



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 10 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación de la sentencia n.º 635/2022, de 29 de septiembre de 2022, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, sobre impugnación de oficio del Convenio Colectivo para el sector de Comercio en General de la provincia de Cáceres para los años 2021-2022. (2022063169)

Visto el fallo de la sentencia n.º 635/2022, de 29 de septiembre de 2022, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, recaída en el procedimiento n.º 5/2022, seguido por demanda de la Dirección General de Trabajo frente a las organizaciones empresariales Federación Empresarial Cacereña y Federación Empresarial Placentina y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), sobre impugnación de determinados preceptos del Convenio Colectivo para el sector de Comercio en General de la provincia de Cáceres para los años 2021-2022 (código de convenio 10000055011982), y teniendo en cuenta los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. En el Diario Oficial de Extremadura n.º 13, de 20 de enero de 2022, se publicó la Resolución de 10 de enero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordenaba la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y se disponía la publicación en el Diario Oficial de Extremadura, del texto del Convenio Colectivo para el sector de Comercio en General de la provincia de Cáceres para los años 2021-2022 (código de convenio 10000055011982), el cual fue suscrito el 29 de noviembre de 2021, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña y la Federación Empresarial Placentina, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CCOO, y CSIF.

Segundo. Con fecha 4 de febrero de 2022 la Dirección General de Trabajo cursó a la comisión negociadora del convenio advertencia sobre posible conculcación de la legalidad de los artículos 11, 27, 29 y 35 del convenio colectivo antes citado, concediendo un plazo de dos meses a fin de que reconsiderara el contenido de dichos artículos y adoptara los acuerdos necesarios para su modificación, a los efectos de ajustar su contenido a la legalidad vigente.

Tercero. Transcurrido ampliamente el plazo de dos meses concedido a la comisión negociadora para modificar los preceptos del convenio supuestamente vulneradores de la legalidad, sin



que aquella adoptara acuerdo alguno para proceder a la modificación de los mismos, la Dirección General de Trabajo, en base a la atribución conferida por el artículo 90.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, adoptó los acuerdos oportunos a fin de formalizar demanda de oficio en virtud del procedimiento regulado en los artículos 163 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, instando la nulidad de los artículos ya citados.

Cuarto. En fecha 3 de octubre de 2022 tuvo entrada la sentencia de referencia, por la que se estima parcialmente la demanda interpuesta.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.3 a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6.1 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, sobre distribución de competencias y sobre creación de registros públicos en materia de ejecución de la legislación laboral de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, serán objeto de inscripción "las comunicaciones de la autoridad laboral a la jurisdicción competente en los supuestos del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como las sentencias recaídas en dichos procedimientos".

Segundo. El artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social dispone que cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En virtud de lo expuesto, esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE:

Primero. Ordenar la inscripción de la sentencia n.º 635/2022, de 29 de septiembre de 2022, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 10 de octubre de 2022.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

**T. S. J. EXTREMADURA SALA SOCIAL
CACERES**

SENTENCIA: 00635/2022

C/PEÑA S/Nº (TFNº 927 620 236 FAX 927 620 246)CACERES

Tfno: 927 62 02 36-37-42**Fax:** 927 62 02 46**Correo electrónico:**

Equipo/usuario: MRG

NIG: 10037 44 4 2022 0000642

Modelo: 0005T0

IMC IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000005 /2022

Procedimiento origen: IMC IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000325 /2022

Sobre: IMPUGNACION DE CONVENIO

DEMANDANTE/S D/ña: CONSEJERIA DE HACIENDA Y ADMINISTRACION PUBLICA DE LA JUNTA DE EXTREMADURA**ABOGADO/A:** LETRADO DE LA COMUNIDAD**DEMANDADO/S D/ña:** FEDERACION EMPRESARIAL CACEREÑA, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE
FUNCIONARIOS , COMISIONES OBRERAS COMISIONES OBRERAS , UNION GENERAL DE TRABAJADORES U.G.T.
, FEDERACION EMPRESARIAL PLACENTINA**ABOGADO/A:** , FABIA CRISTINA LOPEZ IGLESIAS , PEDRO DE MENA GIL , , FRANCISCO SANCHEZ GUIJO**Ilmos. Sres. Magistrados:****D. PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ****D^a ALICIA CANO MURILLO****D. PABLO SURROCA CASAS**

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la SALA DE LO SOCIAL DEL T.S.J. DE EXTREMADURA, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente,

**S E N T E N C I A N° 635/2022**

En CÁCERES, a veintinueve de septiembre de dos mil veintidós.

En el procedimiento sobre IMPUGNACIÓN DE OFICIO DE CONVENIO COLECTIVO N° 5/2022, deducido por la Sra. Letrada de la Junta de Extremadura, en nombre y representación de la Administración Autonómica. frente a la FEDERACIÓN EMPRESARIAL CACEREÑA, representada por el Sr. Letrado D. Pedro Rosado Alcántara, FEDERACIÓN EMPRESARIAL PLACENTINA, representada por el Sr. Letrado D. Francisco Sánchez Guijo, y las centrales sindicales COMISIONES OBRERAS (CCOO.), representada por el Sr. Letrado D. Pedro de Mena Gil, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT.), que no se personó en las actuaciones, y CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF.), representada por la Letrada D^a Fabia Cristina López Iglesias, habiendo sido llamado a juicio el MINISTERIO FISCAL; siendo Magistrado-Ponente la Ilma. Sra. D^a ALICIA CANO MURILLO.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Con fecha 29 de julio de 2022 tuvo entrada en esta Sala demanda promovida de oficio de impugnación del Convenio Colectivo del Comercio en General de la provincia de Cáceres, deducida por la Sra. Letrada de la Junta de Extremadura, Doña Pilar Calleja García, frente a la FEDERACIÓN EMPRESARIAL CACEREÑA y FEDERACIÓN EMPRESARIAL PLACENTINA, por la representación empresarial, y por la parte social las



centrales sindicales CCOO., UGT. y CSIF., habiendo sido llamado a juicio el MINISTERIO FISCAL, la cual se tramitó en debida forma, señalándose para la celebración del acto de la vista el día 6 de septiembre de 2022.

