



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL  
MADRID**

SENTENCIA: 00172/2017

**AUDIENCIA NACIONAL**

***Sala de lo Social***

***Secretaria/o D./D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO***

***SENTENCIA N<sup>o</sup>: 172/17***

**Fecha de Juicio:** 22/11/2017

**Fecha Sentencia:** 30/11/2017

**Fecha Auto Aclaración:**

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 276 /2017

**Materia:** CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente:** D<sup>a</sup> EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

**Demandante/s:** FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO (FS-CCOO)

**Demandado/s:** BANCO SABADELL SA, FEDERACION ESTATAL DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), FEDERACION DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CREDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES (FESIBAC-CGT), CONFEDERACION SINDICAL DE CUADROS DE BANCO SABADELL, CONFEDERACION INTERSINDICAL GALLEGA (CIG), UNION SINDICAL OBRERA (USO), SINDICATO SICAM-SABADELL, SINDICATO ALTA-CAM, SINDICATO CSC-BS, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB).

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMATORIA PARCIAL

**Breve Resumen de la Sentencia:** - La AN desestima la excepción de inadecuación de procedimiento de conflicto colectivo, estima, en parte, la demanda. A los trabajadores a los que el banco, mediante la ficción de la percepción económica mensual establecida en convenio que correspondería al trabajador/a como si estuviera en activo, les ha descontado la prestación de la seguridad social y en los períodos en que esta era superior al salario, ha procedido a descontar esa diferencia al trabajador/a mediante nóminas negativas y los correspondientes adeudos en su cuenta corriente, sin que fuera ajustada a derecho la práctica empresarial, ninguna duda puede caber sobre la obligación del banco de devolver lo indebidamente detraído a los trabajadores, pues del acto nulo, por ilegal, se desprende la legitimidad de los trabajadores para reclamar al banco. Además el banco infringe lo dispuesto en los artículos 12.2 y 29 del RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, que establece el pago del subsidio directamente por la entidad gestora sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas. Se aplica el artículo 54 LGSS y el plazo de caducidad de un año al tratarse de un derecho ya reconocido y de prestaciones periódicas, el derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento. (FJ 4º y 6º)



## AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)  
Tfno: 914007258  
Equipo/usuario: GCM  
NIG: 28079 24 4 2017 0000288  
Modelo: ANS105 SENTENCIA

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000276 /2017**

**Ponente Ilmo/a. Sr/a:** D<sup>a</sup> EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

### SENTENCIA 172/17

#### **ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:**

D. RICARDO BODAS MARTÍN

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

D<sup>a</sup> EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA  
D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a treinta de noviembre de dos mil diecisiete.

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

#### **EN NOMBRE DEL REY**

Han dictado la siguiente

#### **SENTENCIA**

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 276/2017 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO (Letrada D<sup>a</sup> María Del Pilar Caballero Marcos) contra BANCO SABADELL SA (Letrado D. Miguel Angel Salas Fernandez), FEDERACION ESTATAL DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT) (Letrado D. Jose Antonio Mozo), FEDERACION DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CREDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES (FESIBAC-CGT) (Letrada D<sup>a</sup> Lourdes Torres Fernández), CONFEDERACION SINDICAL DE CUADROS DE BANCO SABADELL (Letrada D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Nieves Abad Mendez Sotomayor), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALLEGA (CIG), UNION



SINDICAL OBRERA (USO), SINDICATO SICAM-SABADELL (Letrado D. Manuel Fernando Carabaño), SINDICATO ALTA-CAM, SINDICATO CSC-BS, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Según consta en autos, el día 28 de julio de 2017 se presentó demanda por D<sup>a</sup> Pilar Caballero Marcos, letrada del I.C.A.M. actuando en nombre y representación de la FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, contra la empresa BANCO SABADELL SA., y como interesados, FEDERACION ESTATAL DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES(FES-UGT), FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT), CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CUADROS DE BANCO DE SABADELL, CONFEDERACION INTERSINDICAL GALLEGA (CIG), UNION SINDICAL OBRERA (USO) , SINDICATO SICAM-Sabadell, SINDICATO ALTA-CAM, SINDICATO CSC-BS , EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

**Segundo.-** La Sala designó ponente señalándose el día 22 de noviembre de 2017 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

**Tercero.** –Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que se reconozca el derecho de los trabajadores y trabajadoras afectados por el conflicto a percibir las diferencias indebidamente descontadas, y en consecuencia condene a la empresa demanda a que:

a) Abone las diferencias descontadas a los trabajadores en suspensión de contrato por paternidad iniciada entre el mes de marzo año 2010 y hasta el mes de marzo de 2015 (ambos inclusive).

b) Abone las diferencias descontadas a los trabajadores en suspensión del contrato de trabajo por maternidad delegada al padre, iniciada entre el mes de marzo año 2010 y hasta el mes de marzo de 2015 (ambos inclusive).

c) Abone las diferencias descontadas a las trabajadoras en suspensión del contrato de trabajo por maternidad iniciada entre el mes de marzo año 2010 y hasta el mes de diciembre de 2013 (ambos inclusive).

d) Abone las diferencias descontadas a las trabajadoras en suspensión del contrato de trabajo por maternidad iniciado entre el mes de marzo año 2010 y hasta el mes

de marzo de 2015 (ambos inclusive) para las que el Banco no procedió a abonar las diferencias a su favor por encontrarse en situación de excedencia, u otros casos en los que no se abonaron las diferencias. Y en consecuencia se condene a la empresa a estar y pasar por la anterior declaración.

