

Roj: **STS 4957/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4957**Id Cendoj: **28079140012016100839**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **26/10/2016**Nº de Recurso: **184/2015**Nº de Resolución: **894/2016**Procedimiento: **Auto de aclaración**Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **SAN 350/2015,**
STS 4957/2016

SENTENCIA

En Madrid, a 26 de octubre de 2016

Esta sala ha visto los presentes autos, en virtud del recurso de casación interpuesto por el abogado del estado, en nombre y representación de la EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA), contra la sentencia de 16 de febrero de 2015 dictada por la **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 328/2014 seguido a instancia de la Confederación General de Trabajadores (CGT), Metal, Construcción y Afines, Federación de Industria, de la UGT (MCA-UGT) y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) contra TRAGSA sobre Conflicto Colectivo. Han comparecido en concepto de parte recurrida METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, FEDERACIÓN DE INDUSTRIA (MCA-UGT) representada por el letrado D. Saturnino Gil Serrano, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), representada por el letrado D. Pedro Poves Oñate, COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, representada por el letrado D. Juan José Montoya Pérez y la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, representada por el letrado D. Lluc Sánchez Bercedo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jesus Gullon Rodriguez

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de CGT, MCA-UGT y CSI-F se presentó demanda sobre conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando se dicte sentencia por la que se declare: <<... (i) vigente el convenio XVII de Transformación Agraria, S.A., publicado en el BOE de 11 de marzo de 2011 hasta que sea sustituido por otro; (ii) contraria a derecho e ilegal la comunicación de la empresa a la representación de los trabajadores de 24 de septiembre pasado en todo el contenido ...>>.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada y adhiriéndose a las demandas CC.OO. y el Comité Intercentros de TRAGSA según consta en acta.

TERCERO.- El día 16 de febrero de 2015, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: <<Estimamos la demanda formulada por los sindicatos METAL CONSTRUCCIÓN Y AFINES FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE UGT, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES a la que se adhirieron FEDERACIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS DE CCOO y COMITÉ INTERCENTROS DE TRAGSA y declaramos: -vigente el convenio XVII de Transformación Agraria S.A., publicado en el BOE de 11 de marzo de 2011 hasta que sea sustituido por otro.- contraria a derecho e ilegal la comunicación de la empresa a la representación



de los trabajadores de 24- 9-2014 en todo su contenido.- condenamos a la demandada EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA TRAGSA SA a estar y pasar por dichas declaraciones>>.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: << **1º.**- TRAGSA es una sociedad mercantil estatal que tiene por función la prestación de servicios esenciales en materia de desarrollo rural, conservación del medio ambiente, atención a emergencias, y otros ámbitos conexos. Su relación con los poderes adjudicadores de los que es medio propio instrumental y servicio técnico tienen naturaleza instrumental y no contractual, articulándose a través de encomiendas de gestión.- Su régimen jurídico se rige en la actualidad por la disposición adicional 251 de la Ley de Contratos del Sector Público , texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, y desarrollado reglamentariamente por Real Decreto 1072/2010.- **2º.**- El conflicto colectivo que se plantea afecta a su plantilla actual, que la componen, en estos momentos, alrededor de 6.300 trabajadores distribuidos en todo el territorio nacional.- **3º.**- Es de aplicación en la empresa demandada, el XVII Convenio Colectivo de TRAGSA publicado en el BOE nº 60 de 11 de marzo de 2.011.- En su artículo 4 se establece: " *El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2013. Su entrada en vigor se producirá el primer día del mes siguiente a la publicación del presente texto en el boletín oficial excepto el capítulo relativo a la retribución que entrará en vigor el 11 de enero de 2011 .- A su vez el artículo 6.1 del indicado XVII Convenio señala que: "Llegado el término de vigencia del convenio éste se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por cualquiera de las partes negociadoras, con tres meses de antelación a su terminación. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.- Para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, hasta que sea sustituido por otro texto convencional" .- **4º.**- El pasado día 24 de septiembre de 2014, la empresa demandada hizo entrega, a la representación social de una comunicación en la que textualmente consta: "Conforme a lo preceptuado en el artículo 86.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (en su redacción dada por la Ley 3/2012 de Reforma Laboral), el XVII Convenio colectivo de TRAGSA perderá su vigencia el próximo 26 de septiembre de 2014, al transcurrir en esa fecha el plazo de una año previsto en dicho artículo desde que se produjo su denuncia" .- Más adelante la comunicación de la empresa señala: "por parte de la Dirección de Tragsa se procede a comunicarles, a los efectos oportunos, su decisión de mantener unilateralmente de manera temporal, a título individual y hasta el 31 de diciembre de 2014, las condiciones de trabajo previstas en el derogado y no vigente XVII Convenio Colectivo de TRAGSA" .- Y concluye: "Esta decisión empresarial en ningún caso supone el reconocimiento o adquisición de derechos o condiciones más beneficiosas, encontrándose motivada la misma en las circunstancias anteriores expuestas y dentro del ámbito temporal señalado" .- Posteriormente TRAGSA remitió nueva comunicación indicando que tal situación se mantendría hasta el 31-3-2015>>.*

CUARTO.- Por la representación de TRAGSA, se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, en el que se formula un único motivo de casación, al amparo del art. 207 e) LJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico respecto a la falta de vigencia del XVII Convenio Colectivo de TRAGSA , en relación con (i) el art. 86.3 ET , en la redacción dada por el art. 14.6 de la Ley 3/2012, de 6 de julio ; (ii) con la disposición transitoria 4ª de la Ley 3/2012 ; (iii) con el art. 6 del XVII Convenio Colectivo de la empresa.

QUINTO.- Personada la parte recurrida y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar procedente la desestimación del recurso, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 11 de octubre de 2016, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión que ha de resolverse en el presente recurso de casación consiste en determinar la vigencia del XVII Convenio Colectivo de la empresa TRAGSA, pactado para el periodo 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2013, antes por tanto de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, en el que se contiene una cláusula -artículo 6.1 - que dice lo siguiente:

"Llegado el término de vigencia del convenio éste se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por cualquiera de las partes negociadoras, con tres meses de antelación a su terminación. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.



Para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, hasta que sea sustituido por otro texto convencional".

En el inalterado relato histórico de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 16 de febrero de 2.015 y que ahora se recurre en casación, se establece el desarrollo de los hechos que acaecieron a partir del 24 de septiembre de 2014, día en el que la empresa entregó a los representantes de los trabajadores una comunicación escrita en la que literalmente se decía: *"Conforme a lo preceptuado en el artículo 86.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores ... (en su redacción dada por la Ley 3/2012 de Reforma Laboral), el XVII Convenio colectivo de TRAGSA perderá su vigencia el próximo 26 de septiembre de 2014, al transcurrir en esa fecha el plazo de un año previsto en dicho artículo desde que se produjo su denuncia".*

Y continuaba diciendo que " ... por parte de la Dirección de Tragsa se procede a comunicarles, a los efectos oportunos, su decisión de mantener unilateralmente de manera temporal, a título individual y hasta el 31 de diciembre de 2014, las condiciones de trabajo previstas en el derogado y no vigente XVII Convenio Colectivo de TRAGSA Esta decisión empresarial en ningún caso supone el reconocimiento o adquisición de derechos o condiciones más beneficiosas, encontrándose motivada la misma en las circunstancias anteriores expuestas y dentro del ámbito temporal señalado".

Posteriormente TRAGSA remitió nueva comunicación a la representación de los trabajadores añadiendo que tal situación se mantendría hasta el 31 de marzo de 2015.

SEGUNDO.- El 20 de noviembre de 2014 se presentaron demandas -luego acumuladas- por los Sindicatos UGT, CSI-CSIF, CGT, CC.OO, y el Comité Intercentros de la empresa TRAGSA frente a ésta empresa sobre conflicto colectivo, para que se declarase que el XVII Convenio Colectivo mantenía su vigencia prorrogada por imperativo de lo dispuesto en sus propios términos y no por pura decisión o liberalidad de la empresa, lo que había de desprenderse del artículo 6 y concordantes del texto pactado.

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estimó las demandas con cita de numerosos precedentes de la propia Sala y de la de lo Social del Tribunal Supremo, argumentando para ello que *"... al no introducirse en el art. 86.3 una regla de carácter imperativo se plantean dudas respecto de la validez de las cláusulas de ultraactividad contenidas en los convenios preexistentes, acuñadas cuando el régimen que operaba por defecto era distinto del ahora aplicable ... Y estas dudas se resolvían a favor de dotar de plena validez y vigencia las cláusulas, como la contenida en el art. 6 del XVII convenio de TRAGSA , con fundamento precisamente en el carácter dispositivo de la regla sobre la ultraactividad del convenio. Y siendo así que las partes tanto pudieron establecer un término final a la vigencia del convenio, como su prórroga hasta su sustitución por otro, no cabe entender que el consentimiento haya quedado invalidado por un cambio en el régimen que, tanto antes como ahora, opera sólo por defecto*

Y este razonamiento básico se enriquecía con otros adicionales:

