



Roj: **SAN 3912/2018 - ECLI:ES:AN:2018:3912**

Id Cendoj: **28079240012018100156**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **15/10/2018**

Nº de Recurso: **196/2018**

Nº de Resolución: **156/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3912/2018,**
STS 399/2021

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00156/2018

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 156/18

Fecha de Juicio: 9/10/2018

Fecha Sentencia: 15/10/2018

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 196 /2018

Proc. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: FESIBAC CGT

Demandado/s: BANCO DE SABADELL, S.A., SINDICATO LAB, SINDICATO ELA, SINDICATO CIG, SINDICATO SICAM, SINDICATO CSICA, SINDICATO ALTA, SINDICATO USO, SINDICATO COMISIONES OBRERAS, SINDICATO CUADROS GRUPO BANCO DE SABADELL, SINDICATO UGT, MINISTERIO FISCAL.

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

-

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258



Equipo/usuario: GCM

NIG: 28079 24 4 2018 0000211

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000196 /2018

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 156/18

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a quince de octubre de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 196 /2018 seguido por demanda de FESIBAC CGT (Letrada D^a Laura V. De Gregorio González) contra BANCO DE SABADELL, S.A. (Letrado D. Miguel Ángel Salas Fernández) SINDICATO SICAM (Letrado D. Manuel Fernando Carabaño Torrejón), SINDICATO ALTA (Representado por D. Marcelo Lucio López Baquero), SINDICATO USO (Letrada D^a M^a Eugenia Moreno Díaz), SINDICATO COMISIONES OBRERAS (Letrado D. Héctor Gómez Fidalgo), SINDICATO CUADROS GRUPO (Letrada D^a M^a Nieves Abad Méndez de Sotomayor), SINDICATO UGT (letrado D. Félix Pinilla Porlan), SINDICATO CSICA (No comparece), SINDICATO LAB (No comparece), SINDICATO ELA (No comparece), SINDICATO CIG (No comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 11 de julio de 2018 se presentó demanda por D^a LAURA DE GREGORIO GONZÁLEZ, Letrada del I.C.A.M., actuando en nombre y representación de la FEDERACION DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES FINANCIERAS, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC C.G.T.) contra BANCO DE SABADELL, S.A., y, en su condición de interesados, SINDICATO COMISIONES OBRERAS (CCOO) en Banco de Sabadell, SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) en Banco de Sabadell, SINDICATO ALTA en Banco de Sabadell, SINDICATO DE CUADROS GRUPO BANCO DE SABADELL, SINDICATO UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) en Banco de Sabadell, SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM) en Banco de Sabadell, CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS (CSICA) en Banco de Sabadell, SINDICATO CIG (CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA) en Banco de Sabadell, SINDICATO ELA en Banco de Sabadell, SINDICATO LAB en Banco de Sabadell, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo. - La Sala designó ponente señalándose el día 9 de octubre de 2018 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero. -Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que, estimando la demanda, se declare que los contratos de interinidad que se celebren en la empresa deben realizarse con el nivel profesional y salarial que corresponde al trabajador sustituido de nivel salarial VIII, para los años 2017 y posteriores, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración y condenando asimismo al abono de la diferencia devengada en el año 2.017 y 2018 entre el salario correspondiente al nivel salarial XI, otorgado a los trabajadores sustitutos y el nivel salarial VIII, de los trabajadores sustituidos, que asciende a 6.815,52 € anuales, con las consecuencias legales inherentes a tal pronunciamiento.



Frente a tal pretensión, CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS (CSICA) en Banco de Sabadell, SINDICATO CIG (CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA) en Banco de Sabadell, SINDICATO ELA en Banco de Sabadell, SINDICATO LAB en Banco de Sabadell, no comparecieron al acto del juicio, pese a constar citados en legal forma.

Los Sindicatos CCOO, UGT, SINDICATO CUADROS GRUPO BANCO DE SABADELL, ALTA, USO y SICAM, se adhieren a la demanda.

El BANCO DE SABADELL, alegó la excepción de modificación sustancial de la demanda en el acto del juicio y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos pacíficos fueron los siguientes:

- Las sustituciones de trabajadores no se viene haciendo por el art. 11 convenio.
- En determinados casos la empresa aplica el nivel 11 a trabajadores interinos, aunque el nivel salarial del sustituido sea 8 o 9; hay otros casos en que a sustitutos también se aplica el nivel 8 o 9.
- La diferencia en el nivel 11 con el nivel 8 en 2017 es de 6.698,30 euros; en 2018 es de 6815,52 euros; en el nivel 11 con el nivel 9 en 2017 es de 4729,29 euros, en 2018 es 4812,05 euros.
- En convenio se establece el sistema de promoción entre niveles del mismo grupo técnico, hay un pacto colectivo de 4/11/10 en que se ajustan las plazas de promoción entre niveles.
- En algún caso hay trabajadores a los que se sustituye, que no tenía nivel 8 o 9 y al interino no se ha contratado en esos niveles.
- Si el sustituido ha alcanzado el nivel 8 o 9 al sustituto se le aplicaba ese nivel a veces.