UGT, CUADROS, CGT y SICAM, se adhieren a la demanda.

CONFEDERACION INTERSINDICAL GALLEGA (CIG), EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), SINDICATO ALTA-CAM, UNION SINDICAL OBRERA (USO) y CSC-BS, no comparecieron al acto del juicio, pese a constar citados en legal forma.

El letrado de BANCO DE SABADELL alegó las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de competencia funcional de la sala, falta de acción y de prescripción y caducidad y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

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

#### HECHOS CONTROVERTIDOS:

- La empresa controla que no se superara el 100% del salario que incluía pagas extras.
- Nunca hubo queja individual o colectiva.
- A partir de entonces se produce conversaciones y se decide por el banco adoptar un nuevo sistema para maternidad, paternidad, maternidad delegada, excedencias con efectos 1/4/15, a partir de esa fecha la empresa no descuenta prestaciones del Inss sino que complementa la prestación para garantizar el 100% de retribución del trabajador

#### HECHOS PACIFICOS:

- La empresa viene pagando desde 2000 y en su caso desde 2009 el 100% de retribución salarial de los trabajadores y disfrutaban suspensión por maternidad, paternidad, maternidad delegada, abonando íntegras las pagas extras.
- La empresa en esos supuestos a esa cifra del 100% de retribución salarial y pagas extras deduce prestación correspondiente del Inss en ese periodo.
- En el supuesto de disfunción en que el subsidio del Inss fuera superior a la retribución salarial mencionada se descontaba por el banco directamente de la cuenta bancaria del trabajador.
- A partir de la entrada en vigor del RD 16/13, a partir de enero 2014 que incrementó las cotizaciones, en marzo 2015 CCOO se dirige al banco denunciando disfunciones importantes en tanto incrementarse las cotizaciones de seguridad social y consiguiente de prestaciones se producen descuentos significativos.
- El 2/7/16 se pacta nueva versión del plan de igualdad en que se recoge el sistema mencionado.

- En septiembre 2015 la empresa unilateralmente toma decisión de reintegrar eventuales diferencias que se hubieran producido cuando la prestación por maternidad exclusivamente fuera superior a la retribución salarial, lo hace con efectos de 1/1/14 a marzo 2015.
- Se presenta por CCOO denuncia ante Inspección del Trabajo 17/11/15 y se produce la resolución de diciembre de 2015.

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

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

Resultando y así se declaran, los siguientes,

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** El presente conflicto colectivo afecta a:

A) Los trabajadores que hayan iniciado la suspensión de contrato por paternidad desde el mes de marzo año 2010 y hasta el mes de marzo de 2015 (ambos inclusive).

B) Los trabajadores que hayan iniciado la suspensión del contrato de trabajo por maternidad delegada al padre, desde el mes de marzo de 2010 y hasta marzo de 2015 (ambos inclusive).

C) Las trabajadoras que hayan iniciado la suspensión del contrato de trabajo por maternidad desde el mes de marzo del año 2010 hasta diciembre de 2013 (Ambos inclusive).

D) Las trabajadoras que hayan iniciado la suspensión del contrato de trabajo por maternidad entre el mes de marzo del 2010 y hasta el mes de marzo de 2015 a las que el Banco no procedió a abonar las diferencias a su favor por encontrarse en situación de excedencia, u otros casos en los que no se abonó.

El ámbito territorial del presente conflicto colectivo es estatal, ya que la empresa tiene centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

**SEGUNDO.-** El número de trabajadores afectados es de 3363 aproximadamente, de los cuales 1703 se encontraban en situación de maternidad, 1640 se encontraban en situación de paternidad, y 20 en situación de maternidad delegada al padre. (Hecho no controvertido)

**TERCERO.**-La empresa demandada se encuentran dentro del ámbito de aplicación del Convenio colectivo del sector de banca suscrito con fecha 19 de abril de 2016 (Código de Convenio número 99000585011981), (B.O.E. 15 de junio de 2016) (hecho no controvertido)

**CUARTO.**- En el Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Banco de Sabadell, firmado el 16 de julio de 2010, se recoge en el apartado “*Permiso por Maternidad*”

*“Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por permiso de maternidad previsto en el art. 48 del ET se continuará abonando el 100% de sus percepciones, como si estuviera en activo y, se deducirá íntegramente el subsidio que perciba del INSS. Este hecho garantiza que el bruto pagado mensualmente por el banco y por el INSS coincide con el bruto de su nómina habitual”.* (Descriptor 21)

**QUINTO.**- En el plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Banco de Sabadell, firmado el 2 de junio de 2016, se recoge en el apartado “*Permiso por Maternidad y paternidad*”

*“se estará a lo dispuesto en los artículos 48.4 y 48.5 del ET y del 30 y 32 del CCB”* (descriptor 75)

En fecha 10 de noviembre de 2015, la empresa remite por correo electrónico la normativa interna del banco 7379 que hace referencia a las maternidades y paternidades vigente en el año 2014, y en lo que se refiere a la repercusión en la nómina en los supuestos de maternidad se establece lo siguiente:

*“La nómina en el período de descanso continuará abonándose al 100% de sus percepciones, como si estuviera en activo, y se deducirá íntegramente el subsidio que perciba del INSS. Este hecho garantiza que el bruto pagado mensualmente por el banco y por el INSS coincida con el bruto de su nómina habitual, advertimos que en algún mes, y dependiendo de su distribución salarial, el banco puede practicar un adeudo por ser la cantidad percibida del INSS, superior a la mensualidad ordinaria, pues el subsidio se percibe únicamente con periodicidad mensual e incluye la doceava parte de las pagas extras y de otros conceptos de devengo superior al mes (ayuda escolar, incentivos,...) Pues todos ellos también forman parte de la base mensual de cotización, mientras el banco abona 12 mensualidades más extras.*

*Sus percepciones en el año no sufre modificación, no obstante ahora, su pago procede de dos pagadores diferentes, el banco y el INSS. La retención por IRPF en la empresa se reducirá al pagar esta una menor contribución y el INSS, por la cuantía que abona, no está obligado a retener...”*

En los supuestos de paternidad, se establece:

*“esta situación no supone una variación en su retribución, por tanto, durante la suspensión el banco liquidará la nómina como es habitual pero, le deducirá la prestación que por paternidad le abonará el INSS.”* (Descriptor 52 y 62)

**SEXTO.-** La normativa interna del banco vigente en el año 2017 en los supuestos de maternidad y paternidad en relación a la nómina, recoge:

*“Durante el período de descanso maternal/paternal no se abonarán conceptos retributivos, con la excepción del complemento empresarial (cuando corresponda). Éste garantizará que lo percibido entre empresa nunca sea inferior al 100% del salario bruto anual.*

*El INSS abonará anticipadamente una parte de las pagas extras, por lo que en el mes de cobro de la misma, ésta se verá reducida proporcionalmente.”* (Descriptor 53 y 63)

**SÉPTIMO.-** En el mes de septiembre de 2015, el banco publicó una nota informativa que en relación al abono de diferencias maternidades/paternidades desde 01/01/2014 hasta 31/03/2015, recoge:

*“En la nómina de septiembre se han abonado las diferencias de maternidades/paternidades para aquellas empleadas con bajas de maternidad del período comprendido entre el 1/01 2014 hasta el 31/03/2015.*

*El concepto “Diferencia Mater/Páter” es debido a la nueva regulación por parte de la Tesorería de la Seguridad Social que desde el 1/1/2014 obliga a cotizar por conceptos que antes no cotizaban, esto provoca que las bases de cotización aumenten y que se generen una diferencias con respecto al salario bruto mensual garantizado del empleado.*

*Las bajas por maternidad iniciadas a partir de 01/04/2015 no generan este concepto debido a que el sistema de pagos se modificó tal y como está publicado en la Normativa de Recursos Humanos consultable a través de Proteo.”* (Descriptor 54 y 65)

**OCTAVO.-** En fecha 19 de marzo de 2015 José María Granado Pérez (de CCOO ) remitió a María García García un correo poniendo su conocimiento que habían detectado que el sistema utilizado por el banco en las nóminas que emite durante el período de maternidad o paternidad, conlleva a la devolución de la prestación total que la trabajadora ha recibido del INSS, provocando que los ingresos de la trabajadora sean inferiores a los que realmente debiera percibir en el año teniendo en cuenta la suma de dichas prestaciones del INSS y las nóminas que abona el banco.

Desde diciembre del 2013 se han ampliado los conceptos por los cuales se cotiza a la seguridad social (retribuciones en especie, seguro vida, préstamos, aportación a planes de pensiones, Tique restaurantes, etc.) provocando que las prestaciones que abona el INSS a las trabajadoras sean mayores que antes y por tanto las cantidades que el banco absorbe en las nóminas sean superiores a las que deben realizar.

Por ello, solicita se proceda a cambiar el sistema implantado en el proceso de nóminas durante los permisos de maternidad y paternidad a la mayor brevedad posible y regularizar todas aquellas situaciones donde la trabajadora o el trabajador se han visto perjudicado por dicho sistema. (Descriptor 95)

**NOVENO.-** En fecha 17 de noviembre de 2015, CC.OO presentó denuncia ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Barcelona denunciando que desde el año 2.009 la empresa banco de Sabadell S.A. lleva realizando un sistema de gestión retributiva de las situaciones de suspensión del contrato por maternidad y paternidad en el que se incluyen recibos de pagos de salarios, abonos y descuentos de las prestaciones que perciben las trabajadoras y trabajadores en los mencionados periodos, no ingresando en algunos casos las cuotas correspondientes a la Seguridad Social.

Ante la Inspección de Trabajo, los denunciantes manifiestan que este sistema ha sido modificado a partir del 1 de abril de 2015, la empresa ya no efectúa nóminas ni abonos a las trabajadoras en situación de maternidad, actualmente se descuenta la parte proporcional de paga extraordinaria ya percibida en la prestación y se abona en cuantía reducida en el mes correspondiente (junio o diciembre).

Asimismo, ha procedido a regularizar el pago de las cantidades descontadas a las trabajadoras en los meses de suspensión del contrato desde enero de 2014 hasta marzo de 2015. Dichos abonos han sido efectivos en septiembre de 2015 y marzo de 2016 .En las filiales se ha abonado en diciembre de 2015.

Sin embargo en la situación de suspensión del contrato por paternidad directa o por maternidad subrogada, la empresa no ha modificado el sistema y genera nóminas en el mismo periodo procediendo al descuento de cantidades posteriores a enero de 2014 a la fecha.

En las situaciones de excedencia por cuidado de hijos posterior a la situación de suspensión por maternidad desde enero de 2014 a la fecha, tampoco se ha realizado la regularización del pago de cantidades detraídas.

La empresa remite un listado a la inspección de trabajo que comprende la relación individual del pago de las regularizaciones por el concepto de maternidad por un importe total de 189. 192, 44 €.

La Inspección de Trabajo concluye que la gestión del pago de salarios en los meses en que la trabajadora esta situación de baja por maternidad que ha venido realizando la empresa es contrario a lo dispuesto en el RD 295/2009, de 6 de marzo que expresamente prohíbe cualquier fórmula de colaboración de la empresa en la gestión de esta prestación. La empresa ha venido aplicando la norma pactada en el convenio colectivo de banca que contempla las situaciones de IT por enfermedad común, y establece una mejora voluntaria de la prestación reconocida por el INSS para esta contingencia, norma que ha sido trasladada al Acuerdo de Igualdad en Banco de Sabadell, son ambas normas las que mediante la ficción de la percepción económica mensual establecida en convenio que correspondería al trabajador o

trabajadora como si estuviera en activo, contemplan el descuento de la prestación abonada por el INSS y establece en complementos o mejoras de la prestación.

La empresa está descontando prestaciones de seguridad social en el mes en que se perciben. Entre los conceptos retributivos existen complementos de carácter irregular que ya integraban la base de cotización prorrateo a dos mensualmente con anterioridad a la reforma legislativa establecida por RDL 16/2013, de 20 de diciembre, si no se han de percibir en el mes de baja por maternidad, al descontarse la prestación de maternidad supone un detrimento de la cantidad percibida y pueden dar lugar a nóminas negativas con la detracción correspondiente de la cuenta corriente de la trabajadora.

Así ha sucedido en la gestión de las prestaciones de maternidad realizada por el banco tanto los años 2.014 y 2015, como en los años 2012 y 2013.

En consecuencia, la interpretación de la existencia de una inadecuada aplicación de la normativa relativa a la prestación de maternidad/paternidad y su gestión por la empresa debería dirimirse a través del planteamiento de un conflicto colectivo. (Descriptor 3)

**DECIMO.-** Desde 2009 hasta el 31 de marzo de 2015, la empresa lleva realizando un sistema de gestión retributiva de las situaciones de suspensión del contrato por maternidad y paternidad en el que se incluyen recibos de pagos de salarios, abonos y descuentos de las prestaciones que perciben las trabajadoras y los trabajadores en los mencionados períodos.

En el recibo de salarios, se abonaban algunos de los conceptos retributivos habituales del trabajador o trabajadora y se procedía a realizar retención de IRPF si correspondía y se cargaba como devengo negativo el importe correspondiente de la prestación bruta recibida de la seguridad social por maternidad o paternidad.

El sistema utilizado por el banco en las nóminas que emite durante dicho período conlleva la deducción de las prestaciones que la trabajadora ha recibido del INSS, provocando, en ocasiones, que los ingresos de la trabajadora sean inferiores a lo que realmente debiera percibir en el año teniendo en cuenta la suma de dichas prestaciones del INSS y las nóminas que abona el banco. Cuando se genera nóminas negativas, el banco ejecuta una orden sobre la cuenta corriente del trabajador o trabajadora y retira la cantidad negativa.

Esto es, la nómina en el período de descanso se venía abonando al 100 % de sus percepciones, como si estuviera en activo y se deduce íntegramente la prestación que percibe del INSS. En determinados meses, y dependiendo de la distribución salarial, el banco practicaba adeudos, por ser la cantidad percibida del INSS superior a la mensualidad ordinaria, porque la prestación se percibe con periodicidad mensual e incluye conceptos de devengo superior al mes (ayuda escolar, incentivos), y por tanto, la empresa procedía a descontar esa diferencia al trabajador o trabajadora mediante nóminas negativas y los correspondientes adeudos en su cuenta corriente.

Es decir, si el resultado de la nómina es negativo, el banco ejecuta el adeudo sobre la cuenta corriente del trabajador, operativa que puede efectuarse debido a que la empresa es entidad financiera.

El banco demandado, ha procedido a regularizar el pago de las cantidades descontadas a las trabajadoras en los meses de suspensión del contrato desde enero de 2014 hasta marzo de 2015. Dichos abonos han sido efectivos en septiembre de 2015 y marzo de 2016. En las filiales se ha abonado en diciembre de 2015.

El importe de las regularizaciones llevadas a cabo por el banco por el concepto de maternidad por un importe total de 189. 192, 44 €. (Hecho conforme, descriptores 3)

Sin embargo no regulariza las situaciones de suspensión del contrato por paternidad directa o maternidad subrogada. Tampoco regulariza los casos de algunas situaciones extraordinarias como por ejemplo, cuando la trabajadora afectada está en excedencia por cuidado de hijos, en el momento de la regularización, o algunos otros casos. Ni los supuestos de suspensión por maternidad anteriores al 1 de enero de 2014. (Descriptor 3)

**DECIMO-PRIMERO.-** En las suspensiones por maternidad y paternidad iniciadas a partir de 1 de abril de 2015, el banco ha dejado de realizar la citada operativa. Y por tanto, a partir de dicha fecha ha dejado de adeudar la prestación por maternidad, paternidad y maternidad delegada en los recibos de salarios durante el tiempo de la citada suspensión de los contratos. Ello implica que solamente se mejora la prestación de la seguridad social en aquellos supuestos en que la misma es inferior al 100% del salario bruto mensual.

