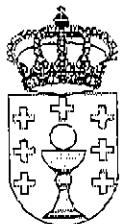




ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

**JDO. DE LO SOCIAL N. 3
SANTIAGO DE COMPOSTELA**

SENTENCIA: 00049/2012
UZC319CC

RÚA DA RAXEIRA, 52 (ESQUINA RÚA DE LONDRES, POLÍGONO DE FONTIÑAS), CP 15707

Tfno: 881997124 - 25 Fax: 881997126
NIG: 15078 44 4 2011 0002361 N02700

Nº AUTOS: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0001102 /2011

DEMANDANTE: IGNACIO LAFUENTE FUENTES
GRADUADA SOCIAL: MATILDE MALLO NIEVES

DEMANDADO: CONSELLERIA DE PRESIDENCIA ADMINISTRACIONES PUBLICAS
E XUSTIZA

ABOGADO: GUILLERMO GONZALEZ TATO

SENTENCIA 49/2012

COPIA

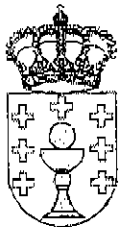
En Santiago de Compostela, a 17 de febrero de 2012

D^a. SUSANA VILLARINO MOURE, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social Número tres de Santiago de Compostela, habiendo visto los presentes autos N^o 1102/2011, promovidos ante este Juzgado de lo Social sobre **DESPIDO**, a instancia de D. Ignacio Lafuente Fuentes, asistido de la graduada social D.^a Matilde Mallo contra Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas e Xustiza, asistida y representada por el letrado de la Xunta D. Guillermo González Tato, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, ha pronunciado la siguiente sentencia

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D. Ignacio Lafuente Fuentes presentó el 21 de septiembre de 2011 ante el Decanato de esta ciudad, una demanda frente a la Xunta de Galicia en la que interesaba la declaración de nulidad del despido y subsidiariamente de improcedencia con las consecuencias inherentes a dicho pronunciamiento.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se señaló como fecha para la celebración del juicio la del 9 de febrero de 2012, compareciendo al mismo las partes. Abierto el acto, y dada cuenta, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, la parte demandada y el Ministerio Fiscal contestaron en los términos que constan grabados. Practicada la prueba -

ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIAADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

documental y testifical- las partes evacuaron sus conclusiones, quedando los autos vistos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

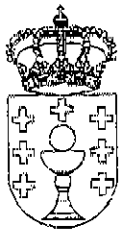
PRIMERO: El actor D. Ignacio Lafuente Fuentes prestaba servicios por cuenta de la Xunta de Galicia como personal del Grupo III, especialistas y encargados categoría 063 oficial primera conductor en el parque móvil de la Xunta de Galicia desde el 6 de agosto de 2010, percibiendo el mes anterior al cese un salario bruto mensual, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias de 1.608,47 euros.

SEGUNDO: La anterior relación laboral se sustentaba en el contrato de trabajo de interinidad a tiempo completo que figura en la documentación aportada por las partes y se da por reproducido en aras a la brevedad. En su cláusula tercera se pactó una duración desde el 6 de agosto de 2011 hasta el 5 de agosto de 2011, marcándose la casilla de interinidad por sustitución, en la cláusula sexta se estipula que el contrato se celebra para sustituir al trabajador Francisco Javier Iglesias Pérez siendo la causa de sustitución "xubilación especial".

CUARTO: El 17 de enero de 2011 el actor presentó demanda judicial para concreción horaria por guarda legal, tras la resolución administrativa de su petición en fecha 21 de diciembre de 2010, por la que la Xunta de Galicia resolvió "estimar parcialmente a solicitude formulada por don Ignacio Lafuente Fuentes concedéndolle unha licenza por razóns de garda legal, con redución da súa xornada laboral nun terzo e a correspondente diminución proporcional do seu salario e suspensión da percepción do complemento salarial de dispoñibilidade e de convenio polo tempo que persista a licenza".

Dicha demanda dio lugar al procedimiento ordinario número 44/2011, en el que recayó sentencia de fecha 28 de febrero de 2011, que obra en autos y se da por reproducida, en la que se estimaba la demanda del Sr. Lafuente y se acogía su concreción horaria solicitada por cuidado de hijo de 37,50 horas semanales de lunes a viernes desde las 7.45 hasta las 15.15 horas, dicha sentencia fue declarada firme por sentencia del TSJG de 19 de diciembre de 2011 por inadmisión del recurso planteado contra la misma.

QUINTO: El trabajador sustituido tenía disponibilidad horaria y se dedicaba al traslado de altos cargos, al igual que el

ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIAADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

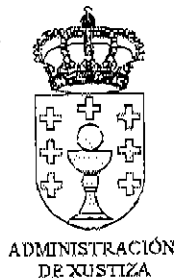
actor hasta la concreción horaria reconocida judicialmente, momento en el que dejó de tener dicha disponibilidad y de cobrar el correspondiente complemento de disponibilidad horaria. A partir de entonces se le asignó como servicio la realización de los desplazamientos del personal del Servicio Común de notificaciones y embargos de los Juzgados de Santiago de Compostela.

