



Roj: **STSJ CANT 28/2015 - ECLI:ES:Tsjcant:2015:28**

Id Cendoj: **39075340012015100004**

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

Sede: **Santander**

Sección: **1**

Fecha: **05/01/2015**

Nº de Recurso: **827/2014**

Nº de Resolución: **10/2015**

Procedimiento: **Recursos de Suplicación**

Ponente: **MARIA JESUS FERNANDEZ GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA nº 000010/2015

En Santander, a 5 de enero de 2015.

PRESIDENTE

Ilmo. Sr. D. Rubén López Tamés Iglesias

MAGISTRADAS

Ilma. Sra. D^a. MARIA JESUS FERNANDEZ GARCIA (Ponente)

Ilma. Sra. D^a. Elena Pérez Pérez

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por Doña Sofía contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Núm. Seis de Santander, ha sido nombrada Ponente la Ilma. Sra. D^a MARIA JESUS FERNANDEZ GARCIA quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que según consta en autos se presentó demanda por Doña Sofía, siendo demandado Atento Servicios España S.A., sobre Despido, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 23 de Junio de 2014, en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- Que como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.- La actora, Dña. Sofía, ha venido prestando sus servicios profesionales para la empresa demandada, ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A, con antigüedad desde el 1 de febrero de 2014, con la categoría profesional de Teleoperadora Especialista, y percibiendo un salario diario, con prorrata de pagas extraordinarias, de 29,63.

2º.- A las relaciones laborales de las empresas demandadas les resulta de aplicación el Convenio Colectivo estatal del Sector de Contact Center.

3º.- Mediante carta de fecha 24 de marzo de 2014, la empresa demandada comunicó a la actora lo siguiente:

"Por medio de la presente, le notificamos que la Dirección de esta empresa ha acordado su DESPIDO DISCIPLINARIO con efectos desde la fecha en el encabezamiento indicada, por los motivos que se expresan a continuación y que entendemos son constitutivos de una falta muy grave, conforme establece el art. 54.2. e) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 67.12 del vigente Convenio Colectivo para el sector de Contact Center, toda vez que Vd. ha incurrido en los siguientes hechos: Por parte de la empresa, se ha venido



realizando un seguimiento de su desempeño en el puesto de trabajo y, por ello de los resultados alcanzados en base a los objetivos establecidos en el servicio y comprometidos con nuestro cliente en el servicio de EON.

Como Usted sabe, los objetivos definidos en el servicio en cuanto a calidad y ventas/ hora se refiere, están fijados en un 5,1 y 0,32, respectivamente, siendo el promedio de los resultados obtenidos por usted de manera reiterada y continuada desde su reincorporación de un 3,3 (calidad) y un 0,10 (ventas/hora), porcentajes por debajo del objetivo fijado, todo ello a pesar de los reiterados intentos realizados por esta parte al objeto de favorecer la mejora de! cumplimiento de los resultados.

En virtud de todo lo expuesto, debe entenderse que ha incurrido en una falta laboral muy grave, al haber disminuido de forma continuada su rendimiento, causa tipificada en los citados artículos del TRLET y del Convenio Colectivo respectivamente y que, por tanto, es constitutiva de despido, con efectos de esta misma fecha, extinguiéndose por ello la relación laboral que mantiene con la empresa, por lo que le informamos que causa baja en la misma y le ponemos a su disposición en su centro de trabajo la liquidación y finiquito correspondiente, así como el resto de documentación que legalmente le corresponde."

4º.- La actora prestó sus servicios profesionales para la empresa UNITONO SERVICIOS EXTERNALIZADOS S.A.U, desde el 23 de agosto de 2011 hasta el 31 de enero de 2014, la anterior adjudicataria del servicio de contact center de la empresa E.ON DISTRIBUCIÓN.

La empresa demandada, actual adjudicataria del referido servicio, tras un proceso selectivo, contrató a la actora, junto con otros trabajadores de la empresa UNITONO SERVICIOS EXTERNALIZADOS S.A.U. (75 trabajadores de 82 con los que contaba la empresa UNITONO). Consta en las actuaciones el contrato suscrito entre la actora y la empresa demandada, que se da por reproducido, así como el resultado del proceso selectivo realizado por la empresa demandada.

5º.- El centro de trabajo de la empresa UNITONO SERVICIOS EXTERNALIZADOS S.A.U se encuentra en el Edificio Riamar, de Maliaño.

El centro de trabajo de la empresa demandada se encuentra en el Parque Tecnológico de Cantabria, calle Albert Einstein nº 18 (Edificio Salia) de Santander, en el que ha realizado obras de remodelación y de telecomunicación. La empresa demandada ha contratado con la empresa SAMSIC la limpieza de mantenimiento de su centro de trabajo; con la empresa PROSEGUR ESPAÑA S.L, el servicio de vigilancia; y ha procedido a la compra de 15 ordenadores portátiles.

La empresa demandada desarrolla su actividad con sus propios medios técnicos y materiales.

6º.- La actora no ostenta cargo de representación sindical.

7º.- Con fecha de 4 de abril de 2014 se celebró el preceptivo acto de conciliación ante el ORECLA, que concluyó como Intentado sin efecto, por incomparecencia de la empresa demandada, que fue citada mediante carta certificada con acuse de recibo, no devuelto en el momento de celebración del acto de conciliación.

TERCERO.- Que en dicha sentencia se dicto el siguiente Fallo o parte Dispositiva:

"Estimo la demanda de despido formulada por Dña. Sofía frente a la empresa ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A, y en consecuencia, debo declarar y declaro improcedente el despido de la actora de fecha 24 de marzo de 2014, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y a que, en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de esta resolución, opte, a su elección, entre la readmisión de la trabajadora las mismas condiciones en que se encontraban con anterioridad al despido, o bien, a abonarle una indemnización de 162,97 .

Si la empresa demandada opta por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

La opción prevista en el párrafo anterior deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de este Juzgado en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, sin perjuicio del recurso que contra esta se pueda interponer. "

CUARTO.- Que contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado por la parte contraria, pasándose los autos al Ponente para su examen y resolución por la Sala.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO .- La sentencia de instancia estima parcialmente la demanda planteada y declara la improcedencia del despido de la actora, al momento del cese comunicado, si bien rechaza que su antigüedad en la empresa sea la procedente de anteriores contrataciones, en virtud de doctrina unificada por el Tribunal Supremo que cita, de fecha 15-7-2013 , por no haber sucesión empresarial. Al no haber acreditado la empresa el bajo rendimiento ni incumplimiento de objetivos marcados que le imputa al cese, ni que el resto de compañeros fueran sometidos a control de rendimiento que se expresa. Siendo la sucesión pretendida entre Unitono Servicios Externalizados S.A.U. y Atento Teleservicios España S.A.U, entrante y saliente en la prestación de servicios de contact center, de la empresa E.ON Distribución, sometida al Convenio Estatal sectorial que no lo prevé.

Frente a esta decisión formula recurso de suplicación la representación letrada de la actora, con amparo procesal en la letra c) del artículo 191 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (remisión que se entiende también realizada, por obvia, al art. 193.c) del mismo Texto legal), denunciando infracción, por aplicación inadecuada, de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores , con relación a lo dispuesto en el artículo 18 del Convenio Colectivo de Contact Center (antes de Telemarketing), aprobado por Resolución de 12 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo.

Ciñendo el recurso, a la impugnación de la antigüedad reconocida en la recurrida, pretendiendo que se calculen los efectos del despido declarado improcedente a los de 23 de agosto de 2011, fecha de inicio de la relación laboral de la actora, con la empresa Unitono Servicios Externalizados S.A.U., que ha seguido prestando de forma ininterrumpida hasta la fecha de su despido. Si bien, la empresa Atento Teleservicios España S.A.U., subrogó a la trabajadora en un contrato de trabajo de duración determinada de fecha 1-2-2014, con duración hasta fin de obra. Resaltando que la doctrina aplicada en la instancia, no se dicta -como admite en su argumentación la magistrada de instancia-, en un procedimiento de despido, sino de interpretación del art. 18 del citado convenio, que obliga a reconocer a los trabajadores de la anterior contrata que son empleados de ella, las mejoras salariales que se les había reconocido por la empresa anterior.

Puesto que se les respetan aquellos en su nuevo contrato, la recurrente considera que también debe contemplarse la antigüedad de la anterior empresa, prestados para el mismo cliente E.ON Distribución, que antes tenía el servicio de Contact Center contratado con su empleadora, Unitono. Declarando probado, la misma recurrida, que la nueva adjudicataria contrata a la actora y a 75 de los 82 trabajadores del citado servicio, con los que contaba aquella. Ya que, el hecho de que la nueva empresa realizase algunas obras de remodelación en el local, contratase con una empresa la limpieza de las instalaciones y adquiriese 15 ordenadores -estima-, no excluye la sucesión de empresa; sin interrupción del servicio, que finalizó para la anterior el día 31-1-2014 y comenzó para la demandada el 1-2-2014. Disponiendo ésta contratista de la formación y conocimientos del trabajo prestado por la actora y resto de compañeros contratados, adquirido en la empresa anterior.