- *el valor interpretativo que debe darse al principio de conservación del negocio reforzaría la vigencia de la cláusula en los términos convenidos por las partes*
- *la incoherencia que supondría tras derivar a la autonomía negocial el régimen jurídico de la ultraactividad, negarla imperativamente para las cláusulas previas a la reforma de 2012*
- *que la interpretación judicial dada al caso no puede venir constreñida por la inadecuada regulación legal si lo que se pretendía era hacer tabla rasa de las cláusulas convencionales de prórroga de la vigencia convencional previas a la reforma."*

Argumentos a los que en el caso concreto se añade que *"TRAGSA toma la decisión de mantener unilateralmente de manera temporal, a título individual y hasta el 31 de diciembre de 2014, las condiciones de trabajo previstas en el derogado y no vigente XVII Convenio Colectivo de TRAGSA, situación en la actualidad prorrogada hasta el 31-3-2015 ... decisión que sólo puede ser interpretada y validada como un acto de expresa manifestación de su conformidad con la vigencia del art. 6 del XVII convenio y por tanto en los estrictos términos convenidos por las partes: para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, hasta que sea sustituido por otro texto convencional, lo que refuerza la estimación de la pretensión contenida en la demanda".*

TERCERO.- Frente a la referida sentencia interpone ahora la Abogacía del Estado por la empresa TRAGSA recurso de casación, construido sobre un único motivo y al amparo de la letra e) del artículo 207 LRJS , en el que se denuncia la vulneración de lo previsto en el artículo 86.3 ET , en la redacción dada por el art. 14.seis de la Ley 3/2012 , en relación con su Disposición Transitoria Cuarta y el artículo 6 del XVII Convenio Colectivo .



Son muchas las ocasiones en las que esta Sala ha abordado el mismo problema de interpretación jurídica que se suscita en el presente recurso, también en relación con cláusulas similares redactadas y contenidas en Convenios Colectivos anteriores a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, que, como es sabido, vino a modificar la redacción del artículo 86.3 ET, que, en el punto aquí controvertido, estableció que "... *Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto contrario, vigencia y se aplicará si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación*", lo que puesto en relación con la Disposición Transitoria Cuarta antes citada equivalía a decir que, un año después de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, en aquellos Convenios cuya vigencia hubiese fenecido y hubiesen sido denunciados, perderían su vigencia "salvo pacto en contrario".

Esta salvedad prevista en el art. 86.3 ET ha sido interpretada por esta Sala para casos muy similares al que hoy nos ocupa en SS.TS. 17 de marzo de 2.015 (rec. 233/2013), 2 julio 2015 (rec. 1699/2014), 7 de julio 2015 (rec. 193/2014) y 11 de noviembre de 2.015 (rec. 225/2014), entre otras, doctrina a la que ahora debemos atenernos por evidentes razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación (arts. 9.3 y 14 CE).

En la última de las sentencias citadas -la de 11 de noviembre de 2015- se resume esa doctrina en tres puntos básicos:

1) El "pacto en contrario" que el ET pide para que no finalice la ultra actividad de un año puede estar en el propio convenio colectivo. 2) Son válidas las cláusulas de ultra actividad indefinida contenidas en convenio anterior a la Reforma Laboral. 3) El convenio previo a la Ley 3/2012 y que contiene cláusula de ultra actividad ilimitada mantiene su vigencia hasta que los sujetos legitimados suscriban uno nuevo.

Y se desarrollan los argumentos sobre la base de decisiones anteriores en las que de manera extensa se dice lo siguiente:

<<En las sentencias que hemos invocado como precedente, pueden verse las razones que han conducido a sostener la expuesta posición, favorable a la validez de la pervivencia del Convenio Colectivo en casos como el presente. Para una más adecuada tutela judicial, en los párrafos que siguen se reproduce lo esencial de ellas.

Primero: El tenor literal del precepto pues, en virtud de lo establecido en el artículo 3.1 del Código Civil, las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras.

El último inciso del apartado 3 del artículo 86 ET dispone: "Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación". La norma se limita a disponer que si hay un pacto en contrario, aunque haya transcurrido un año desde que se denunció el convenio, este no pierde vigencia.

Segundo: Donde la Ley no distingue no hay que distinguir. La norma no ha establecido especificación alguna respecto a que el "pacto en contrario" tenía que haberse suscrito con posterioridad a que hubiera vencido el convenio, tal y como alega el recurrente, sino que se limita a permitir que el "pacto en contrario" evite que el convenio, tras ser denunciado y no haberse suscrito uno nuevo en un año, pierda vigencia.

Tercero: Tal interpretación prima la aplicación de lo acordado en convenio colectivo, reconoce la primacía de la autonomía de las partes plasmada en la negociación colectiva sobre la regulación legal ajena a dicha voluntad y que únicamente debe ser aplicada en defecto de aquella. Si hay pacto expreso, contenido en el Convenio Colectivo, que prevé la prórroga de la ultraactividad hasta que se alcance un nuevo convenio, se aplica dicho pacto y no la pérdida de vigencia del convenio prevista en la norma, aplicable en defecto de pacto.

Cuarto: La aplicación preferente de los convenios colectivos resulta de los compromisos internacionales adquiridos por España, esencialmente Convenios de la OIT y regulación de la Unión Europea.

Entre los primeros podemos destacar el Convenio 98 de la OIT, ratificado, por España el 20 de abril de 1977, en cuyo artículo 4 se establece: "Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

Por su parte, la Carta Social Europea, en su artículo 6 establece: "Derecho de negociación colectiva. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las Partes se comprometen:

- 1. a favorecer la consulta paritaria entre trabajadores y empleadores;*
- 2. a promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores y organizaciones de empleadores, por una parte, y organizaciones de trabajadores, por otra parte, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos;*



3. *a fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales*".

Quinto: el artículo 37 de la Constitución reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Dicho precepto ha sido examinado por el TC, entre otras en STC 58/1985, de 30 de abril, en la que señala lo siguiente: "De otra parte la garantía constitucional de la fuerza vinculante implica, en su versión primera y esencial, la atribución a los Convenios Colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales. Por ello, resulta del todo ajeno a la configuración constitucional de la negociación colectiva la exigencia de una aceptación individual de lo pactado, con independencia de que la práctica, como sucede en ocasiones, haga aconsejable la participación de los propios afectados en la negociación colectiva a través de las fórmulas que los negociadores decidan y sin que, en ningún caso, puedan considerarse como jurídicamente condicionantes del Convenio o se las pueda asignar efectos integrativos en lo que concierne a la eficacia propia del pacto".

Sexto: No empece tal conclusión el contenido de la DT Cuarta de la Ley 3/2012, ya que la misma se limita a establecer una regla para determinar el "dies a quo" del cómputo del plazo de un año, para los convenios denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, pero no altera las reglas de vigencia de los convenios, contenidas en el artículo 86 ET.

Séptimo: No cabe considerar que el hecho de que el legislador, tal y como consigna en la exposición de motivos de la Ley 3/2012, trate con la reforma de evitar la petrificación de los convenios colectivos, suponga que haya de interpretarse el precepto examinado en la forma propugnada por el recurrente. En primer lugar una exposición de motivos no es una norma, aunque pueda ayudar, en alguna ocasión -cuando la norma no es clara- a interpretar la misma, por lo que no cabe invocarla para propugnar una determinada interpretación del precepto. En segundo lugar, el legislador también quiere favorecer la negociación colectiva y no el vacío de regulación convencional. Por último, la "petrificación" del convenio puede evitarse acudiendo a los mecanismos de "descuelgue" regulados en el artículo 82 ET .>>.

CUARTO.- Aplicando la anterior doctrina al caso de autos hemos de coincidir plenamente con la argumentación utilizada por la sentencia recurrida pues se ajusta íntegramente con los anteriores pronunciamientos de esta Sala, que de esta forma y por esa razón, tal y como afirma el Ministerio Fiscal en su informe, no cometió ninguna de las infracciones legales que se denuncian en el recurso, puesto que el propio artículo 6 del XVII Convenio Colectivo de la empresa TRAGSA contiene en su texto literal -antes transcrito- la expresión clara que coincide con la previsión legal de del art. 86.3 de "salvo pacto en contrario" para referirse a la excepción de pérdida de vigencia del convenio, incluyéndose además un motivo, una justificación de esa excepción, que contempla con la finalidad de "evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas", situación en la que se prevé que la vigencia en su totalidad se prolongaría en los aspectos normativos y obligacionales "... hasta que sea sustituido por otro texto convencional". Por ello también resultan acertadas las argumentaciones de la sentencia recurrida referidas a la irrelevancia de los actos propios de la empresa con los que pretendía limitar el alcance temporal de ese "pacto en contrario" de manera unilateral o graciable, por cuanto que realmente se trataba de la aplicación de la propia cláusula del Convenio en los términos ya razonados.

En conclusión y por lo expuesto, procede desestimar el recurso de casación formulado por la empresa TRAGSA, sin que haya lugar a la imposición de costas, de conformidad con lo previsto en el artículo 235.2 LRJS .

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

1) Desestimar el recurso de casación de la EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA), contra la sentencia de 16 de febrero de 2015 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 328/2014. 2) Confirmar la sentencia recurrida, que estimó las demandas presentadas por los sindicatos METAL CONSTRUCCIÓN Y AFINES FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE UGT, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES a la que se adhirieron FEDERACIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS DE CCOO y COMITÉ INTERCENTROS DE TRAGSA, sobre conflicto colectivo. 3) No ha lugar a la imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.



PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesus Gullon Rodriguez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