SEGUNDO: Llegados el día y hora señalados, y con la asistencia de la parte demandante, con la representación ya expuesta, y de los demandados FEDERACIÓN EMPRESARIAL CACEREÑA, representada por el Sr. Letrado D. Pedro Rosado Alcántara, FEDERACIÓN EMPRESARIAL PLACENTINA representada por el Sr. Letrado D. Francisco Sánchez Guijo, COMISIONES OBRERAS, representada por el Sr. Letrado D. Pedro de Mena Gil, no habiendo comparecido, pese a estar citada en legal forma, UGT., y el MINISTERIO FISCAL, se dió comienzo por la Sala a la celebración del acto de juicio, con el resultado que consta en el DVD que lo documenta y que obra unido a los autos. Concedida la palabra a las partes personadas, la demandante se ratificó en la demanda deducida, en la que interesaba la nulidad, por conculcar la legalidad vigente, de los preceptos artículos 11, 27, 29 y 35. 4. del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO GENERAL DE LA PROVINCIA DE CÁCERES (código de convenio: 10000055011982), para los años 2021-2022, inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y ordenada su publicación por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de enero de 2022, siendo efectivamente publicado en el Diario Oficial de Extremadura núm. 13, de 20 de enero de 2022. La codemandada FEDERACIÓN EMPRESARIAL CACEREÑA se opuso parcialmente a la demanda deducida de oficio, en el sentido de no considerar nulos los artículos 27, 29 y 35.4 del Convenio Colectivo indicado. Y respecto del 11, finalmente, se avino a



la declaración de nulidad parcial del precepto. Por parte de la FEDERACIÓN EMPRESARIAL PLACENTINA, manifestó su adhesión a la oposición a la demanda que efectuó la precedente Federación. COMISIONES OBRERAS y CSIF, solicitaron el dictado de sentencia conforme a la legalidad vigente. Finalmente, el Ministerio Fiscal, sostuvo la ilegalidad de los artículos 27, 29 y 35.4. No así del artículo 11 por cuanto que, en definitiva, se remite a la legislación vigente.

Las partes litigantes no opusieron excepciones de naturaleza procesal ni material a la demanda deducida por la Autoridad Laboral, debatiéndose únicamente cuestiones jurídicas sustantivas.

TERCERO: HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS:

1. Mediante RESOLUCIÓN de 10 de enero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo para el Comercio General de la provincia de Cáceres 2021-2022 (DOE de 20 de enero de 2022, y corrección de errores, DOE nº 18, de 27 de enero de 2022).
2. Dicho Convenio fue suscrito con fecha 29 de noviembre de 2021, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña y la Federación Empresarial Placentina, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CSIF y CCOO.
3. Con sustento en el Informe emitido por la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Cáceres, la Dirección General de Trabajo, acordó, en fecha 4 de febrero de 2022, cursar advertencia a la Comisión Negociadora del Convenio sobre posible conculcación de la legalidad vigente de parte de su articulado, en



concreto los artículos 11, 27, 29 y 35.4. Transcurrido el plazo de dos meses concedido por la Autoridad Laboral para la subsanación la Comisión Negociadora no adoptó acuerdo alguno para la modificación de los preceptos convencionales citados, razón por la que por Acuerdo de 11 de mayo de 2022 se insta a la Abogacía General de la Junta de Extremadura para que proceda a interponer demanda de oficio, como así se hizo, en la que insta la nulidad de los siguientes preceptos, que son del tenor que se ofrece:

1°. Artículo 11 del convenio (primer y segundo párrafo): "Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con su misma finalidad y acumularlo en jornadas completas. En caso de acumular la jornada, el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen".

2°. Artículo 27, en lo relativo a la regulación del plus a percibir por aquellos trabajadores que realicen su actividad laboral en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un periodo de, al menos, el 25 por ciento de su jornada laboral (cuantificado en un 20 por ciento sobre el salario base), cuando establece que el citado plus "no se percibirá durante las vacaciones".