Por ello, y en aplicación de la doctrina contenida en la sentencia del TSJ, Sala Social de Cataluña de fecha 29 de enero de 2014 y 27 de diciembre de 2011 , solicita la revocación de la recurrida, en dicho aspecto. Resaltando que la actividad de la demandada es la misma que la anterior empresa, que ha empleado al 90% de la plantilla de aquella, prestado el servicio para la misma empresa, como unidad económica que descansa, fundamentalmente, en la mano de obra. No prestando formación a la nueva plantilla. Lo que evidencia que utiliza la adquirida y necesaria de la anterior empresa. Así como, que el convenio estatal sectorial aplicable, no contempla carrera profesional, que pueda realizar el trabajador, ni promoción económica a la que pueda aspirar, por lo que el art. 18, citado, carece de efectos prácticos y contenido. Eliminando la antigüedad de los trabajadores incluida la actora, en la nueva contratación, solo por pasar de una empresa a otra, y a lo que se añade, como en otras resoluciones de los Juzgados Social de Santander, núm. 6 y 1, que cita, incluso, reconociendo la demandada la improcedencia de los despidos. Que la empresa no prueba las causa del despido, lo que impide a la empleada la posibilidad de haber reclamado por despido frente a la anterior empresa, defendiendo la indemnización por el despido de la totalidad del periodo trabajado, siendo contratada sin interrupción, pero sin antigüedad por la demandada.

En primer lugar, la parte impugnante del recurso, invoca como causa de inadmisión del recurso, la falta de firmeza de la STSJ de Cataluña invocada por la parte recurrente. Pero, ante todo, declarar que la doctrina de salas sociales de TSJ no constituye jurisprudencial que solo emana del Tribunal Supremo, según preceptúa el art. 1.6 del Código Civil . Lo que, sin embargo, no obsta al análisis de la argumentación jurídica aquí invocada (la misma que funda las citadas resoluciones judiciales), para la revisión del derecho aplicado en la instancia, con libertad de criterio de seguir sus pronunciamientos o emitir otros.

Como efectivamente ha sucedido en la concreta materia cuestionada en la que, se han dictado sentencias de esta sala de fecha 9-10-2014 (rec. 639/2014), 30-10-2014 (rec. 660/2014) y 5-11-2014 (rec. 698/2014)



5-11-2014 (rec. 698/2014), entre otras, en que básicamente, se contempla la doctrina jurisprudencial que funda la recurrida. Cuyos argumentos legales y jurisprudenciales se dan por reproducidos, al no constar probados hechos diferentes a los que sirven a sus pronunciamientos; y, que básicamente declaran:

En primer lugar, es necesario puntualizar que la subrogación convencional y la sucesión de empresas del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores son supuestos distintos. Cada una de ellas cuenta con una regulación propia. Por tanto, pueden existir supuestos de subrogación legal del artículo 44 ET totalmente ajenos a la subrogación convencional. En tales casos, la situación se registrará única y exclusivamente por la normativa legal.

No obstante, existen también supuestos de superposición entre ambas figuras, de manera que una subrogación convencional sea, al mismo tiempo, un supuesto de sucesión legal de empresas. En tales casos la relación entre la norma legal y la convencional se rige por las previsiones del artículo 3 ET. El convenio colectivo puede mejorar el marco legal en beneficio de los trabajadores, pero no puede reducir los derechos y garantías de éstos por debajo de ese mínimo legal.

Por consiguiente, una vez que a la vista de las circunstancias nos encontremos ante un supuesto de sucesión de empresas se impone la transmisión de la relación jurídico laboral por imperativo legal y la misma no puede ser excluida por el convenio colectivo.

Esto nos lleva a analizar, en primer lugar, si en este caso se ha producido una sucesión del artículo 44 ET.

En cuanto a la existencia de sucesión de empresas, el criterio decisivo para determinar la existencia de una transmisión, a los efectos de la Directiva 2001/23/CE y del artículo 44 ET, es si la entidad de que se trata mantiene su identidad tras el cambio de titular.

