

CASACION núm.: 113/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

## **TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social**

### **Sentencia núm. 766/2021**

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D<sup>a</sup>. María Lourdes Arastey Sahún

D. Sebastián Moralo Gallego

D<sup>a</sup>. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 7 de julio de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Letrada D<sup>a</sup> Elisa Caldeiro Ruiz, Coral Gimeno Presa, D<sup>a</sup> Gracia María Mateos Ruiz y D. Alfred Allen Rodríguez que comparecen solidariamente, en nombre y representación de la mercantil Unisono Soluciones de Negocio SA, contra la sentencia dictada el 29 de abril de 2020, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento 237/2019, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia del sindicato Confederación General del Trabajo (CGT), a la que se adhirieron los sindicatos personados la Unión Sindical Obrera (USO), la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC.OO.), Federación de Banca y Oficinas de la Confederación Sindical Galega (CIG), la Central Independiente y de Funcionarios (CSI-F), la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (UGT), el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones (STC) y la Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), contra Unisono

Soluciones de Negocio SA, Corriente Sindical de Izquierdas (que no comparece), habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrido los sindicatos CGT, representado y asistido por el Letrado D. José María Trillo- Figueroa Calvo, Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), representada y asistida por el Letrado D. Pedro Poves Oñate y Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes (TU-SI), representado y asistido por el Letrado D. Virgilio Romera Benjumea.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Por la representación del sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) se presentó demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a la que se adhirieron los sindicatos UGT, USO, CSIF, TU-SI, CC.OO. y CIG y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia mediante la que declare: «el derecho de información de los representantes legales de los trabajadores sobre el conjunto de actividades y planes formativos en la empresa mediante Plan Anual, sin exclusiones, con carácter previo y en los términos establecidos legal y convencionalmente.»

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** En fecha 29 de abril de 2020 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: «En la demanda de conflicto colectivo 237/2019 presentada por CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO, FEDERACIÓN ESTATAL DE

SERVICIOS UGT, CSIF, UNIÓN SINDICAL OBRERA-USO, TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES-TUSI, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS, FEDERACIÓN DE SERVICIOS CCOO, FEDERACIÓN BANCA Y OFICINAS CIG, se desestima la excepción de variación sustancial de la demanda y se estima esta última, declarando el derecho de información de los representantes legales de los trabajadores sobre el conjunto de actividades y planes formativos en la empresa mediante Plan Anual, sin exclusiones, con carácter previo y en los términos establecidos legal y convencionalmente, y en especial toda aquella que tenga naturaleza obligatoria para los trabajadores, incluso con anterioridad a su contratación.»

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO. - CGT tiene implantación en el ámbito del conflicto.

SEGUNDO. - El presente conflicto versa sobre la aplicación que UNISONO viene realizando del art. 72 del II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center 2015-2019 (BOE 12 de julio de 2017). Afecta al conjunto de la plantilla, compuesta por 4.097 trabajadores que prestan servicios en centros ubicados en diferentes Comunidades Autónomas.

TERCERO. - La empresa elabora anualmente el plan de formación, que comprende entre 180 y 200 acciones formativas.

CUARTO. - Los planes de formación de la empresa para los años 2017, 2018, 2019 y 2020 constan en autos y se tienen por reproducidos.

Incluyen acciones en materia de prevención de riesgos laborales y formación de formadores.

QUINTO. - El plan de formación de la empresa para 2017 fue comunicado a los representantes de los trabajadores en diciembre de 2016, junto con los siguientes documentos, entre otros:

- Informe de ejecución del plan de formación 2016.
- Informe de detección de necesidades formativas 2016.
- Informe de valoraciones 2016

SEXTO. - El plan de formación de la empresa para 2018 fue comunicado a los representantes de los trabajadores en diciembre de 2017, junto con los siguientes documentos: -Informe de ejecución del plan de formación 2017.

- Informe detección de necesidades formativas 2017.
- Informe de valoraciones 2017.
- Plan de formación 2018.

