



Roj: **STSJ CAT 9214/2014 - ECLI:ES:Tsjcat:2014:9214**

Id Cendoj: **08019340012014106154**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **25/09/2014**

Nº de Recurso: **3942/2014**

Nº de Resolución: **6217/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Tarragona, núm. 1, 02-04-2014,  
STSJ CAT 9214/2014**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**NIG : 43148 - 44 - 4 - 2013 - 8061342**

EBO

**Recurso de Suplicación: 3942/2014**

ILMO. SR. JOSÉ QUETCUTI MIGUEL

ILMO. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS

ILMA. SRA. MATILDE ARAGÓ GASSIOT

En Barcelona a 25 de septiembre de 2014

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

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**SENTENCIA núm. 6217/2014**

En el recurso de suplicación interpuesto por Miriam frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Tarragona de fecha 2 de abril de 2014 dictada en el procedimiento Demandas nº 1043/2013 y siendo recurrido/a Ministerio Fiscal y Fluvitex,S.A.. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 23 de diciembre de 2013 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido 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 2 de abril de 2013 que contenía el siguiente Fallo:

"Que desestimando la demanda formulada por D<sup>a</sup>. Miriam , defendida y representada por el Letrado D. Carles Altadill Martín, contra la mercantil FLUVITEX, S.L.; representada por D. Jesús Manuel y defendida por el Letrado D. Francesc Xavier Pages Heras; habiendo sido citado el Ministerio Fiscal, debo declarar y declaro



improcedente el cese sufrido por la actora en su puesto de trabajo en fecha 27 de noviembre de 2.011, condenando a la empresa demandada a que en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia opte mediante escrito o simple comparecencia ante la secretaría del Juzgado de lo Social entre la readmisión de la trabajadora o al abono de una indemnización de 2.079,33 euros brutos, mas el abono de los salarios de tramitación desde el despido a la fecha de notificación de esta sentencia para el caso de optar por la readmisión de la trabajadora".

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

PRIMERO.- La demandante, Miriam , mayor de edad, con DNI nº NUM000 , afiliada al Régimen General de la Seguridad Social nº NUM001 , ha venido trabajando bajo la dependencia de la mercantil demandada FLUVITEX, S.L., desde el día 29 de noviembre de 2012, con la categoría profesional de Oficial 1ª Administrativa, percibiendo un salario a efecto de despido de 63,01 euros diarios, siendo su salario mensual líquido de 1.916,63 euros brutos con inclusión de prorrata de pagas extras (conformidad de las partes; doc. nº 2 y 5 actora; doc. nº 1 empresa).

SEGUNDO.- Por la actividad laboral realizada por el demandante resulta de aplicación el convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 23 de diciembre de 2013. Código de convenio 99004975011981), el cual ha permanecido vigente desde el día 5 de junio de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013 (art. 4 del convenio).

TERCERO.- La demandante no ostenta ni ha ostentado durante el año anterior al despido cargo de representación sindical ni delegado de personal (hecho no controvertido).

CUARTO.- Por escrito de 21 de noviembre de 2013 la empresa FLUVITEX, S.L. comunicó a la actora la resolución del contrato laboral celebrado en fecha 29 de noviembre de 2012 con fecha de efectos de 27 de noviembre de 2013 por no haber superado el periodo de prueba establecido en la cláusula segunda del contrato de trabajo y art. 4.3 del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero (doc. nº 1 demandante; doc. nº 2 empresa).

La trabajadora fue dada de baja en el Sistema de Seguridad Social el día 27 de noviembre de 2013 siendo la causa "cese en periodo de prueba a instancia del empresario" (doc. nº 2 demandante).

En el momento de comunicar la empresa la extinción de la relación laboral a la trabajadora le entregó el recibo de finiquito, poniendo a su disposición la cantidad de 1.944,73 euros netos, sin que conste que hubiera prestado su disconformidad con el mismo la demandante (doc. nº 3 actora).

QUINTO.- El día 29 de noviembre de 2012 la trabajadora demandante celebró un contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo completo con la empresa FLUVITEX, S.L.

Dispone la cláusula segunda del contrato de trabajo que "la duración del presente contrato será indefinida, iniciándose la relación laboral con fecha 29/11/2012 y se establece un periodo de prueba de un año en todo caso".