Uno de los elementos fundamentales para ello es que continúe de forma efectiva la explotación o que se reanude (en interpretación de diversas sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas que las antes referidas, citan). La transmisión debe referirse a una entidad económica organizada de forma estable, cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada. De este modo, el concepto de entidad económica independiente hace referencia a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica y que persigue un objetivo propio.

Para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la misma, entre las cuales se encuentra el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate. La transmisión o no elementos materiales como edificios y otros bienes muebles. El valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión. Que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores. Que se haya transmitido o no la clientela. Finalmente, deberá analizarse el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades.

Entre las circunstancias que han de considerarse se encuentra el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión. Esa identidad puede resultar del hecho de que se trate de una actividad esencialmente realizada mediante la aportación de mano de obra y que el grupo organizado de los trabajadores dedicados a la realización de tales tareas o una parte sustancial de los mismos sea coincidente.

Debe considerarse, en cualquier caso, que los diferentes elementos que se mencionan, esto es, la transmisión de medios materiales, transmisión de la plantilla o de la mayor parte de ella, analogía de las actividades, etc., son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden apreciarse aisladamente.

Por otro lado, la denominada "sucesión de plantilla" ha sido admitida por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, a partir de su sentencia de 27-10-2004 (Rec. 899/2003), seguida por otras, como la del mismo Tribunal y Sala, de 13-6-2013 (RJ 2013/5724), 20-11-2012 (Rec. 3900/2011) y 19-9-2012 (Rec. 3056/2011).

Se admite la existencia de sucesión del artículo 44 ET, como "sucesión de plantillas", en las SSTs 27-6-2008 (Rec. 4773/2006), 28-2-2013 (Rec. 542/2012) y 5-3-2013, para la actividad de limpieza, mantenimiento y seguridad. El hecho de que la empresa se haya hecho cargo de buena parte de la plantilla determina que pueda considerarse como una unidad económica independiente, aunque no haya habido transmisión patrimonial alguna y exista una falta de coincidencia del objeto social y de la actividad de la contratada.

En ellas se recuerda la jurisprudencia actual, que modificó en parte, la precedente. Tradicionalmente, se exigía que el objeto de la transmisión fuera un conjunto organizado de personas y elementos que permitiese el ejercicio de una actividad económica con un objetivo propio.



Ahora bien, en determinados sectores económicos, como los de limpieza y vigilancia, cuya actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, el conjunto organizado de trabajadores, que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una actividad común, puede considerarse como una unidad productiva autónoma, sin necesidad de transmisión de elementos patrimoniales del cedente al cesionario y sin requerir la existencia de un acuerdo expreso entre las partes del contrato de trabajo.

Esta doctrina es aplicable a supuestos en los que se produce una sucesión de contratistas o adjudicaciones y la empresa entrante ha incorporado al desempeño de los servicios una parte importante, cualitativa o cuantitativamente, de la plantilla de trabajadores de la saliente, en una actividad en la que es principal la mano de obra.

Por tanto, la sucesión de contratistas con "sucesión de plantillas" se caracteriza por la presencia de los siguientes elementos. La empresa entrante sucede a la que desempeñaba anteriormente tales servicios o actividades por cuenta de un tercero.

Los servicios o actividades han de ser sustancialmente iguales. La nueva adjudicataria ha de incorporar al desempeño de los servicios a una parte importante, cualitativa o cuantitativamente, de la plantilla de trabajadores de la anterior y el activo principal para el desempeño de los servicios o actividades objeto de la contrata ha de ser la "mano de obra" organizada.

No habrá sucesión, en los términos del artículo 44 ET cuando concurren tales requisitos. Entonces deberá verificarse si cabe aplicar una sucesión convencional o no. Así lo dispone la reciente STS de 25-2-2014 (Rec. 646/2013), al afirmar que en las contratistas sucesivas de servicios en las que no se transmite una unidad productiva autónoma, "sino de un servicio carente de tales características, no opera, por ese solo hecho, la sucesión de empresas establecida en el artículo 44 ET , sino que la misma se producirá o no, de conformidad con lo que al efecto disponga el convenio colectivo de aplicación, y con subordinación al cumplimiento por las empresas interesadas de los requisitos exigidos por tal norma convenida.

En los casos en los que concurra una sucesión de plantilla, la consecuencia es que la empresa sucesora no puede dejar de subrogar los contratos de parte de los trabajadores. Si se ha producido una sucesión en el sentido establecido por el artículo 44 ET , la sucesora pasa a ser, en virtud de disposición legal, empleadora de todos los trabajadores adscritos a la unidad productiva traspasada. La negativa a reconocer la vigencia de la relación laboral con alguno de ellos configura un despido al margen de la legalidad, que podrá calificarse como improcedente o nulo, según las circunstancias concurrentes.

