

**STC 317/1994, de 28 de noviembre (Sala 1.º)**

**Recurso de amparo** núm. 1393/1992

Ponente: Magistrado don José Vicente Gimeno Sendra  
(*B. O. E.* de 28 de diciembre de 1994)

### **RESUMEN**

#### **I. Constitución**

**Art. 14 (*Principio de igualdad*) en relación a norma discriminatoria aparentemente protectora de la mujer.**

#### **II. Acto impugnado**

S. de la Sala de lo Social del T.S.J. de Madrid, confirmatoria de la del Juzgado de lo Social número 16 de Madrid, dictada en autos de reclamación de cantidad.

#### **III. Decisión del Tribunal Constitucional**

Desestimar el recurso de amparo.

#### IV. Fundamentos jurídicos

La pretensión de la hoy actora consistía en que le fuese reconocido su derecho a percibir una determinada cantidad de dinero como contrapartida a la rescisión de su contrato de trabajo subsiguiente a su matrimonio, tal y como se le reconocía a la mujer en el artículo 56 de la Ordenanza de Seguros.

Es claro que una norma como la que ahora se considera reúne todas las características de una norma aparentemente protectora que ha de ser calificada como discriminatoria, pues, en primer lugar, incentiva la interrupción de la carrera profesional de la mujer y potencia la desocupación femenina, así como la menor integración de la mujer en el mundo del trabajo. En segundo lugar, claramente ha perdido su razón de ser en una sociedad como la actual, y en un ordenamiento que propugna como valor superior el de igualdad (art. 1 CE).

En atención a todo lo anterior, no puede sino llegarse a la conclusión de que la norma de la Ordenanza Laboral citada quedó derogada por la CE [3].

No es posible subsanar el carácter discriminatorio de la norma mediante la extensión del pretendido «privilegio» a los trabajadores varones. Y ello porque, en primer lugar, no puede hallarse mandato constitucional alguno que imponga el establecimiento de incentivos para dar por terminado el contrato de trabajo con ocasión del matrimonio, y, en segundo, porque la norma que ha originado el litigio del que trae causa el presente recurso de amparo no es contraria al artículo 14 CE por excluir de su texto a los varones, sino por someter a las mujeres a un régimen promocional de la terminación del contrato que de rechamente conduce a consolidar su expulsión del mercado de trabajo [4].

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Presidente, y don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don José Vicente Gimeno Sendra y don Pedro Cruz Villalón, Magistrados, ha pronunciado

#### EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

#### SENTENCIA

En el recurso de amparo número 1393/1992, promovido por doña Josefa Penades García Izquierdo, representada por el Procurador de los Tribunales don Roberto Granizo Palomeque y bajo la asistencia letrada de doña Patricia Gómez Gil, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid de 10 de abril de 1992. Han intervenido el Ministerio Fiscal y la Asociación de Previsión Social para Residencias de Pensionistas Ferroviarios, representada por el Procurador don José Manuel Villasante García y asistida por el Letrado don Félix Martínez Cachón, siendo Ponente el Magistrado don José Vicente Gimeno Sendra, quien expresa el parecer de la Sala.

#### I. ANTECEDENTES

1. Por escrito registrado el 2 de junio de 1992, el Procurador de los Tribunales don Roberto Granizo Palomeque interpone, en nombre y representación de la Asociación de Previsión Social para Residencias de Pensionistas Ferroviarios, recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 10 de abril de 1992, que confirma la del Juzgado de lo Social número 16 de Madrid, de 11 de julio de 1991, dictada en reclamación de cantidad.

2. Constituyen la base fáctica de la demanda los siguientes antecedentes:

a) Doña Josefa Penades García Izquierdo, al contraer matrimonio en enero de 1991, solicitó, al amparo del artículo 56 de la Ordenanza Laboral de Seguros, la rescisión de su contrato laboral y la indemnización correspondiente de 6.061.523 pesetas.

En la referida Ordenanza Laboral, de 10 de junio de 1970 (art. 56), se establecía lo siguiente:

«El personal femenino afectado por esta Ordenanza, al contraer matrimonio, tendrá derecho a optar:

1) Continuar su trabajo en la empresa.