(doc. nº 5 actora; doc. nº 1 empresa).

SEXTO.- El día 12 de julio de 2013, la trabajadora inició un proceso de estado de gestación por embarazo, fijándose como fecha probable del parto el día 18 de abril de 2014, habiendo comunicado aquélla la situación de embarazo a la empresa a primeros del mes de octubre de 2013 (doc. nº 6 actora; testifical; hecho no controvertido).

SÉPTIMO.- La empresa FLUVITEX, S.L. contrató, durante la última semana del mes de septiembre de 2013, a la empresa de trabajo temporal ADECCO para la selección de un Oficial Administrativo que sustituya a la trabajadora demandante. Habiendo resultado seleccionado el Sr. José , el cual pasó a prestar sus servicios profesionales con fecha de efectos de 2 de diciembre de 2013 en el centro de trabajo que la demandada tiene en la localidad de Valls (Tarragona) (doc. nº 3: anexo 4 y doc. nº 4 empresa).

La decisión de iniciar un nuevo proceso de selección para sustituir a la actora a finales de septiembre se debe a que hasta esta fecha la empresa desconocía que las pérdidas generadas por la actora por importe de 90.730 euros eran irre recuperables (doc. nº 3 empresa; testifical)

OCTAVO.- Durante el periodo de prueba resulta acreditado que la trabajadora demandante incurrió en una serie de errores, los cuales se exponen a continuación:

a) En relación a los pedidos al proveedor designado por IKEA, Luoyuan White Horse (China):

1.- Omisión en la incorporación en el sistema de un cambio de precios de un tejido notificado por IKEA.

2.- Emisión de los pedidos de abril y mayo con los precios antiguos (mas elevados).



3.- Omisión de corrección de los precios.

b) En relación con el documento FOLLOW UP exigido por IKEA:

1.- No envío de la información a IKEA en los plazos acordados, lo que motivó reiteradas quejas de los interlocutores.

2.- Envío de la información del fichero con constantes errores.

c) En relación con la entrada de otros pedidos en el sistema:

1.- Omisión de la introducción en el sistema informático del pedido 4010-OP correspondiente a 210.000 kg de fibra de poliéster.

2.- Dicha omisión ocasionó la compra duplicada de dicha cantidad de fibra en el lanzamiento de nuevas necesidades de compra, generando un exceso de stock.

3.- Los extracostes generados por esta omisión son anticipo innecesario del pago del IVA (60.043 euros); anticipo del pago de aranceles (9.150 euros); utilización de póliza de crédito en exceso por importe del exceso de stock con un coste financiero de 4.216 euros.

(doc. nº 3 empresa; testifical)

El hecho de no haber entrado los precios correctamente en el sistema por la actora ha generado a la demandada unos costes por valor de 90.719,14 euros (doc. nº 3: anexo 2 empresa; testifical).

NOVENO.- Se ha celebrado ante el SMAC el preceptivo acto de conciliación el 16 de enero de 2014 con un resultado de intentado SIN AVENENCIA (documental que acompaña al escrito de demanda).

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

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** - Recurre la actora (con "contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores" desde el 29 de noviembre de 2012, en el que se había establecido "un período de prueba de un año en todo caso" -hp 5º-) el desfavorable pronunciamiento judicial que absuelve a la empresa de la reclamada nulidad de la decisión extintiva adoptada "con efectos de 27 de noviembre de 2013 por no haber superado" dicho período de prueba (hp 4º) a través de un primer motivo jurídico de censura en el que denuncia la infracción del artículo 55.5b del Estatuto de los Trabajadores (en relación con la sentencia que cita del TS de 31 de octubre de 2013) pues, "reconocido como improcedente (el despido) de una mujer embarazada", debía de haberse declarado su nulidad. Reproche al que vincula la vulneración del artículo 23 del Convenio Colectivo de la Industria Textil y 14.3.1º de la Ley Sustantiva Laboral "(...) por cuanto el período de prueba - convencionalmente- establecido...de 6 meses de duración máxima ya había transcurrido a partir del 29 de mayo de 2013...". Se reitera así, y en vía de recurso, una causa de improcedencia fundamentada en que la decisión empresarial "transcurrido el período de prueba previsto convencionalmente" constituye un despido (Fj primero (in fine) al que "la empresa Fluvitex SL opone...el art. 4.3 del Real Decreto Ley, de 10 de febrero...que regula el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores" (Fj 2.1).

En respuesta a una cuestión definida en los términos que se dejan relatados razona el Juzgador "a quo" en el quinto de sus fundamentos que no existe "causa de nulidad de discriminación por razón de sexo que pueda determinar la nulidad de la extinción de la relación laboral de la trabajadora" pues a la ausencia de un "conocimiento" previo por parte del empleador de su situación de embarazo añade que su decisión viene determinada por el hecho de no haber superado el período de prueba de un año estipulado conforme a lo previsto en la norma que se cita del RDL. No estamos (avanza el magistrado en su razonamiento) ante la nulidad objetiva del "despido" de una trabajadora embarazada sino ante un "desistimiento empresarial en período de prueba" que exigiría una injustificada actuación discriminatoria por parte del mismo; jurídica conclusión que, sin embargo, se contradice con lo posteriormente argumentado en favor de la "improcedencia de la decisión extintiva" cuando (tras defender "la inaplicación del artículo 4.3 del repetido Real Decreto Ley) sostiene que "la falta de comunicación de una carta de despido (conforme a lo exigido por el art. 55.1 ET -, una vez "superado el período de prueba"...conlleva la declaración de improcedencia" pues desplegando la extinta relación de trabajo "todos sus efectos jurídicos de conformidad con el art. 14.3.1º ET " debe "apreciarse "la existencia de un despido como tal en cumplimiento del art. 55.4 ET " (Fj octavo). Contradictorio razonamiento judicial del que no cabe sino extraer una decisión en derecho acorde a lo interesado por la trabajadora en su recurso.



**SEGUNDO.-** Nuestra doctrina jurisprudencial (no sin ciertas discrepancias en sus pronunciamientos de Pleno) ha venido advirtiendo que "no es aplicable al cese en el periodo de prueba lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para el despido, entre otras razones porque mientras (aquél) no requiere la concurrencia de ninguna causa, puesto que en sí mismo el contrato a prueba lleva implícita una cláusula resolutoria que se traduce en el libre desistimiento por cualquiera de las partes, no ocurre lo mismo cuando hablamos de un despido que necesariamente habrá de ser causal por imperio del art. 54 ET "; lo que no implica (añade la STS de 20 de enero de 2005 , invocando doctrina del Tribunal Constitucional) "que se pueda cesar a un trabajador cuando el cese ocurre con infracción de derechos fundamentales y por ello es importante saber en este caso si el empleador conocía o no el estado del embarazo de la mujer puesto que si lo conociera y a pesar de ello rescindió el contrato bajo la apariencia de que no había superado el periodo de prueba , el cese sería inconstitucional...".

En este mismo sentido se expresa el pronunciamiento del Alto Tribunal de 18 de abril de 2011 cuando (con el Voto Particular de alguno de sus componentes) viene a reiterar que "durante el periodo de prueba la trabajadora embarazada no puede ver resuelto su contrato por razón de su embarazo, porque tal extinción supondría una discriminación por razón de sexo constitucionalmente prohibida. Pero ello no implica que toda resolución del contrato de una trabajadora embarazada durante dicho periodo de prueba haya de calificarse como nula si no existen indicios de discriminación o si, existiendo, la empresa acredita que el cese produjo por causas razonables y justificadas"; criterio que reproduce la posterior de 12 de julio de 2012 cuando -por remisión a la doctrina constitucional y jurisprudencial- exceptúa "de la regla general de libre resolución del contrario los supuestos de cese durante el período de prueba que puedan producir resultados inconstitucionales, como lo sería la discriminación en el empleo de una mujer embarazada...".

La razón de este consolidado criterio (adoptado no sin ciertas discrepancias) se encuentra -tal y como advierte la STC de 12 de febrero de 2007 - en que "la Ley 39/1999 añadió al supuesto ya contemplado de los despidos nulos por discriminatorios o lesivos de derechos fundamentales un nuevo supuesto de nulidad objetiva del despido por embarazo de la trabajadora, en los términos expuestos, sin que la posterior Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que amplía la protección de la mujer embarazada, considerara oportuno extender esa regulación a supuestos distintos de la extinción del contrato de trabajo por despido. Es por ello que "la extinción del contrato durante el periodo de prueba será nula (como cualquier otra decisión extintiva) si se produce con vulneración de derechos fundamentales, como sucederá si la decisión empresarial es una reacción al embarazo de la trabajadora...." (lo que exigiría acreditar que la empresa conocía el embarazo de la trabajadora).