SEXTO: En el año 2010 fueron contratados con la misma modalidad de contrato de interinidad para cobertura de trabajador en situación de jubilación especial y con una duración inicial de un año para la misma categoría los siguientes trabajadores: D. Cesáreo Troitiño Blanco con contrato de interinidad a tiempo completo con duración pactada desde el 19 de julio de 2010 hasta el 18 de julio de 2011 para sustituir a D. Leopoldo Jiménez Hernández, D. Arturo Moreira Iglesias con contrato de interinidad a tiempo completo con duración pactada desde el 8 de abril al 7 de abril de 2011 para sustituir a D. Manuel Fernández Domínguez, D. Sem Pérez Gómez con contrato de interinidad a tiempo completo con duración pactada desde el 12 de septiembre de 2010 hasta el 11 de septiembre de 2011 para sustituir a D. Enrique Roberto Moure López.

Los tres trabajadores mencionados con contrato de interinidad para sustituir a un trabajador en situación de jubilación especial, firmaron, antes de alcanzar la fecha de jubilación forzosa del trabajador sustituido una cláusula adicional por la que se modificaba la cláusula sexta del contrato de trabajo en el sentido de pactar como causa de contrato cubrir temporalmente el puesto vacante hasta su cobertura por los procedimientos legales o reglamentariamente establecidos o hasta la amortización del puesto en la RPT.

Dichas cláusulas adicionales por la que se modificaba la causa de sus respectivos contratos de trabajo, obran en autos y se dan por reproducidas, habiendo sido firmadas en el caso del Sr. Troitiño el 13 de julio de 2011, en el del Sr. Moreira el 6 de abril de 2011 y en el del Sr. Pérez el 19 de julio de 2011.

SÉPTIMO: Ninguno de los tres trabajadores anteriormente referidos disfrutaban de una concreción horaria por cuidado de hijo, sino que tenían disponibilidad horaria. Tampoco presentaron ninguna reclamación judicial contra la Xunta de Galicia.



OCTAVO: El 29 de abril de 2011 el actor presentó escrito de denuncia ante la Inspección de Trabajo contra la Consellería demandada por supuestos incumplimientos de los descansos y de la jornada laboral, y demás razones que constan en dicha denuncia obrante en las actuaciones. Por la inspección de trabajo se inicia procedimiento sancionador, según consta en informe de fecha 25 de noviembre de 2011 obrante en las actuaciones y que se da por reproducido.

NOVENO: El 19 de diciembre de 2010 el actor presente demanda en reclamación de derecho y cantidad para el reconocimiento de trienios. Previamente la fue desestimada la reclamación previa a la vía judicial por resolución de 3 de noviembre de 2010. Dicha demanda dio lugar al procedimiento ordinario número 1141 de este mismo Juzgado pendiente de celebración de juicio.

DÉCIMO: El 30 de septiembre de 2011 el actor presentó demanda de reclamación de cantidad (horas extraordinarias), habiendo presentado la reclamación previa en fecha 3 de agosto de 2011.

UNDÉCIMO: El trabajador no ostentó la condición de representante de los trabajadores en el último año.

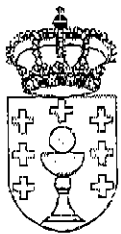
DUODÉCIMO: Por resolución de fecha 31 de julio de 2010 el director xeral da Función Pública dictó resolución al documento número 2 de la prueba de la demandada que se da por reproducida por la que declara la jubilación del trabajador D. Francisco Javier Iglesias Pérez con efectos de 5 de agosto de 2011.

DÉCIMO TERCERO: El actor fue dado de baja en la Seguridad social por la demandada el 5 de agosto de 2011.

DÉCIMO CUARTO: El actor recibió de la Consellería demandada comunicación de cese indicándole "cese por fin de interinidad" con fecha de efectos el 5 de agosto de 2011, comunicación que no consta aportada a las actuaciones.

DÉCIMO QUINTO: El 18 de agosto de 2011 el actor formuló reclamación previa a la vía judicial, que le fue desestimada por resolución de fecha 21 de octubre de 2011 que obra en el expediente administrativo y se da por reproducido.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIAADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

PRIMERO: Los hechos probados resultan de la documentación y testifical practicada.

La comunicación del cese no consta aportada a autos, ahora bien, no se ha discutido su existencia ni su contenido en los términos reflejados en los hechos probados, lo que se ha hecho constar en el propio escrito de demanda.

SEGUNDO: Alega en primer lugar la actora la nulidad de la decisión extintiva de su relación laboral, nulidad también peticionada por el Ministerio Público en conclusiones.