2) Rescindir su contrato, con percibo de una indemnización consistente en tantas mensualidades de su sueldo como años de servicio haya prestado a la empresa, contándose a este efecto como año completo la fracción superior a seis meses, con límite máximo de doce mensualidades.

Renunciando al percibo de esta indemnización podrá reservarse el derecho a reingresar en la empresa, habiendo vacante en su categoría, si lo solicita pasado un año y antes de transcurrir cinco años desde la fecha de rescisión de su contrato.

Sin embargo, al personal femenino ingresado con anterioridad al 1 de junio de 1959, que contraiga matrimonio, se le reconoce el derecho a percibir como indemnización tantas mensualidades de sueldo como años de servicio haya prestado a la empresa, pero quedará en situación de excedencia forzosa con derecho a reingresar en caso de incapacidad o fallecimiento del marido, ocupando la primera vacante que se produzca en su categoría, siempre que lo solicite dentro de los seis meses siguientes.

Este mismo derecho se reconoce al personal femenino ingresado entre el 1 de junio de 1959 y el 1 de enero de 1962, con limitación de la indemnización a un máximo de doce mensualidades.»

La solicitud de la hoy actora fue rechazada por su empresa. Asociación de Previsión Social para Residencia de Pensionistas Ferroviarios.

b) Presentó demanda, en vía judicial, que fue desestimada por el Juzgado de lo Social número 16 de Madrid en Sentencia de 11 de julio de 1991, razonando que, como el artículo 56 de la Ordenanza Laboral sólo establecía el beneficio indicado para las mujeres, era discriminatorio.

c) Disconforme, la actora recurrió en suplicación y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por Sentencia de 10 de abril de 1992, confirmó la Sentencia del Juzgado, reiterando que el privilegio que se reclama es nulo por inconstitucional.

3. En la demanda de amparo, la recurrente denuncia vulneración de los artículos 14 y 24.1 de la CE, por cuanto estima que cuando un precepto favorece sólo a las mujeres y discrimina a los hombres la interpretación constitucional del principio de igualdad no conlleva que el derecho haya de ser suprimido, sino el que haya de reconocérselo a los hombres. Afirma que este Tribunal en todos los supuestos en que ha estimado que alguna norma jurídica suponía un efecto discriminatorio, la solución que ha dado no es entender que la norma sea nula, por tanto, ineficaz, sino que es nula la discriminación, esto es el hecho de que un determinado derecho se reconozca y conceda a un sexo y al otro no, considerando anulado ese efecto y, por tanto, entendiendo su aplicación al sexo discriminado. Para avalar su tesis cita entre otras la STC 68/1991. Concluye señalando que el que no se haya realizado esta interpretación, conduce a esta parte a la privación de un derecho que tendría reconocido, vulnerándose de esta manera el artículo 14 de la CE y, además, el artículo 24.1 CE, en la medida en que no se ha hecho una interpretación razonable del artículo 14 CE.

Interesa, por ello, la nulidad de las dos Sentencias dictadas en vía judicial y el reconocimiento del derecho de la recurrente a percibir la indemnización señalada.

4. Por providencia de 15 de junio de 1992, la Sección Segunda de la Sala Primera acordó conceder un plazo de diez días al solicitante de amparo para que acreditase mediante certificación expedida por el Secretario del Tribunal la fecha de notificación de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Recibida la certificación, la Sección, mediante providencia de 22 de julio de 1992, acordó admitir a trámite la demanda, así como requerir a los órganos judiciales la remisión de los autos y del recurso de suplicación, interesándose al propio tiempo el emplazamiento de cuantos fueron parte en el proceso judicial para su comparecencia en este proceso.

5. Mediante providencia de 21 de diciembre de 1992, la Sección tuvo por recibidas las actuaciones remitidas por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid y el Juzgado de lo Social número 16, así como, por personado y parte al Procurador don José Manuel Villasante García, en nombre de la Asociación de Previsión Social para Residencias de Pensionistas Ferroviarios, y dio vista de las presentes actuaciones por un plazo común de veinte días al Ministerio Fiscal y de los Procuradores Sres. Granizo Palomeque y Villasante García para que presentaran alegaciones.

6. El representante de la Asociación de Previsión Social para Residencias de Pensionistas Ferroviarios,

en escrito que tuvo entrada el 15 de enero de 1993, formuló las siguientes alegaciones:

La razón de ser de la norma litigiosa (art. 56 de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de mayo de 1970) consiste, tal como acertadamente aprecia la Sentencia recurrida, en un privilegio reservado única y exclusivamente a la mujer (circunstancia evidente de sexo) que contrajera matrimonio (circunstancia de estado civil) que responda, sin duda, a una consideración no igual de la mujer como trabajadora, configurándose, en consecuencia, como una norma «protectora» de la mujer casada y, por ello, constitucionalmente ilegítima.

No cabe duda de que la norma «standard» en régimen común de las relaciones laborales, tras la promulgación de la vigente Constitución, es la carencia de efectos diferenciadores en el ámbito de aquellas relaciones, salvo justificación razonable de circunstancias personales del trabajador tales como el sexo y el estado civil y ello sin necesidad de recurrir a la interpretación y aplicación del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, sino por mor del mandato constitucional previsto en el citado artículo 14. En consecuencia cabe afirmar que desde la entrada en vigor de la Constitución, la norma cuestionada (art. 56 de la citada Ordenanza) perdió todo su valor por la oposición al artículo 14 de la Norma fundamental, solución ésta que aparece como la única justificada y razonable de conformidad con los principios constitucionales y con la propia realidad social del tiempo en que se aplica la norma.

La satisfacción de la pretensión deducida de la parte demandante, ahora recurrente, tampoco podría lograrse mediante la inaplicación de la norma en cuestión que mantiene un privilegio únicamente en favor de las mujeres, no tanto como norma discriminatoria sino como norma protectora, mediante la extensión de este privilegio a los hombres, lo que implicaría quebrantar la letra y el espíritu de la norma cuestionada que, como declara la Sentencia recurrida, reserva única y exclusivamente dicho privilegio a las mujeres con evidente intención y acotación gramatical.

Generalizar dicho privilegio implicaría crear una norma nueva cuya formulación no podría hacerse sino en términos absolutamente inciertos, carente de la más mínima justificación social y que subvertiría los principios básicos de las relaciones laborales actuales de interdicción de la discriminación por razón de circunstancias personales del trabajador tales como el estado civil.

Tampoco puede admitirse la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva, dado que en el presente supuesto litigioso se han dictado sucesivas Sentencias desestimatorias suficientemente razonadas y fundamentadas, tanto por parte del Juzgado de lo Social como por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Interesa, por todo cuanto antecede, la denegación del amparo solicitado.

7. En escrito presentado el 20 de enero de 1993, la representación de la recurrente se reitera en lo ya manifestado en su demanda.

8. El Ministerio Fiscal, que evacuó su trámite de alegaciones el 26 de enero de 1993, solicitó la estimación del amparo por entender que las resoluciones judiciales han vulnerado el artículo 14 CE. A la luz de la doctrina contenida en las SSTC 128/1987 y 28/1992,

considera que lo que debe determinarse es si el artículo 56 de la Ordenanza Laboral aplicable es o no una norma «protectora» y si su finalidad es la de amparar las situaciones de desigualdad de partida de la mujer trabajadora, pretendiendo lograr una igualdad efectiva de acceso y de mantenimiento del empleo de la mujer en relación con el varón.