3°. Artículo 29 del Convenio, que regula las Garantías Sindicales, cuarto párrafo y quinto, que establecen: "En atención a lo anterior, y en aplicación a la potestad que por el ET se concede a los convenios colectivos para regular estas circunstancias, el crédito de horas sindicales fijado en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores para los representantes electos del personal se fija en 40 horas mensuales (comprendido de la interlocución social directa e indirecta). No obstante, y valorando el esfuerzo de interlocución social indirecta que realizan las organizaciones empresariales firmantes del presente convenio, las empresas miembro de pleno derecho de las organizaciones empresariales firmantes del presente convenio (o de las organizaciones que las mismas designen en su lugar por realizar éstas la antedicha interlocución) podrán descontar de este crédito de horas sindicales la cantidad de 20 horas mensuales. Para aplicación de esta bonificación, las empresas deberán dirigir a la Federación Empresarial a la que se encuentren afiliadas escrito solicitando la bonificación de estas horas, indicando el nombre y sindicato del representante legal de los trabajadores a quien se pretenda aplicar la bonificación. La organización empresarial a que la empresa se encuentre afiliada tramitará comunicación escrita al sindicato afectado de la aplicación de la citada bonificación, aplicándose desde ese momento la citada bonificación, quedando, por tanto, el crédito de horas sindicales en 20horas".

4°. Y, finalmente, el Artículo 35.4 (Salud laboral), que en la misma línea que el precepto anterior, ordena que: "Se establecerá un crédito sindical



horario adicional de 5 horas al mes para los/as delegados/as de prevención de riesgos laborales que sean también delegados de personal. Este horario podrá bonificarse del mismo modo que el crédito general en 2,5 horas al mes para las empresas afiliadas a las organizaciones empresariales firmantes del presente convenio con el procedimiento indicado en el artículo 29.”.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Esta Sala de lo Social es competente para conocer del presente proceso de impugnación de oficio del Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de la provincia de Cáceres, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9. 5 y 75.1 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, así como en los artículos 7 a), 11.1.a) en relación con el artículo 2 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), pues tal y como se razona en la demanda interpuesta, los Juzgados de lo Social de la provincia de Cáceres perdieron su competencia funcional para la impugnación de convenios colectivos cuyo ámbito de aplicación sea la mentada provincia, por la creación del Juzgado de lo Social número 3 de Cáceres, con sede en Plasencia.

SEGUNDO: El precedente relato fáctico, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), es el resultado de la conformidad de las partes, artículo 85.6 de la LRJS, debatiéndose estrictamente cuestiones jurídicas, planteadas de oficio por la autoridad laboral, al amparo del artículo 163.1 de la LRJS, por estimar que los preceptos paccionados indicados y transcritos en



los antecedentes de hecho de la presente resolución conculcan la legalidad vigente.

TERCERO: Para el adecuado estudio de la demanda planteada hemos de partir, lo que es aplicable a todas las cuestiones que analizaremos, del aserto de que el derecho a la negociación colectiva ha de respetar las normas legales imperativas, a las cuales ha de someterse y adecuarse todo Convenio colectivo, ya que la fuerza vinculante de lo pactado y la autonomía colectiva no excluyen la subordinación de los Convenios colectivos a lo establecido en las normas de superior rango jerárquico (SSTC 58/1985, 177/1988, 171/1989, 210/1990 y 145/1991), tal y como nos recuerda la sentencia del TC de 21 de marzo de 1994. En este sentido, razona la sentencia de la Audiencia Nacional de 2 de enero de 2019, para centrar la cuestión sometida a su consideración, <<Antes de decidir sobre la problemática planteada, no es ocioso reseñar que toda duda interpretativa puede ser orientada según criterios restrictivos o extensivos; atendiendo o no a la realidad; y atendiendo o no a la finalidad perseguida por la regulación realizada. La Sala, sobre el particular, entiende que la cuestión interpretativa, referente a si el convenio, en el punto impugnado, se acomoda o no a la legalidad, debe partir del rango constitucional del art. 37.1 de la Carta Magna, que refiere: " La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios..." Debe partirse de que, en un Estado Democrático, los poderes públicos deben, en un papel subsidiario, limitarse a proscribir aquello que es inaceptable en el área de la libre expresión de la autonomía de la voluntad negociadora por no respetarse un standard



mínimo, pues, respetado éste, los poderes públicos tienen un papel subsidiario. Se trata de compatibilizar la libre expresión de la autonomía de la voluntad con un standard mínimo, de orden público, que debe ser respetado. Máxime, cuando la negociación colectiva expresa la voluntad de los interesados: trabajadores, sindicatos y empresarios legitimados para negociar y se basa en la acreditación de mayorías (tiene, por tanto, una raíz democrática). Además, la sujeción del convenio colectivo a la ley por razón de jerarquía normativa está reconocida por la doctrina constitucional y la jurisprudencia, pudiendo citarse la sentencia del Tribunal Constitucional 210/90 de 20 diciembre:

"En anteriores ocasiones este Tribunal ha señalado que la ley ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del convenio colectivo, razón por la cual éste debe respetar y someterse a lo dispuesto con carácter necesario por aquélla, así como, más genéricamente, a lo establecido en las normas de mayor rango jerárquico (SS. TC. 58/85,177/88y171/89)". En la misma línea la sentencia del Tribunal Supremo de 8-6-95 declara:

"...El sistema de fuentes jurídico-laborales establecido en nuestro ordenamiento reconoce el derecho a la negociación colectiva como un derecho de configuración legal, en el que el convenio tiene fuerza vinculante "dentro del respeto a las leyes"(art. 85 ET". En idéntico sentido pueden citarse las sentencias del Tribunal Supremo de 25-3-98 y 16-2-99.

En consecuencia, partiendo de la base de que la negociación colectiva y la vinculación a lo pactado están reconocidas en la Constitución Española, se trata de decidir si el artículo impugnado es incompatible con la legalidad aducida, lo que



conllevaría que es imposible hacer una interpretación del mismo compatible con la legalidad">>.

