



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5

C/ Alta, 18
Santander
Teléfono: 942-248-108
Fax.: 942-248-134
Modelo: TX004

Proc.: **DESPIDOS / CESES EN
GENERAL**

Nº: **0000268/2015**
NIG: 3907544420150001632
Materia: Despido

Resolución: Sentencia 000264/2015

Intervención:	Interviniente:	Procurador:	Abogado:
Demandante			JUAN CARLOS RUBIO BRETOS
Demandado	ASOCIACION DE USUARIOS DE BANCOS, CAJAS Y SEGUROS DE ESPAÑA (ADICAE)		
Fiscal	MINISTERIO FISCAL MINISTERIO FISCAL		

SENTENCIA nº 000264/2015

SANTANDER, a veinte de julio de dos mil quince.

EN NOMBRE DEL REY

SS^a Ilma. DON RAMÓN GIMENO LAHOZ Magistrado del
Juzgado de lo Social nº 5 de Santander, ha dictado

SENTENCIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

en las actuaciones de juicio verbal seguidas entre partes, como demandante _____ y como demandado ASOCIACIÓN DE USUARIOS DE BANCOS, CAJAS Y SEGUROS DE ESPAÑA (ADICAE).

I. ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La parte actora en fecha 29 de abril de 2015, presentó una demanda, que por turno correspondió a este Juzgado contra el demandado referido y que fundamentaba y apoyaba en los hechos que son de ver en el escrito presentado, solicitando que se dictase sentencia por la que se estimase la pretensión ejercitada.

SEGUNDO.- Admitida la demanda a trámite, se dio traslado de la misma al demandado y, convocadas las partes a juicio para el 20 de julio de 2015 y hora de las 12.20 de su mañana, compareció la parte actora asistida por el letrado D. JUAN CARLOS RUBIO BRETOS, compareciendo la parte demandada asistida por el letrado D. ALEJANDRO NAVARRO MARTÍNEZ. Abierto el acto, la actora se afirmó y ratificó en el contenido de su demanda, la demandada se opuso y solicitó que en caso de que se declare la improcedencia del despido, se tenga por efectuada la opción por la indemnización. Acordado el recibimiento a prueba, por la actora se propuso documental y testifical y por la parte demandada se propuso documental y testifical, que fueron declaradas pertinentes por SSª y se procedió a su práctica, dándose por terminado el acto y solicitando las partes sentencia de conformidad a sus pretensiones, quedando los Autos a la vista para ser dictada.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

II. HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D. _____ presta servicios para la empresa Asociación de usuarios de



bancos, cajas y seguros de España -ADICAE- , teniendo reconocida una antigüedad de 1-1-14, la categoría profesional de Oficial 3ª a partir de 1-9-14 -antes Auxiliar Administrativo- , y un salario de 1.644,95 €/mes en cómputo anual. (No controvertido)

SEGUNDO.- El actor es el máximo responsable de la empresa en la zona norte -Asturias, Cantabria y País Vasco- , trabajando sólo en las sedes, o con algún auxiliar esporádicamente, y recibiendo las órdenes desde la central en Zaragoza. (No controvertido, testifical Sr.)

TERCERO.- El actor es miembro del Consejo Nacional de ADICAE, que es el máximo órgano de la empresa. (No controvertido)

CUARTO.- Siempre a instancias de la dirección, el actor se ha reunido en distintas ocasiones con partidos políticos -PP, PSOE, Podemos, Bildu, ...- de su zona para trasladarle la posición de la asociación en los temas propios, así como con distintas entidades financieras, habiendo actuado como representante de la empresa en organismos de mediación. (No controvertido, f.169)

QUINTO.- El actor no tenía un horario concreto, siendo frecuentes las reuniones a finales de la tarde o los fines de semana. (Testificales Srs.) y ()

SEXTO.- Como consecuencia de lo anterior, el actor interpuso en fecha 19-2-15 papeleta de reclamación de categoría profesional y diferencias salariales, celebrándose el acto de conciliación el día 27-2-15 con resultado "intentado sin efecto". (F.55 y ss.)