A su juicio, el citado artículo 56 de la Ordenanza intenta corregir una situación de desventaja laboral y de empleo de la mujer sociológica e histórica respecto del trabajador varón. La *ratio* de ese precepto no anda lejos de las situaciones de excedencia forzosa por razón de matrimonio incluso con constitución de dote, que el Tribunal Constitucional ha corregido debidamente entre otras en las SSTC 241/1988 y 148/1990. La norma analizada permite a la trabajadora optar entre continuar trabajando o rescindir el contrato en las condiciones previstas en el número 2 y párrafos siguientes del citado artículo 56. El privilegio, como lo califica la Sentencia de instancia, que ahora se le niega a la actora, frente a los trabajadores varones parece evidente que se concede en atención a la dificultad notoria, la Encuesta de Población Activa lo sigue demostrando, que una mujer trabajadora y casada puede tener para obtener nuevo empleo. En modo alguno puede entenderse que esa norma obedezca a una *ratio* de mero privilegio «proteccionista» respecto de la mujer trabajadora. Aunque nacida en una época en la que proliferaron las normas de este tipo, el artículo 56 no responde a esa concepción. La extensión generosa de la indemnización frente a la que le correspondería conforme al Estatuto de los Trabajadores, las condiciones regladas, si se renuncia a la indemnización, de cara a la excedencia forzosa y reingreso posterior, no hacen sino evidenciar el contexto de norma no «protectora» que subyace en este precepto, y que justifica el trato discriminador favorable a la mujer trabajadora. Al no apreciarlo así las resoluciones judiciales recurridas han vulnerado el artículo 14 CE en relación con el artículo 9.2 CE.

9. Por providencia de 10 de noviembre de 1994 se señaló para deliberación y fallo de la presente Sentencia el siguiente día 14 del mismo mes y año, fecha en que dio comienzo la misma habiendo finalizado en el día de hoy.

## II. FUNDAMENTOS JURIDICOS

1. Aunque la actora imputa a las resoluciones impugnadas la vulneración de los artículos 14 y 24.1 CE, la demanda pone de manifiesto que, en realidad, el reproche de inconstitucionalidad se reduce a uno solo: la pretendida vulneración del artículo 14 CE, derivada de una inadecuada interpretación del alcance de la prohibición de discriminación contenida en dicho precepto, en virtud de la cual se le ha negado el derecho a una indemnización por ruptura del contrato con ocasión de su matrimonio que le venía reconocida en el artículo 56 de la Ordenanza Laboral de Seguros. Claro es que la denunciada infracción del artículo 24.1 CE sólo tiene origen en esta fundamental discrepancia interpretativa, que, como tal, no puede considerarse en modo alguno amparada por el derecho a la tutela judicial. Procede, pues, analizar la cuestión planteada desde la sola perspectiva del artículo 14 CE, habiendo de quedar orilladas las escasas consideraciones hechas con base en el artículo 24.1 CE al carecer de dimen-

sión autónoma y no constituir más que formas redundantes de aproximación al problema debatido.

2. En el artículo 14 CE se enuncia una serie de factores de desigualdad que el constituyente ha considerado, *a priori*, inadmisibles, por contrariar la dignidad humana, en línea con lo dispuesto en el artículo 10 CE, y en numerosos tratados internacionales suscritos por España en materia de derechos humanos. El sexo o género de la persona es uno de esos factores; de ahí la reiterada jurisprudencia de este Tribunal, que exige una justificación reforzada cuando pretenda basarse en su sola consideración una diferencia de trato (por todas, SSTC 128/1987; 241/1988; 148/1990; 145/1991, entre otras). Ahora bien, la consideración del sexo como factor diferencial plantea peculiaridades específicas, pues, generalmente, en la prohibición de discriminación por este motivo la mujer resulta ser el sujeto protegido (STC 229/1992, fundamento jurídico 2.º).

Como este Tribunal ha afirmado, «la expresa exclusión de la discriminación por razón del sexo halla su razón concreta, como resulta de los mismos antecedentes parlamentarios del artículo 14 CE y es unánimemente admitido por la doctrina científica, en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad en que, en la vida social y jurídica, se había colocado a la población femenina, situación que en el aspecto que aquí interesa, se traduce en dificultades de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo» (STC 128/1987, fundamento jurídico 5.º). Este arraigo social histórico de la conducta prohibida es el que impone que, cuando se invoca el artículo 14 CE, no baste con apreciar si, objetivamente y en abstracto, se implanta un determinado trato de «favor» en beneficio de los sujetos potencialmente destinatarios del mismo, cuando el beneficio en cuestión se atribuye atendiendo a alguno de los factores prohibidos de discriminación.