SÉPTIMO. - El plan de formación de la empresa para 2019 fue comunicado a los representantes de los trabajadores en marzo de 2019, junto con los siguientes documentos, entre otros:

- Informe de ejecución del plan de formación 2018.
- Informe de detección de necesidades formativas 2018.
- Informe de valoraciones 2018

En esta comunicación la empresa indica expresamente que el plan incorpora todos los contenidos formativos que los representantes de los trabajadores le habían

trasladado.OCTAVO.- En febrero de 2020 la empresa hizo llegar a los representantes de los trabajadores el plan de formación para 2020, informe de necesidades formativas 2019, informe de ejecución de formaciones 2019, informe de valoraciones de los cursos 2019.

NOVENO.- En los informes de discrepancia emitidos por los representantes de los trabajadores respecto de los planes de formación de 2017, 2018, 2019 y 2020, no consta alusión alguna a que estuvieran incompletos por existir actividades formativas que la empresa no está incluyendo. Sí se alude a la falta de información sobre cursos cancelados, abandonos, permisos individuales, medios materiales y humanos, entre otras cuestiones.

DÉCIMO.- En las acciones de formación de refuerzo se evalúa la interacción del empleado adscrito a una campaña, indicándole lo que debe corregir o mejorar.

UNDÉCIMO.- Las acciones de formación de inicio hacen referencia a campañas concretas, y consisten en garantizar que los agentes adquieren los conocimientos necesarios para incorporarse al servicio.

En ocasiones siguen el modelo que marca el cliente a través de su propio plan de formación.

Con esta información se identifica a los teleoperadores que van a ser contratados.

DECIMOSEGUNDO.- Para la formación de movilidad entre campañas, el material formativo lo facilita siempre el cliente.

DECIMOTERCERO.- El Talent Center es un programa de formación para mandos. Consiste en la evaluación de comportamientos y habilidades (competencias) de los profesionales a través de ejercicios de simulación, entrevistas y/o cuestionarios, para informarle de sus fortalezas y debilidades y hacerle sugerencias de desarrollo.

DECIMOCUARTO. - Cuando se elabora el plan de formación de cada año, no se sabe qué acciones van a resultar bonificadas.

Algunas de las acciones de formación incluidas en el plan de formación de la empresa se bonifican solo parcialmente por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, por lo que su financiación es mixta.

DECIMOQUINTO. - El 31 de mayo de 2019, la parte social de la Comisión de Formación en la empresa plantea, a la Comisión Paritaria del Convenio, la siguiente cuestión:

*“Atendiendo al redactado del artículo 72, donde se indica que ‘Se constituirá en el seno de la empresa una comisión de formación de forma paritaria, que será la encargada de mejorar y desarrollar los procesos de información y participación en materia de planes de formación’, ¿La mención a planes de formación del citado artículo se refiere exclusivamente a la formación bonificada o por el contrario se refiere a cualquier plan de formación existente en la empresa?”*

El 20 de junio de 2019 la Comisión paritaria trata el tema, con resultado de “No hay acuerdo”.

DECIMOSEXTO. - El 16 de septiembre de 2019 tuvo lugar intento de mediación ante el SIMA, con resultado de falta de acuerdo.

En escrito remitido por UNISONO, consta: “(...) Pese a que los Artículos 69, 70, 71 y 73 del Convenio lleva los últimos quince años sin modificar su redactado ni una sola letra; Unísono, las empresas del Sector y sus RLTs han considerado durante todo este tiempo que el ámbito

*del Plan de Formación se restringía a las acciones formativas bonificables a través de la FUNDAE.*

*Es importante destacar que el artículo 72 tampoco se ha modificado, sino que simplemente añade dos nuevos párrafos en los que no habla del ámbito del Comité. No tiene justificación que se cambie el ámbito del Plan de Formación.*

*También es destacable que la Empresa ha mostrado las actas de Negociación del Convenio en las que se muestra que todas las Secciones Sindicales se refieren al Plan de Formación como aquel que contempla las acciones formativas bonificables a través de la FUNDAE. Además, en dichas actas se especifica que el objetivo del artículo 72 es reducir el número de informes de discrepancias del Plan de formación de la FUNDAE y el evitar que las empresas se escuden en dichos informes para no hacer uso del crédito de la formación bonificable.*

*A pesar de que durante años la empresa acumula multitud de documentos en los que tanto la RLT como la empresa se refieren al Plan de Formación como aquel que refleja las acciones formativas bonificables.*

*A pesar de que la Sentencia a la que se refiere la CGT no se ha aportado completa y se ha basado en un acuerdo entre una empresa del sector y su RLT.*