SÉPTIMO.- El día 26-3-15 la empresa comunicó al actor su despido disciplinario, mediante la siguiente carta:

"Por medio de la presente debo comunicarle que, por los motivos que pasamos a detallar, nos vemos en la obligación de proceder a su DESPIDO DISCIPLINARIO con efectos de la fecha de la presente comunicación.

En primer lugar, el día 18 de este mes, usted utilizó las oficinas en Cantabria de la asociación con la que mantiene suscrito un contrato laboral para reunirse junto con otro miembro de una candidatura política de la que usted forma parte ("Sí Se Puede Cantabria") con otra organización (la Plataforma por un Nuevo Modelo Energético, a la que Vd. conoció además a través de sus labores en ADICAE), reunión organizada y mantenida por usted a título



personal como representante de la citada candidatura y en base a sus intereses particulares. En ningún momento pidió a nadie autorización para usar la sede de un modo distinto al que está destinada que son las actividades de ADICAE.

La prueba de este hecho la hemos encontrado en la foto que aparece en el perfil de Facebook "Cantabria.sisepuede".

Esta conducta no sólo supone una deslealtad a la organización y transgresión de la buena fe contractual, al utilizar la Sede de la asociación para fines ajenos a la misma y a su trabajo, y no pedir ningún tipo de autorización; sino que además, implica un grave perjuicio a la Asociación, ya que ésta es una entidad sin ánimo de lucro y carente de vinculación partidista alguna sin perjuicio del traslado de propuestas de la propia Asociación a grupos parlamentarios o políticos cuando así se acuerda y en el marco de la defensa de los consumidores y de avances reclamados en la posición de los mismos como colectivo social.

La utilización de la sede para un acto privado en beneficio de sus intereses particulares, además de constituir en sí misma una falta muy grave, desvirtúa la independencia de la Asociación, y afecta gravemente a su imagen de defensa de los derechos de consumidores.

En segundo lugar, a través de la misma página de Facebook hemos podido comprobar que el pasado lunes, 23 de marzo de 2015, la candidatura de la que usted forma parte (Sí Se Puede Cantabria) tenía convocada una rueda de prensa a las 10 de la mañana en un hotel de Santander y usted asistió a la misma, como miembro de esa candidatura o facción política y sin que en ella hubiera interés alguno por parte de la Asociación. En ningún momento pidió permiso, y ni siquiera comunicó a ninguna persona de ADICAE que abandonaba su puesto de trabajo para acudir a esa rueda de prensa. Por el contrario, lo ocultó de tal forma que nosotros pensáramos que seguía en su puesto de trabajo hasta que hemos visto por internet la aparición.

Esta conducta, que supone un abandono injustificado de su puesto de trabajo, debemos incluirla en la deslealtad o abuso de confianza ya que, puesto en relación con los hechos del día 18, evidencia una actitud por su parte de anteponer sus objetivos personales y privados frente a la ejecución del trabajo por el cual se le remunera.

Las conductas descritas hacen sospechar además, unidas a sus otras actuaciones conocidas en Santander, una indebida utilización de los medios y el nombre de ADICAE de su trabajo para la misma en su exclusivo beneficio personal, para objetivos ajenos a los de la Asociación y los de su trabajo y en perjuicio de la organización.



De esta forma, ambas conductas tienen encaje en lo dispuesto en el artículo 55 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos (complemento del Convenio Colectivo Provincial aplicable), en su apartado "Faltas muy graves", número 2, que sanciona la "deslealtad" y "abuso de confianza"; y en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, letra D (transgresión de la buena fe).

Así, la sanción que impone la Asociación por las conductas descritas, y a tenor del artículo 56.C.d de la Ordenanza Laboral, en relación con el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores, es el despido disciplinario, con efectos de la fecha de la presente comunicación.