Ello en una primera aproximación, siendo que, en segundo lugar, no hemos de olvidar, como nos recuerda la Audiencia Nacional que "Sentados los criterios anteriores es preciso señalar que la Sala, para dotar de virtualidad a la negociación colectiva, según designio constitucional (art. 37 de la C.E .), debe admitir su legalidad si fuese posible hacer una interpretación compatible con la legalidad. Asimismo, se debe referir que una cosa es el control de la legalidad en abstracto y, otra cosa, es la legalidad de los actos concretos de aplicación, ya que una norma perfectamente legal puede ser aplicada de una forma inaceptable, normativamente hablando".

CUARTO: Sin perder de vista la doctrina que hemos expuesto, en primer lugar, en cuanto a la impugnación planteada, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 166.1 de la LRJS, la representación empresarial, que junto con la social forman la Comisión Negociadora del Convenio, partes legitimadas pasivamente a tenor del artículo 165.2 y 4 de la LRJS, está conforme con la ilegalidad parcial del artículo 11 de la norma paccionada, pues entienden que la mención, en cuanto al disfrute del permiso de lactancia, de "Las trabajadoras" y "La mujer", en lugar de a las personas trabajadoras, restringen este derecho a las mujeres trabajadoras, lo que conculca el tenor del artículo 37.4, en sus dos últimos párrafos, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET.), que establece:

"La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las



personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses”.

Discrepa el Ministerio Fiscal de tales alegaciones pues entiende que en el inciso final del párrafo segundo del precepto convencional se soslaya tal restricción al afirmar “Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”. Y a ello replicó la accionante, alegando que la disyuntiva que contiene el precepto parece atribuir tal derecho o al padre o a la madre.

Pues bien, vistas las posiciones de las partes hemos de concluir que, efectivamente, y partiendo del aserto de que no se ha de declarar la ilegalidad de un precepto paccionado si fuese posible hacer una interpretación compatible con la legalidad, en el caso examinado la alusión a la madre o el padre en el sentido que hemos transcrito en el párrafo anterior, no soslaya la vulneración de la legalidad vigente, teniendo, además, en cuenta que el precepto en los párrafos siguientes plantea serios problemas de interpretación auténtica, en tanto en cuanto en los párrafos tercero, cuarto y quinto, que se emplean en



concretar los supuestos de nacimiento de hijos prematuros, supuestos de guarda legal y cuidado directo de un familiar van seguidos del siguiente texto: "La reducción de jornada contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres". A saber, alude a apartado y no al precepto.

En consecuencia, procede estimar parcialmente la nulidad del precepto de forma que cuando se alude en el párrafo primero y segundo a "Las trabajadoras" y "La mujer", se ha de entender referidos dichos términos a las personas trabajadoras; y, en cuanto al último inciso del párrafo segundo, se ha de sustituir la disyuntiva o por la conjuntiva y.

QUINTO: En lo que atañe al artículo 27 del Convenio, el precepto excluye de la retribución durante el disfrute vacacional el plus que perciben los trabajadores que realizan su actividad laboral en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas al menos durante el 25% de la jornada laboral, plus que asimilable al de penosidad en atención al gravamen que conlleva dicha prestación laboral.

Y en este punto hemos de acoger la posición mantenida por la Autoridad Laboral y por el Ministerio Fiscal, en contra de lo que sostienen la parte empresarial codemandada.

Sobre la cuestión planteada, nos vamos a remitir a la ilustrativa STS de 10 de noviembre de 2020, que resume que debe entenderse como vacaciones retribuidas y que conceptos se incluyen en dicha retribución del periodo de descanso anual. Nos enseña el Alto Tribunal en el fundamento de derecho cuarto de la citada sentencia, resumiendo la doctrina jurisprudencial en esta materia:



<<(…) 2. El art. 40.2 CE menciona las vacaciones periódicas "retribuidas", que se incorporan, de este modo, al "núcleo irrenunciable de los derechos propios de un Estado social" (STC 324/2006, de 20 de noviembre).

Por otra parte, el art. 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclama el derecho de todo trabajador a un periodo de vacaciones anuales "retribuidas". Dicho precepto ha sido interpretando la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, al que se ha reconocido el llamado efecto directo horizontal, toda vez que se trata de un derecho incondicionado que no requiere necesariamente de normas de desarrollo.

De este modo, las SSTJUE (Gran Sala) de 6 de noviembre de 2018 (C-569/16 y 570/16, y C-684/16) han reconocido que, el derecho a las vacaciones anuales retribuidas "no solo tiene una importancia especial por su condición de principio del Derecho social de la Unión, sino que también está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados"; y también que, "el derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas que el artículo 31, apartado 2, de la Carta reconoce a todo trabajador se caracteriza porque su existencia ha sido establecida de forma imperativa y a la vez incondicional por cuanto, efectivamente, no requiere ser concretado por disposiciones del Derecho de la Unión o del Derecho nacional,... De ello se sigue que dicha disposición es suficiente por sí sola para conferir a los trabajadores un derecho que puede ser invocado como tal en un litigio con su empresario relativo a una situación cubierta por el Derecho de la Unión y



comprendida, por tanto, en el ámbito de aplicación de la Carta".