De este modo, si la empresa sucesora estima que por razones productivas, organizativas o de otra clase no necesita a toda la plantilla de la unidad productiva, deberá proceder a la extinción de los contratos por las vías previstas en la normativa para ello, pero no puede negar la sucesión de empresas.

En el presente litigio, no estamos ante una actividad basada esencialmente en la mano de obra (es la misma actividad y empresas que las analizadas en las precedentes sentencias de esta sala, respecto de despidos de compañeros de trabajo de la actora). Se trata de una actividad de "contact center" en la que adquiere singular relevancia el elemento material, pues con independencia del factor humano, lo cierto es que el desempeño del servicio contratado depende, casi de forma exclusiva, de los medios materiales con los que se ejecuta (teléfonos, aparatos informáticos, etc...).

Así se ha afirmado en la STS de 15-7-2013 (Rec. 1377/2012), que estableció que para que pueda apreciarse una sucesión legal en este tipo de actividad es necesario que se haya transmitido un conjunto de medios organizados para llevar a cabo la actividad económica. La asunción de todo o parte de la plantilla no es un elemento esencial a considerar, pues la misma es fruto del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 18 de la norma convencional aplicable, que no impone la subrogación, sino que sólo establece la necesidad de que los trabajadores participen en el proceso de selección de la nueva adjudicataria del servicio. Razona además el Tribunal Supremo que el factor humano es sólo uno de los que componen la organización productiva, lo que determina que no sea aplicable la doctrina de la sucesión de plantillas a casos como el examinado, en el que la nueva contratista no se había limitado a continuar la actividad de la anterior, asumiendo la plantilla sino que había puesto su propias instalaciones y medios técnicos, así como el denominado "know how" (saber hacer como empresa).

De este modo, los elementos a considerar, conforme al inmodificado relato fáctico de la sentencia recurrida son los siguientes.

En primer lugar, la actividad desplegada por la empresa saliente continúa desarrollándose por la entrante. Su desarrollo no se produce en las mismas instalaciones que la anterior sino en un centro de trabajo distinto (hecho probado quinto).



Consta que la nueva adjudicataria dispone de los medios necesarios para el desarrollo de la actividad, pues tiene sus propios ordenadores y teléfonos -hecho quinto-.

Finalmente, no existe constancia de que entre ambas empresas haya existido acuerdo alguno sobre la transmisión de la actividad o de los medios materiales con los que la anterior desarrollaba el servicio.

Por tanto, a luz de los referidos datos fácticos resulta claro que no ha existido una transmisión de un conjunto de medios materiales organizados.

La nueva adjudicataria ha aportado sus propias instalaciones y medios materiales para el desarrollo de la actividad. Dispone de los elementos materiales indispensables para ello y el servicio se presta en un centro de trabajo diferente.

Además, como ya se apuntó, no existe constancia de pactos entre las partes sobre la transmisión de la actividad o de los medios materiales.

Por ello, el hecho de que una buena parte de la plantilla de la anterior haya sido contratada por la nueva adjudicataria, carece de relevancia. De acuerdo con la doctrina unificada antes citada, la asunción de dicha plantilla ha derivado de la necesidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 18 del convenio colectivo aplicable.

En definitiva, no nos encontramos ante un supuesto de sucesión legal de empresas.

Por ello, el recurso de la actora debe ser desestimado, con la consecuente confirmación íntegra de la sentencia de instancia.

No procede efectuar expresa condena en costas, de conformidad con lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS .

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación formulado por D.^a Sofía , frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social número Seis de los de esta ciudad, de fecha 23 de junio de 2014 , en virtud de demanda instada por la recurrente contra la empresa ATENTO SERVICIOS ESPAÑA S.A., en materia de despido y, en su consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

Notifíquese esta sentencia a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma, previniéndoles de su derecho a interponer, contra la misma, recurso de casación para la unificación de doctrina para ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, dentro de los diez días hábiles contados a partir del siguiente al de su notificación.

Devuélvanse, una vez firme la sentencia, el proceso al Juzgado de procedencia con certificación de esta resolución y déjese otra certificación en el Rollo de archivar en este Tribunal.

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

PUBLICACIÓN .- Leída y publicada fue la anterior sentencia en día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencia de este Tribunal. Doy fe.