De igual forma y por medios que garanticen su entrega le haremos llegar de inmediato su finiquito y demás documentación pertinente." (F.5)

OCTAVO.- Con fecha 16 de abril de 2015 se presentó papeleta ante el ORECLA, celebrándose acto de conciliación con fecha 27 de abril de 2015 y resultado de INTENTADO SIN EFECTO figurando citada la parte no interesada y comunicando ésta a su vez mediante correo electrónico al Orecla su no comparecencia al acto.

NOVENO.- En la foto de la reunión con otra asociación, subida a Facebook, no hay logo ni identificación de ADICAE. (No controvertido, f.202)

DÉCIMO.- La empresa despidió al trabajador Sr. , tras interponer una reclamación contra la misma. (No controvertido)

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados han quedado plenamente acreditados por la prueba practicada apreciada en su globalidad, y en particular por las testificales de los Srs. y que, plenos de espontaneidad y coherencia, han evidenciado la realidad de la llevanza de la empresa por el actor en la zona norte,

SEGUNDO.- Insta la parte actora la nulidad del despido, al entender que el mismo no es otra cosa sino la represalia por la reclamación efectuada a la empresa sobre categoría profesional y salarios; subsidiariamente peticiona la improcedencia del despido, al no ser ciertos los hechos en la forma expresada, ni revestir su conducta la gravedad



pretendida. En sentido contrario la empresa se ratifica en los argumentos contenidos en la carta de despido.

Tal y como indica la demanda, la jurisprudencia (ver S.T.S. 12-7-06) zanjó que no era una acumulación indebida de acciones sino el cauce correcto, establecer en el procedimiento de despido el salario adecuado a la categoría efectivamente desarrollada. Siendo éste uno de los conflictos entre las partes, procede transcribir la previsión del Convenio de aplicación -convenio colectivo de oficinas y despachos de Burgos, extendido a Cantabria- al respecto:

"NIVEL I: Titulados de Grado Superior

NIVEL II: Titulado Grado Medio, Jefes Superiores (Oficial Mayor)

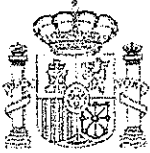
NIVEL III: Jefes de Primera, Jefes Equipo Informática, Analistas, Programador Ordenador.

NIVEL IV: Jefes de 2ª (Cajeros con firma, Jefes de Reporters, Traductores e intérpretes Jurados con más de un idioma), Programador de máquinas auxiliares, Jefe de delineación, Administrador de test, Coordinador de tratamiento de cuestionarios, Jefe de explotación.

NIVEL V: Oficial de 1ª (Cajeros sin firma, Intérpretes Jurados de un idioma, Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos, Telefonistas-recepcionistas con dos o más idiomas, Inspectores de zona), Delineante proyectista, Coordinador de estudios, Jefe de equipo de encuestas, Controlador, Operador de Ordenadores, Jefe de máquinas básicas.

NIVEL VI: Oficial de 2ª (Telefonista-recepcionista, Reporteros de Agencias de Información, Traductores de Intérpretes no Jurados, Jefes de Visitadores), Delineante, Operadores de tabuladoras, Inspectores de Entrevistadores, Encargado de Departamento de Reprografía, Encargado"

De las responsabilidades máximas que ha ejercido el actor en toda la zona, y que han sido reflejadas en los hechos probados 2º, 3º, 4º y 5º, con pertenencia incluso al Consejo Nacional de ADICAE -que es el máximo órgano de la empresa-, se acierta a ver de todo punto ajustada a derecho la pretensión de la categoría profesional de Jefe de primera Nivel III, cuya retribución anual es de 2.286,61 €/mes -ya peticionada en la reclamación de cantidades-, pues el actor no tenía ningún Jefe en la zona -sino la supervisión desde la central en Zaragoza-, el actor tenía personal a sus órdenes, el actor tenía plena dedicación sin horario concreto, el actor llevó a cabo como tal reuniones al máximo nivel local con partidos políticos y bancos, e incluso llegó a ejercer ante organismos públicos la representación jurídica de la empresa, siendo los niveles profesionales inferiores ajenos a todo ello.