*La empresa, para poder avanzar en esta negociación plantea mejorar el Reglamento incluyendo dos importantes novedades:*

*- Incluir en el ámbito del Plan de formación no solo las formaciones bonificables sino aquellas (desarrolladas dentro del plan de desarrollo corporativo), es decir las formaciones del Talen Center y las de Formación de Formadores.*

*- Incluir en el ámbito de la Comisión la revisión de los distintos acuerdos que la empresa tiene o pudiese llegar a tener con las distintas entidades de formación en las que se incluyen ventajas, beneficios y descuentos en dichas entidades para el Colectivo de empleados de la empresa.”*

*Se han cumplido las previsiones legales.»*

**QUINTO.-** Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación letrada de la mercantil Unisono Soluciones de Negocio SA, siendo admitido a trámite por esta Sala.

**SEXTO.-** Impugnado el recurso por las representaciones letradas de los sindicatos CGT, Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes (TU-SI), se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar que el recurso debía ser parcialmente estimado en cuanto al motivo primero y estimado en cuanto al segundo. Instruido el Magistrado Ponente, Excmo. Sr. Magistrado D. Juan Molins García Atance, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 7 de julio de 2021, en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** El debate litigioso gira en torno al derecho de información de los representantes legales de los trabajadores de Unisono Soluciones de Negocio SA (en adelante Unisono) en relación con el Plan Anual de Formación de la empresa.

La sentencia dictada por la Audiencia Nacional en fecha 29 de abril de 2020, procedimiento 237/2019, estimó la demanda presentada por la Confederación General del Trabajo (CGT) contra Unisono, «declarando el derecho de información de los representantes legales de los trabajadores sobre el conjunto de actividades y planes formativos en la empresa mediante Plan Anual, sin exclusiones, con carácter previo y en los términos establecidos legal y convencionalmente, y en especial toda aquella que tenga naturaleza obligatoria para los trabajadores, incluso con anterioridad a su contratación.»

**2.-** Contra ella recurre en casación ordinaria la mercantil Unisono, formulando dos motivos al amparo del art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), en los que denuncia:

1) La infracción de los arts. 70 y 72 del II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, del art. 9 de la Ley 30/2015 y de los arts. 9 y 13 del Real Decreto 694/2017, alegando que el plan de formación de Unisono es completo y no vulnera los citados preceptos del convenio colectivo.

2) La vulneración de los arts. 70, 72 y 73 del II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, del art. 9 de la Ley 30/2015 y de los arts. 9 y 13 del Real Decreto 694/2017, argumentando que el hecho de que no se incluyan de antemano en el plan de formación las acciones de talent center, la formación de inicio y de movilidad, así como las acciones de refuerzo individuales, no infringe las citadas normas colectivas.

**3.-** Los sindicatos Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes (TU-SI) y CGT presentaron sendos escritos de impugnación del recurso de casación,

combatiendo los motivos y solicitando la confirmación de la sentencia de instancia.

El Ministerio Fiscal emitió informe a favor de la procedencia del recurso.

**SEGUNDO.- 1.-** El art. 9.2, párrafo 2º de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, dispone:

«La citada programación (de las acciones formativas) se realizará respetando el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, a quien se deberá solicitar informe de forma preceptiva, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas.»

**2.-** El art. 64.5 del Estatuto de los Trabajadores establece:

«El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:  
[...] e) Los planes de formación profesional en la empresa.»

**3.-** El art. 13.1 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, acuerda:

«[...] la empresa deberá solicitar de manera preceptiva y con anterioridad al inicio de las acciones formativas informe a la representación legal de los trabajadores, respecto de las acciones formativas programadas, incluidas las de los permisos individuales de formación regulados en el artículo 29. A tal efecto pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores al menos, la siguiente información:

- a) Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas.
- b) Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- c) Calendario previsto de ejecución [...]»

**4.-** El II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, estatuye:

1) Art. 70, titulado «objetivos»: «La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- A) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- B) La especialización dentro del propio trabajo.
- C) La reconversión profesional.
- D) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores aplicables a las actividades del sector.»

2) Art. 72, titulado «información»: «Las empresas informarán con carácter previo a la representación legal de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

Se constituirá en el seno de la empresa una Comisión de formación de forma paritaria que será la encargada de mejorar y desarrollar los procesos de información y participación en materia de planes de la formación. La Comisión estará compuesta por una representación de la empresa y otra de la parte sindical.

