



29/3/17

Juzgado Social 31 Barcelona  
Gran Via Corts Catalanes, 111, ed. S, pl. 9  
Barcelona Barcelona

Procedimiento: Desempleo 66/2017

Parte actora: [REDACTED]

Parte demandada: SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SPEE), Y NYLSTAR, S.L.

### SENTENCIA nº 121/2017

En Barcelona, a 16 de marzo de 2017

Vistos por mí, Raúl Uría Fernández, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 31 de Barcelona, los presentes autos nº 66/2017, seguidos a instancia de [REDACTED] frente al Servicio Público de Empleo Estatal y NYLSTAR, S.L., sobre desempleo, en los que constan los siguientes,

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, suplicó que se dictase sentencia de acuerdo con los pedimentos contenidos en el suplico de la misma.

**SEGUNDO.-** Señalados día y hora para la celebración del acto de juicio, éstos tuvieron lugar el día 14/03/2017, compareciendo ambas partes. En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda. El SPEE se opuso por las razones de hecho y derecho que fundamentan la resolución impugnada, señalando que los días efectivos de trabajo son anteriores a la suspensión y según el certificado empresarial el actor no hubiera trabajado durante la suspensión. La empresa opuso acumulación indebida de acciones al haberse añadido, por ampliación de demanda, una pretensión de condena a su respecto que no es acumulable en un proceso de seguridad social y, en cuanto al fondo, señaló que el actor accedió a la jubilación parcial y, como autoriza la doctrina casacional, **acodaron concentrar la jornada, siendo luego afectado por el ERE ente el 15/05/2016 y el 31/12/2016**, añadiendo que es irrelevante que no existiera efectiva prestación de servicios pues también sucede con las vacaciones y el SPEE asume igualmente las prestaciones, dado que lo relevante es que exista una situación legal de desempleo. A instancia de quien resuelve la parte actora aclaró que en caso de estimación la suma a abonar por el SPEE sería de 733,86 euros dado que son 38 días a razón de 14,40 euros, debiendo aplicarse el tope del año 2016 que, reducido a una jornada del 15%, supondría 163,08 euros mensuales. El SPEE manifestó que no podía calcular en ese momento el importe o periodo de la prestación a reconocer. La parte actor desistió de su pretensión de condena respecto de la empresa. Se practicaron a continuación las pruebas propuestas y admitidas. En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vista y solicitaron de este Juzgado que dictase una sentencia de conformidad con sus pretensiones, tras lo cual quedaron los autos vistos para sentencia.

### HECHOS PROBADOS





**PRIMERO.-** El actor estaba prestando sus servicios para **NILSTAR, S.L.** desde el 22/03/1976 a jornada completa hasta que el día 06/11/2013 el demandante se jubiló parcialmente y las partes suscribieron un contrato de duración determinada por jubilación parcial, con jornada de 262,8 horas anuales, correspondiente al 15% de la jornada completa. (documental empresa)

**SEGUNDO.-** En fecha 25/03/2012 la empresa y la representación legal de los trabajadores alcanzaron, en el marco de una negociación colectiva de planes de jubilación, un acuerdo cuyo íntegro contenido se da por reproducido, y en cuya virtud el jubilado parcial podría concentrar las horas de trabajo en cada año en un periodo concreto, siendo el actor uno de los trabajadores afectados por el acuerdo. (documental ambas partes)

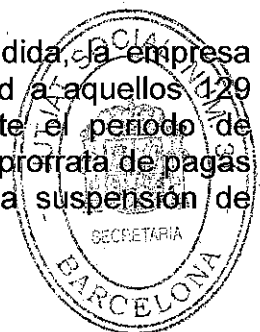
**TERCERO.-** La empresa y el trabajador acordaron la acumulación de la jornada correspondiente a la jubilación parcial en una prestación de servicios durante los 129 primeros días tras la suscripción del contrato de jubilado parcial. (certificado empresarial expediente administrativo)