Además de calificarlo de derecho "fundamental" (por ejemplo, la propia STJUE, Gran Sala, 6 de noviembre de 2018, C-569/16 y 570/16), la jurisprudencia del TJUE ha insistido en que "el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en este concepto constituyen dos vertientes de un único derecho" (por todas, STJUE 13 de diciembre de 2018, C-385/17), y las por ella citadas).

Por otra parte, el art. 7 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, del Parlamento Europeo y del Consejo, que regula determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y cuyo apartado 1 menciona asimismo las vacaciones anuales "retribuidas".

La jurisprudencia del TJUE ha mantenido que el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE tiene el llamado efecto directo vertical, pues no está sujeto a condición alguna y es suficientemente preciso, de manera que los particulares están legitimados para invocarlo ante los órganos jurisdiccionales nacionales contra el Estado (incluyendo en el concepto al empleador público). Pero, al contrario de lo que hemos visto sucede con el artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y como recordamos en nuestra STS 497/2016, 8 de junio de 2016 (rec. 207/2015, FD 11), no tiene ni puede tener efecto directo horizontal, al estar incluido en una directiva, toda vez que "ni siquiera una disposición clara, precisa e incondicional de una directiva que tiene por objeto conferir derechos o imponer obligaciones a los particulares puede aplicarse como tal en el marco de un litigio entablado exclusivamente entre particulares" (así lo



señalan, entre muchas, las propias SSTJUE, Gran Sala, de 6 de noviembre de 2018, C-569/16 y 570/16, y C-684/16).

A los efectos del presente recurso de casación, es relevante mencionar que la jurisprudencia del TJUE sobre la retribución de las vacaciones ha insistido en que la expresión "vacaciones anuales retribuidas" utilizada por el legislador de la Unión, en particular, en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 significa que, mientras duren las vacaciones anuales en el sentido de ese artículo, debe mantenerse la retribución del trabajador. En otras palabras, que este debe percibir la retribución ordinaria durante dicho período de descanso y ocio (SSTJUE, Gran Sala, de 6 de noviembre de 2018, C- 569/16 y 570/16, y C-684/16; también hay que citar la STJUE, Gran Sala, 6 de noviembre de 2018, C-619/16 y las SSTJUE 22 de mayo de 2014, C-539/12, 12 de junio de 2014, C-118/13), 11 de noviembre de 2015, C- 219/14, y 13 de diciembre de 2018, C-385/17). A la "retribución ordinaria media" hace referencia esta última sentencia. En los términos de la STS 1065/2017, de 21 de diciembre de 2017 (rec. 276/2016), se trata de garantizar la "indemnidad retributiva" durante el período de vacaciones.

El mantenimiento durante las vacaciones de la retribución "ordinaria", "ordinaria media", "normal", "comparable a los periodos de trabajo", con "condiciones económicas comparables", y sin que se deba realizar al respecto una interpretación "restrictiva", se ha enfatizado, así, por la jurisprudencia del TJUE. Y debemos recordar que esta jurisprudencia del TJUE y, en particular, las SSTJUE 22 de mayo de 2014 (C-539/12) y 12 de junio de 2014 (C-118/13), están en el origen de la rectificación que, a partir de las SSTS 496/2016, 8 de junio de



2016, y 497/2016, 8 de junio de 2016 (rec. 112/2015 y 207/2015, respectivamente), hicimos de nuestra anterior jurisprudencia sobre el papel de los convenios colectivos a la hora de determinar la retribución de las vacaciones.

Finalmente, el art. 7.2 del Convenio núm. 132 de la OIT sobre las vacaciones anuales pagadas (revisado) de 1970, ratificado por España el 16 junio 1972 y publicado en el BOE el 5 julio 1974. El artículo 7.2 del Convenio núm. 132 de la OIT establece que las vacaciones deben retribuirse conforme a la "remuneración normal o media".

También el art. 7.2 del Convenio núm. 132 de la OIT ha sido reiteradamente aplicado por nuestra jurisprudencia, a partir de las ya citadas SSTs 496/2016, 8 de junio de 2016, y 497/2016, 8 de junio de 2016 (rec. 112/2015 y 207/2015, respectivamente).

3. La Sala ha considerado que la negociación colectiva tiene capacidad reguladora y un "grado de discrecionalidad" e incluso "protagonismo" en la identificación de la "retribución normal o media" (STS 16-05-2018, rec. 99/2017), pero ha señalado también sus límites, entendiéndolo que no puede llegar a la "distorsión" del concepto, haciéndolo "irreconocible" (STS 8-06-2016, rec. 207/2015).

Tal y como dijimos en STS 18-06-2020, rec.33/2019, el concepto de retribución normal o media es un "concepto jurídico indeterminado" y como tal ofrece diferentes supuestos (STS 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015):

"a).- Lo que se ha denominado "núcleo" -zona de certeza-, que parece debe integrarse, en su faceta "positiva" por los conceptos que integran la retribución "ordinaria" del trabajador



individualizado, como por ejemplo, el salario base, los conceptos -complementos- debidos a "condiciones personales" del trabajador [antigüedad, titulación, idiomas...] y a circunstancias de la "actividad empresarial" [toxicidad; penosidad ; peligrosidad...], que siempre son percibidos por los trabajadores individualmente considerados; y en su faceta "negativa", por términos generales, los conceptos retributivos extraordinarios [con carácter general y sin perjuicio de su excepción en singulares circunstancias, los bonus; determinados incentivos; horas extraordinarias...].