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Procede por lo tanto fijar el salario del actor en la cantidad de 75,18 €/día en cómputo anual.

TERCERO.- Expuesto lo anterior procede entrar en el núcleo de la controversia, y éste es la alegación de nulidad del despido por conculcación de los derechos fundamentales, por la discriminación sufrida como consecuencia de haber accionado el trabajador en defensa de sus derechos y en contra de los intereses de la empresa; o dicho de una forma más exacta, por conculcación del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de indemnidad (art.24 C.E.). Aquí debe recordarse la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional al respecto (ver S.T.C. 38/2005), indicando que la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado igualmente cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial, produzca como consecuencia una conducta de represalia por parte del empresario. Por tal razón, el derecho consagrado en el art. 24.1 CE no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, lo cual significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza (entre las más recientes, recogiendo anterior doctrina, SSTC 5/2003, de 20 de enero, F. 7; 55/2004, de 19 de abril, F. 2; 87/2004, de 10 de mayo, F. 2).

En el campo de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos (SSTC 14/1993, de 18 de enero , F. 2; 54/1995, de 24 de febrero, F. 3; 197/1998, de 13 de octubre , F. 4; 140/1999, de 22 de julio, F. 4; 101/2000, de 10 de abril, F. 2; 196/2000, de 24 de julio, F. 3; 199/2000, de 24 de julio, F. 4; 198/2001, de 4 de octubre, F. 3; 55/2004, de 19 de abril, F. 2; 87/2004, de 10 de mayo, F. 2; y 38/2005, de 28 de febrero, F. 3), de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo [art. 24.1 CE y art. 4.2 g) del Estatuto de los Trabajadores].

Negada esta alegación por parte de la empresa, y entrando en el terreno de la carga de la prueba, el art.181 de la actual L.R.J.S. dispone: una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Como expusiera la sentencia del T.C. 171/2005 "... la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador. Precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos, constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo, hoy recogida en los arts. 96 y 179.2 LPL (SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, FF. 2 y 3; 47/1985, de 27 de marzo, F. 4; 114/1989, de 22 de junio, F. 4; 21/1992, de 14 de febrero, F. 3; 266/1993, de 20 de septiembre, F. 2; 180/1994, de 20 de junio, F. 2; y 136/1996, de 23 de julio, F. 6, entre otras).

La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, de 23 de noviembre, FF. 2 y 3), finalidad en orden a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, de 21 de marzo, F. 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración



constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 114/1989, de 22 de junio, F. 5; 21/1992, de 14 de febrero, F. 3; 266/1993, de 20 de septiembre, F. 2; 180/1994, de 20 de junio, F. 2; y 85/1995, de 6 de junio, F. 4). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989, de 22 de junio, F. 4)-, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, F. 3; 104/1987, de 17 de junio, F. 1; 114/1989, de 22 de junio, F. 4; 21/1992, de 14 de febrero, F. 3; 7/1993, de 18 de enero, F. 4; 85/1995, de 6 de junio, F. 4; 17/1996, de 7 de febrero, F. 5; y 136/1996, de 23 de julio, F. 6). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental (SSTC 197/1990, de 29 de noviembre, F. 4; 136/1996, de 23 de julio, F. 4).

En definitiva, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, por el demandante el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 90/1997, de 6 de mayo, F. 5; 74/1998, de 31 de marzo, F. 2; y 29/2002, de 11 de febrero, F. 3, por todas).



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

En el presente caso la parte actora ha acreditado los siguientes indicios de violación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de indemnidad por el ejercicio de derechos:

- a) El actor no había tenido ningún problema con la empresa, hasta que accionó en reclamación de la categoría profesional correcta y el salario correspondiente;
- b) No transcurrido un mes desde que interpuso la acción, el actor fue despedido.
- c) La empresa ha despedido a otro trabajador, tras formular una reclamación contra la misma.