**CUARTO.-** En el marco de un procedimiento de despido colectivo la empresa y la representación legal de los trabajadores alcanzaron el día 02/08/2016 un preacuerdo, luego ratificado, cuyo íntegro contenido se da por reproducido y en cuya virtud se daría lugar como medida de acompañamiento a una suspensión colectiva de los contratos de toda la plantilla del 15/08/2016 al 31/12/2016. La citada medida fue comunicada por la empresa a la Autoridad Laboral el día 04/08/2016, y en esa misma fecha comunicó al actor, mediante carta cuyo contenido se da por reproducido, su afectación por la medida de suspensión por el expresado periodo. (documental ambas partes)

**QUINTO.-** Durante el periodo de suspensión la empresa cotizó por el trabajador demandante los importes que son de ver en los VILE incorporados a los autos, cuyo contenido se da por reproducido. (documental empresa)

**SEXTO.-** Solicitada por el actor la prestación correspondiente a la suspensión del contrato, el SPEE resolvió denegarla en fecha 07/10/2016, dado que atendida la acumulación de la jornada en los primeros 129 días tras el contrato de jubilado parcial, el actor no habría trabajado ningún día durante el periodo de suspensión. Formulada reclamación previa la misma fue desestimada, razonando el SPEE que el actor no había sido afectado por el procedimiento de suspensión. (expediente administrativo)

**SÉPTIMO.-** Pese a la acumulación de la jornada antes aludida, la empresa abonaba al trabajador su salario mensualmente con posterioridad a aquellos 129 días iniciales, y cotizaba mensualmente a su respecto. Durante el periodo de suspensión de contratos el actor pasó a percibir exclusivamente la pro rata de pagas extraordinarias. El salario que correspondía al actor antes de la suspensión de contratos era de 423,68 euros mensuales. (hojas de salario)





## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2) del art. 97 LRJS, debe hacerse constar que los anteriores hechos son indiscutidos y derivan del expediente administrativo y de la documental aportada por la parte actora.

**SEGUNDO.-** Una vez que la parte actora desistió de su pretensión de condena a la empresa, que constituía la indebida acumulación oportunamente denunciada por la empresa, sólo queda por examinar la adecuación a derecho de la resolución administrativa inicialmente impugnada. El SPEE se opone al abono de prestaciones correspondientes a 138 días de suspensión de contrato por cuanto el actor, en la fecha de aplicación de la medida, no prestaba efectivamente servicios para la empresa dado que había acumulado todo el periodo de prestación de servicios correspondiente a su jornada del 15% como jubilado también parcial en fechas anteriores a la efectividad de la suspensión.

La demanda debe prosperar por cuanto, como razonaron en juicio el trabajador y la empresa, la circunstancia de que no exista efectiva prestación de servicios no impide el nacimiento de la situación legal de desempleo, pues ninguna norma legal impone tal condición, y por ello existen supuestos como por ejemplo los periodos de vacaciones que son cubiertos por prestaciones por desempleo pese a no existir trabajo efectivo.

La posibilidad de que empresa y trabajador pacten la acumulación de su jornada ha sido avalada por la doctrina del Tribunal Supremo, ello en su sentencia de 19/01/2015 en la que se razona la legalidad del pacto con base en los siguientes argumentos:

*"a).- Que la originaria conexión -que no dependencia- entre los contratos del relevado [que pasa a ser a tiempo parcial] y el contrato de relevo, es solamente externa [de coordinación, que no de subordinación] y no determina una estricta dependencia funcional entre el contrato de relevo y la situación jubilación-empleo parcial, como lo prueba que el art. 12.7.b) ET desvincule la duración del contrato al del relevista [ha de ser indefinido o como mínimo hasta que el relevado alcance los 65 años] (en tal sentido, SSTS 25/02/10 -rcud 1744/09 -; 11/03/10 -rco 135/09 -; 22/09/10 -rcud 4166/09 -; 24/09/13 -rcud 2520/12 -; y 17/11/14 -rcud 3309/13 -).*

*b).- Que con la institución -desde la perspectiva del contrato de relevo- el legislador ha pretendido dos objetivos; el primero, coherente con la política de empleo, es que la jubilación anticipada, aunque sea parcial, no se traduzca en la pérdida de puestos de trabajo [de ahí la exigencia de celebrar simultáneamente un contrato de relevo con al menos la misma duración que el tiempo que reste hasta la jubilación definitiva del relevado y con una jornada al menos igual al tiempo de reducción experimentada por la jornada de éste] y el segundo objetivo, es que los ingresos de la Seguridad Social no se vean mermados [de ahí que primeramente se hubiera requerido inicialmente trabajos iguales o similares, y posteriormente -tras las Leyes 40/2007 y 27/2011- la correspondencia de cotización] ( SSTS 23/11/11 -rcud 3988/10 -; 24/04/12 -rcud 1548/11 -; y 05/11/12 -rcud 4475/11 -). A lo que añadir -ya desde la óptica del jubilado- que la finalidad de la compleja institución es también el acceso paulatino a la jubilación por parte de los trabajadores que no tienen aún los requisitos para jubilarse en los términos comunes previstos en la propia LGSS ( SSTS 06/10/11 -rcud 4410/10 -; 10/10/11 -rcud 4320/10 -; y 26/12/11 -rcud 4268/10 -).*

*c).- Que precisamente por ello hemos mantenido que desde el punto de vista del cumplimiento de esa básica finalidad de la norma [mantener el volumen de empleo en la empresa y de la garantía de cotización que ello comporta], y «salvo supuestos excepcionales de inviabilidad material de tal objetivo ..., la obligación empresarial de mantener ese volumen de empleo se extiende hasta que el jubilado parcial [el trabajador relevado] alcance la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada total» ( SSTS 07/12/10 -rcud 77/10 -; 28/11/11 -rcud 299/11 -; 24/09/13 -rcud 2520/12 -; y 17/11/14 -rcud 3309/13 -).*

2.- Sentado ello, en el presente caso ha de mantenerse el acierto de la decisión recurrida porque, como destaca el Ministerio Fiscal- no sólo la contratación se ha ajustado a la finalidad de la normativa reguladora, sino que no cabe prescindir del hecho de que el contrato de relevo debe ajustarse a sus propias vicisitudes y de que tampoco se vislumbra perjuicio alguno para la parte recurrente. En efecto:

*a).- Es cierto que la concentración de jornada llevada a cabo en el presente caso no tiene expresa contemplación legal, pues la prevista en el art. 65.3 del RD 2064/1995 [introducida por la DA Tercera del RD 1131/2002] se limita a «los trabajadores con contrato a tiempo parcial, que hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben realizar se presten en determinados periodos de cada año...». Pero esa ausencia de específico tratamiento normativo no implica de suyo ilegalidad alguna, sino que partiendo de la libertad de pacto que impera en nuestra legislación [art. 1255 CC] aquella consecuencia solamente es sostenible cuando media fraude, y éste -como acertadamente destaca el Ministerio Fiscal, con palabras muy similares a las que vamos a utilizar- solamente se identifica con «la vulneración de una*





norma prohibitiva o imperativa que se produce de una manera oblicua, es decir, mediante un acto amparado formalmente en el texto de una norma [la denominada norma de cobertura] que persigue en realidad un resultado contrario al ordenamiento jurídico que, como tal, no queda protegido por aquella norma» (así, STS 10/12/13 -rcud 3002/12 -); lo que nos ha de llevar a examinar la posible burla de la plural finalidad de la norma.

b).- Desde este último punto de vista, está claro que en el caso de que tratamos se han visto cumplidamente satisfechas las ya referidas finalidades que atienden al mercado de empleo y a las necesidades financieras del sistema, por cuanto que las primeras fueron atendidas por la permanencia del contrato de relevo y las segundas también se vieron cumplidas por las cotizaciones correspondientes a los servicios prestados por el relevista y a los del trabajador relevado, siquiera en este último caso el trabajo se hubiese concentrado en un solo periodo y la cuota resultase prorrateada durante todo el periodo que ha mediado entre la jubilación parcial y la total.