Es preciso, también, analizar la función del pretendido privilegio, para evitar el riesgo de que su apariencia favorable oculte un resultado contrario a la igualdad sustancial, con la que se encuentra directamente relacionada la prohibición de discriminación. La necesidad de valorar teleológicamente las normas protectoras, o aparentemente protectoras, de la mujer como trabajadora, ya ha sido puesta de manifiesto por la doctrina de este Tribunal (STC 128/1987, fundamento jurídico 6.º) y se deduce explícitamente de normas internacionales, particularmente orientadas a perfilar el alcance de la prohibición de discriminación por sexo. De este modo, por su carácter intrínsecamente discriminatorio, se imponen a los Estados por ellos vinculados —a todos los órganos del Estado— la necesidad de prestar una particular atención a la fundamentación de las medidas tutelares de la mujer, cuando, siendo contrarias al principio de igualdad de trato, «el deseo de protección que las inspiró en un principio no tenga ya razón de ser» (Dir. CEE 76/207, de 9 de febrero, arts. 3.2.C y 5.2.C).

Esta premisa requiere, pues, para valorar la legitimidad de la medida una doble constatación:

a) Que la medida en cuestión no sea «contraria al principio de igualdad de trato», es decir —y utilizando la terminología de un tratado internacional de importancia básica en la material el Convenio 111 de la OIT— «que (no) tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación» [art. 1.1.a)] de los colectivos discriminados.

b) Que no haya perdido su razón de ser. Es decir, que no tienda a perpetuar patrones o estereotipos culturales ya superados, y que no sean admisibles en cuanto, a través de este instrumento, consolidan la situación discriminatoria contra la que se reacciona. En esta línea, el Convenio sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979 («Boletín Oficial del Estado», 21 de marzo de 1984), reitera la necesidad de que los Estados firmantes adopten las medidas necesarias para «modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas... en funciones estereotipadas de hombres y mujeres» [art. 5 a)]. Asimismo y en idéntico sentido, este Tribunal consideró discriminatorias las normas protectoras que «perpetúan y reproducen, en la práctica, la posición de inferioridad social de la población femenina», partiendo de presupuestos como la inferioridad física o, por lo que ahora interesa, «de una mayor vocación (u obligación) hacia las tareas familiares» de parte de la mujer (STC 128/1987, fundamento jurídico 6.º). Una forma de tutela, pues, que se impone con carácter general frente a toda manifestación del fenómeno.

La anterior afirmación resulta, en este caso, de una importancia singular. Precisamente porque la discriminación que se manifiesta a través de este tipo de medidas es un fenómeno social, como tal fenómeno social debe ser valorado (STC 269/1994), sin perjuicio de que, en sus manifestaciones concretas, la propia víctima pueda estar de acuerdo, o aun desear su aplicación, porque el consentimiento del sujeto discriminado no alcanza a sanar la naturaleza intrínsecamente inconstitucional del tratamiento que ha de serle aplicado.

3. Como se desprende de los antecedentes de esta resolución, la pretensión de la hoy actora, en el proceso del que trae causa el presente recurso, consistía en que le fuese reconocido su derecho a percibir una determinada cantidad de dinero, como contrapartida a la rescisión de su contrato de trabajo subsiguiente a su matrimonio, tal y como se le reconocía a la mujer en el artículo 56 de la Ordenanza de Seguros.

La norma en cuestión, emanada en el período preconstitucional, respondía a una orientación normativa muy concreta, que llegó a tener expreso reflejo en las leyes fundamentales del régimen anterior: la de «liberar a la mujer casada» del trabajo, facilitándosele la vuelta al hogar a través de medidas que desincentivarían la permanencia en el empleo cuando contraía matrimonio. Es claro que una norma como la que ahora se considera reúne todas las características que se han descrito en el apartado anterior, como tipificadoras de una norma aparentemente protectora que ha de ser calificada como discriminatoria.