Quinto. - Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto. -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - El sindicato FESIBAC-CGT cuenta con implantación suficiente en la entidad demandada, por estar legalmente constituida su Sección Sindical Estatal en el Banco de Sabadell, y contar asimismo con presencia en los órganos de representación unitaria. (hecho conforme)

SEGUNDO. -En el año 2.017 y hasta la fecha, en el banco demandado, se efectuaron un total de 321 contratos de trabajo temporales bajo la modalidad de interinidad, en algunos supuestos fueron adscritos en sus contratos de trabajo con el nivel XI, que se corresponde con el nivel salarial más bajo previsto en convenio colectivo, sin que exista concordancia con el nivel retributivo de los trabajadores sustituidos, que ostentan en su mayoría un nivel salarial VIII o IX, superior en todo caso al nivel salarial adjudicado a los trabajadores sustitutos. hay otros casos en que a los sustitutos se les aplica el mismo nivel salarial que el de los sustituidos, nivel VIII o IX. (Hecho conforme)

TERCERO. - En el convenio colectivo de aplicación en su artículo 18, apartado 2.1, se recogen los siguientes niveles retributivos en el Banco de Sabadell:

AÑO 2.017:

NIVEL S. PENSIONABLE

17 PAGAS S. NO PENSIONABLE

PAGA TOTAL

1 52.797,83 740,27 53.538,10

2 45.986,53 640,10 46.626,63

3 39.272,54 541,37 39.813,91

4 37.533,68 515,80 38.049,48

5 32.785,68 445,97 33.231,65



6 30.854,82 417,58 31.272,40
7 29.438,29 396,75 29.835,04
8 28.021,25 375,91 28.397,16
9 26.080,78 347,37 26.428,15
10 23.505,07 309,50 23.814,57
11 21.420,03 278,83 21.698,86

AÑO 2018:

NIVEL S. PENSIONABLE

17 PAGAS S. NO PENSIONABLE

PAGA TOTAL

1 53.721,79 753,22 54.475,01
2 46.791,29 651,31 47.442,60
3 39.959,82 550,84 40.510,66
4 38.190,53 524,82 38.715,35
5 33.359,43 453,78 33.813,66
6 31.394,77 424,89 31.819,66
7 29.953,47 403,69 30.357,16
8 28.511,62 382,49 28.894,11
9 26.537,19 353,45 26.890,64
10 23.916,41 314,91 24.231,32
11 21.794,88 283,71 22.078,59

CUARTO. -El presente conflicto colectivo afecta al colectivo de trabajadores que prestan servicios en el banco de Sabadell en virtud de contratos temporales de interinidad que ostentan el nivel salarial XI, inferior a nivel salarial que ostentan los trabajadores a los que sustituyen.

Según las tablas salariales del convenio, la diferencia salarial entre el nivel VIII y el nivel XI para el año 2017 asciende a 6698,3 € anuales.

La diferencia entre ambos niveles para el año 2018 asciende a 6815,52 € anuales.

La diferencia entre el nivel IX y el nivel XI asciende a 4729, de euros anuales para 2017.

La diferencia entre ambos niveles para 2018 asciende a 4812,05 € anuales. (Hecho conforme)

QUINTO. - En el convenio colectivo del sector de banca hay niveles salariales dentro de un grupo profesional único los cuales van del nivel 1 al nivel 11 y se establece el sistema de promoción entre niveles del mismo grupo (técnicos de banca). (Hecho conforme)

SEXTO. - En fecha 4 de noviembre de 2010 el Banco de Sabadell y los representantes de los trabajadores aprobaron el pacto colectivo sobre niveles mínimos y sustitución de exámenes por capacitación que también regula la promoción a niveles salariales superiores. (descriptor 38), cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido.