c).- Esta distorsión temporal trabajo/cuota desatiende -ciertamente- una de las finalidades de la compleja institución de que tratamos, cual es la del acceso paulatino a la jubilación, pero ello -entendemos, contrariamente a lo que el recurso mantiene- no ha de trascender al contrato de relevo suscrito en autos y menos hasta el punto de desvirtuar su naturaleza temporal. De un lado, porque la citada finalidad está prevista en exclusivo beneficio de quien se jubila y es éste precisamente el que -mediante acuerdo con la empresa- renuncia en parte a ese escalonado cese en el trabajo, agrupando en nueve meses el trabajo a realizar hasta su jubilación total; de otro, porque la irregularidad se produce tras haberse cumplido todos los requisitos de la institución, y en la misma forma que hemos mantenido que las irregularidades -que no sean de origen- en el contrato de relevo no puede perjudicar al jubilado parcial (así, SSTs 06/10/11 -rcud 4410/10 -; 10/10/11 -rcud 4320/10 -; y 26/12/11 -rcud 4268/10 -), de igual manera también hemos de afirmar ahora que las deficiencias acaecidas en el curso de la jubilación parcial tampoco en principio han de incidir -cuando menos en casos como el presente- en el contrato de relevo hasta el punto de mudar su naturaleza jurídica.

d).- En todo caso hemos de salir al paso de una argumentación utilizada por la sentencia de contraste, cual es la de que con aquella concentración de la jornada por realizar, realmente se ha producido una jubilación total anticipada y no una jubilación parcial. Con tal afirmación se pasa por alto el concepto mismo de la «jubilación», que consiste en una situación de necesidad generada por la ausencia de rentas salariales, determinada por el cese en el trabajo a causa de la edad y acompañada del cese en las cotizaciones. Y en el caso debatido mal se puede mantener la existencia de aquella alegada «jubilación -total- anticipada», porque ha continuado el percibo de la retribución, ha persistido el alta en la Seguridad Social y el ingreso de las correspondientes cotizaciones durante todo el periodo que media entre la jubilación parcial y la edad ordinaria de jubilación, concurriendo -eso sí- la exclusiva singularidad de que se hubiese concentrado la prestación de servicios en los nueve primeros meses de la jubilación parcial. Supuesto anómalo -como con acierto lo califica la decisión recurrida- que ciertamente puede tener consecuencias del más diverso orden y que ni tan siquiera procede ahora aventurar, pero que en todo caso no pueden ser las pretendidas de invalidar el previo contrato de relevo y de transformar en despido improcedente el legítimo cese del relevista en la fecha pactada.»

Partiendo de esa viabilidad de la acumulación de la jornada parcial en uno o varios periodos concretos, la solución jurisprudencial a la concreta controversia planteada en autos ha sido ciertamente contradictoria.

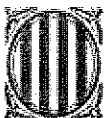
Así, la sentencia del TSJ Asturias de 12/04/2013 que invoca la empresa tuvo oportunidad de examinar un caso análogo de autos, concluyendo en la existencia de situación legal de desempleo y consecuente obligación del SPEE de abonar las prestaciones. Lo hizo razonando del siguiente modo:

“Después de explicar que el debate se centra en **determinar si un trabajador a tiempo parcial con su actividad laboral concentrada en unos meses del año, puede ser beneficiario de las prestaciones por desempleo, tras ver suspendido su contrato de trabajo en virtud de un expediente de regulación de empleo, cuando el trabajador se encontraba fuera del periodo de actividad laboral**, argumenta que en un supuesto tal el trabajador no se halla en situación legal de desempleo, dado que no se encuentra en ninguno de los supuestos que menciona el Art. 208 de la LGSS puesto que su jornada de trabajo se desarrolla entre el 1 de agosto y el 18 de septiembre de cada año y, por ende, ni en el momento en que fue autorizada la suspensión del contrato (el 26/10/2011), ni en el momento en que fue incluido el demandante entre los trabajadores afectados (el 9/11/2011) realizaba trabajo alguno, de modo que mal se puede exonerar al trabajador de la obligación de trabajar.

(...) aquí el debate se cieme sobre si el actor se encontraba o no en situación legal de desempleo, en otras palabras, en el supuesto examinado estamos aún dentro de la esfera del Art. 208 de la LGSS, paso previo y necesario para alcanzar el ámbito del Art. 210 de aquella norma legal, y sobre cuyo presupuesto de hecho versaba aquella litis.