En primer lugar, produce como resultado la pérdida de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, pues incentiva la interrupción de la carrera profesional de la mujer, que queda irremediamente cortada hasta que devenga «cabeza de familia», y potencia la desocupación femenina, así como la menor integración de la mujer en el mundo del trabajo (STC 128/1987, fundamento jurídico 5.º).

En segundo lugar, claramente ha perdido su razón de ser en una sociedad como la actual, y en un ordenamiento que propugna como valor superior el de igualdad (art. 1 CE), prohíbe la perpetuación o fomen-

to de la desigualdad discriminatoria siquiera sea a través de medidas indirectas (art. 14 CE), y eleva su propósito al máximo nivel de tutela, dispensado en nuestro Derecho a los derechos fundamentales.

En atención a todo lo anterior, no puede sino llegarse a la conclusión de que la norma de la Ordenanza Laboral citada quedó derogada por la Constitución, por lo que no puede basarse en ella pretensión alguna de la naturaleza de la ejercida por la actora, como con acierto apreciaron los Tribunales de instancia.

4. Por último, y contra lo que la parte afirma, no es posible subsanar el carácter discriminatorio de la norma mediante la extensión del pretendido «privilegio» a los trabajadores varones.

La actora sostiene que, en el caso, se habría producido una discriminación por omisión, consistente en la ausencia de regulación por la norma del derecho de otros colectivos, caracterizados por el sexo (los varones), a la indemnización por ruptura del contrato de trabajo. Pero es claro que no es éste el modelo bajo el que puede encuadrarse la norma que analizamos.

Como este Tribunal ha tenido ocasión de reiterar, la inconstitucionalidad de una norma por omisión sólo puede entenderse producida cuando es la propia Constitución la que impone al legislador la necesidad de integrar su texto en aspectos no contemplados por ella (SSIC 74/1987, 24/1982, 45/1989, por todas). A la vista de esta doctrina, no cabe dudar de que la argumentación de la parte es esencialmente errónea, y que no procede aplicar al caso soluciones como las adoptadas en las SSTC 103/1983, 104/1983 ó 68/1991, y ello porque, en primer lugar, no puede hallarse mandato constitucional alguno que imponga el establecimiento de incentivos para dar por terminado el contrato de trabajo con ocasión del matrimonio, y, en segundo, porque la norma que ha originado el litigio del que trae causa el presente recurso de amparo no es contraria al artículo 14 CE por excluir de su texto a los varones, sino por someter a las mujeres a un régimen promocional de la terminación del contrato que derechamente conduce a consolidar su expulsión del mercado de trabajo, así como a perpetuar la situación de desventaja en el acceso y el mantenimiento del puesto de trabajo característica de este colectivo. De ahí que carezca de sentido pretender la extensión de un aparente «privilegio» que, *per se*, es contrario al mandato constitucional de igualdad (STC 3/1993).

A estas consideraciones ha de añadirse, además, que, si se valora el contexto en que la norma fue emanada, la «bilateralización» de la medida (STC 229/1992) sólo tendría un alcance formal, que todo lo más conduciría a hacer encubierta u oculta una discriminación que, en la redacción original de la Ordenanza, era abierta.

En conclusión, para este caso, el efecto desigualatorio del precepto de la Ordenanza, el resultado de restricción de la igualdad de oportunidades en el empleo (por utilizar la terminología del Convenio 111 de la OIT) es evidente, por lo que su carácter discriminatorio no puede ser sanado en modo alguno sin ignorar un mandato constitucional que fuerza a erradicar de nuestro ordenamiento a la norma que lo establece. Por ello en nada yerra la resolución judicial que se abstiene de aplicarla por considerarla nula, que es una calificación irreprochable a la luz de las consideraciones anteriores.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCION DE LA NACION ESPAÑOLA,

Ha decidido:

Desestimar el recurso de amparo.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid a 28 de noviembre de 1994.—Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer.—Fernando García-Mon y González-Regueral.—Carlos de la Vega Benayas.—José Vicente Gimeno Sendra.—Pedro Cruz Villalón.—Firmados y rubricados.