SÉPTIMO. - El 4 de abril de 2018 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA que tuvo como resultado la falta de acuerdo entre las partes intervinientes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

SEGUNDO.- Se solicita, que se dicte sentencia en la que se declare que los contratos de interinidad que se celebren en la empresa deben realizarse con el nivel profesional y salarial que corresponde al trabajador sustituido de nivel salarial VIII, para los años 2017 y posteriores, condenando a la empresa a estar y pasar por



dicha declaración y condenando asimismo al abono de la diferencia devengada en el año 2.017 y 2018 entre el salario correspondiente al nivel salarial XI, otorgado a los trabajadores sustitutos y el nivel salarial VIII, de los trabajadores sustituidos, que asciende a 6.815,52 € anuales en el año 2018 y a 6698,3 € anuales en el año 2017, con las consecuencias legales inherentes a tal pronunciamiento.

Frente a tal pretensión, CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS (CSICA) en Banco de Sabadell, SINDICATO CIG (CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA) en Banco de Sabadell, SINDICATO ELA en Banco de Sabadell, SINDICATO LAB en Banco de Sabadell, no comparecieron al acto del juicio, pese a constar citados en legal forma.

Los Sindicatos CCOO, UGT, SINDICATO CUADROS GRUPO BANCO DE SABADELL, ALTA, USO y SICAM, se adhieren a la demanda.

El BANCO DE SABADELL, alegó la excepción de modificación sustancial de la demanda en el acto del juicio y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, por entender que no se ha producido infracción alguna de los artículos 15 y 17 del ET y artículo 4 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del ET, porque concurren motivos y razones individualizadas en el trabajador sustituido que justifican la diferencia retributiva entre el trabajador sustituido y el trabajador interino puesto que el convenio colectivo de aplicación establece determinados requisitos para tener el nivel salarial 8 y asimismo el artículo 15 del convenio regula la promoción a nivel superior equiparación salarial en función de los años efectivos de prestación de servicio en un determinado nivel y por otra parte existe un pacto interno en BS que también regula la promoción a niveles salariales superiores en condiciones más beneficiosas que en el propio convenio, por lo que no se vulnera el artículo 14 C.E.

El MINISTERIO FISCAL en su informe solicitó la estimación de la demanda porque si el sustituto desempeña idéntico puesto de trabajo y desarrolla las mismas funciones con las mismas exigencias que el sustituido, la antigüedad en el puesto del trabajador sustituido, no es justificación para atribuirle un salario superior por lo que la práctica empresarial de suscribir contratos de interinidad adjudicando a los trabajadores sustitutos un nivel salarial inferior al nivel profesional del trabajador sustituido, contraviene lo dispuesto en el artículo 15 y 17 E.T. y artículo 14 C.E.

TERCERO.-En cuando a la variación sustancial de la demanda alegada por el letrado del Banco de Sabadell, la Sala no aprecia modificación sustancial entre la demanda y lo que se manifestó en el acto del juicio, significando que el artículo 85 de la LRJS lo que prohíbe es, al ratificarse en la demanda, hacer en ella variación sustancial, lo que no concurre en el supuesto enjuiciado, no habiéndose generado con ocasión de la anterior situación alguna de indefensión para la demandada, que ha sabido contestar a la demanda deducida esgrimiendo motivos de oposición de fondo relacionados con el petitum de la demanda.

CUARTO.- 1.Hemos de partir del contenido del hecho probado segundo de la presente resolución -no cuestionado por la demandada -en el que se recoge que, en el año 2.017 y hasta la fecha, en el banco demandado, se efectuaron un total de 321 contratos de trabajo temporales bajo la modalidad de interinidad, en algunos supuestos fueron adscritos en sus contratos de trabajo con el nivel XI, que se corresponde con el nivel salarial más bajo previsto en convenio colectivo, sin que exista concordancia con el nivel retributivo de los trabajadores sustituidos, que ostentan en su mayoría un nivel salarial VIII o IX, superior en todo caso al nivel salarial adjudicado a los trabajadores sustitutos.

2.Siendo ello así, parece obvio que la discrepancia retributiva entre el trabajador interino y aquel al que sustituye no deriva simplemente de cuestiones relacionadas con complementos salariales de carácter personal del sustituido que no concurren en el interino, sino de la diferencia en su clasificación profesional. Es importante poner de relieve que no están en discusión los pluses o complementos ad personam o vinculados con las especiales condiciones y cualificaciones de dicho trabajador sustituido. Lo que el conflicto colectivo plantea es la discrepancia con el nivel retributivo que viene asignado al interino precisamente por la clasificación profesional que se le aplica, es decir se le aplica distinto nivel retributivo.

3. A tenor de lo dispuesto en el art. 15.1 c) y su norma de desarrollo - art. 4 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre -, uno de los elementos esenciales del contrato de interinidad se halla en la delimitación del puesto de trabajo a desempeñar por el trabajador interino, el cual debe ser el mismo que el del sustituido o que el de otro trabajador de la empresa que, a su vez y por razón de la situación del sustituido, pase a ocupar aquél.