Por el contrario, la empresa únicamente ha alegado que no ha sido el despido consecuencia de ninguna represalia, sino de aplicar la sanción máxima a la insubordinación. Tal defensa -a nadie escapa- que es escasa, pero es que además no se compadece con la realidad dado que:

a) No se ha apreciado trascendencia alguna en utilizar la sede para una reunión, típica y propia de su cometido, por más que se le quiera ver ahora interés exclusivamente personal.

b) Aun en el hipotético caso de que fuera un uso de la sede personal además de profesional, la subida de una foto a Facebook, donde no aparece ningún dato identificador de la empresa demandada, tampoco puede ser objeto de censura.

c) Y entender como ausencia del trabajo, asistir a una reunión de un partido político, cuando el actor llevaba a cabo plena dedicación sin horario, es algo que sólo se puede entender desde la perspectiva de haber reclamado contra la empresa.

Así las cosas, debe decirse que no existe ninguna justificación objetiva y razonable para la decisión empresarial de prescindir de los servicios de la actor, dado que el ejercicio de los derechos por parte de los ciudadanos no legitima represalias en el seno de la empresa.

Consecuentemente, procede declarar nula la decisión empresarial de poner fin a la relación laboral, y por ende reputar tal decisión como un despido nulo que obliga -por mor del art.113 L.R.J.S.- a condenar a la empresa a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir desde el día 26-3-15.

VISTOS: los artículos citados, sus concordantes y demás de general y pertinente aplicación,

IV. FALLO



Estimar íntegramente la demanda interpuesta por
contra ASOCIACIÓN DE USUARIOS
DE BANCOS, CAJAS Y SEGUROS DE ESPAÑA (ADICAE), y
declarando nulo el despido del actor de fecha 26-3-15,
condenar a la empresa a la inmediata readmisión del
trabajador con abono de los salarios dejados de
percibir desde el día 26-3-15, a razón de 75,18 €/día
en cómputo anual.

V. ADVERTENCIAS LEGALES

De conformidad con el art.97-4 L.R.J.S. se indica que la presente sentencia NO ES FIRME, siendo susceptible de recurso de suplicación (art.191 L.R.J.S.), el cual deberá interponerse ante este Juzgado de lo Social nº5 de Santander en el plazo de 5 días (art.194 L.R.J.S.):

- expresando las alegaciones sobre su procedencia y el cumplimiento de los requisitos, así como los motivos en que se ampare con cita de las normas o jurisprudencia que considere infringida, y en el caso de la revisión de hechos probados, los documentos o pericia que lo sustentan, con la formulación alternativa que se pretenda (art.196 L.R.J.S.);
- expresando domicilio en Santander a efectos de notificaciones, si no se hubiera designado con anterioridad (art.198 L.R.J.S.);
- acreditando haber consignado 300 € en la cuenta corriente de este Juzgado con indicación del tipo de recurso (art.229 L.R.J.S.), salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador, beneficiario de la Seguridad Social, beneficiario de Justicia Gratuita, sindicatos o entidades de derecho público;
- y acreditando en el caso de condena de cantidad, haberla consignado ante el Juzgado o avalado solidariamente con entidad de crédito, o en su caso ingresado en la T.G.S.S.; y en el caso de condena a prestación periódica de Seguridad Social, certificado del inicio del abono de la prestación (art.230 L.R.J.S.).

Para ingreso en metálico, debe utilizarse la cuenta corriente de este Juzgado de lo Social nº 5 de Santander nº 2778 0000 65 0268 15. Para ingreso mediante transferencia debe utilizarse la cuenta IBAN ES55 0049 3569 92 0005001274 poniendo en el apartado "concepto" lo siguiente 2778 0000 65 0268 15.



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado que la suscribe, el mismo día de su fecha y en Audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación de la misma y se notifica a cada una de las partes conforme a lo dispuesto en los artículos 56 y siguientes de la LRJS. Doy fe.