laborales, mi representado siguió desempeñando sus tareas en forma responsable y comprometida, todo ello debido a la necesidad económica, así las cosas en fecha 7 de febrero del año 2022 el gerente de la empresa antes de que mi mandante comience sus labores diarias lo llamo para conversar, al iniciar la conversación le pidió que renunciara a su puesto de trabajo aduciendo que se iba a hacer una reestructuración en la empresa y que prescindían de sus labores, le ofrece una suma de dinero que no se correspondía a la indemnización que le correspondía, al negarse mi mandante a renunciar a su puesto de trabajo el gerente no lo dejo realizar sus tareas labores.

Ante el accionar ilegal de parte del gerente de impedir realizar sus labores, mi representado se presento en la comisaria 1era y dejo constancia de este hecho.

INTERCAMBIO EPISTOLAR

Posteriormente intimo mediante telegrama laboral de fecha 07/02/2022 “ Por la presente misiva intímole a que en plazo perentorio de 48 hs de recibida proceda a asignarme tareas, ya que el día de hoy (07/02/2022) se me ha impedido el ingreso y la realización de mis

tareas por parte del gerente de vuestra empresa el Sr. Croce Gonzalo Jesús. Así mismo en igual plazo intímole a que regularice mi situación laboral, proceda a abonarme las diferencias salariales conforme el último sueldo convenio por el periodo no prescripto, proceda a registrar mi verdadera antigüedad en la empresa. A todos los efectos denuncio fecha real de ingreso en 12/10/2012 como administrativo, con una jornada laboral de lunes a viernes de de 6 hs en horario de 09:00 am a 15: 00 pm, con un sueldo real de \$ 78.680,00 los cuales \$ 43.608,00 son en blanco y \$ 35.072,00 son en negro (a todos los efectos pongo en vuestro conocimiento teléfono de mi abogada dra. Olimecha Gonzales 3816243874). En caso de silencio o negativa daré por configura la injuria laboral bajo vuestra responsabilidad, dando informe a los organismos recaudadores de vuestro proceder evasivo. Queda usted debidamente notificado e intimado.”

La empleadora contesta en fecha 11/02/2022 en los siguientes términos “ San Miguel de Tucumán, febrero del 2022.. Rechazamos en todos sus términos por improcedente y carente de sustento legal y factico Telegrama Laboral de fecha 07/02/2022 Negamos que el día 07/02/22 se le haya impedido el ingreso a la empresa y la realización de sus tareas. Por otra parte y teniendo presente que Ud su real fecha de ingreso es la que figura en sus recibos de haberes y que Ud percibe su remuneración conforme a las horas efectivamente trabajadas y convenio colectivo aplicable negamos adeudar diferencias salariales y por lo tanto que pueda Ud intimarnos y apercibirnos en sentido alguno. QUEDA UD DEBIDAMENTE NOTIFICADO-----”

Atento a la respuesta falaz y evasiva por parte de la empleadora mi mandante se vio obligado a contestar en fecha 15/02/2022 en el siguiente sentido “ Por la presente vengo a rectificar telegrama laboral

de fecha 07/02/2022, solo en la parte que a continuación se detalla: por error material de tipeo denuncié como fecha real de inicio de la relación laboral el 12/10/2012 siendo la fecha correcta el 15/10/2012 quedando ratificada en toso sus términos el telegrama laboral mencionado. Así mismo rechazo vuestra carta documento de fecha 11/02/2022 en todos sus términos por ser la misma falsa e improcedente, niego que me estén abonando mis haberes según sueldo convenio y por las horas trabajadas, atento a vuestro proceder malicioso de impedir mi ingreso a mi puesto de trabajo y no brindarme tareas de labor doy por configurada la injuria laboral, me doy por despedido por vuestra exclusiva culpa y responsabilidad. Intimole a que en plazo de recibida la presente ponga a mi disposición, indemnizaciones de ley antigüedad art 245 de la L.C.T. Preaviso, Integración de mes de despido, mas el 75 % sobre el total de esos montos DNU 886/2021, vacaciones 2020 y 2021, vacaciones proporcional 2022, SAC proporcional 2022, SAC s/ vacaciones 2021, horas extras, Certificados del art 80 de la LC.T. Todo ello bajo apercibimiento de iniciar las acciones laborales en su contra, queda usted debidamente notificado e intimado.”

En respuesta la empleadora contesta en fecha 17/02/2022 “ San Miguel de Tucumán, Febrero de 2022. Rechazamos en todos y cada uno de sus términos por improcedente y carente de sustento legal y factico Telegrama Laboral de fecha 15.02.2022 Ratificamos en todos y cada unos de sus términos Carta Documento de CD N° 177878818 de fecha 11.02.2022 y por consiguiente negamos que la misma sea falsa e improcedente, Por consiguiente, no existiendo agravio alguno por esta parte, el despido por usted invocado carece de fundamento. Su actitud demuestra claramente vuestra intención de desvincularse de esta empresa, situación por la que no puede de manera alguna responsabilizarnos, ya que hemos

demostrado claramente nuestro interés en mantener la subsistencia del vínculo como muestra de buena fe laboral. Para concluir y manifestando, negamos pueda UD. intimarnos y apercibirnos en sentido alguno. Liquidación final y Certificación de Servicios y Remuneraciones a su disposición en la sede de la empresa y en el plazo de ley : QUEDA UD DEBIDAMENTE NOTIFICADO .”

Ante la negativa de la ahora demandada mi representado responde en los siguientes términos “ San Miguel de Tucumán, febrero de 2022. Por la presente misiva ratifico telegramas de fecha 07/02/2022 y 15/02/2022 en todos sus términos. Rechazo vuestra carta documento de fecha 17/02/2022 en todos sus términos, por falsa e improcedente, atento la falta de pago y mala Fe de su parte doy por terminado el intercambio epistolar. Pongo en vuestro conocimiento que iniciaré las acciones legales, demanda laboral (pedido de embargo) para que se me haga efectivo el pago de las indemnizaciones correspondientes, como así también denuncia en las entidades de contralor (AFIP Y RENTAS)por retención indebida de aportes y contribuciones. Queda usted debidamente notificado.”

Mi representado en busca de llegar a una conciliación con la ahora demandada presenta denuncia laboral en fecha 04/03/2022 Expte n° 798/181 Letra S año 2022 fijándose fecha para audiencia para el día 23/03/2022, no haciéndose presente la empresa fijándose nueva fecha para el día 08/04/2022 a horas 09:00

En la fecha fijada del 08/04/2022 se presenta la demandada en la que pide cuarto intermedio fijándose nueva fecha de

audiencia para el día 20/04/2022, en ese acto hace entrega de los certificados del art 80 de la L.C.T. y de la liquidación final, no así de las indemnizaciones reclamadas, solicitando esta parte el archivo de las actuaciones los fines de proceder con la correspondiente demanda judicial.

Esta parte, debe referirse a un tema puntual que deberá ser objeto de especial observación:

El desconocimiento de los 15 días de licencia médica que fueron desconocidos por la empleadora. Lo grave de esta situación y que merece un especial miramiento es que la empleadora es un laboratorio que ha visto incrementados sus ingresos con la Pandemia. En efecto, los incontables estudios (hisopados) y demás test de COVID han ido incrementando los ingresos del empleador, sin embargo a su propio personal, que en este caso es mi mandante no le fueron reconocidos los 15 días de licencia médica, que por haber contraído COVID le fueron prescripto por el médico.

IV.- DERECHO :

Fundo mi derecho en los art. 63, 78, 123, 231,232,233,245 y concordantes de la L.C.T. Ley 24557, 26443 art. 54,55 y concordantes del Cod Procesal Laboral de Tucumán.

V.- JURISPRUDENCIA

CAMARA DEL TRABAJO - CONCEPCION - Sala 2
LAZO EDGAR SEBASTIAN Vs. CABRAL RICARDO S/ INDEMNIZACION POR DESPIDO
Nro. Sent: 1 Fecha Sentencia: 13/02/2017
Registro: 00047548-01.