Y a este respecto conviene distinguir entre trabajadores fijos discontinuos y trabajadores a tiempo parcial con periodos de trabajo concentrado; en efecto, en aquel caso se trata de trabajadores cuya actividad se repite en fechas ciertas, bien que la expresión legal no exige una coincidencia absoluta, perfecta y exacta en las fechas, bastando el carácter cíclico o periódico, conocido de antemano, y sin que sea relevante que el comienzo o el fin puedan variar algún día, y que conocido en cada periodo el ciclo, la jornada es conocida, pues la diferencia con el trabajo discontinuo, es que éste no es cíclico o periódico, sino intermitente y discontinuo e irregular, de donde resulta que la jornada es simplemente estimada y orientativa, aproximada y, requiere llamamiento. De esa diferenciación, se produce la distinta forma de cotización, ya que mientras en el contrato indefinido a tiempo parcial con periodos de trabajo concentrado y, periodos de inactividad superiores al mes, la cotización se produce durante todo el año de forma prorrateada, y con alta en Seguridad Social, durante el periodo de inactividad, de acuerdo con el art. 65.3 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, tal régimen no es aplicable a los contratos fijos discontinuos, de acuerdo con la D.A. 3ª del RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Especifica en tal sentido la Disp. Adic. 3ª del R. Decreto 1131/2002, que “los trabajadores con contrato a tiempo parcial, que hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben realizar se presten en determinados periodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al periodo inferior de que se trate, en esos periodos de trabajo concentrado, existiendo periodos de inactividad superiores al mensual”, de forma que “además de permanecer en alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda por razón de la actividad y





mientras no se extinga su relación laboral, subsistirá la obligación de cotizar...".

La distinción es relevante, porque la relación laboral del actor es una relación laboral indefinida a tiempo parcial y, la situación legal de desempleo se acreditará como en cualquier otro contrato de trabajo indefinido, es decir, extinción de la relación laboral, suspensión o reducción en los términos del art. 208.1, 2 ó 3 de la LGSS, situación que al presente se ha acreditado, al haber sido suspendida la relación laboral del actor en virtud de expediente de regulación de empleo; supuesto en el que la situación legal de desempleo se constituye a raíz de que la empresa decide hacer uso de la autorización obtenida en el ERE.

En consecuencia y por lo expuesto procede desestimar el recurso de suplicación formulado por la Entidad Gestora y, aunque por razones diversas a las allí invocadas, confirmar la resolución de instancia en cuanto al reconocimiento del derecho del actor a percibir las correspondientes prestaciones por desempleo, entre las que indudablemente se encuentra, previo su descuento, el ingreso de la aportación del trabajador a la cotización a la Seguridad Social ex Art. 214.2 de la LGSS, pues no cabe olvidar que durante la situación de desempleo, aunque el contenido esencial de la prestación viene constituido por la prestación económica que sustituye a las rentas salariales dejadas de percibir, también se incluye la cotización a la Seguridad Social, bien que en el caso de suspensión únicamente corre a cargo de la Gestora la aportación que corresponde realizar al trabajador, previo su descuento de la cuantía de la prestación, que se reducirá en un 35% y que será lo directamente abonado por el Servicio Público."

En sentido contrario, sin embargo, puede leerse en la sentencia del TSJMadrid de 24/06/2016 el siguiente razonamiento:

"CUARTO.- De esta normativa se deduce que la persona que se encuentra en situación de jubilación parcial y mantiene simultáneamente un trabajo a tiempo parcial puede estar en situación legal de desempleo total en virtud de suspensión temporal de su contrato de trabajo acordada conforme al art. 47 ET y durante ese periodo tiene derecho a prestación de desempleo, siempre que reúna los requisitos establecidos con tal fin.

La ley es clara: la situación de desempleo ha de coincidir necesariamente con el periodo de suspensión de la relación laboral acordada conforme al art. 47 ET.

En consecuencia, si conforme a este precepto estatutario el Sr. Arsenio vio suspendido su contrato de trabajo entre los días 17 de noviembre y 31 de diciembre de 2014, éstos son los días en que se encuentra en situación legal de desempleo, no otros y, por lo mismo, no cabe entender que se da esa situación durante el tiempo que deja de trabajar en los meses de junio, julio y agosto en que tienen su jornada concentrada.