**TERCERO.-** Pero este argumento sobre el "indicio de vulneración" que sería válido para el caso de que nos encontrásemos ante un desistimiento empresarial durante el período de prueba (y que sirve al magistrado para rechazar una nulidad fundamentada en el desconocimiento empresarial del embarazo de su trabajadora) no puede proyectarse sobre un despido cuya (incombatida) improcedencia exclusivamente se sustenta en la temporal circunstancia de haberse extinguido el contrato "una vez transcurrido la duración máxima del período de prueba se seis meses contemplado por el convenio colectivo..." (Fj octavo).

Reproduciendo lo expresado sobre el particular por la STC 92/2008 recuerda la STS de 31 de octubre de 2013 ( con cita de su pronunciamiento de 12 de marzo de 2009 ) que "la modificación introducida por la Ley 39/1999 en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores consistió en introducir diversos supuestos de nulidad relacionados con el embarazo, la maternidad y el disfrute de determinados permisos parentales y que en el caso concreto del artículo 55.5.b) del Estatuto de los Trabajadores el análisis de su tenor literal y de su finalidad no permiten apreciar que el legislador haya establecido como exigencia para la declaración de nulidad de los despidos no procedentes efectuados durante el período de embarazo de una trabajadora la acreditación del previo conocimiento del embarazo por el empresario. Por el contrario, hay que considerar que estamos ante una garantía que opera con un carácter objetivo y automático que se vincula exclusivamente a la acreditación del embarazo de la trabajadora y a la no consideración del despido como procedente, sin contemplar requisito específico alguno de comunicación del embarazo al empresario, ni de conocimiento previo por parte de éste del hecho del embarazo. De esta forma, se ha configurado por el legislador un mecanismo de garantía reforzada en la tutela de las trabajadoras embarazadas en la medida en que se exime de la necesidad de demostrar el conocimiento por un tercero de un hecho que pertenece a la esfera más íntima de la persona y que, por otra parte, presenta en la práctica evidentes dificultades de acreditación, que, sin duda, el legislador ha tratado de obviar para lograr una protección más efectiva de las trabajadoras embarazadas frente al despido".

**CUARTO.-** Así las cosas, desde la dimensión jurídica que ofrece tanto el incombato relato judicial de los hechos como la propia fundamentación jurídica de la sentencia (de la que erróneamente obtiene el Juzgador conclusiones contrarias a derecho) la que se alcanza por este Tribunal no puede razonablemente diferir de la



pretendida nulidad del "despido" reclamada por la actora atendiendo a su objetivada situación de embarazo al tiempo de producirse éste y su incuestionada declaración de "improcedencia".

Y ello es así porque diferencia de lo que acontece en la instancia -donde rige el principio iura novit curia - no es posible estimar el recurso por infracciones distintas de las invocadas en aquél a través de los correspondientes motivos, y tales infracciones han de determinarse y fundamentarse en el correspondiente escrito de interposición (ex arts. 477 y 481 LEC ), o impugnación en los términos que exige la STS de 15 de octubre de 2013 dictada en interés de ley al interpretar el alcance del artículo 196 de la LRJS ; de forma que la Sala ha de limitarse única y exclusivamente a examinar las vulneraciones normativas que expresamente hayan sido denunciadas por la parte en su recurso ( STS de 22 de abril de 2013 ; por remisión a sus pronunciamientos de 29 de abril de 2002, 25 de julio de 2007 y 23 de diciembre de 2008).

En el caso de autos la impugnación formulada de contrario se limita a reclamar la confirmación "en todos sus puntos de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social num.1 de Tarragona" sin poner en cuestión, por tanto, la improcedencia del cese como tampoco las causas y motivos que llevan a una conclusión que, aun no ajustándose a lo manifestado por la reciente STC de 16 de julio de 2014 , la Sala no puede alterar sin infringir aquel general principio en procesal relación con el prohibitivo de la reformatio in peius.