La acomodación del puesto de trabajo y, por ende, de las funciones, con la categoría profesional del que lo ocupa parece, a todas luces, indiscutible; y, de ahí, que el nivel retributivo aparejado haya de guardar esa misma y congruente correspondencia.

4. Así lo exige, además, el apartado 6 del art. 15 ET (EDL 1995/13475) cuando impone la equiparación de condiciones de trabajo entre trabajadores temporales e indefinidos, en coherencia con la cláusula 4 de



la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio, que tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, que figura en el anexo, celebrado el 18 de marzo de 1999 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES), incorporada a nuestro Ordenamiento Jurídico por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

La piedra angular para el análisis de la equiparación de condiciones está en la posibilidad de comparar las situaciones en las que se hallen los trabajadores temporales -en este caso, interinos- respecto de los indefinidos -en este caso, el correlativo trabajador sustituido-.

Resulta evidente que el contenido y naturaleza de las funciones a desarrollar por los trabajadores interinos se corresponderá con aquéllas que dejan de desempeñar los sustituidos y, siendo, pues, comparables las mismas, nada justificaría un trato salarial desigual que no viniera motivado por razones claramente individualizadas, sólo concurrentes en el trabajador sustituido e inexistentes en el trabajador interino. En consecuencia, si existe identidad de funciones, ello debe conllevar necesariamente la identidad entre los niveles salariales de ambos colectivos de trabajadores.

Lo contrario contraviene lo dispuesto en el artículo 15.6 del ET que establece que los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida y conculca asimismo el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 CE, puesto que la desigualdad retributiva derivada de la adscripción a niveles salariales diferentes carece de justificación objetiva y razonable habida cuenta la identidad de funciones. Así lo ha entendido en un supuesto análogo la STS de 2 de febrero de 2017 (rec. 87/2016), cuya doctrina es plenamente de aplicación al supuesto enjuiciado.

5. Cabe añadir que, contrariamente a lo que sostiene la empresa, que el convenio colectivo aplicable y el pacto colectivo de BS sobre niveles mínimos y sustitución de exámenes por capacitación de 4 de noviembre de 2010, no permiten amparar las diferencias retributivas entre el trabajador sustituido y el trabajador sustituto. Los artículos 14 y 15 establecen el sistema de clasificación profesional dentro de un grupo profesional único y la promoción a Nivel superior y equiparación salarial, respectivamente, cuestión distinta a la exigencia del respeto a los mandatos legales a los que nos venimos refiriendo que imponen mantener a los trabajadores interinos en el mismo nivel que resultaba de la situación del trabajador sustituido.

Por ello, coincidiendo con el informe del Ministerio Fiscal, hemos de estimar íntegramente la demanda.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos la excepción de variación sustancial de la demanda en el acto del juicio. Estimamos la demanda formulada por D^a LAURA DE GREGORIO GONZÁLEZ, Letrada del I.C.A.M., actuando en nombre y representación de la FEDERACION DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES FINANCIERAS, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC C.G.T.) a la que se han adherido SINDICATO COMISIONES OBRERAS (CCOO) en Banco de Sabadell, SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) en Banco de Sabadell, SINDICATO ALTA en Banco de Sabadell, SINDICATO DE CUADROS GRUPO BANCO DE SABADELL, SINDICATO UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) en Banco de Sabadell, SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM) en Banco de Sabadell, contra BANCO DE SABADELL, S.A., y, en su condición de interesados, CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS (CSICA) en Banco de Sabadell, SINDICATO CIG (CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA) en Banco de Sabadell, SINDICATO ELA en Banco de Sabadell, SINDICATO LAB en Banco de Sabadell, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO, declaramos que los contratos de interinidad que se celebran en la empresa deben realizarse con el nivel profesional y salarial que corresponde al trabajador sustituido de nivel salarial VIII, para los años 2017 y posteriores, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración y condenando asimismo al abono de la diferencia devengada en el año 2017 y 2018 entre el salario correspondiente al nivel salarial XI, otorgado a los trabajadores sustitutos y el nivel salarial VIII, de los trabajadores sustituidos, que asciende a 6.815,52 € anuales en el año 2018 y a 6698,3 € anuales en el año 2017, y, en su caso, a las diferencias entre el nivel salarial XI y el nivel salarial IX que ascienden a 4812,05 € anuales en 2018 y a 4729,29 € anuales en 2017, con las consecuencias legales inherentes a tal pronunciamiento.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación



de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0196 18; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0196 18, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDO