

En la ciudad de Valladolid, a 23 de marzo de dos mil doce.

Visto por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, el recurso contencioso administrativo núm. 1164/2010, seguido a instancia de la Federación de Servicios de la Ciudadanía de Comisiones Obreras de Castilla y León, representada por la Procuradora de los Tribunales Sra. Gómez Urbán y defendida por la Letrada Sra. López García, contra el Acuerdo 55/2010, de 3 de junio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León; ha sido parte demandada la Administración Autónoma de Castilla y León, representada y defendida por Letrado de sus Servicios Jurídicos.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Interpuesto y admitido el presente recurso, y recibido el expediente administrativo, la parte recurrente dedujo la correspondiente demanda, en la que, tras hacer una exposición de hechos y alegar fundamentos de derecho que consideró aplicables, suplicó que se dictara sentencia anulatoria de la actividad administrativa recurrida. Todo ello con imposición de costas a la administración demandada. Por medio de otrosí se solicitó el recibimiento a prueba.

SEGUNDO.- El Letrado de la Administración Autónoma contestó a la demanda negando los hechos de la misma en cuanto se opongán, contradigan o no coincidan exactamente con los derivados del expediente administrativo; tras exponer los fundamentos de derecho que entendió de aplicación al caso terminó suplicando la desestimación del recurso con expresa imposición de costas al recurrente.

TERCERO.- Recibido el recurso a prueba se practicó, con el resultado que obra en autos, la admitida a las partes y, finalizado tal periodo, quedaron los autos conclusos.

CUARTO.- Presentado por ambas partes escrito de conclusiones se señaló para votación y fallo el día 16 de marzo de 2012.

QUINTO.- En la tramitación del presente recurso se han observado los trámites marcados por la Ley aunque no los plazos en ella fijados dado el volumen de trabajo y la pendencia que existe en la Sala.

Visto, siendo Ponente el Ilustrísimo Señor Magistrado don Antonio Jesús Fonseca-Herrero Raimundo.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se impugna en este recurso el Acuerdo 55/2010, de 3 de junio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

La parte ejercita una pretensión encaminada a obtener la anulación de tal actividad administrativa y para ello alega que:

(1) El Plan incumple lo establecido en los artículos 2.2,d) y 14 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y en el artículo 4.1,a) del Decreto autonómico 143/2000, de 29 de junio, de adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en la redacción dada por el Decreto 44/2005, de 2 de junio, preceptos que contemplan el servicio de prevención propio como una de los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas. Este alegato se concreta afirmando que el Plan de Prevención parte de la premisa de que se adopta la modalidad de servicio de prevención propio que, sin embargo, no existe como tal, salvo en el ámbito de la Gerencia Regional de Salud, pues no lo es el Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales a que alude el Plan, ello porque no funciona orgánicamente como tal, sus puestos son de técnicos asesores o que prestan asistencia técnica, son de libre designación y no desempeñan o tienen asignadas funciones preventivas. Además, se dice que el Plan considera como recursos propios, junto con ese Servicio de Coordinación y Prevención, los

recursos concertados que, por ajenos, no pueden ser considerados como propios.

(2) El Plan incumple lo establecido en el artículo 2.2,e) del citado Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, en cuanto que no detalla los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer para desarrollar la actividad preventiva. Se afirma que el Plan menciona la existencia de recursos preventivos en el Servicio de Coordinación y Prevención, en las Delegaciones Territoriales y en las Direcciones Provinciales de Educación, pero no cuántos y que tipo de actividad preventiva desarrollan; que no se mencionan funciones ni recursos preventivos en el ámbito de los Organismos Autónomos.

(3) Es insuficiente la información presentada sobre los empleados públicos pues no se detalla el número de trabajadores por centro, en cada Consejería y Provincia, ni las características de sus funciones ni de las propias de los diferentes centros de trabajo y los principales riesgos existentes, por lo que el Plan incumple el artículo 2.2.a) del Real Decreto 39/1997.

(4) También se vulnera del artículo 2.2,b) del Real Decreto 39/1997 puesto incumple la obligación de fijar la estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales. Se afirma que el Plan acude a la utilización de términos ambiguos para definir las responsabilidades descritas en las diferentes cadenas de mando y no concreta como se organizan las actividades y la coordinación de todas ellas.

(5) El Plan no recoge ningún tipo de planificación, objetivos, presupuesto y plazos de la actividad preventiva, ni incluye procedimientos o procesos para realizar la acción preventiva -artículo 2.2.c) y e)-.

(6) No contempla las modificaciones en la normativa sobre órganos de representación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

(7) El Plan vulnera el artículo 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el artículo 1, párrafo 3º, del Reglamento de los Servicios de Prevención -Real Decreto 39/1997- ello porque atribuye a la Comisión de Coordinación y Prevención toda la iniciativa en materia de prevención, cuando deberían ser todos los responsable jerárquicos de la empresa los implicados en la responsabilidad de la prevención. Además, se organiza y canaliza la prevención en relación con los servicios concertados a través del responsable del Servicio de Coordinación y Prevención, lo que va en contra de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos.

La Administración se opone a tales alegatos y pretensiones solicitando la desestimación del recurso.

SEGUNDO.- La concreción de los motivos de impugnación que acabamos de hacer exige establecer una serie de premisas necesarias para dar adecuada respuesta a la pretensión ejercitada:

1º) Que según la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 31/1995, “En el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 apartado 1, y en la disposición adicional 3ª Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en la disposición adicional 1ª de este reglamento, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, en los términos señalados en la Ley 7/1990 de 19 julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos”.

2º) En desarrollo de esta previsión la Junta de Castilla y León aprobó el Decreto 143/2000, de 29 de junio, de adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León, disposición que será de aplicación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y en sus Organismos Autónomos ex artículo 2, establecido su artículo 4.4 que “Las actividades preventivas que se lleven a cabo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y en sus Organismos Autónomos se realizarán bajo la dirección, organización, coordinación, supervisión, planificación, y control de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, a través de su Secretaría General por

el impulso y coordinación de la política de la Junta de Castilla y León que en materia de prevención de riesgos laborales le viene asignado”.

Esta norma contiene los principios básicos de actuación exigibles en materia de prevención de riesgos laborales que a continuación pasamos a exponer, reseñando por separado aspectos de la Ley 31/1995 y del Real Decreto 37/1997.

3º) En la Ley 31/1995, se establece la necesidad de que el empresario cumpla las siguientes obligaciones:

1. Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. (Artículo 14.2).

2. Aplicar las medidas que integran el deber general de prevención (Artículo 15).

3. Integrar la Prevención de Riesgos Laborales en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Dicho plan de prevención deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción (Artículo 16.1).

4º) De igual manera, el R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que desarrolla la Ley 31/1995, establece:

1. La Prevención de Riesgos Laborales, deberá integrarse en el conjunto de las actividades y decisiones de la empresa, tanto en los procesos técnicos, en la

organización del trabajo, como en la línea jerárquica, incluidos todos los niveles de la misma (Artículo 1).

2. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción (Artículo 2).

3. La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse (Artículo 2).

4. A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos, el empresario planificará la actividad preventiva, según la necesidad que ésta ponga de manifiesto (Artículo 2).

5. La actividad preventiva del empresario se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el Capítulo III del mismo Reglamento (Artículo 2).

5. Las modalidades de organización de los recursos se enumeran en el artículo 10, siendo el artículo 15 del reglamento el que establece que:

“1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el art. 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el cap. VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones

relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado cap. VI.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 art. 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos”.

Por otra parte, en cuanto a la necesidad de la planificación el Reglamento indica:

1. Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de

prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores expuestos a los mismos (Artículo 8).

2. La planificación incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos (Artículo 9).

3. Habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las contempladas en sus artículo 25 y 26, y la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos (Artículo 9).

4. Deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades (Artículo 9).

TERCERO.- Analizaremos ya el primero de los vicios que se imputan al Plan impugnado, el relativo a la modalidad de organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, que se aduce por afirmar el sindicato recurrente que el Plan de Prevención parte de la premisa de que se adopta la modalidad de servicio de prevención propio que, sin embargo y salvo en el ámbito de la Gerencia Regional de Salud, no existe como tal pues:

(1) No lo es el Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales a que alude el Plan, ello porque no funciona orgánicamente como tal, sus puestos son de técnicos asesores o que prestan asistencia técnica, son de libre designación y no desempeñan o tienen asignadas funciones preventivas.

(2) Porque el Plan considera como recursos propios, junto con ese Servicio de Coordinación y Prevención, los recursos concertados que, por ajenos, no pueden ser considerados como propios.



Pues bien, con independencia de que la Administración puede, en ejercicio de sus propias facultades de organización y con respeto de las normas reguladoras de la materia, configurar su sistema o modalidad de prevención de riesgos como considera más oportuno, es lo cierto que la definición del modelo de organización que emplea el Plan no es correcta ya que dice optar por un modelo de servicio de prevención propio y sin embargo claramente regula un sistema mixto, integrado con medios propios y ajenos por concierto, posibilidad que, no obstante, sería correcta a la luz del artículo 15.4º del Reglamento de los Servicios de Prevención. Por tanto, aunque nominalmente se fije un sistema propio, la regulación que se hace no es esa.

Además de lo dicho, es necesario reparar en que el Plan no dice, siendo obligatorio que lo hiciera, cuál es el servicio de prevención propio, donde estará ubicado y que especialidades o disciplinas preventivas abarcará -no es suficiente con que exista o pueda existir al margen del Plan como parece dar a entender el escrito de contestación a la demanda al aportar el documento núm. 3-, y como de hecho viene a discutir la parte recurrente cuando niega que lo sea el servicio de coordinación y prevención de riesgos laborales.

Y con esa falta de definición del servicio de prevención propio, el Plan no fija tampoco el ámbito de prestación de los servicios externos, aunque determina numéricamente los recursos humanos concertados en el folio 404, y, en todo caso, nada dice sobre los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, aspectos que también deberán ser debatidos y acordados en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa (artículo 16 del Reglamento).

Por tanto, este primer motivo de impugnación ha de ser acogido, debiendo resaltarse que no resulta relevante cuál sea o fuese el sistema de provisión de los puestos de trabajo que se integrasen en ese servicio de prevención pues esa determinación es propia de otro instrumento de carácter organizativo.

Aunque esta decisión sería suficiente para estimar el recuso pues la configuración del modelo organizativo condiciona todo su contenido, analizaremos aquellos otros aspectos que puedan merecer una respuesta independiente.

CUARTO.- El segundo y cuarto de los motivos en que se apoya la pretensión anulatoria están interrelacionados y por ello los analizaremos conjuntamente. El segundo está representado por la denuncia de que el Plan incumple lo establecido en el artículo 2.2,e) del citado Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, en cuanto que no detalla los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer para desarrollar la actividad preventiva. Se afirma que el Plan menciona la existencia de recursos preventivos en el Servicio de Coordinación y Prevención, en las Delegaciones Territoriales y en las Direcciones Provinciales de Educación, pero no cuántos y que tipo de actividad preventiva desarrollan, además de que no se mencionan funciones ni recursos preventivos en el ámbito de los Organismos Autónomos.

El cuarto viene referido a que el Plan vulnera del artículo 2.2,b) del Real Decreto 39/1997 puesto incumple la obligación de fijar la estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales. Se afirma que el Plan acude a la utilización de términos ambiguos para definir las responsabilidades descritas en las diferentes cadenas de mando y no concreta como se organizan las actividades y la coordinación de todas ellas.

No puede admitirse la tacha relativa a la falta de mención de recursos económicos puesto que el Plan lo hace en el folio 403, mencionado incluso los Capítulos de Gasto de los Presupuestos. En todo caso, es evidente el compromiso de aportación de los medios económicos necesarios para el desarrollo de la política de prevención de riesgos.

Con la salvedad de que se anula el Plan por la irregular definición del modelo organizativo y por la influencia final que ello pudiera tener sobre los recursos humanos y materiales precisos, la regulación que se daba era suficiente puesto que se asumía claramente ese compromiso en el Plan de Prevención -folios 402 a 405 del expediente-, concretándose posteriormente recursos humanos al desarrollar la estructura organizativa -folios 408 a 428 del expediente).

Por ello, estos motivos de impugnación no pueden ser acogidos.

QUINTO.- También haremos un examen conjunto de los motivos tercero y quinto puesto que su conexión es evidente al venir referidos a la gestión y la estructura de la actividad preventiva, por lo que el Plan incumple el artículo 2.2.a), c) y e) del Real Decreto 39/1997. Con el tercer motivo se ataca la insuficiente información presentada sobre los empleados públicos pues no se detalla el número de trabajadores por Centro, en cada Consejería y Provincia, ni las características de sus funciones ni de las propias de los diferentes centros de trabajo y los principales riesgos existentes. En el quinto se mantiene que el Plan no recoge ningún tipo de planificación, objetivos, presupuesto y plazos de la actividad preventiva, ni incluye procedimientos o procesos para realizar la acción preventiva.

Con independencia de que se considera suficiente la regulación sobre el número de trabajadores del que denomina "sistema de prevención propio" pues, aunque no se llegan a concretar por Centros, es evidente que la actividad preventiva va a ser desarrollada en ellos y por los efectivos propios que se desglosan por Consejerías, Organismos y Áreas de Salud -folio 404 del expediente administrativo-, deben aceptarse el resto de afirmaciones puesto que:

(1) Es cierta la alegación relativa a que el Plan no hace mención alguna a la delimitación inicial de los riesgos existentes en los diferentes centros de trabajo y en base a la actividad desarrollada en ellos -no es lo mismo un órgano administrativo que uno donde se desarrollen actividades industriales o se trabaje con agentes químicos, físicos o biológicos-, como tampoco a la forma de implantación de las actividades preventivas de todo tipo -preventivas, correctoras, de emergencia, de protección de la maternidad, de formación.

(2) También lo es el hecho de que el Plan no incluye o define ningún modelo integral de gestión preventiva que:

(a) Identifique los procesos de trabajo y organización.

(b) Defina sus distintas fases.

(c) Comprenda la evaluación de riesgos por centros, de riesgos específicos, de equipos y lugares de trabajo.

(d) Describa medidas de protección individuales y colectivas a adoptar cuando sea necesario.

(e) Fije medidas de control periódico de las condiciones y métodos de trabajo. En definitiva, el Plan no cumple con la exigencia del artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención, cuando dispone que “La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades”, para lo que debe tomarse en consideración el hecho de que el Plan aprobado e impugnado no fija el período de aplicación, aunque parece que se configura como un Plan indefinido.

SEXTO.- Otro de los motivos de impugnación consiste en que el Plan no contempla las modificaciones en materia de órganos de representación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Esta genérica alegación no puede ser atendida puesto que el Plan no incide en el contenido del citado Estatuto Básico y, además, cumple con las exigencias de la Ley 31/1995 al contemplar los órganos de consulta y participación (folios 427 y 428 del expediente).

SÉPTIMO.- Finalmente, se impugna el Plan afirmando que vulnera el artículo 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el artículo 1, párrafo 3º, del Reglamento de los Servicios de Prevención -Real Decreto 39/1997- ello porque atribuye a la Comisión de Coordinación y Prevención toda la iniciativa en materia de prevención, cuando deberían ser todos los responsable jerárquicos de la empresa los implicados en la responsabilidad de la prevención. Además, se organiza y canaliza la prevención en relación con los servicios concertados a través del responsable del Servicio de Coordinación y Prevención, lo que va en contra de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos.

Tampoco este motivo puede ser admitido puesto que del contenido del Plan, con la salvedad de lo dicho sobre el modelo organizativo de los recursos y sobre la falta de un modelo integral de gestión, claramente se desprende la participación e intervención de los diferentes niveles jerárquicos en la actividad preventiva, ello con independencia de que se atribuyan facultades más específicas al Servicio de Coordinación y Prevención y de que sobre él pueda girar parte de la organización conjunta del sistema. Es evidente que si se opta por un servicio de prevención propio y se regula como tal -aunque en forme errónea como hemos dicho-, no puede discutirse que la Administración goce de amplias facultades a la hora de estructurarlo.

OCTAVO.- De todo lo expuesto se concluye que debe ser estimado parcialmente el recurso por cuanto el Plan de Prevención de Riesgos Laborales vulnera los artículos 2.2,c), d) y e) y 14 y 15 del Real Decreto 39/1997, ello en la forma indicada en los fundamentos de derecho tercero y quinto.

No se aprecia la concurrencia de ninguna de las circunstancias reguladas por el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción para llevar acabo el pronunciamiento en costas que prevé el artículo 68.2 de la misma, razón por la que no se hace especial imposición de las mismas.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación, en nombre de S.M. el Rey y por la autoridad que le confiere el Pueblo Español dicta el siguiente:

## FALLO

Que estimamos el presente recurso contencioso administrativo, registrado con el número 1164/2010, interpuesto por la representación procesal de la federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras de Castilla y León, y anulamos el Acuerdo de la Junta de Castilla y León impugnado -Plan de Prevención de Riesgos Laborales- por su disconformidad con el ordenamiento jurídico, ello con la extensión y alcance que se concreta en los fundamentos de derecho tercero y quinto de esta sentencia.

No se hace especial imposición de las costas.

Esta sentencia no es firme y frente a ella cabe interponer recurso de casación ante la Sala Tercera del Tribunal Supremo, que se preparará ante esta Sala en el plazo de los diez días siguientes al de su notificación.

Una vez firme, publíquese esta sentencia en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así por esta nuestra Sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.  
Antonio Jesus Fonseca-Herrero Raimundo.- Jesús Bartolomé Reino Martínez.-  
Santos Honorio de Castro García.

Concuerta bien y fielmente con su original al que me remito y, para que así conste, extiendo y firmo la presente certificación.

En Valladolid, a veintiséis de marzo de dos mil doce. La secretaria judicial.