**DECIMO-SEGUNDO.-** en fecha 14 de febrero de 2017, se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA, que finalizó teniendo como resultado la falta de acuerdo entre las partes intervinientes. (Descriptor 4)

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

**SEGUNDO.-** Se solicita que se dicte sentencia por la que se reconozca el derecho de los trabajadores y trabajadoras afectados por el conflicto a percibir las diferencias indebidamente descontadas, y en consecuencia condene a la empresa demandada a que:

a) Abone las diferencias descontadas a los trabajadores en suspensión de contrato por paternidad iniciada entre el mes de marzo año 2010 y hasta el mes de marzo de 2015 (ambos inclusive).

b) Abone las diferencias descontadas a los trabajadores en suspensión del contrato de trabajo por maternidad delegada al padre, iniciada entre el mes de marzo año 2010 y hasta el mes de marzo de 2015 (ambos inclusive).

c) Abone las diferencias descontadas a las trabajadoras en suspensión del contrato de trabajo por maternidad iniciada entre el mes de marzo año 2010 y hasta el mes de diciembre de 2013 (ambos inclusive).

d) Abone las diferencias descontadas a las trabajadoras en suspensión del contrato de trabajo por maternidad iniciado entre el mes de marzo año 2010 y hasta el mes de marzo de 2015 (ambos inclusive) para las que el Banco no procedió a abonar las diferencias a su favor por encontrarse en situación de excedencia, u otros casos en los que no se abonaron las diferencias. Y en consecuencia se condene a la empresa a estar y pasar por la anterior declaración.

UGT, CUADROS, CGT y SICAM, se adhieren a la demanda.

CONFEDERACION INTERSINDICAL GALLEGA (CIG), EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), SINDICATO ALTA-CAM, UNION SINDICAL OBRERA (USO) y CSC-BS, no comparecieron al acto del juicio, pese a constar citados en legal forma.

El letrado de BANCO DE SABADELL alegó las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de competencia funcional de la Sala, falta de acción y de prescripción y caducidad y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, sostiene que durante los períodos de suspensión del contrato por maternidad se continuó abonando el 100 % del salario como si la trabajadora estuviera en activo y este 100% se ha abonado siempre y en todo momento. Desde 2009 se refleja en el plan de igualdad que durante el período de suspensión del contrato por permiso por maternidad se continuará abonando el 100% de las percepciones como si estuviera la trabajadora en activo y se deducirá íntegramente el subsidio que perciba del INSS. La nómina no variaba, si la trabajadora continuara en activo, al percibir el prorrateo de la paga extra, se hacía una regularización para no complementar más del 100 % del salario y se descontaba de la cuenta del trabajador esa cantidad en el mes correspondiente. Siempre han percibido el 100 %. En pagas extras no se hacía detracción alguna y este ha sido el mecanismo hasta el 31 de marzo de 2015 sin queja alguna por parte de los trabajadores. Existe normativa interna del banco que establece como se hace la regularización. A partir de 1/01/2014 el R D Ley 16/2013, de 20 de diciembre, obliga a cotizar por conceptos que antes no cotizaban, esto provoca que las bases de cotización aumenten y que se generen una diferencias con respecto al salario bruto mensual garantizado del empleado. El pacto es válido y debe tener plenos efectos en aplicación lo dispuesto en el artículo 1281 en 1282 del Código Civil.

A partir del 1 de abril 31 de 2015, la empresa analiza la situación y tras las conversaciones mantenidas con CC.OO. Se establece un nuevo sistema ex novo para todo el colectivo y para todos los supuestos de maternidad, paternidad, maternidad delegada y excedencia y durante dichos períodos, no se abonarán conceptos retributivos, con la excepción del complemento empresarial (cuando corresponda). Este garantizará que lo percibido entre la empresa e INSS nunca será superior al 100% del salario bruto anual. El INSS abonará anticipadamente una parte de las pagas extras, por lo que en el mes de cobro de la misma, esta se verá reducida proporcionalmente.

La empresa ha regularizado las diferencias en los supuestos de maternidad correspondientes al período enero 2014 a marzo 2015. Entiende que la prestación ha sido abonada, cuestión distinta es el descuento que se ha hecho por la empresa siendo de aplicación el plazo de caducidad de un año establecido en el artículo 54 LGSS y no el de prescripción de cinco años del artículo 53 del referido texto legal, porque no se cuestiona el derecho a la prestación sino la diferencia o falta de abono de determinadas cantidades.