"b).- El llamado "halo" -zona de duda-, que bien pudiera estar integrado por complementos atribuibles a circunstancias relativas al concreto "trabajo realizado" [esporádica nocturnidad; aislada turnicidad; las mismas horas extraordinarias, pero dotadas de una cierta reiteración ...], y cuya calificación -como retribución ordinaria o extraordinaria- dependerá de las circunstancias concurrentes [particularmente la habitualidad en su ejecución], y que es precisamente el punto en el que puede operar una cierta discrecionalidad de la negociación colectiva".

Planteamiento, que por fuerza impone a los Tribunales un examen casuístico que en cada supuesto lleve a una conclusión que sea respetuosa con las prescripciones legales, nacionales y de la UE, pero a la vez satisfaga -y éste ha de ser el norte de la interpretación judicial- la finalidad de efectivo descanso que persigue la figura de vacaciones retribuidas (STS 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015).

a) La "habitualidad" (SSTS 496/2016, 8 de junio de 2016 y 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec.



112/2015 y 207/2015, respectivamente) en la realización del trabajo al que corresponde el concepto o complemento cuya inclusión en la retribución de las vacaciones se reclama, será, en consecuencia, un criterio determinante para resolver las dudas que se planteen en el obligado "examen casuístico" (SSTS 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015 y 789/2016, 29 de septiembre de 2016, rec. 233/2015) y análisis "específico" a realizar (STJUE 22 de mayo de 2014, C-539/14). Y es también en esta zona de duda donde la negociación colectiva está llamada a ejercer su papel regulador adaptado a las específicas circunstancias concurrentes en el sector o en la empresa. Indicativo de la habitualidad es que el concepto se perciba mensualmente de forma reiterada.

b) Junto a la habitualidad, un segundo criterio será si el abono de un determinado concepto en la retribución de las vacaciones podría suponer una duplicidad o reiteración (un doble pago), lo que bien puede ocurrir en los conceptos de devengo anual que "ya retribuye(n) de por sí las vacaciones" (STS 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015) y, por tanto, "ya se hubiera percibido la retribución de todo el año" (STS 496/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 112/2015).

c) El tercer criterio que aquí procede recordar de nuestra ya extensa jurisprudencia sobre la retribución de vacaciones , es que los conceptos en cada supuesto controvertidos se habrán de incluir en la retribución de las vacaciones , en su caso, únicamente respecto de los trabajadores que los perciban de forma habitual y no ocasional, ocasionalidad que, a falta de la deseable especificación en la negociación colectiva, la hemos cifrado en si se ha percibido en menos de seis meses



de los once anteriores (SSTS 223/2018, 28 febrero 2018, rec. 16/2017, y 320/2019, rec. 62/2018).

d) Los últimos criterios que conviene recordar son, de un lado, el de la mayor facilidad y accesibilidad probatoria empresarial (SSTS 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015, 789/2016, 29 de septiembre de 2016, rec. 233/2015, 223/2018, 28 de febrero de 2018, rec. 16/2017, y 217/2019, de 14 de marzo, rec. 111/2018). Y, de otro, que sobre esta materia la jurisprudencia del TJUE que se ha citado afirma que no deben realizarse interpretaciones "restrictivas", en orden a no disuadir el ejercicio efectivo del derecho a las vacaciones, y ello aunque no está de más recordar que, entre nosotros, el derecho a las vacaciones retribuidas es un derecho indisponible, "no sustituible por compensación económica" (artículo 38.1 ET) - excepto en caso de terminación de la relación laboral (artículo 7.2 Directiva 2003/88/CE)- y que se prohíbe expresamente la sanción consistente en "la reducción de la duración de las vacaciones" (artículo 58.3 ET)>>.

En el supuesto examinado no es necesario siquiera acudir a los criterios que nos expone el Alto Tribunal pues el plus que regula el artículo 27 del Convenio pertenece al "denominado "núcleo" -zona de certeza-, que se integra en la retribución "ordinaria". Es más, para su percibo ya exige el precepto, en lo que atañe a la habitualidad de su devengo, que lo percibirán aquellos trabajadores que realicen su actividad laboral en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un periodo de, al menos, el 25 por ciento de su jornada laboral.

En consecuencia, no es necesario anular el precepto íntegro sino únicamente la exclusión que el



mismo realiza, al afirmar que "no se percibirá durante las vacaciones".

SEXTO: En lo que respecta a los artículos 29 y 35.4 del Convenio examinado, hemos de acoger los razonamientos que se exponen por la accionante y por el Ministerio Público, y declarar su nulidad, por los razonamientos que a continuación se exponen.

Dichos artículos prevén, digamos, un "ahorro" en horas sindicales previsto únicamente para las empresas que sean miembros de pleno derecho de las organizaciones empresariales firmantes del Convenio, en concreto para la Federación Empresarial Cacereña y la Federación Empresarial Placentina. Y dicha previsión vulnera diversos preceptos constitucionales, que analizaremos a continuación.

