



Roj: **STSJ M 4255/2016 - ECLI: ES:TSJM:2016:4255**

Id Cendoj: **28079340042016100340**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **4**

Fecha: **18/04/2016**

Nº de Recurso: **90/2016**

Nº de Resolución: **344/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 04 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931953

Fax: 914931959

34001360

NIG : 28.079.00.4-2015/0016975

Procedimiento Recurso de Suplicación 90/2016

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 22 de Madrid Despidos / Ceses en general 197/2015

Materia : Despido

MR

Sentencia número: 344/2016

Ilmos. Sres

D./Dña. MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

D./Dña. MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ

D./Dña. CONCEPCIÓN R. URESTE GARCÍA

En Madrid a dieciocho de abril de dos mil dieciséis habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 4 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación 90/2016, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. FELIPE BELTRAN CORTES en nombre y representación de D./Dña. Lucía , contra la sentencia de fecha 24 de septiembre de 2015 dictada por el Juzgado de lo Social nº 22 de Madrid en sus autos número Despidos / Ceses en general 197/2015, seguidos a instancia de la recurrente frente a KONECTA BTO SA y FONDO DE GARANTIA SALARIAL en reclamación



por Despido, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./Dña. CONCEPCIÓN R. URESTE GARCÍA, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

PRIMERO.- La demandante Doña Lucía , con D.N.I NUM000 , ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada con antigüedad de 18 de junio de 2009, categoría profesional de Gestor Telefónico y un salario anual bruto prorrateado de 12.030#50 euros.

SEGUNDO.- La relación laboral entre las partes se formalizó a través de contrato de trabajo por obra o servicio determinado a tiempo parcial de 18 de junio de 2009, en el que se pactó una jornada de 32#5 horas semanales.

En fecha 1 de mayo de 2014 a la trabajadora le fue reconocido el Nivel 9 (documento nº 2 del ramo de prueba de la parte actora)

TERCERO.- Mediante carta de fecha 19 de febrero de 2015 la empresa comunicó a la demandante el despido objetivo con efectos desde ese mismo día.

Dicha carta obra como documentos nº 2 del ramo de prueba de la parte demandada y nº 3 del ramo de la parte actora y su contenido se da por reproducido, si bien es de significar que en ella se reconoció a la trabajadora una indemnización de 20 días de salario por año trabajado por importe de 3.754#32 euros.

CUARTO.- La indemnización le fue abonada a la trabajadora junto con el finiquito el mismo día 19 de febrero, siendo el despido comunicado a los representantes de los trabajadores ese mismo día (documentos nº 3 y 4 de la parte demandada y nº 4 de la parte actora)

QUINTO.- La demandante cursó proceso de incapacidad temporal del 30 de abril de 2014 al 16 de enero de 2015 (documento nº 7 de la parte demandada)

SEXTO.- Tras su reincorporación al puesto de trabajo, la demandante se dirigió al Médico de la sociedad de Prevención Premap Seguridad y Salud que, tras examinarla, dictaminó que la trabajadora no era apta para su puesto de trabajo (documento nº 6 de la parte actora y declaración del Perito Don Víctorio)

SÉPTIMO.- La demandante fue diagnosticada de hipoacusia neurosensorial bilateral leve en el año 2011, siéndole aconsejado evitar el ruido intenso y ambiente laboral ruidoso.

Revisada en diciembre de 2014, se observó una rápida evolución de la hipoacusia bilateral, siéndole prescrito evitar la exposición a sonidos intensos o mantenidos (documento nº 6 de la parte demandada y nº 7 a 9 de la parte actora)

OCTAVO.- La demandante sufre de hipoacusia bilateral en grado medio-alto, no debiendo utilizar cascos en el desempeño de su trabajo (prueba pericial)

NOVENO.- El uso de cascos es necesario para el desempeño de las tareas que tenía encomendadas la demandante de recepción y emisión de llamadas en la campaña del Banco de Santander (hechos no controvertidos)

DÉCIMO.- Ya a fecha 16 de febrero de 2015 la demandante había presentado, debido a sus problemas auditivos, un escrito a su Coordinadora solicitando el cambio a un puesto de trabajo en el que se hicieran tareas administrativas o de back office (documento nº 5 de la parte actora y declaración testifical de Don Pedro Antonio)

UNDÉCIMO.- La demandante no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de representante de los trabajadores ni cargo sindical

DUODÉCIMO.- La empresa demandada se halla afecta al Convenio Colectivo Estatal del Sector del Contact Center (BOE 27-7- 2012)



DECIMOTERCERO.- El día 6 de abril de 2015 tuvo lugar el acto de conciliación ante el SMAC con el resultado de intentado sin efecto.

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

Que, desestimando la demanda promovida por DOÑA Lucía contra la empresa KONECTA BTO SA, debo declarar y declaro procedente el despido de la demandante de 19 de febrero de 2015, absolviendo a la empresa demandada de los pedimentos deducidos en su contra.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte D./Dña. Lucía , formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 03/02/2016, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- La sentencia de instancia ha declarado la procedencia del despido de la actora. Frente a ella interpone recurso de suplicación su dirección letrada articulando un primer motivo al amparo del apartado b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Insta la revisión del HP 6º a fin de que tenga esta redacción: *SEXTO.- Tras su reincorporación al puesto de trabajo, la demandante se dirigió superior para expresarle que por recomendación médica no podía trabajar con los cascos en los oídos, y la empresa ordena a la actora ser examinada por la sociedad de Prevención Fremap Seguridad y Salud que, tras examinarla, dictaminó que la trabajadora no era apta para su puesto de trabajo (documento nº 6 de la parte actora y declaración del Perito D. Víctorio)".*

Cita en su apoyo los propios elementos probatorios valorados por la Magistrada a quo, pero no evidencia que esta valoración se aparte de las reglas de la sana crítica ni de las previsiones del art. 97 de la LRJS . Por otra parte, la remisión a la documental y pericial que especifica aquél permite acceder a su contenido sin destacar uno u otro pasaje seleccionado por la parte, amén de la carencia en el propuesto de la necesaria literosuficiencia.

La jurisprudencia marca las pautas revisoras, señalando que únicamente se admitirá el error de hecho en la apreciación de la prueba cuando concurren las circunstancias que siguen: "a) Señalamiento con precisión y claridad del hecho negado u omitido; b) Existencia de documento o documentos de donde se derive de forma clara, directa y patente el error sufrido, sin necesidad de argumentaciones, deducciones o interpretaciones valorativas; c) Ser la modificación o supresión del hecho combatido trascendente para la fundamentación del fallo, de modo que no cabe alteración en la narración fáctica si la misma no acarrea la aplicabilidad de otra normativa que determine la alteración del fallo" (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 1.993). A su vez, según esta misma doctrina, el documento en que se base tal pretensión debe gozar de literosuficiencia, pues: "(...) ha de ser contundente e indubitado per se, sin necesidad de interpretación, siendo preciso que las afirmaciones o negaciones sentadas por el Juzgador estén en franca y abierta contradicción con documentos que, por sí mismos y sin acudir a deducciones, interpretaciones o hipótesis evidencien cosa contraria a lo afirmado o negado en la recurrida" (sentencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 4 de enero de 1.990).

Con igual cobertura procesal postula el recurso la modificación del HP 8º para que diga: " *OCTAVO.- La demandante sufre la hipoacusia bilateral, no debiendo estar expuesta a sonidos intensos o mantenidos, utilizar cascos en el desempeño de su trabajo (prueba pericial)".* El actual contenido lo infiere la Magistrada a quo de la pericial practicada en el acto del juicio, valorándola conforme a las reglas de la sana crítica y a las previsiones del art. 97 de la LRJS . No evidenciándose error ni desviación en la convicción alcanzada, procede el mantenimiento de la redacción fáctica que declara pues lo contrario implicaría sustituir dicho criterio objetivo por las valoraciones conformadas por una parte interesada.

Recuérdese al efecto que la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil [art. 348] confiere a los órganos jurisdiccionales la facultad de valorar "los dictámenes periciales según las reglas de la sana crítica", y la Sala de instancia ya valoró esta prueba en conjunción con el resto de la practicada» (STS 26/01/10 -rco 45/09 -, recogida en la de 1 de julio de 2014, ROJ: STS 3502/2014 - ECLI:ES:TS:2014:3502).



La última de las revisiones alcanza al HP 9º proponiendo que su contenido sea: "*NOVENO.- La empresa tiene implementado los puestos de trabajo en atención telefónica con el uso de cascos o auriculares, sin que conste contractualmente que la prestación laboral deba ser realizada con cascos o auriculares*". No cita en su apoyo elemento probatorio ninguno, lo cual conduce necesariamente a su fracaso (no se ajusta a las previsiones del invocado art. 193 b) de la LRJS).

SEGUNDO .- Al amparo del art. 193 c) de la LRJS denuncia el recurso la infracción del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores y de los arts. 57 y 58 del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Contact Center , argumentando en esencia que la empresa debió evaluar el riesgo, determinando cómo afectaba a la salud de la trabajadora las funciones del puesto y concederle otro adaptado, y no adoptar la decisión de despido, que entiende, por tanto, improcedente.

La sentencia dictada por la Sala en fecha 9 de octubre de 2013 (ROJ: STSJ M 13164/2013 - ECLI:ES:TSJM:2013:13164), recordaba otra precedente de 20 de febrero del 2012 y la doctrina del Tribunal Supremo (sentencia de 2-5-90) declarando que "el concepto de ineptitud se refiere a una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo - rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc. -." Por su parte la doctrina de los TSJ viene señalando que no se identifica la extinción por ineptitud sobrevenida con la declaración de incapacidad permanente total o absoluta, que constituyen diferentes causas de extinción del contrato de trabajo que operan de distinta manera. También la doctrina de suplicación (entre otras, S.TSJ. Navarra 24-7-01) ha perfilado para la aplicación del art. 52.a) del ET una serie de requisitos de la ineptitud , que son los siguientes:

"1) Ha de ser verdadera y no disimulada.

2) General, es decir, referida al conjunto del trabajo que se le encomienda al trabajador y no relativa a alguno de sus aspectos.

3) De cierto grado, esto es, ha de determinar una aptitud inferior a la media normal de cada momento, lugar y profesión.

4) Referida al trabajador y no debida a los medios materiales o el medio de trabajo.

5) Permanente y no meramente circunstancial.

6) Y afectante a las tareas propias de la prestación laboral contratada y no a la realización de trabajos distintos".

Pero además de tales consideraciones se ha de tener en cuenta la incidencia de los mandatos de la LRPL, que necesariamente tienen que modular la aplicación del art. 52.a) del ET , y así en una interpretación sistemática e integradora se ha de entender que para el correcto ejercicio de la facultad resolutoria empresarial basada en la ineptitud sobrevenida, la empresa ha de demostrar no solamente la concurrencia de la ineptitud con los requisitos antes mencionados, sino también la imposibilidad de adecuar el puesto de trabajo a las limitaciones del trabajador. En este sentido, se ha de resaltar que la LRPL establece que el deber general de prevención implica, entre otras cosas, adaptar el puesto de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la elección de los equipos y los métodos de trabajo (art. 15.1.d). El empresario debe tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas (art. 15.2). Si los resultados de la evaluación obligatoria de los riesgos pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos (art. 16.2.b). Además el empresario debe adoptar las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos (art. 17.1). En fin, el empresario ha de garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, y en función de las evaluaciones de los riesgos, debe adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias (art. 25.1).

Todos estos mandatos no son meras admoniciones teóricas o programáticas, sino normas legales imperativas de ineludible aplicación, y ello se traduce en que la empresa no puede limitarse a despedir por ineptitud sobrevenida sin haber justificado el cumplimiento de estas obligaciones."

En el caso objeto del actual enjuiciamiento se hace constar que la demandante -con categoría profesional de gestor telefónico- sufre hipoacusia bilateral en grado medio-alto, no debiendo utilizar cascos en el desempeño de su trabajo. También que el uso de éstos es necesario para realizar las tareas que tenía encomendadas de recepción y emisión de llamadas en la campaña del Banco de Santander. Al igual que desde 16.02.2015 la



actora había solicitado por escrito a la Coordinadora el cambio de puesto a otro en el que se hicieran tareas administrativas o de back office. Esa petición no figura contestada de manera expresa.

En otro apartado del capítulo fáctico se declara acreditado que tras la reincorporación del proceso de IT en fecha 16.01.2015 fue examinada por la sociedad de prevención que dictaminó que la demandante no era apta para su puesto de trabajo y que mediante carta de 19.02.2015 le fue comunicado el despido objetivo.

De tal iter se infiere una automaticidad en la adopción de la decisión extintiva que difícilmente resulta compatible con la normativa examinada por aquella jurisprudencia. Recuérdese el deber general de prevención impuesto al empleador, que implica, entre otras cosas, adaptar el puesto de trabajo a la persona, y correlativamente la probanza, en su caso, de la imposibilidad de llevarlo a cabo, previa a un despido por ineptitud del trabajador afectado. En este sentido podemos transcribir las palabras del legislador plasmadas en la Exposición de Motivos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales: "La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea...", que luego se desarrollan, entre otros, en los preceptos invocados en el recurso.

No se olvide, además, que la propia demandante postuló la adaptación obteniendo como respuesta su despido (no consta ninguna otra comunicación en sede fáctica), cuando, sin embargo, de conformidad con la normativa convencional de cobertura era viable la encomienda y desempeño de tareas de administración, tal y como contempla el art. 37 del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Contact Center, al englobar en el Grupo Profesional D -Administración y operación- lo siguiente: "Pertenece a la administración las personas que utilizando los medios operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual las funciones propias administrativas de la empresa. Pertenece a la operación las personas encargadas de realizar tareas de operación de Contact Center, atendiendo o gestionando las llamadas, y/o actividades administrativas, comerciales, relaciones públicas, organizativas, control de calidad etc, bien individualmente o coordinando o formando a un grupo de ellas.

Se incluyen en este grupo los jefes administrativos técnicos administrativos, oficiales, formadores, agentes de calidad (quality), gestores y teleoperadores/operadores en cualquiera de sus grados".

Contrariamente a lo entendido en la instancia, no recaía sobre la trabajadora la carga probatoria acerca de la existencia de otro puesto en el que pudiera desempeñar sus servicios, sino que corresponde al empresario acreditar la imposibilidad de adaptar o adecuar el puesto a las circunstancias concurrentes tras la declaración de no apta de aquella por las condiciones antedichas, ceñidas a la no conveniencia de utilización de cascos en el desempeño del trabajo.

El incumplimiento del empleador de esas obligaciones determina ahora que el despido deba calificarse de improcedente, con las aparejadas consecuencias en función de los parámetros económicos y temporales que la sentencia de instancia declara y no han sido combatidos. Así, la antigüedad de 18.06.2009, el salario anual prorrateado de 12.030,50 euros y la fecha del despido de 19.02.2015. Los mismos determinan que el miembro indemnizatorio de la opción ascenda, por mor de la concreción de los efectos derivada de la Disposición transitoria quinta del Real Decreto Ley 3/2012: "1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del art. 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el presente real decreto-ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.", se desglose en dos periodos o tramos, a razón de 45 y 33 días de salario por año de servicio y conforme a un salario diario de 32,96 euros. Ello arroja una cifra de 7.308,88 euros, seuo, para el parámetro indemnizatorio, con el descuento de lo ya percibido en tal concepto.



Se estima en consecuencia el recurso de suplicación revocando correlativamente la sentencia de instancia; en su virtud,

FALLAMOS

Estimar el recurso de Suplicación interpuesto por D^a Lucía y con revocación de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 22 de Madrid, de fecha 24 de septiembre de 2015, declaramos que el cese de la actora constituye un despido improcedente y condenamos a la demandada KONECTA BTO., S.A. a estar y pasar por esta declaración, pudiendo optar, en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de la presente resolución, mediante escrito o comparecencia, entre readmitir a la demandante en su puesto de trabajo o indemnizarle en la cantidad de 7.308,88 euros. En el caso de que la empresa opte por la readmisión, se condena al abono de la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la presente sentencia, a razón del salario diario de 32,96 euros. Procederá descontar la cantidad ya percibida por la actora en concepto de indemnización.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2829-0000-00-0090-16 que esta sección tiene abierta en BANCO SANTANDER sita en Pº del General Martínez Campos, 35, 28010 Madrid o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274
2. En el campo *ORDENANTE*, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF /CIF de la misma.
3. En el campo *BENEFICIARIO*, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.
4. En el campo " *OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA* ", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2829000000009016), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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

PUBLICACIÓN

Publicada y leída fue la anterior sentencia en por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.