Igualmente tendrá competencias en materia de seguimiento, minimizando las incidencias y asegurando la calidad de la formación que se imparte. Dicha Comisión contará con un reglamento de funcionamiento propio.»

3) Art 73, titulado: «Periodos de formación previa y formación continua»: «El periodo de formación previo a la contratación se entenderá terminado cuando la persona atiende llamadas reales.

Cuando las personas contratadas deban asistir con carácter obligatorio a cursos de formación, las empresas abonarán las horas empleadas al valor tipo hora Convenio que le corresponda según su nivel salarial.»

**TERCERO.-** La sentencia del TS de 23 de enero de 2017, recurso 63/2016, negó que los Planes Anuales de Formación de los años 2014 y 2015 de la empresa Sitel Ibérica Teleservices SA vulnerasen el art. 72 del Convenio Colectivo del sector de contact center porque no se había probado que la empresa incumpliera su obligación de información a la representación legal de los trabajadores. La citada sentencia interpreta el art. 72 de la citada norma colectiva explicando que se trata «de un precepto de carácter general que establece el deber de información empresarial previa en la materia y la facultad de la RLT de emitir informes al respecto. Consecuentemente con ello, no es posible sostener su vulneración más que en la ausencia, por parte de la empresa, de la información previa pertinente a la RLT, de manera que si ésta se ha producido, cualquier otra apreciación crítica no tiene cabida en dicho texto convencional».

**CUARTO.-** Procede examinar conjuntamente los dos motivos del recurso de casación, por su íntima interconexión. La parte actora sostiene que el Plan Anual de Formación de Unisono no incorpora toda la actividad formativa sino solamente la bonificada por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), lo que vulnera el derecho de información de los representantes de los trabajadores. La sentencia dictada por la Audiencia Nacional estima íntegramente la demanda, declarando que el citado derecho



de información incluye «el conjunto de actividades y planes formativos en la empresa mediante Plan Anual, sin exclusiones». La citada sentencia afirma que deben incorporarse al Plan Anual de Formación las acciones formativas no bonificables, las impartidas en el programa Talent Center, en formación de refuerzo y en formación de inicio o adecuación.

**QUINTO.- 1.-** Respecto de las acciones formativas no bonificables, en la mediación preprocesal la mercantil Unisono remitió un escrito explicando que la citada empresa consideraba «que el ámbito del Plan de Formación se restringía a las acciones formativas bonificables a través de la FUNDAE [...] A pesar de que durante años la empresa acumula multitud de documentos en los que tanto la RLT como la empresa se refieren al Plan de Formación como aquel que refleja las acciones formativas bonificables [...] La empresa, para poder avanzar en esta negociación plantea mejorar el Reglamento incluyendo dos importantes novedades: -Incluir en el ámbito del Plan de formación no solo las formaciones bonificables sino aquellas (desarrolladas dentro del plan de desarrollo corporativo), es decir las formaciones del Talent Center y las de Formación de Formadores.» Por consiguiente, Unisono sostuvo que el Plan Anual de Formación se consideraba exclusivamente integrado por acciones formativas bonificables a través de FUNDAE. Para favorecer un acuerdo, la empresa ofreció incluir también las acciones llevadas a cabo dentro del Plan de Desarrollo Corporativo.

**2.-** Por su parte, el hecho probado decimocuarto de la sentencia de instancia establece: «Cuando se elabora el plan de formación de cada año, no se sabe qué acciones van a resultar bonificadas.» No ofrece duda que deben incluirse en el Plan Anual de Formación tanto las acciones bonificables como las que no lo son porque la bonificación es una circunstancia ajena a la actividad formativa en sí misma, que no puede conllevar su exclusión del plan, sin que la doctrina establecida en la citada sentencia del TS de 23 de enero de 2017, recurso 63/2016, que interpretó el art. 72 del Convenio Colectivo del sector de contact center, impida incluir dentro de dicho Plan las acciones no bonificables porque aquella sentencia se limitó a desestimar el recurso de casación debido a que en aquel litigio no se había acreditado el incumplimiento empresarial de la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores.