El Convenio, artículo 29 (Garantías Sindicales), analizado regula una mejora respecto de las disposiciones de derecho necesario contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al crédito sindical, en tanto en cuanto, en principio, le corresponderían como crédito de horas mensuales retribuidas a los miembros del comité de empresa o delegados de personal, veinte horas, ex artículo 68.e), 2º del ET, recogiendo en el apartado primero del precepto paccionado el derecho a un total de cuarenta horas mensuales, de interlocución social directa e indirecta. Pero, en el segundo párrafo, dispone un diferente trato para las organizaciones empresariales firmantes del convenio, las codemandadas Federación Empresarial Cacereña y Federación Empresarial Placentina, pues las empresas que están asociadas a dichas Federaciones pueden reducir dicho crédito sindical a veinte horas. Lo propio ocurre con el artículo 35.4 (Salud Laboral) con los delegados de prevención de riesgos laborales



que sean también delegados de personal, que de cinco horas de crédito sindical se ven reducidas a dos horas y media al mes para las empresas afiliadas a las organizaciones empresariales firmantes del convenio.

Y ello supone la vulneración, en primer lugar, del derecho a la libertad de asociación en su vertiente negativa, proclamado en el artículo 22 de la CE, en tanto en cuanto para la aplicación de la "rebaja del crédito sindical" se exige a las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio asociarse a las Federaciones empresariales firmantes. Y, como mantiene la accionante, el fomento de la adhesión a ciertas entidades empresariales también tiene como consecuencia la perpetuación de la representación de los empresarios que en el momento de negociar el actual convenio colectivo tienen esas organizaciones. La representación de las asociaciones empresariales para negociar un convenio se mide por el número de empresas que sean sus miembros y por el número de trabajadores que empleen éstas (10% de empresarios + 10% de trabajadores o 15% de trabajadores en el ámbito geográfico y funcional del convenio: artículo 87.2.c) del Estatuto de los Trabajadores). Si se incentiva de esta forma la adhesión a ciertas entidades empresariales, estas contarán cada vez con más empresas que, a su vez, emplearán a un mayor número de trabajadores, con lo que su legitimación negocial estará siempre garantizada y se impedirá que nuevas asociaciones patronales, en libre competencia, puedan llegar a ocupar su lugar, fomentando con ello un conservadurismo negocial que no beneficia a la larga ni a trabajadores, ni a empresarios, ni a la economía en general.



Pero, además, ello redunda en la vulneración del derecho a la libertad sindical, en tanto en cuanto los representantes de los trabajadores disfrutaran de mayor o menor crédito sindical dependiendo de que su actuación se produzca en empresas asociadas o no a las Federaciones. Como bien se razona en la demanda interpuesta, si bien dicha bonificación pudiera parecer a priori una simple penalización para aquellas empresas que no estén adheridas a las organizaciones empresariales firmantes, en las que también recae un mayor coste social por el incremento del número de horas retribuidas de sus representantes), en realidad conlleva, además, una evidente diferencia de trato respecto a los representantes legales de aquellas empresas adheridas a las organizaciones empresariales firmantes del convenio, puesto que estos representantes contarán con la mitad de horas retribuidas disponibles para desarrollar el ejercicio de sus funciones representativas y los trabajadores estarán sub representados con respecto al resto de sus compañeros del sector de actividad y por una circunstancia no imputable a los mismos. Es más, los preceptos analizados dejan en manos del empresario la dedicación efectiva a su labor sindical de los representantes de los trabajadores, pues si decide asociarse a una federación de las firmantes del convenio los representantes de sus trabajadores disminuirán sensiblemente sus actividades representativas, lo que contraviene del mismo modo el derecho a la libertad sindical. Por otra parte, como mantiene la parte demandante, de la redacción del artículo 29 parece desprenderse que el empresario puede elegir si bonificar o no a un determinado sindicato e, incluso, a un



concreto representante de los trabajadores frente a sus compañeros, lo cual necesariamente distorsiona la representatividad sindical pudiendo quedar ésta manipulada por el empresario en su beneficio y perdiendo toda la independencia y libertad que la normativa quiere garantizar a los delegados de personal y miembros del comité de empresa en el ejercicio de sus funciones. Así parece desprenderse de este inciso del artículo 29 que transcribimos: "Para aplicación de esta bonificación, las empresas deberán dirigir a la Federación Empresarial a la que se encuentren afiliadas escrito solicitando la bonificación de estas horas, indicando el nombre y sindicato del representante legal de los trabajadores a quien se pretenda aplicar la bonificación". Finalmente, la rebaja efectiva de 20 horas mensuales del crédito horario de los representantes de los trabajadores contraviene frontalmente el artículo 68 e) del ET en empresas que empleen a más de 251 trabajadores, si las hubiera en el ámbito de aplicación del convenio, ya que dichas horas sindicales son inferiores a las establecidas en dicha norma estatutaria y, aun cuando pudiéramos admitir que la mayoría de las empleadoras a las que es aplicable el convenio colectivo analizado pertenecen a la pequeña y mediana empresa, dicha previsión convencional no se ajusta a la legalidad ordinaria, que emplea para la asignación del número de horas sindicales retribuidas disponibles el número de trabajadores que prestan servicios en cada centro de trabajo, en la escala que en el precepto se contempla.