**TERCERO.-** Habiéndose alegado por el representante legal del Banco de Sabadell las excepciones de falta de acción en su vertiente de inadecuación de procedimiento e incompetencia funcional de la Sala, procede su previo análisis, señalando al efecto que sostiene el letrado de la empresa demandada que a partir de 1 de abril de 2015, se ha cambiado el sistema de pago y por tanto, a partir de dicha fecha ha dejado de adeudar la prestación por maternidad, paternidad y maternidad delegada en los recibos de salarios durante el tiempo de la citada suspensión de los contratos. Actualmente sólo se mejora la prestación de la seguridad social en aquellos supuestos en que la misma es inferior al 100% del salario bruto mensual, como reconoce la parte demandante en la demanda y por ello, no existe conflicto actual.

La Sala de lo Social del TS ha afirmado reiteradamente que el Conflicto Colectivo se define por la conjunción de dos elementos: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, «entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad». 2) Otro elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como «indivisible, correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros», o como «un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general» ( SSTS 15/05/01 -rco 1069/00 -; 06/06/01 -rcud 1439/00 -; 05/07/02 -rco 1277/01 -; 10/06/03 -rco 76/02 -; 19/05/04 -rec. 2811/02 -; 29/09/04 -rco 179/2003 -; 04/10/04 -rco 139/03 -; 25/05/05 -rco 89/04 -; 07/12/05 -rco 73/04 -; 28/06/06 -rco 75/05 -; 25/09/06 -rec. 125/05 -; 26/09/06 -rco 137/04 -; 26/12/06 -rco 18/06 -; 21/06/07 -rco 126/06 -; 12/07/07 -rco 150/06 -; y 07/11/07 -rco 32/07 -).

El hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo , siempre que el origen

de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante o de una práctica o decisión de empresa que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores; y ello es así porque «al igual que en los conflictos individuales puede haber un momento colectivo (inicial) que se identifica con la interpretación de una regla general, en los conflictos colectivos divisibles hay también un momento (posterior) individual o plural en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto, como muestra claramente el art. 158.3 de la Ley de Procedimiento Laboral (EDL 1995/13689) » (entre muchas otras, SSTS 01/06/92 -rc 1825/91 -; 25/06/92 -rc 1706/91 -; 19/05/04 -rec. 2811/02 -; 29/09/04 -rc 179/2003 -; y 28/06/06 -rc 75/05 ).

La cuestión sometida a debate afecta a un grupo homogéneo de trabajadores, afecta a los trabajadores que hayan iniciado la suspensión de contrato por paternidad y por maternidad delegada al padre desde el mes de marzo año 2010 y hasta el mes de marzo de 2015 (ambos inclusive). Las trabajadoras que hayan iniciado la suspensión del contrato de trabajo por maternidad desde el mes de marzo del año 2010 hasta diciembre de 2013 (Ambos inclusive) y a las trabajadoras que hayan iniciado la suspensión del contrato de trabajo por maternidad entre el mes de marzo del 2010 y hasta el mes de marzo de 2015 a las que el Banco no procedió a abonar las diferencias a su favor por encontrarse en situación de excedencia, u otros casos en los que no se abonó. Dichos trabajadores de la empresa demandada constituyen un grupo genérico de trabajadores dotados de homogeneidad determinada por su prestación de servicios a la empresa y por haber disfrutado de los permisos de maternidad, paternidad y maternidad delegada al padre y reclaman que se le regularice el pago de las cantidades descontadas en los meses de suspensión del contrato por el disfrute de los referidos permisos durante diferentes periodos de tiempo comprendidas entre marzo de 2010 y marzo de 2015, con presencia de un interés general, que es el que actúa a través del conflicto que se define como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, aunque exista un interés claramente individualizable la solución que se pretende se mantiene en el plano del interés general del grupo, sin atender a las circunstancias singulares de cada uno de los trabajadores que lo configuran, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros.

Por otra parte, se trata de un conflicto de interpretación de normas, puesto que se habrá de analizar si existe una adecuación entre lo pactado en el plan de igualdad del banco de Sabadell y lo establecido en los artículos 6, 7 y 12 del RD 295/2009, dictado en desarrollo del artículo 133 de la LGSS, así como de la decisión empresarial relativa a la gestión del pago de salarios en los meses en que los trabajadores están en situación de baja por maternidad o paternidad y en mérito de lo razonado no puede prosperar la excepción de inadecuación de procedimiento , alegada por la empresa demandada, ni en consecuencia, la excepción de falta de acción y de incompetencia funcional de la Sala en virtud de lo dispuesto en el artículo 8.1 en relación con el artículo 2.g de la LRJS.

**CUARTO.-** En orden a las cuestiones de fondo que en el presente procedimiento se han suscitado, el objeto del procedimiento se centra en determinar si los trabajadores afectados por el conflicto, en suspensión del contrato por paternidad,

maternidad delegada al padre o maternidad, tienen derecho a la regularización de las diferencias de maternidades/paternidades provocadas por el sistema de pago de la prestación que el banco viene realizando desde 2009, señalando al efecto que, la demanda debe estimarse, en parte, porque el sistema de pago en las situaciones de suspensión del contrato por maternidad/paternidad, que desde 2009 y hasta el 1 de abril de 2015, viene realizando el banco de Sabadell S.A. consistente en incluir en los recibos de pago de salarios abonos y descuentos de las prestaciones que perciben las trabajadoras y trabajadores en los mencionados períodos, de manera que en la nómina en el período de descanso se venía abonando el 100 % de sus percepciones, como si el trabajador estuviera en activo y se deduce íntegramente la prestación que percibe del INSS, lo que ha provocado que en determinados meses, y dependiendo de la distribución salarial, el banco practicara adeudos, por ser la cantidad percibida del INSS superior a la mensualidad ordinaria, habida cuenta que la prestación se percibe con periodicidad mensual e incluye conceptos de devengo superior al mes (ayuda escolar, incentivos), procediendo la empresa a descontar esa diferencia al trabajador o trabajadora mediante nóminas negativas y los correspondientes adeudos en su cuenta corriente, infringe lo dispuesto en los artículos 12.2 y 29 del RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, dictado en desarrollo del artículo 133 de la LGSS, que establece el pago del subsidio directamente por la entidad gestora sin que quepa formula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas.

Por lo que se refiere al Plan de Igualdad en el banco de Sabadell de 16 de julio de 2010 en el que se preveía, durante el período de suspensión del contrato por permiso por maternidad previsto en el artículo 48 del ET se continuará abonando el 100% de sus percepciones como si estuviera en activo y, se deducirá íntegramente el subsidio que perciba del INSS, es contrario a lo dispuesto en el artículo 12.2 del RD 295/2009, de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, pues conforme a tal precepto, no cabe formula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas en el pago de las prestaciones económicas por maternidad.

A mayor abundamiento hay que precisar que a los trabajadores afectados por el conflicto a los que el banco, mediante la ficción de la percepción económica mensual establecida en convenio que correspondería al trabajador o trabajadora como si estuviera en activo, les ha descontado la prestación de la seguridad social y en los períodos en que esta era superior al salario, ha procedido a descontar esa diferencia al trabajador o trabajadora mediante nóminas negativas y los correspondientes adeudos en su cuenta corriente, sin que fuera ajustada a derecho la práctica empresarial, ninguna duda puede haber sobre la obligación del banco de devolver lo indebidamente detraído a los trabajadores, pues del acto nulo, por ilegal, se desprende la legitimidad de los trabajadores para reclamar al banco. Nos hallamos ante una prohibición legal de colaboración en la gestión de la prestación por maternidad y paternidad, que la empresa ha infringido y que ha originado además una descuentos indebidos, sin que ello pueda encontrar su justificación en el plan de igualdad de la empresa y tampoco es razón justificativa el incremento de las bases

de cotización ocurrido el 2014 en virtud de la reforma legal establecida por la disposición final tercera del RD Ley 16/2013, de 20 de diciembre, que reforma el artículo 109 de la LGSS, porque entre los conceptos retributivos existen complementos de carácter irregular, tales como el plus de red, incentivo anual, gratificación complementaria ... que ya integraban la base de cotización prorrateados mensualmente que, si no se han perciben en el mes de baja por maternidad, al descontarse la prestación de maternidad suponen un detrimento de la cantidad percibida y pueden dar lugar a nóminas negativas con la detracción correspondiente en la cuenta corriente de la trabajadora o del trabajador. En consecuencia, la demanda debe ser estimada, en parte, por lo que más adelante se dirá en relación a la excepción de caducidad invocada por el letrado del banco de Sabadell.

**QUINTO.-** alegada por la parte demandada la aplicación del plazo de prescripción de un año para la reclamación de salarios o de caducidad establecido en el artículo 44 de la LGSS y no el de prescripción previsto en el artículo 43 de la citada norma para reclamar prestaciones, que en la actualidad son los artículos 54 y 53 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley General de la Seguridad Social, hay que estimar por la Sala que es de aplicación a la Litis la doctrina unificada contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 7-7-2015 (rec. 703/2014) relativa a la situación de incapacidad temporal pero cuyos pronunciamientos se entiende se extienden a otras prestaciones de seguridad social, naturaleza de la que participan las de maternidad, paternidad y maternidad delegada al padre, que de igual forma serán de aplicación a éstas como al resto de prestaciones, sostiene la *sentencia citada*: *"Partiendo de la exigencia de solicitud, debe analizarse la interrelación entre los denunciados como infringidos arts. 43 y 44 LGSS , lo que debe resolverse asumiendo plenamente la doctrina que sobre esta cuestión se ha establecido por esta Sala de casación, pues como recuerda y aplica la STS/IV 4- febrero-2014 (rcud 1173/2013) La cuestión ha sido resuelta por la sentencia de esta Sala de 24 de octubre de 2005, cud número 1918/2004 ... que ha establecido lo siguiente: "Para el estudio de esta infracción hay que tener en cuenta que en la LGSS se regulan dos instituciones en orden a la extinción de los derechos de Seguridad Social : la prescripción, a la que se refiere el art. 43 LGSS , y la caducidad, regulada en el art. 44. En nuestro ordenamiento la distinción entre prescripción y caducidad suele vincularse a algunas de sus características en orden a su curso (exclusión de la interrupción en la caducidad) y a su apreciación (a instancia de parte la prescripción y también de oficio la caducidad). Pero la diferencia fundamental se relaciona con el interés jurídicamente protegido en cada una de estas instituciones y así se afirma que mientras en la prescripción predomina el interés individual del sujeto pasivo en oponerse a un ejercicio tardío del derecho, en la caducidad está presente el interés general en la rápida certidumbre de determinadas situaciones jurídicas. Desde esta perspectiva, la distinción de los arts. 43 y 44 LGSS resulta problemática, hasta el punto que se ha cuestionado que realmente estemos en el caso del art. 44 ante una auténtica caducidad, porque en el supuesto que regula este artículo no está afectada la certidumbre de una situación jurídica. En efecto, estamos realmente ante un derecho de Seguridad Social reconocido y que va a seguir estándolo, aunque transcurra el plazo establecido por la norma para su caducidad, con lo que el empleo de este término por la ley más que*

*un sentido técnico jurídico tiene una finalidad indicativa más próxima al lenguaje ordinario que identifica la caducidad con la pérdida. De lo que se trata no es, por tanto, de un derecho potestativo que caduca por su no ejercicio, sino de un pago vencido que se pierde por no haberse cobrado oportunamente, lo que es algo muy distinto. Así el art. 44 se refiere al derecho al percibo de una cantidad a tanto alzado (número 1) o de una mensualidad (número 2), es decir, que, pese a la inseguridad de la terminología ("derecho al percibo"), se pierden cantidades y no derechos, aunque por la naturaleza de la cantidad perdida en el número 1, el derecho quede vacío de contenido. Pero lo verdaderamente interesante es diferenciar el supuesto del art. 44 - pérdida del derecho al percibo- del supuesto del art. 43 -pérdida del derecho a la prestación -. La diferencia está clara y hay que interrogarse sobre la finalidad perseguida en cada una de las normas, que, a su vez, han de relacionarse con la finalidad de protección social, que es propia de nuestro sistema de Seguridad Social. Es obvio que para la Seguridad Social no tiene la misma importancia la pérdida de un pago que la pérdida de un derecho, y no la tiene, porque mientras que la pérdida de un derecho compromete de forma irreparable la finalidad última del sistema, que es la protección de una situación de necesidad, en la pérdida de un pago esta finalidad no está comprometida, pues subsiste el derecho a las mensualidades no caducadas, y además se parte de que esa situación de necesidad no sería tan apremiante si, teniendo el derecho reconocido, el beneficiario no ha reclamado su abono y que Esta distinción es básica para afrontar el tema debatido, pues para que juegue el supuesto del art. 44 es esencial constatar la pasividad del beneficiario, al no exigir el pago de un derecho reconocido. Ahora bien, cuando lo que se discute es una diferencia en el importe de la pensión que no ha sido incluida en el acto inicial de reconocimiento, es evidente que se reclama contra una falta de reconocimiento de una parte del derecho y no contra la falta de pago de un derecho ya reconocido. Estamos, por tanto, en el supuesto del art. 43 LGSS - prescripción de cinco años- y no en el supuesto del art. 44 -plazo de un año"-.*

**SEXO.-** Aplicando la anterior doctrina al supuesto examinado debe entenderse que es de aplicación el artículo 54 LGSS al tratarse de un derecho ya reconocido y de prestaciones periódicas, el derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento, por lo que debe estimarse, en parte, la demanda, si se tiene en cuenta la aplicación del plazo de caducidad de un año y la fecha de 19 de marzo de 2015 en la que CC.OO. da cuenta de la operativa irregular llevada a cabo por el banco a través de un correo electrónico, tal y como se refleja en el ordinal octavo del relato fáctico, debemos declarar la caducidad de la acción correspondiente a las mensualidades anteriores a 1de marzo de 2014 , dejando a salvo que al margen del proceso de conflicto colectivo y en otras instancias -proceso individual o plural- pueda analizarse la caducidad de la prestación , su término inicial, en cada caso y las posibles solicitudes que haya podido efectuar cada trabajador como persona individual.

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

## FALLAMOS

Estimamos la excepción de caducidad en los términos fijados en el fundamento de derecho sexto de la presente resolución, desestimamos las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de acción e incompetencia funcional de la Sala alegadas por el letrado del Banco de Sabadell S.A. estimamos, en parte, la demanda formulada por la FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, contra la empresa BANCO SABADELL SA., y como interesados, FEDERACION ESTATAL DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT), CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CUADROS DE BANCO DE SABADELL, CONFEDERACION INTERSINDICAL GALLEGA (CIG), UNION SINDICAL OBRERA (USO) , SINDICATO SICAM-Sabadell, SINDICATO ALTA-CAM, SINDICATO CSC-BS, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB) sobre CONFLICTO COLECTIVO y reconocemos el derecho de los trabajadores y trabajadoras en suspensión del contrato por maternidad, paternidad, maternidad delegada al padre, a percibir las diferencias indebidamente descontadas y no caducadas como consecuencia de la práctica empresarial consistente en incluir en los recibos de pago de salarios abonos y descuentos de las prestaciones que perciben las trabajadoras y trabajadores en los mencionados períodos, de manera que en la nómina en el período de descanso se venía abonando al 100 % de sus percepciones, como si estuviera en activo y se deduce íntegramente la prestación que percibe del INSS y que ha dado lugar a que, en determinados meses, y dependiendo de la distribución salarial, el banco practicara adeudos en la cuenta corriente de los trabajadores, por ser la cantidad percibida del INSS superior a la mensualidad ordinaria, y condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y al abono de las diferencias descontadas a los trabajadores, no caducadas, hasta el mes de marzo de 2015 y absolvemos a la empresa demandada de las demás pretensiones frente a la misma deducidas en demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0276 17; si es en efectivo en la



cuenta nº 2419 0000 00 0276 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.