**SEXTO.- 1.-** El Talent Center es un programa de formación para mandos. Consiste en la evaluación de comportamientos y habilidades (competencias) de los profesionales a través de ejercicios de simulación, entrevistas y/o cuestionarios, para informarle de sus fortalezas y debilidades y hacerle sugerencias de desarrollo (hecho probado decimotercero).

Habida cuenta de su naturaleza formativa, el hecho de que esté dirigido a los mandos de Unisono no justifica su exclusión del Plan Anual de Formación. La propia empresa demandada, en la mediación preprocesal, propuso incluir en el ámbito del Plan de Formación la relativa al Talent Center.

**2.-** En las acciones de formación de refuerzo se evalúa la interacción del empleado adscrito a una campaña, indicándole lo que debe corregir o mejorar (hecho probado décimo).

Se trata de una actividad formativa que, en principio, debe incluirse en el Plan Anual de Formación. Ahora bien, si con posterioridad a la aprobación del citado Plan, la empresa detecta que un empleado trabaja deficientemente y necesita una formación de refuerzo, no se puede exigir a la empresa que espere un año, hasta la aprobación del Plan Anual de Formación del año siguiente, para incluir en él dicha actividad formativa y realizarla entonces. La necesidad urgente de refuerzo formativo puede justificar la realización de estas actividades aunque no se hayan incluido en el plan de ese año, al haberse detectado esa necesidad formativa después de su aprobación.

**3.-** Las acciones de formación de inicio hacen referencia a campañas concretas, y consisten en garantizar que los agentes adquieren los conocimientos necesarios para incorporarse al servicio. En ocasiones siguen el modelo que marca el cliente a través de su propio plan de formación. Con esta información se identifica a los teleoperadores que van a ser contratados (hecho probado undécimo).

En las acciones para la formación de movilidad entre campañas, el material formativo lo proporciona el cliente (hecho probado duodécimo).

Nuevamente nos encontramos con actividades formativas que, en la medida en que puedan preverse anticipadamente, deberán incluirse en el Plan Anual de Formación. Pero puede suceder que, con posterioridad a la aprobación de

dicho plan, surjan necesidades formativas que no pudieron preverse antes. En tal caso, deberá proporcionarse la actividad formativa sin necesidad de esperar al Plan Anual de Formación del año siguiente.

**4.-** Es cierto que el periodo de formación previa está expresamente regulado en el art. 73 del II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center. Pero ese precepto se limita a regular cuándo termina el periodo de formación previo a la contratación y cómo se retribuye, sin que ello impida que se incluya dicha formación en el Plan Anual.

**SÉPTIMO.- 1.-** La sentencia de instancia estima íntegramente la demanda, declarando que el derecho de información de los representantes legales de los trabajadores afecta al «conjunto de actividades y planes formativos en la empresa mediante Plan Anual, sin exclusiones, con carácter previo». La duración anual de dicho plan formativo supone que pueden surgir necesidades formativas con posterioridad a su aprobación que deban impartirse inmediatamente, sin diferirse hasta la siguiente anualidad, para poder incluirlas en el plan siguiente.

**2.-** En consecuencia, al existir actividades formativas que no pueden preverse con antelación, lo que impide incluirlas en el Plan Anual, procede estimar en parte el recurso de casación, revocando en parte la sentencia de instancia en el sentido de suprimir la mención: «sin exclusiones». La empresa debe incluir en el Plan Anual de Formación todas las actividades formativas, bonificables o no, incluyendo las del Talent Center, de refuerzo, de inicio o de movilidad, salvo aquellas que, por su naturaleza y por no poder preverse con antelación, no puedan incorporarse al mismo.

La estimación parcial del recurso de casación excluye la condena al pago de las costas del recurso de casación (art. 235 de la LRJS). Se acuerda la devolución del depósito para recurrir (art. 228 de la LRJS).

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

- 1.- Estimar en parte el recurso de casación ordinario interpuesto por la representación de Unisono Soluciones de Negocio SA.
- 2.- Casar y anular en parte la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en fecha 29 de abril de 2020, procedimiento 237/2019, en el sentido de suprimir la mención: «sin exclusiones». Confirmar el resto de pronunciamientos de la sentencia de instancia.
- 3.- Sin condena al pago de las costas del recurso de casación. Se acuerda la devolución del depósito para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA