



Roj: **STSJ ICAN 2064/2013 - ECLI:ES:Tsjican:2013:2064**

Id Cendoj: **35016340012013100638**

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

Sede: **Palmas de Gran Canaria (Las)**

Sección: **1**

Fecha: **18/03/2013**

Nº de Recurso: **244/2011**

Nº de Resolución: **400/2013**

Procedimiento: **Recursos de Suplicación**

Ponente: **MARIA JOSE MUÑOZ HURTADO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En las Palmas de Gran Canaria, a 18 de Marzo de 2013.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Canarias en Las Palmas, formada por los Ilmos. Sres. Magistrados D. Humberto Guadalupe Hernández (Presidente), D^a. María Jesús García Hernández y D^a M^a José Muñoz Hurtado, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por Ucalsa Canarias SA, representada por el Letrado D. Javier Arenillas de los Ríos, contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 5 de Las Palmas de fecha 22/11/10 dictada en Autos nº 528/10 sobre RECONOCIMIENTO DE DERECHO promovidos por D^a Camino contra Ucalsa Canarias SA.

Es Ponente la Il^{ta}. Sra. Magistrada D^a M^a José Muñoz Hurtado quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

Primero.- Que Dña. Camino presta servicios profesionales para la demandada, ostentando la categoría de camarera, con antigüedad de 21 de julio de 2003, y un salario/día de 30,16 euros, siendo su horario de trabajo a turnos rotatorios de mañanas, tardes y noches de 30 horas semanales, prestados de Lunes a Domingos con 2 días libres a la semana de carácter rotatorio, si bien desde la interposición de la demanda hasta el acto del juicio no ha realizado turnos de noche.

Segundo.- Que la actora reclama que se le reconozca un horario de trabajo de 8:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes.

Tercero.- Que en fecha 13 de mayo de 2010, tuvo lugar el acto de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con el resultado de intentado sin avenencia.

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

Que estimando la demanda promovida por Dña. Camino contra UCALSA CANARIAS, S.A., condeno a la empresa demandada a que reconozca a la trabajadora el derecho a concretar el turno horario de la trabajadora como fijo de mañana, de lunes a viernes, de 8:00 a 14:00 horas (30 horas semanales), durante el tiempo que dure la situación de guarda legal de un hijo menor de ocho años.

TERCERO.- Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de Suplicación, que no fue impugnado de contrario.



CUARTO.- El 17/02/11 se recibieron las actuaciones en esta Sala, deliberándose el recurso el 14 de marzo de 2003.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sra. Camino , que presta servicios por cuenta de la empresa Ucalsa SA, con categoría profesional de camarera y una jornada de 30 horas semanales distribuidas en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, impugnó judicialmente la decisión empresarial de denegarle el derecho a modificar su horario de trabajo por cuidado de su hijo menor de 8 años fijándolo de lunes a viernes de 8 a 14 horas, viendo estimada su pretensión mediante sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Las Palmas.

Frente a la anterior sentencia la empresa demandada recurre en suplicación articulando un solo motivo de censura jurídica, amparado procesalmente en el apartado b del artículo 191 LPL , en el que acusa la infracción por indebida aplicación de los Arts. 37.5 y 6 ET , y 3 , 5 y 6 de la LO 3/07 , en relación con la doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal Constitucional 3/07, y por inaplicación de la Jurisprudencia de la Sala Cuarta del TS de la que son muestra las Sentencias de 19/10/09 y 20/05/09 .

La demandante no se ha opuesto al recurso.

SEGUNDO.- La sentencia de instancia ha estimado la pretensión de la trabajadora que venía prestando servicios en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, de asignación de un horario fijo de mañana por cuidado de su hijo menor de 8 años, considerando que, aún cuando dicha petición no estaba vinculada a la correspondiente reducción de jornada por guarda legal, resultaba de aplicación la doctrina de la STC 3/07, en atención a la cual, al no haber acreditado la empresa demandada la concurrencia de razones organizativas que pudieran erigirse en obstáculo al reconocimiento del derecho al cambio de turno solicitado, debía prevalecer la protección del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, que no podía ser adecuadamente ejercitado con la originaria distribución de la jornada de trabajo de la actora.

La recurrente combate el anterior criterio judicial argumentando que el mismo es contrario al mantenido por la doctrina jurisprudencial contenida en las dos sentencias del TS que cita y cuyo contenido transcribe parcialmente en el escrito de formalización, en las que se establece que el derecho reconocido a la trabajadora carece de amparo legal.

A) El Art. 37.5 ET , introducido en nuestro ordenamiento jurídico por la Ley 39/99, en su redacción conforme a la reforma operada por la Ley 3/07 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece que los trabajadores que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado a un menor de 8 años, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, correspondiendo, conforme al punto 6, la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

B) Interpretando dicho precepto desde la perspectiva de la legalidad ordinaria la Sala Cuarta del TS en Sentencias de 20/06/00 (Rec. 3799/99) y en la más reciente de 21/03/11 (Rec. 54/10) ha señalado que en la aplicación de las reducciones de jornada que establece el artículo 37.5 Estatuto de los Trabajadores , ha de partirse de la base de que tal precepto forma parte del desarrollo del mandato constitucional (artículo 39 de la Constitución) que establece la protección a la familia y a la infancia. Finalidad que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. Por otra parte nada establece el precepto legal en orden a la concreción horaria de la reducción de jornada, ni si en tal actuación debe prevalecer el criterio o las necesidades concretas del trabajador o las organizativas de la empresa. Aparente laguna legal, posiblemente dejada de propósito, con el fin de que se compatibilicen los intereses del menor (y por tanto del padre o madre trabajadores), con las facultades empresariales de organización del trabajo. Es evidente que la forma de ejercicio del derecho por ambas partes puede ser determinante de que, en cada caso, proceda una u otra solución, según las circunstancias concurrentes.

C) Desde la óptica constitucional el TC en S. núm. 3/2007 de 15 enero (RTC 2007\3) consideró que la sentencia recurrida en amparo que denegó la concreción horaria fijada por la trabajadora, en base a consideraciones de estricta legalidad, derivadas de la interpretación que efectúa de la expresión «dentro de su jornada ordinaria» utilizada por el apartado 6 del art. 37 LET, por entender que la jornada reducida propuesta por la trabajadora no se ajustaba a los límites establecidos en el citado precepto, al pretenderse el establecimiento de una jornada a desarrollar exclusivamente de lunes a miércoles y en horario de tarde, siendo así que la jornada ordinaria de la trabajadora se desarrollaba de lunes a sábados y en turnos rotativos de mañana y tarde, incurría en discriminación indirecta por razón de sexo, al haber prescindido en su fundamentación de toda ponderación de las circunstancias concurrentes y de cualquier valoración de la importancia que para la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora, implícito en su ejercicio del derecho a la reducción



de jornada por motivos familiares, pudiera tener la concreta opción planteada y, en su caso, las dificultades que ésta pudiera ocasionar en el funcionamiento regular de la empresa para oponerse a la misma.

Razona la indicada sentencia que el hecho de que el órgano judicial no se hubiera planteado la cuestión de si denegar a la trabajadora la reducción de jornada solicitada constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y profesional suponía no valorar adecuadamente la dimensión constitucional ex art. 14 CE de la cuestión que se le planteaba, al haber renunciado a interpretar la normativa aplicable de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, sino sin ni siquiera tener en cuenta que este derecho estaba en juego y podía quedar afectado» (SSTC 191/1998, de 29 de septiembre [RTC 1998\191], F. 5 ; y 92/2005, de 18 de abril [RTC 2005\92], F. 5).

La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego.

Avanzando en el anterior iter interpretativo el TC en auto 1/09 de 12/01 ha establecido los siguientes criterios:

*La valoración de las circunstancias concurrentes desde la perspectiva de la trabajadora no implica que ésta tenga que aportar prueba alguna referida a eventuales circunstancias específicas dentro de su esfera íntima, personal o familiar, que puedan justificar una forma determinada de proceder a la reducción de su jornada. Tal perspectiva de análisis es, ajena a la regulación legal de la institución y, a la interpretación de la misma por la doctrina constitucional.

** Desde dicha perspectiva el elemento realmente relevante que ha de ser ponderado es el de las características concretas de la jornada de trabajo originaria, cuya reducción se pretende y su incidencia en el ejercicio del derecho a la guarda legal, siendo un hecho evidente no necesitado de una especial acreditación, que una jornada de trabajo distribuida de lunes a sábado en turnos rotativos de mañana y tarde es una jornada que plantea especiales dificultades a quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a un menor de seis años.

*** Desde la óptica patronal han de ponderarse la magnitud de las dificultades alegadas y probadas así como la facilidad o dificultad para su superación a fin de valorarlas junto a las que ocasiona a la trabajadora la solución contraria.

D) A partir de la Sentencia de 13/06/08 (Rec. 897/07), la Sala Cuarta del Tribunal Supremo , ha venido manteniendo en distintas resoluciones [SS 18/06/08 (Rec. 1.625/07), 20/05/09 (Rec. 2.286/08), 19/10/09 (Rec. 3910/08) y 24/04/12 (Rec. 3090/11) y Auto 21/07/09 (Rec. 2888/08)], que el derecho que reconoce al trabajador el Art. 37-6 del E.T ., de fijar la concreción horaria, esta vinculado a la existencia de una reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones, por lo que deben quedar extramuros de su ámbito de aplicación aquellos supuestos en que la solicitud de cambio de horario o turno de trabajo no vaya unida a una petición de reducción de jornada, por lo que estos últimos supuestos con anterioridad a la introducción en nuestro ordenamiento jurídico del apartado 8 del Art. 34 ET , carecían de apoyo legal, y tras la entrada en vigor del precepto habían de reconducirse a lo establecido en dicha norma legal que era la que delimitaba los contornos del derecho a la conciliación de la vía laboral y familiar por razones de guarda legal y atención o cuidado de familiares.

En las indicadas sentencias se sientan los siguientes criterios:

1) El apartado 8 del art. 34 del E.T , establece el derecho del trabajador a adoptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condicionándolo a los términos en que se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo que se llegue con el empresario, respetando lo previsto en aquel acuerdo, resolviendo en todos las sentencias que hemos mencionado que en ausencia de previsión convencional al respecto y de pacto alcanzado mediante la autonomía individual, la pretensión de variación horaria o alteración de turno de trabajo carece de amparo legal.

2) La Sala Cuarta en las resoluciones de referencia descarta expresamente que en tales supuestos de mera petición de cambio de horario, y por tanto de turnos, sin reducción de jornada, que califica como carentes de apoyo legal, entre en juego la doctrina constitucional contenida en la STC 3/2007 , por estar la misma referida exclusivamente para los casos regulados en los Arts. 37.5 y 6 ET , añadiendo a tales razonamientos que los



Organos Judiciales, no pueden asumir funciones legislativas, sino que es al legislador a quien en su caso competiría acometer las oportunas reformas legales, cosa que, pudiendo hacerlo, no ha hecho, como lo revela la reforma operada en el art. 34 del E.T. en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

E) Abundando en el análisis de dichos pronunciamientos debemos llamar la atención respecto a que aún cuando en todos ellos la doctrina que se sienta es la de que quedan fuera del ámbito de aplicación del Art. 37.5 y 6 ET, solo aquellos casos en los que solo se pide la modificación horaria o de turnos sin que la misma vaya unida a una petición de reducción de jornada, una atenta lectura de las sentencias de 18/06/08 y 19/10/09, pone de manifiesto que en los dos supuestos que en las mismas se resuelven la pretensión actuada en cuanto al cambio horario o de turnos se formuló conjuntamente con la de reducción de jornada por cuidado de menores o familiares, lo que pone en evidencia que implícitamente la Sala Cuarta vino dando el mismo tratamiento a estas situaciones amparadas en el Art. 37.5 y 6 que a aquellas otras en las que no había habido simultánea solicitud de reducción de jornada, criterio que se patentiza de manera más explícita en la ulterior sentencia de 20/10/10, en la que se razona que aunque inicialmente la solicitud de cambio de horario o turno estuviera unida a la de reducción de jornada, si no hubo oposición empresarial a esta última petición, la pretensión que se actúa en el procedimiento, al haber sido la misma satisfecha, queda constreñida a la primera de ellas, que, por tanto se reconduce al ámbito del Art. 34.8 ET.

F) Resaltamos igualmente que en la última de las sentencias mencionadas de 24/04/12, se sienta el criterio de que cuando la trabajadora ya viene disfrutando de reducción de jornada por motivos familiares y de guarda legal con una determinada concreción horaria, y desde tal situación acciona judicialmente en solicitud de que se le varíen el horario o los turnos que venía realizando, nos encontramos ante supuestos incardinables en el ámbito de aplicación del Art. 34.8 ET.

G) Determinado el criterio de la jurisprudencia ordinaria en cuanto a los supuestos en que resulta aplicable el Art. 34.8 ET, y las reglas relativas a su aplicación debemos a continuación analizar cual ha sido la doctrina constitucional en la materia.

Por un lado, la Sentencia 24/11 de 14 de Marzo, en un caso de denegación de cambio de turnos posterior a la entrada en vigor de la LO 3/07 no ligado a reducción de jornada que había sido denegado judicialmente por considerar, en línea con los pronunciamientos a los que nos hemos referido, que al no existir previsión convencional al respecto ni haberse alcanzado acuerdo individual en la materia con la empresa, la pretensión actuada, conforme al Art. 34.8 ET, carecía de amparo legal, el TC descarta expresamente que en dicho supuesto sea aplicable la doctrina contenida en la STC 3/07, que considera referida exclusivamente a los supuestos reconducibles al Art. 37.5 y 6 ET, y por otro, desecha igualmente que las decisiones judiciales denegatorias del reconocimiento del derecho pretendido vulneren los derechos fundamentales a la no discriminación por razón de sexo (Art. 14 CE) y a la tutela judicial efectiva (Art. 24 CE)

Por el contrario, en la Sentencia 26/11, también de 14 de marzo, en un caso anterior a la entrada en vigor del Art. 34.8 ET, en que el solicitante del cambio de turno sin reducción de jornada era el padre, habiendo visto desestimada su petición tanto en la instancia como en grado de suplicación, con inadmisión por el TS mediante auto de 21/07/09 (citado ut supra) del recurso de casación para unificación de doctrina, por falta de contenido casacional remitiéndose a los pronunciamientos precedentes de la Sala Cuarta a que nos hemos referido en el apartado D, el Tribunal Constitucional, en franca contadicción con el criterio mantenido en la anterior sentencia 24/11, no solo establece que la doctrina sentada por la STC 3/07, resulta de plena aplicación, sino que vá más allá y extiende el ámbito de aplicación del Art. 14 CE a las discriminaciones por razón de las circunstancias familiares, concediendo el amparo solicitado.

H) Expuesto el panorama normativo y los criterios jurisprudenciales en la materia, que, como resalta el propio TS en Sentencia de 19/07/2012 (Rec. 3387/11), generan una situación de absoluta inseguridad jurídica propiciada fundamentalmente por la disparidad de pronunciamientos del TC, esta Sala considera que debemos distinguir los siguientes supuestos:

1) En los casos en que se solicita conjuntamente la reducción de jornada y la modificación de turno u horario, con independencia de que la primera de ellas haya sido reconocida por la empresa, el supuesto resulta incardinable en el ámbito del Art. 37.5 y 6 ET, debiendo en tales supuestos, aplicar como criterio de resolución el que sin fisuras ha mantenido la jurisprudencia ordinaria y constitucional citada en los apartados B y C.

En este punto, entendemos que excluir del marco aplicativo de dicha norma legal y reconducir al Art. 34.8 ET aquellos casos en que la empresa ha accedido a reconocer la reducción de jornada supone, no solo, de facto dejar vacío de contenido el Art. 37. 6 ET, pues bastaría con que formalmente no se accediese a la reducción de jornada, para impedir el derecho a la concreción de jornada que en dicha situación reconoce a los trabajadores el indicado precepto legal, sino también, descomponer de manera artificiosa el conflicto, por



cuanto la alteración horaria que en estos supuestos se pretende está indisolublemente ligada al ejercicio del derecho a la reducción de jornada del punto 5 que se intentan hacer valer de manera coetánea y conjunta.

2) Supuestos en que la variación de turno u horario se postula desde una situación de jornada reducida con una concreción horaria previamente consolidada o sin interesar reducción de jornada alguna, encajan en las previsiones del Art. 34.8 ET , que, ha de ser interpretado en los términos establecidos por la STC 26/11, de manera que la simple inexistencia de acuerdo colectivo o individual que contemple medidas que permitan adaptar la jornada y el horario de trabajo para conciliar la vida laboral y la familiar, no constituye causa suficiente para denegar el derecho pretendido por el trabajador, sino que habrá que tomar en consideración en el particularismo de cada caso las singulares circunstancias concurrentes, valorando la dimensión constitucional ex Art. 14 y 39 CE de las medidas solicitadas y realizar la correspondiente ponderación del derecho fundamental que está en juego.

La posición que mantenemos se sustenta en el indicado pronunciamiento del TC, que entendemos es el más acorde con la finalidad del Art. 34.8 ET , pues, tal y como se desprende de la Exposición de Motivos de la LO 3/07, que fue la norma que lo introdujo en nuestro ordenamiento jurídico, está orientado a potenciar el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, corrigiendo las desigualdades y fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de obligaciones familiares, apuntando en idéntico sentido el principio programático que establece el Art. 44.1 de dicha LO, que ha de servir como guía hermenéutica del citado Art. 34.8 ET .

Por otro lado, consideramos que una interpretación distinta, abocaría al entendimiento de que la norma se limita a instaurar un derecho carente de contenido eficaz, dejando absolutamente inerte al trabajador afectado en aquellos supuestos en que exista una abierta negativa empresarial carente de razonabilidad y justificación en orden a lograr un acuerdo encaminado a satisfacer un derecho que, como hemos expuesto tiene una clara dimensión constitucional, lo que podría vulnerar el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.

l) La exégesis del artículo 34.8 ET que ha realizado el Magistrado de Instancia, es acorde con la doctrina constitucional, de la que hemos hecho aplicación en nuestra sentencia de 16/10/12 (Rec. 766/10), que mantiene que en supuestos de solicitud de cambio o adaptación de la distribución de la jornada por cuidado de hijos como el ahora enjuiciado deben poderarse los intereses en juego dando prevalencia al derecho a la conciliación de la vida familiar que entronca directamente con otros derechos constitucionalmente protegidos.

De manera que limitándose la recurrente a negar que el derecho al cambio de turno por razones de guarda legal reconocido a la trabajadora tenga amparo legal, sin aportar razonamiento alguno adicional relativo a la inidoneidad de la medida acordada para la adecuada y correcta atención por la trabajadora de su hijo menor de ocho años, o a la concurrencia de circunstancias organizativas que pudieran erigirse en obstáculo para el reconocimiento del derecho pretendido, procede desestimar el recurso y confirmar la sentencia recurrida por sus propios y acertados razonamientos.

TERCERO.- En aplicación de lo dispuesto en el Art. 233.1 LPL , la desestimación del recurso no lleva aparejada la condena en costas a la parte recurrente que no goza del beneficio de justicia gratuita, por no haber sido impugnado el recurso.

CUARTO.- Conforme al Art. 202 LPL , se decreta la pérdida del depósito efectuado para recurrir al que se dará el destino legal una vez firme esta resolución.

QUINTO.- A tenor del Art. 218 LRJS (L 36/11) frente a esta resolución podrá interponerse recurso de casación para unificación de doctrina.

VISTOS: los artículos citados y los demás que son de general aplicación.

FALLAMOS

Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por Ucalca Canarias SA, representada por el Letrado D. Javier Arenillas de los Ríos, contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 5 de Las Palmas de fecha 22/11/10 dictada en Autos nº 528/10, confirmando la misma en su integridad.

Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir al que se dará el destino legal una vez firme esta resolución.

Notifíquese esta sentencia a las partes en legal forma y al Ministerio Fiscal.

ADVERTENCIAS LEGALES.-



Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre Reguladora de la Jurisdicción Social .

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en la entidad de crédito de BANESTO c/c nº 3537/0000/37/0244/11, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. 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.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta: 0030-1846- 42-0005001274.

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Remítase testimonio a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese otro testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

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