“En principio la falta de provisión de tareas y la solicitud para que se aclare su situación laboral por parte del actor debe mediar una relación temporal que sugiera que uno es consecuencia del otro y que se vivencie una relación causal entre ellas. Pero al no haber establecido el legislador un plazo, la apreciación para su determinación es tarea del Magistrado, por lo tanto debo decir que si bien el plazo que esperó el actor para solicitar tareas y se aclare su situación laboral es por demás amplio, el actor pudo esperar un tiempo, como afirma en su demanda para que el demandado cumpla su promesa de reintegrado a sus labores, y ante la necesidad de trabajo esperar ser reincorporado, es por ello que considero que existe una relación causal entre el trato recibido por el actor por parte del demandado, y la solicitud de que aclare su situación laboral.....Atendiendo a la segunda causal de injuria descrita por el actor en su misiva, es que al haber determinado en la primera cuestión la existencia de la relación laboral, y ante la negativa realizada por la parte demandada de proveer de trabajo y de la existencia misma del vínculo laboral es que considero las mismas son causales de injuria que impiden la prosecución del vínculo laboral, y por lo tanto que se encuentra justificado el despido indirecto (art. 242 L.C.T.) realizado por el actor en su misiva.- DRAS.: ALMONTE – SEGUÍ.

CAMARA	DEL	TRABAJO	-	Sala	1
FERRARI ALBA CLAUDIA	Vs.	OBRA SOCIAL DEL PERSONAL DE TUCUMAN S/ COBRO DE PESOS - X INSTANCIA UNICA CON BLOQUEO DE SALA		PRENSA DE	
Nro.		Expte:		2612/10	
Nro.	Sent:	141	Fecha	Sentencia:	31/07/2019
Registro: 00056286-02					

“ Todo ello generó la injuria por la cual la actora se considera despedida por culpa de la empleadora, siendo su negativa maliciosa y también demostrada como injuriente, dejando de lado -con su actitud- el principio de preservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT), no

solo por la violación al deber de buena fe (arts. 62 y 63 LCT) y de explicarse ante el requerimiento de la trabajador (art. 57 LCT), sino también por resultar evidente que no tenía intención de sanear la situación laboral ni brindar ocupación efectiva (art. 78 TCL) no habiendo cumplido con su deber de diligencia (art. 79 LCT), conforme fuera señalado, todo lo cual constituye justificativo suficiente para la actitud de la Sra. Ferrari de colocarse en situación de despido indirecto conforme al art. 246 y ccdantes de la L.C.T., por exclusiva culpa de la patronal, generándose las indemnizaciones propias del despido injustificado. DRES.: DOMINGUEZ – MERCADO.

FALLOS RELACIONADOS

Sentencia n°.: 135. “Alé, Luis Alfredo Vs. Finning Soluciones Mineras S.A. S/ Cobro De Pesos” del 27/05/2016. CL. – Concepción: Sala I.

CAMARA	DEL	TRABAJO	-	Sala	3
S/	COBRO		DE		PESOS
Nro.	Sent:	128	Fecha	Sentencia:	20/08/2010
Registro: 00028101-02					

“ La plataforma fáctica acreditada en la causa permite concluir los siguientes hechos. Primero..que el contrato de trabajo que vinculó a los litigantes se extinguió el 01/09/05, así como que éste se fundó en el silencio del principal al reclamo del dependiente para que le proporcione tareas. Segundo, la respuesta tardía de la demandada, plasmada en la carta documento del 31/08/05 recepcionada por el dependiente el 05/09/05 trece días después de recibido el primer telegrama obrero configura injuria suficiente en contra de los intereses del trabajador, quien no está obligado a mantener la ruptura en suspenso transcurrido ya el plazo de cuarenta y ocho hs. al que alude el telegrama del 22/08/05, pues la actitud de la empleadora importa la clara decisión de no regularizar la relación laboral. Tercero, las mencionadas causales justifican el desplazamiento del principio de

conservación del contrato de trabajo (Art. 10 LCT) y castiga el silencio del empleador cuando deja transcurrir dos días hábiles sin responder ante una intimación del dependiente (cfr. Art. 57 LCT) porque juzga dicho proceder como un obrar contrario del principio de buena fe contractual que debe presidir las relaciones laborales (cfr. Art. 63 LCT). Ese silencio no queda purgado por el hecho que Compañía Azucarera Concepción SA respondiera el 05/09/05 (fecha de recepción), máxime cuando la respuesta patronal además contenía la negación de la provisión de tareas. Cuarto, está acreditado en autos que el actor estuvo de licencia desde el 13/05/04 por el padecimiento de hipertensión arterial G II lo que le genera una incapacidad del 20 %, hipoacusia bilateral con una incapacidad del 2, 48 %, artrosis de columna lumbar con una incapacidad del 15%, artrosis de rodilla con una incapacidad del 15 %, espolón óseo de calcáneo con una incapacidad del 10 %, que las afecciones que presenta son irreversibles y que la demandada Compañía Azucarera Concepción SA tenía conocimiento de esas patologías. Ello surge demostrado con la pericia médica, la declaración brindada por el médico..y la historia clínica acompañada por la demandada -únicas pruebas al respecto. Quinto, pese a la negativa del empleador, está probado también que Compañía Azucarera Concepción tomó conocimiento que el actor el 13/08/05 recibió el alta médica de su médico, el Sr... quién recomendó la prestación de tareas livianas...Sexto, a contrario de lo afirmado en el responde, no existe contradicción entre los certificados médicos expedidos por los médicos L. y S., porque mientras el primero recomienda que el actor no realice tareas que exijan esfuerzo físico, el segundo siendo congruente con éste, indica la provisión de tareas livianas.Séptimo, la demandada no acreditó en autos haber ejercido su derecho de control a través de la designación de un facultativo designado para corroborar el alta médica dada al actor en los términos del Art. 210 LCT. Octavo, tampoco demostró la empleadora la imposibilidad de reincorporar al actor y asignarle tareas adecuadas acordes con su capacidad laboral disminuida. La jurisprudencia que comparto tiene dicho que si el trabajador no está en condiciones físicas

para realizar sus tareas habituales, sino para desempeñar otras mas livianas, compatibles con su estado de salud, tiene derecho a que el patrono lo reintegre, asignándole este último tipo de tareas. En caso negativo, es acreedor a las indemnizaciones emergentes de despido, salvo que el empleador justifique la imposibilidad de asignarle tareas acordes con su estado (CNT, plenario 58, "Alvarez, Juan c/Feit Ltda.", 07/10/59, DT, 1960-43). Por todo lo expresado, considero que cabe tener por acreditada la situación de despido indirecto en que colocó el empleador a su dependiente, lo que hace procedente las indemnizaciones legales. DRES.: SAN JUAN - DIAZ RICCI"

VI .- LIQUIDACION planilla provisoria:

Por todo lo expuesto es que mi mandante viene a iniciar la presente demanda a fin de que se condene a la demandada las sumas adeudadas, de conformidad con los términos de la liquidación que a continuación se adjunta con la presente demanda, más la aplicación de la tasa activa del Banco Nación desde la fecha del distracto laboral hasta la fecha de su efectivo pago.

Fecha de ingreso: 15/10/2012

Fecha de egreso: 18/02/2022

Antigüedad: 9 años 3 meses 23 días = 10 años

SUELDO CONVENIO : \$ 88443,91

1.- Indemnización por antigüedad art 245 de la L.C.T. : _____ \$ 884.439,10

88.443,91 x 10

2.- Indemnización por preaviso : _____ \$ 176.887,82

88.443,91x2

3.- integración mes de despido: _____ \$ 64.858,86

88443,91/30x22

4.- 886/2021: _____ \$ 500.000

5.- SAC proporcional 1er semestre 2022 _____ \$ 9335,74

88443,91/2x38/180

6.- SAC/ Preaviso: _____ \$ 14.740,65

88443,91/2 x 60/180

7.- SAC/ integración mes de despido: _____ \$ 5404,90

88443,91/2 x 22/180

8.- Vacaciones no gozadas 2020: _____ \$ 24.764,04

88443,91 / 25 X 7

9.-Sac / vacaciones no gozadas periodo 2020: _____ \$ 1.719,74

88443,91/2x 7/180

10.- Vacaciones no gozadas 2021: _____ \$ 74.292,88

88443,91 / 25 x 21

10 Sac / Vacaciones no gozadas 2021 : _____ \$ 5.159,22

88443,91 /2x 21/180

11.- art 9 Ley 24013: _____ \$ 92.866,10

88443,91/30x126/4

12 art 10 ley 24013: _____ \$ 213.354

35072/30 x 730/4.

13 art 2 ley 25323 : _____ \$ 563.092,89

Rubros 1,2 y 3 50%

14.- Haberes de 15 días de licencia no abonados : _____ \$ 44.221,50

88443,91/30x15

TOTAL PLANILLA PROVISORIA : _____ \$ 2.675.137,44

DNU 886/2021 :

ARTÍCULO 1º.- Amplíase, hasta el 30 de junio de 2022, la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 y ampliada por sus similares Nros. 528/20, 961/20 y 39/21.

ARTÍCULO 2º.- En el caso de despido sin causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora afectada o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir, además de la indemnización correspondiente de conformidad con la legislación aplicable, un incremento equivalente al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75 %) del monto de la misma, desde el 1º de enero de 2022 y hasta el 28 de febrero de 2022; del CINCUENTA POR CIENTO (50 %) a partir del 1º de marzo de 2022 y hasta el 30 de abril de 2022 y del VEINTICINCO POR CIENTO (25 %) desde el 1º de mayo de 2022 y hasta el 30 de junio de 2022.

Durante la vigencia de la emergencia ocupacional, en los casos de despidos sin justa causa no cuestionados en su eficacia extintiva, la trabajadora afectada o el trabajador afectado, tendrá derecho a percibir el 75% de la indemnización correspondiente, en los términos del citado Decreto de Necesidad y Urgencia 34/19. A los efectos de establecer el cálculo de la indemnización definitiva, en los términos del artículo 5º del

presente decreto, el monto correspondiente a la duplicación no podrá exceder, en ningún caso, la suma de PESOS QUINIENTOS MIL (\$500.000).

Mi mandante se encuentra comprendido dentro de los extremos contemplados en el decreto de referencia. Motivo por el cual solicita por este rubro la suma de \$ 500.000.

ART 2) LEY 25323

La demandada fue intimada al pago de las indemnizaciones por lo que mi mandante se encuentra comprendido también en el art 2 de la ley 25323 la norma reza “ cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los art 232, 233 y 245 de la ley 20744 y los art 6 y 7 de la ley 25013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar las acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las,, éstas serán incrementadas en un 50%.

El art. 2 de la ley 25323 tiende a resarcir daños distintos e independientes de la cesantía en sí, ya que busca indemnizar los perjuicios que sufre el trabajador como consecuencia de la falta de pago en tiempo oportuno de las reparaciones consagradas por la LCT y por la ley 24013; esto es pretende que el acreedor laboral sea satisfecho de modo inmediato en atención al carácter alimentario de sus créditos sin tener que padecer la pérdida de tiempo y los mayores gastos que implica el inicio de un procesal administrativo o judicial, estas serán incrementadas en un 50% ” de esto surge que mi mandante reclama \$ 563.092,89

TASA DE INTERES APLICABLE.

Conforme lo resuelto por nuestro más alto tribunal en los autos Olivares c/ Michavila, fallo que sienta el precedente distinto por sobre el que se estaba, cambiando así la doctrina legal que establecía la aplicación de la tasa pasiva del banco nación. Esta doctrina que cambia el criterio en la aplicación de la tasa de interés a los créditos laborales. En consecuencia solicito se aplique sobre la planilla provisoria que en este acto se acompaña el interés que devenga la tasa activa del banco Nación desde la fecha en que es exigible el pago : fecha del distracto laboral 07/02/2022.

VII.- PRUEBA

Se ofrece la siguiente prueba:

DOCUMENTAL :

- 1.- Poder Ad-Litem 0001-030536
- 2.- Fotocopia de DNI
- 3.- Recibos de sueldos
- 4.- 3 Telegramas laborales de fecha : 07/02/2022 n° CD177876511; 15/02/2022 n° CD 936948745; 24/02/2022 n° CD 935017624.
- 5.- 2 Cartas documentos enviadas por el empleador fecha : 11/02/2022 n° CD177878818 ; 17/02/2022 n°CD 936949525.
- 6.- Constancia policial de fecha 07/02/2022

7.- Expediente administrativo n° 798/181 Letra S Año 2022. La que se encuentra en poder de la secretaria de trabajo (cuya remisión se pide en este acto)

VIII .- PETITORIO :

Por lo precedentemente expuesto a VS. PIDO :

- 1) Se tenga por presentada esta demanda.
- 2) Por constituido el domicilio legal
- 3) Se me intervención que por ley me corresponde.
- 4) Se corra traslado de la presente demanda por el término y bajo apercibimiento de ley.
- 5) Se agregue la prueba documental que acompaño y se guarden los originales en caja fuerte.
- 6) Oportunamente se haga lugar a la presente demanda en todas sus partes condenando al demandado al pago de la suma reclamada en la planilla provisoria que se adjunta o lo que en mas o en menos establezca V.S. , más los intereses conforme fue solicitado hasta la fecha de su efectivo pago.

PROVEER DE CONFORMIDAD

JUSTICIA