En nuestra reciente sentencia (de Pleno) de 24 de abril de 2014 se acordó por mayoría de la Sala -con el Voto Discrepante de parte de sus componentes- "elevar cuestión de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional a fin de que por dicho Tribunal, previas su admisión a trámite de esta cuestión y el procedimiento correspondiente, resuelva si el art. 4.3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral , infringe alguno" de los preceptos que cita de nuestra Ley Fundamental (9.3, 14, 24.1 y 35.1 de la Constitución). Pendiente la misma de tramitación, la sentencia que se cita de dicho Tribunal del pasado 16 de julio acordó rechazar el recurso de inconstitucionalidad planteado (entre otros) contra dicho precepto de la Reforma tanto sobre la base de la legítima finalidad constitucional del precepto (ex 40.1 CE) como al hecho de que éste supera "las debidas exigencias de razonabilidad y proporcionalidad" de una medida "(...) sujeta a importantes limitaciones o condiciones legales, algunas de las cuales se traducen en paralelas garantías en favor de los trabajadores y del empleo..." acompañadas de "otras previsiones normativas que pueden contribuir a atemperar el carácter gravoso que para el trabajador puede conllevar el período de prueba de un año..." (como lo son "la eventual compatibilización del salario con prestaciones contributivas por desempleo previamente reconocidas o el mantenimiento del derecho a su percepción a la finalización del contrato..."); para concluir recordando que "antes del derecho a la estabilidad en el empleo figura el derecho de acceso al mismo (y que) éste se integra en el contenido esencial del derecho al trabajo que, en su dimensión individual, reconoce el art. 35.1 CE ". Razón por la cual aquella cuestionada previsión normativa "(...) constituye una medida que, en la coyuntura económica en que se ubica y en tanto liga su perdurabilidad a los umbrales de desempleo en los términos ya indicados, resulta razonable; supera la regla de adecuada proporcionalidad entre el sacrificio que supone para la estabilidad en el trabajo del trabajador contratado y los beneficios que puede representar para el interés individual y colectivo del fomento y creación de empleo estable...".

Con independencia del juicio que nos merezca esta decisión relativa a la constitucionalidad del precepto judicialmente inaplicado no se puede cuestionar su adecuación a nuestra Ley Fundamental ni, por tanto, la eventual y genérica cobertura de un desistimiento empresarial acordado al amparo de la misma; lo que no obsta a que, en el concreto supuesto que ahora se analiza y por las razones jurídico-procesales que se dejan reseñadas, no pueda la Sala entrar a decidir sobre la procedencia de un cese que sólo es combatido (y por la parte actora) a los limitados efectos de reiterar su nulidad. Debiendo advertirse (antes al contrario) que lejos de poner en cuestión la empresa recurrida en su escrito (de impugnación) lo razonado por el Juzgador en el séptimo de sus fundamentos jurídicos (respecto a la consideración -como "excesivo"- del período de prueba establecido en el contrato del recurrente) acepta "el argumentario que consta en la sentencia...siendo por ello que no presentó Recurso de Suplicación..."

Es por ello que no cuestionada la reconocida improcedencia del despido (con exclusivo sustento en la superación de aquel lapso temporal sin entrar, por tanto, a solventar su eventual justificación por causa disciplinaria) de una trabajadora embarazada al tiempo de producirse el mismo, la conclusión no puede ser otra que la de su nulidad por las razones que se dejan expuestas en el cuerpo de la presente resolución.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

## FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por D<sup>a</sup> Miriam frente a la sentencia de 2 de abril de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social 1 de Tarragona en los autos 1043/2013, seguidos a su instancia



contra la empresa FLUVITEX S.A. y citación del MINISTERIO FISCAL; debemos revocar y revocamos la citada resolución en el sentido de declarar la nulidad del despido producido con efectos de 27 de noviembre de 2013, condenando a la empresa a la readmisión de la trabajadora en su puesto de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir desde la data en que aquel se produjo hasta aquélla en que la readmisión tenga lugar.

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.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Así mismo, 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 art. 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , consignará como depósito, 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 , Oficina núm. 6763, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, N° 0937 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el art. 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER (oficina indicada en el párrafo anterior), N° 0937 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

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.