



SUPLI 4877/2018 1 / 10

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2016 - 8029269
CR

Recurso de Suplicación: 4877/2018

ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA
ILMO. SR. LUIS REVILLA PÉREZ
ILMA. SRA. M. MACARENA MARTINEZ MIRANDA

En Barcelona a 23 de noviembre de 2018

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 6197/2018

En el recurso de suplicación interpuesto por ADECCO T.T. SOCIEDAD ANONIMA, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL frente a la Sentencia del Juzgado Social 10 Barcelona de fecha 8 de noviembre de 2017 dictada en el procedimiento Demandas nº 634/2016 y siendo recurrido/a DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES, NORWEGIAN AIR RESOURCES SPAIN S.L., NORWEGIAN AIR SHUTTLE y Marta Santalla Guijarro, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Ignacio María Palos Peñarroya.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 2 de agosto de 2016 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Seguridad Social en general, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y





celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 8 de noviembre de 2017 que contenía el siguiente Fallo:

"Desestimo la demanda promovida por Adecco T.T., SA, Empresa de Trabajo Temporal, contra el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, las empresas Norwegian Air Resources, Norwegian Air Shuttle y la trabajadora Marta Santalla Guijarro, absolviendo a las susodichas demandadas de las pretensiones objeto de la misma."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

"1. En virtud de resolución del 2 de marzo de 2016 se confirmó e impuso una sanción de 60.000 euros, propuesta en el acta de infracción I82015000413316 levantada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la demandante, de fecha 13 de octubre de 2015. Se interpuso recurso de alzada, desestimado en resolución del 6 de junio de 2016.

2. Se han acreditado los hechos constatados en el acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, obrante en el expediente administrativo. Dicho resumidamente, se constataba: que en el centro de trabajo Aeropuerto de Barcelona, por Adecco T.T, SA, se habían llevado a cabo 322 contratos de puesta disposición, que afectaban a un total de 127 trabajadores, en el periodo de febrero de 2014 a marzo de 2015, de acumulación de tareas, para implantación de los procedimientos operativos internos en prácticas de vuelo de la compañía, para la empresa usuaria Norwegian Air Shuttle Asa, compañía aérea noruega de transporte de viajeros, la cual no tenía ningún trabajador en alta durante este periodo."

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, la parte demandada Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Formula la empresa recurrente, ADECCO TT SA ETT, un primer motivo encaminado a la revisión de los hechos declarados probados y a adicionar otros nuevos. En concreto:

a) Para añadir al hecho probado primero que "La demandante es una empresa de Trabajo Temporal", petición que puede aceptarse, pues así resulta de los documentos que se citan, tratándose además de un extremo no controvertido.





b) Para añadir, también al hecho probado primero, el siguiente párrafo: "En el acta se aprecia la infracción del artículo 5.1 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de empresas de trabajo temporal, en relación con los artículos 15.1.b) y 43.1 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 6.4 del Código Civil", pretensión innecesaria, dado que tales extremos ya vienen recogidos con valor fáctico en el fundamento de derecho segundo.

c) Pretende asimismo adicionar un tercer párrafo al hecho probado primero del siguiente tenor: "Tal incumplimiento se califica como infracción muy grave en el artículo 8.2 del RDL 5/2000. Se propone la sanción en grado medio, atendiendo al número de trabajadores, de conformidad con los artículos 39.2 y 40.1.c) de la norma referida", lo que ha de rechazarse por la misma razón al venir ya recogido este hecho en el fundamento jurídico tercero.

d) En relación al hecho probado segundo postula la modificación de la última frase, donde dice "...la cual no tenía ningún trabajador en alta durante este periodo", por el siguiente texto: "...la cual no tenía ningún trabajador dado de alta en España durante este periodo", aclaración en realidad superflua e innecesaria por resultar evidente que la carencia de trabajadores se refiere a España.

e) Acto seguido solicita la incorporación como nuevos hechos probados de los siguientes:

3. "Por parte de la compañía aérea conocida comercialmente como Norwegian, se decide la apertura de centro base en España, con la idea de proceder a implantar la aerolínea en territorio español. Esto ocurre a finales de 2012 principios de 2013".

4. "A partir de abril de 2015 el código de cotización de la provincia de Barcelona, se empiezan a incluir trabajadores contratados directamente por la empresa titular del acta de infracción. Efectuada consulta a la Base de Datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, consta que para el periodo abril 2015 se cotizó por quince trabajadores".

5. "La actuación inspectora se inició el día 11 de mayo de 2015".

Tratándose de hechos recogidos en el acta de la Inspección de Trabajo pueden perfectamente ser aceptados.

f) Por último postula la adición de un nuevo hecho probado sexto en los siguientes términos:

6. "La empresa demandante fue sancionada por hechos análogos en Madrid, Alicante y Tenerife, en fechas coetáneas, por cesión ilegal derivada del fraude de





ley en la puesta a disposición de trabajadores para la misma compañía aérea, habiéndose rebajado el importe de la sanción por la Administración sancionadora en Madrid y Alicante al grado mínimo e importe de 12.500€, sucediendo lo propio en Tenerife en virtud de sentencia del Juzgado de lo Social nº 10 de Las Palmas de Gran Canaria, en autos de impugnación de resolución núm. 299/2016. Al propio tiempo en Madrid y Alicante, la empresa usuaria, sancionada por su participación en los hechos de las actas de infracción antes referidas, vio igualmente rebajada la sanción inicialmente impuesta al grado mínimo e importe de 12.500 €".

Dicha pretensión puede ser aceptada por desprenderse estos hechos de los diversos documentos que se citan.

SEGUNDO.- Formula la empresa un segundo motivo, encaminado al examen de las infracciones de normas sustantivas y de la jurisprudencia, denunciando, en primer término, la infracción por aplicación indebida de los artículos 6.2 de la Ley Reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal, 15.1.b) y 43.1 del Estatuto de los Trabajadores a la sazón vigente, alegando la falta de presunción de certeza del acta de infracción respecto al fraude de ley en la contratación.

Alega que los hechos constatados son insuficientes para deducir la existencia de fraude de ley en la contratación por el mero hecho de que la empresa usuaria Norwegian Air Shuttle Asa careciera de personal directamente contratado en España ya que dicha empresa inició su actividad en España en 2012 con personal propio sujeto al derecho noruego y desde Noruega, siendo dicho personal el que satisfacía las necesidades permanentes de la empresa, que cuando los vuelos operados por la usuaria comenzaron a tener gran demanda de pasajeros se vio en la necesidad de incrementar su actividad, que para cubrir sus necesidades inicialmente temporales recurrió a la contratación temporal a través de ADECCO y que tras este inicial momento de incertidumbre, procedió a contratar trabajadores de forma indefinida a partir de 2015, momento anterior al inicio de la actuación inspectora. Alega también que Norwegian es una empresa trasnacional, cuya estructura debe analizarse en su conjunto y no solo en España, de modo que, aunque carezca de personal fijo en España si respecto de la estructura fija de la empresa surgen necesidades coyunturales estas podrán justificar la contratación temporal.

El artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal establece lo siguiente: "1. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél. 2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores".

El artículo 15.1.b) del ET permite la celebración de contratos de duración determinada "cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o





exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa".

La doctrina jurisprudencial señala respecto de esta modalidad contractual (STS de 9 de marzo de 2010 y 9 de diciembre de 2013) lo siguiente:

1. *Que la eventualidad ha de entenderse como un exceso anormal en las necesidades habituales de la empresa, que no puede ser atendido con la plantilla actual y que -por su excepcionalidad- tampoco razonablemente aconseja un aumento de personal fijo (STS de 20 de marzo de 2002);*

2. *Que la temporalidad de este tipo de contratación es causal y contingente, pues en el proceso productivo o en la prestación de servicios se produce de manera transitoria un desajuste entre los trabajadores vinculados a la empresa y la actividad que deben desarrollar, permitiendo la Ley la posibilidad de acudir a la contratación temporal para superar esa necesidad de una mayor actividad, sin incrementar la plantilla más de lo preciso, evitando el inconveniente de una posterior reducción de la misma si, superada la situación legalmente prevista, se produjera un excedente de mano de obra (STS de 21 de abril de 2004), pudiendo concluirse que, de acuerdo con la definición legal, la temporalidad del contrato eventual viene justificada por factores que hacen referencia a circunstancias objetivas y, desde esta perspectiva, un déficit de plantilla, entendido como un número de trabajadores empleados inferior al necesario para hacer frente a la actividad normal de la empresa, habría de considerarse como una circunstancia interna a la organización empresarial que no justifica el recurso a la contratación eventual (STS de 7 de diciembre de 2011).*

3. *Que el contrato eventual está caracterizado por la temporalidad de la causa que lo origina evitando con ello que por este procedimiento se lleguen a cubrir necesidades permanentes de las empresas acudiendo a contrataciones de tiempo limitado; la causa radica en las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, es decir, se trata de un contrato caracterizado por la temporalidad de la causa que lo legitima; si la causa no es temporal, la relación se convierte en indefinida (STS de 25 de julio de 2014, 17 de enero de 2008 y 15 de enero de 2009)".*

Se recoge en el hecho probado segundo que la Inspección de Trabajo constató que en el centro de trabajo del aeropuerto de Barcelona por Adecco TT SA se habían llevado a cabo 322 contratos de puesta a disposición que afectaban a un total de 127 trabajadores en el periodo de febrero de 2014 a marzo de 2015, de acumulación de tareas para la implantación de los procedimientos operativos internos en prácticas de vuelo de la compañía para la empresa usuaria Norwegian Air Shuttle Asa, compañía aérea Noruega de transporte de viajeros, la cual no tenía ningún trabajador en alta durante este periodo.

A partir de estos datos, que figuran en el acta levantada por la Inspección de Trabajo, con la presunción de certeza que le otorga el artículo 53.2 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre





Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se ha de concluir que los contratos de puesta a disposición suscritos por la empresa recurrente por acumulación de tareas para la empresa usuaria lo fueron en fraude de ley, ya que tales contratos exigen que como consecuencia de un imprevisto incremento de actividad, la plantilla de la empresa sea insuficiente para hacer frente a la misma, lo que no ocurre en el presente caso en el que la empresa usuaria no disponía de plantilla alguna en el aeropuerto de Barcelona, por lo que para realizar su actividad precisaba una plantilla fija y permanente.

La causa invocada por la empresa podía haber justificado un contrato por el inicio de una nueva actividad, pero esta modalidad contractual desapareció del ordenamiento jurídico con la reforma operada por el Real Decreto Ley 8/1997 y Ley 63/1997, sin que sea posible hoy recuperar esta modalidad contractual a través de la autonomía individual o de la autonomía colectiva.

Por otra parte, si la empresa usuaria es una empresa trasnacional, como se alega, con sede en Noruega donde cuenta con personal propio, las necesidades coyunturales que hayan podido surgir las debió cubrir con trabajadores de dicho país, pero desde el momento en que inicia una nueva actividad en España para lo cual va a necesitar trabajadores en territorio español, tal actividad debe ser cubierta con trabajadores fijos o indefinidos, no estando de más recordar que, con arreglo al artículo 11.5 del Reglamento Comunitario 883/2004 "La actividad de un miembro de tripulación de vuelo o de cabina en el marco de una prestación de servicios de transporte aéreo de pasajeros o mercancías se considerará una actividad realizada en el Estado miembro en el que se encuentre la «base» con arreglo a la definición que figura en el anexo III del Reglamento (CEE) no 3922/91, en el que se define "la base" como el "lugar asignado por el operador a cada tripulante, en el cual habitualmente este comienza y termina uno o varios periodos de actividad, y en el que, en condiciones normales, el operador no se responsabiliza del alojamiento del tripulante".

El motivo por ello debe ser desestimado.

TERCERO.- En un segundo motivo de censura jurídica denuncia la empresa la infracción del artículo 129 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común (actual artículo 27 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público), en la tipificación de los hechos sancionados, en relación con lo dispuesto en el indebidamente aplicado artículo 8.2 y en el indebidamente inaplicado artículo 18.2.c), ambos del Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, por incorrecta calificación de la supuesta infracción consistente en la cesión ilegal derivada del fraude de ley en la contratación, así como la infracción del artículo 25 de la Constitución.

Alega que ha sido sancionada por haber incurrido en fraude de ley en la puesta a disposición de trabajadores para Norwegian por no existir causa temporal de contratación, consistiendo los hechos según la propia acta en un incumplimiento del artículo 43 del ET en relación con el artículo 15.1.b) y el artículo 6.2 de la Ley





14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y que en la propia LISOS existe un precepto claro, preciso y concreto que tipifica tal incumplimiento, como es el artículo 18, relativo a las empresas de trabajo temporal, que en su apartado 2.c) tipifica como infracción grave "formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal", no siendo pues de aplicación el tipo genérico de cesión ilegal del artículo 8.2 que regiría para las empresas que no fueran de trabajo temporal.

Como ha dicho ya el Tribunal Supremo en sentencia de 19 de febrero de 2009 "la provisión de fuerza de trabajo a empresas usuarias por medio de empresas de trabajo temporal es en nuestro Derecho la excepción a la norma general de la ilegalidad de la cesión de trabajadores, y como tal regla de excepción debe ser interpretada de manera estricta. Y que resulta ilegal la cesión de trabajadores no solamente cuando es llevada a cabo por empresas que no estén debidamente autorizadas como ETT, sino también cuando el contrato no se hubiese concertado en "los términos que legalmente se establezcan"; esto es, en los supuestos de contratación temporal legalmente autorizados, por así imponerlo la interpretación literal, sistemática e histórica del art. 43 ET. Lo que significa que el CPD no puede ser una vía para alterar el régimen general de la contratación temporal, sino únicamente un instrumento para trasladar la temporalidad del ámbito de contratación de la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal".

También ha dicho el Tribunal Supremo en la referida sentencia que *"la responsabilidad derivada de la calificación del cese como despido improcedente... ha de atribuirse solidariamente a la citada ETT y a la empresa usuaria, en recta interpretación del art. 16.3 LETT y con aplicación del art. 43.2 ET, por imponerlo así el mandato del art. 6.4 CC [«los actos realizados ... en fraude ... no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir»].*

Pero una cosa es esta responsabilidad solidaria frente a las obligaciones laborales cuando la empresa incumple lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de LETT y otra cosa distinta es la sanción que se le puede imponer al amparo del RDL 5/2000. El artículo 8.2 de la referida norma considera infracción muy grave en materia de relaciones laborales "la cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente". Dicha cesión es la regulada en el artículo 43 del ET en el que se establece que "la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan", por lo que la infracción prevista en el artículo 8.2 hay que referirla a empresas que no siendo de trabajo temporal contraten a trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa.

Las infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, tienen una regulación específica en los artículos 18 y siguientes del RDL 5/2000, que tipifica en su apartado 2.a) como infracción grave: "formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal", que es precisamente la infracción en la que ha incurrido la recurrente según el acta de la





Inspección de Trabajo y que resume el hecho probado segundo: la suscripción por parte de ADECCO TT SA de 322 contratos de puesta a disposición, que afectaban a 127 trabajadores por acumulación de tareas para la implantación de los procedimientos operativos internos en prácticas de vuelo de la compañía usuaria Norwegian Air Shuttle Asa, compañía aérea noruega de transporte de viajeros, sin ningún trabajador de alta en el periodo febrero de 2014 a marzo de 2015, lo que se considera infracción del artículo 6.2 de la ley 14/1994, de 1 de julio, de empresas de trabajo temporal, en relación con los artículos 15.1.b) y 43.1 del ET.

Por aplicación además del principio de especialidad, con arreglo al cual la ley especial deroga a la ley general, es dicho artículo 18 el que resulta aplicable y no el genérico artículo 8.

La sanción prevista para dicha infracción es la que recoge el artículo 40.1, con arreglo al cual las infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieren a materias de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

Dado que la sanción que le ha sido impuesta a la empresa lo ha sido en su grado medio, atendiendo al número de trabajadores -127 trabajadores, esto es la totalidad de la plantilla en el aeropuerto de Barcelona entre febrero de 2014 y marzo de 2015- de conformidad con los artículos 39.2 y 40.1.c), lo que se considera correcto, la misma sanción por una falta grave en su grado medio puede llegar hasta los 3.125 euros, por lo que procede reducir la sanción para fijarla en esta última cantidad y en este sentido el recurso ha de ser parcialmente estimado.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimar en parte el recurso de suplicación interpuesto por la empresa ADECCO TT SA contra la sentencia de 8 de noviembre de 2017 dictada por el Juzgado de lo Social nº 10 de Barcelona en los autos nº 634/2016, seguidos a instancia de dicho recurrente contra el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, las empresas Norwegian Air Resources, Norwegian Air Shuttle y Marta Santalla Guijarro, la cual





debemos revocar en parte para reducir la sanción que le fue impuesta a 3.125 euros. Procédase a la devolución del depósito constituido para recurrir una vez firme esta sentencia.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:





La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.