SÉPTIMO: Finalmente, como se deduce de lo hasta aquí razonado, dichos derechos conculcados conllevan



la vulneración del derecho a la igualdad, consagrado en el artículo 14 de la CE, tal y como bien razona el Ministerio Público. Los preceptos analizados contemplan una diferencia de trato injustificada que afecta a las empresas y a los trabajadores, pues como ya hemos adelantado, se hace depender la aplicación del "bonus" de la pertenencia de la concreta empleadora a las antedichas Federaciones. No se utilizan, como criterios diferenciadores aceptados por la doctrina jurisprudencial, en el supuesto de la vulneración del derecho a la libertad sindical, por ejemplo, una determinada representatividad, criterio que se emplea por la Ley Orgánica de Libertad Sindical para el establecimiento de variados privilegios como, artículo 6, para establecer la distinción entre Sindicatos representativos y los que no lo son, con toda la serie de importante consecuencias que en dicho precepto se establecen, completadas por lo previsto en los arts. 7 y 10 LOLS. Esta medida, como hemos adelantado ha sido reiteradamente aceptada como proporcionada, razonable y objetiva por el Tribunal Constitucional como puede apreciarse en sus sentencias 84/1989, 7/1990, o 188/199 en las que claramente ha aceptado una diferencia de trato entre Sindicatos en razón de su representatividad pues, entre otras razones la diferencia de trato "arranca de un dato objetivo que es la voluntad de los trabajadores expresada en las elecciones a órganos de representación de trabajadores y funcionarios", doctrina constitucional en la que se razona que, en principio "el concepto de mayor representatividad así como el de mayor implantación son criterios objetivos y, por lo tanto, constitucionalmente válidos". Por el contrario, en el supuesto analizado, los trabajadores verán disminuido el derecho de sus representantes a la defensa de sus



intereses dependiendo de que presten servicios en una y otra empresa, y las empresas no asociadas verán disminuidos su nivel de ingresos, en tanto en cuanto el derecho al crédito sindical lleva consigo el derecho a la retribución de las mentadas horas sindicales. Y si bien "el juicio de igualdad...es de carácter relacional" como también ha dicho el TC en sentencia 119/2002, lo que exige que la denuncia de trato desigual ha de estar referida a "situaciones subjetivas...homogéneas o equiparables", en este supuesto no vemos razón objetiva que justifique la expuesta diferencia de trato, que no puede ser la que mantienen las Federaciones demandadas, que parecen reclamar para sí un "crédito empresarial", motivado en "el esfuerzo de interlocución social indirecta" que realizan las organizaciones empresariales firmantes del Convenio, derecho que no está previsto legalmente. La negociación colectiva es un derecho reconocido a los representantes de los trabajadores y a las empresas no retribuido. Y así, precisamente, se pronuncia el examinado artículo 29 en su párrafo segundo, que proclama:

"La negociación colectiva y el sostenimiento de la comisión paritaria son labores no remuneradas que se realizan por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio".

Lo hasta aquí razonado nos conduce a la declaración de nulidad de los artículos 29, párrafos cuarto y quinto, y 35.4 del Convenio.

En consecuencia, y en los términos que se fijarán en la parte dispositiva de la presente resolución, la demanda deducida de oficio ha de ser parcialmente estimada, debiendo ser comunicada esta sentencia a la autoridad laboral ordenándose



igualmente su publicación en el DOE, ex artículo 166.2 y 3 de la LRJS.

OCTAVO: Conforme determina el artículo 206.1 en relación con el artículo 205.1 de la LRJS, frente a la presente resolución cabe interponer recurso de casación, que deberá prepararse en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia, en los términos que se concretan en el artículo 208 de la LRJS.

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

F A L L A M O S

ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda deducida de oficio por la representación letrada de la JUNTA DE EXTREMADURA frente a la FEDERACIÓN EMPRESARIAL CACEREÑA, la FEDERACIÓN EMPRESARIAL PLACENTINA, y los sindicatos CCOO., CSIF. y UGT, habiendo sido parte el MINISTERIO FISCAL, sobre IMPUGNACIÓN DE OFICIO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO EN GENERAL PARA LA PROVINCIA DE CÁCERES 2021-2022, declaramos:

a) En lo que atañe a su artículo 11, cuando se alude en el párrafo primero y segundo a "Las trabajadoras" y "La mujer", se han de entender referidos dichos términos a "las personas trabajadoras"; y, en cuanto al último inciso del párrafo segundo, se ha de sustituir la disyuntiva o por la conjuntiva y.



b) Respecto de su artículo 27, se declara la nulidad del inciso "no se percibirá durante las vacaciones".

c) Y, finalmente, se declaran nulos los artículos 29, párrafos cuarto y quinto, y 35.4 del mentado Convenio.

En consecuencia, condenamos a los codemandados a estar y pasar por la precedente declaración, debiendo comunicarse la sentencia a la autoridad laboral, en especial a los efectos de constancia en el registro correspondiente y a la publicación del fallo en el Diario Oficial de Extremadura, en que el mentado Convenio fue en su día insertado.

No se hace expresa imposición de costas.

Expídase certificación de esta Sentencia para su unión a la demanda nº 5/2022.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, haciendo saber que contra la misma cabe recurso ordinario de casación en el plazo de CINCO DÍAS contados a partir de la notificación de esta resolución, ante la Sala de lo Social -Cuarta- del Tribunal Supremo.

Si el recurrente no tuviese condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social o beneficiario de asistencia jurídica gratuita, deberá consignar la cantidad de



600 euros, en concepto de depósito para recurrir en la cuenta de este Tribunal en SANTANDER número 1131 0000 66 0005 22, debiendo indicar en el concepto la palabra "recurso", seguida de código "35 Social-Casación". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta genérica proporcionada para este fin por la entidad ES55 0049 9200 0500 1274, en el campo "Observaciones o conceptos" en bloque los seis dígitos de la cuenta expediente, y separado por un concepto "recurso Social-Casación".

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