QUINTO.- A criterio de este Tribunal esa situación de desempleo tiene que producirse necesariamente en las fechas en que debió haber prestación de servicios y en proporción a la jornada correspondiente a los días de suspensión de la relación laboral. Se trata de buscar una fórmula que haga compatible la suspensión acordada colectivamente y el derecho a desempleo durante esa suspensión temporal total, ya que ésta es la situación que realmente concurre en este caso, no la de desempleo parcial.

La empresa no lo hace así, pero por razones de su conveniencia y sin fundamento legal, de modo que deberá regularizar su situación salarial con el trabajador, si bien esta cuestión queda extramuros de este proceso, donde sólo se cuestiona el periodo de desempleo que corresponde al actor."

De entre los dos expuestos pareceres, y ante la libertad de criterio que tal panorama judicial ofrece, quien resuelve entiende más ajustado a la finalidad de la prestación por desempleo el primero de ellos, favorable a la tesis actora. El actor no solamente cotizaba a lo largo de las 12 mensualidades del año sino que, igualmente, percibía sus retribuciones distribuidas en doce mensualidades. Y la pérdida de esa retribución mensual es precisamente lo que viene a subvenir la prestación por desempleo. Si el trabajador, además de haber trabajado de forma acumulada en 129 días toda la jornada parcial de jubilado parcial, hubiera percibido de forma acumulada su salario al término de esos 129 días, y se hubieran cotizado de forma acumulada tras esos 129 días todas las cuotas correspondientes a la prestación de servicios, el debate podría resolverse de otro modo, pues ciertamente ningún perjuicio hubiera alcanzado al actor con ocasión de la suspensión colectiva de contratos y ningún sentido tendría que accediera a una prestación que sólo podría generarle un injusto enriquecimiento, pudiendo incluso considerarse que sin prestación, sin salario, sin cotizaciones y sin posible reanudación futura el contrato más que suspendido estaría extinguido. Sin embargo en este caso la prestación viene a compensar, precisamente, el descenso retributivo que para el actor supuso la suspensión de su contrato, pues aunque no dejara temporalmente de trabajar (porque ya había trabajado) sí dejó temporalmente de cobrar la mayor parte de su salario. El art. 47 ET no alude a la suspensión de la prestación efectiva de servicios, sino a la suspensión del contrato de trabajo del actor. El actor, en la fecha de aplicación del ERE, tenía un contrato de trabajo vigente con la empresa, y el mismo fue suspendido, siendo ésa la razón por la que se le dejaron de abonar sus salarios





(excepto las prorratas de pagas extraordinarias).

Cuanto se ha razonado determina la estimación de la demanda. En cuanto a los términos de la estimación, aparecen como correctos los cálculos de la parte actora consistentes en tomar el máximo de prestación contributiva sin hijos para 2016 (1.087,20 euros), dado que el actor lo superaba, proyectar tal importe en una jornada del 15% para obtener un tope mensual de 163,08 euros y luego aplicar ese importe a los 138 días de suspensión, obteniendo un total de 733,86 euros. El SPEE no ofreció un cálculo alternativo razonado de modo que sólo cabe aceptar la postulación del actor.

Dado el importe de lo reclamado, frente a esta sentencia no cabe recurso, sin que las parte razonaran en otro sentido en atención a alguna circunstancia específica concurrente.

### FALLO

Que **ESTIMO ÍNTEGRAMENTE** las pretensiones de la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D. [REDACTED] contra el Servicio Público de Empleo Estatal y **NILSTAR, S.L.** sobre desempleo, **DECLARO** el derecho del demandante a la prestación por desempleo correspondiente a la suspensión de su contrato por el periodo de 16/08/2016 a 31/12/2016 y **CONDENO** a la citada entidad a hacer pago al actor de la suma de **733,86 euros**. Que **ABSUELVO** a **NILSTAR, S.L.** de las pretensiones de la demanda.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe interponer recurso.

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

**PUBLICACIÓN.-** La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez 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 literal de la misma y se remite a cada una de las partes un sobre por correo certificado con acuse de recibo, conteniendo copia de ella, conforme a lo dispuesto en el artículo 56 y concordantes de la LRJS. Doy fe.