El actor considera que el cese constituye un despido nulo, por cuanto la verdadera razón del mismo es un móvil discriminatorio por haber hecho uso el actor de su derecho a la conciliación de la vida familiar y a la concreción horaria por cuidado de hijo menor y una represalia por haber ejercitado diversas acciones judiciales, incluso presentado una denuncia en la Inspección de Trabajo, vulnerándose así con dicha decisión extintiva de su contrato de trabajo el derecho a la igualdad y no discriminación y la garantía de indemnidad o tutela judicial efectiva.

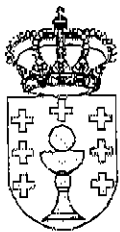
La demandada alega que no existe un despido sino una válida extinción del contrato de interinidad por haber alcanzado el trabajador sustituido la edad de jubilación forzosa y que no existe ningún móvil discriminatorio, siendo la razón por la que se modificó la cláusula que delimita la causa de sus respectivos contratos de los otros tres conductores del parque móvil y no del actor, por cuanto los tres restantes sí tenían disponibilidad pero no el demandante, habiendo necesidad únicamente de chóferes con disponibilidad horaria al efecto de poder dedicarse preferente al traslado de altos cargos.

TERCERO: El art. 108.2 LPL señala que "será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador". En el mismo sentido, se pronuncia el artículo 122.2 a) LPL y el art. 55.5 ET

En cuanto a las reglas de la carga de la prueba cuando se alega el trato discriminatorio de un trabajador, la jurisprudencia ha señalado, por ejemplo la STSJ de Galicia de 17 de diciembre de 2010 (r.4151/10), que:



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

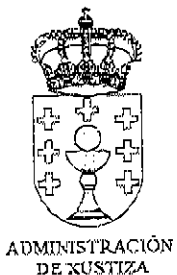


ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

"Desde la Sentencia del Tribunal Constitucional, 38/1981 de 23 de noviembre de 1981 (Recurso número 189/1981), primigenia en la regulación del "onus probandi", en procesos de esta naturaleza en que se sugería el traslado al empresario de la prueba de la existencia de un motivo razonable de (la medida), la doctrina del Alto Tribunal ha sido pacífica en esta cuestión. Prueba de ello es la Sentencia del Tribunal Constitucional, 183/2007 de 10 de septiembre de 2007, Recurso número 4179/2004, cuando establece siguiendo una vez más la conocida STC 38/1981, de 23 de noviembre, que "... cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del onus probandi no basta que el actor tilde a la decisión impugnada de discriminatoria, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo --la no discriminación--, sino la acreditación de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (por todas, SSTC 17/2003, de 30 de enero; 188/2004, de 2 de noviembre; 38/2005, de 28 de febrero; y 3/2006, de 16 de enero)".

O la Sentencia del Tribunal Constitucional 2/2009 de 12 de enero de 2009, que reiterando la doctrina anterior y previo análisis de la tantas veces citada Sentencia del Tribunal Constitucional 38/1981, de 23 de noviembre, razona que "...Para la determinación de si la medida acordada por la empresa, en este caso el despido, responde a una motivación discriminatoria vulneradora del derecho a la libertad sindical, es preciso partir, una vez más, de la doctrina sentada por este Tribunal acerca de la importancia que tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba en orden a garantizar este derecho frente a posibles actuaciones empresariales que puedan lesionarlo. En efecto, 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 pasa por considerar la especial dificultad que ofrece la operación de desvelar, en los procedimientos judiciales correspondientes, la lesión constitucional encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan las facultades organizativas y disciplinarias del empleador (por todas, STC 183/2007, de 10 de septiembre, FJ 4, y 168/2006, de 5 de junio, FJ 4)...".

O la STSJ Galicia de 17 de diciembre de 2010 (r. 4111/10) cuando dispone que:



"También la doctrina constitucional ha venido señalando como dato fáctico revelador de la existencia de indicios discriminatorios la simultaneidad temporal del ejercicio del derecho constitucional por parte del trabajador y la actuación empresarial (TC ss 101/2000 y 49/2003).

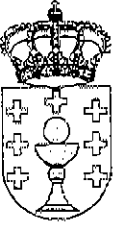
Por otro lado el mismo Tribunal Constitucional en sentencias de 20-9-93, 18-1993 y 14-2-94 , ha tenido ocasión de señalar que en los casos en que se alegue que el despido es discriminatorio o lesivo de algún derecho fundamental del trabajador, y tal alegación tenga reflejo en hechos de los que resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión, el empresario tiene la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable la decisión extintiva [STC 21/1992 (RTC 1992\21), fundamento jurídico 3.º, con cita de las SSTC 38/1981 (RTC 1981\38), 104/1987 (RTC 1987\104), 114/1989 (RTC 1989\114), 135/1990 (RTC 1990\135) y 197/1990 (RTC 1990\197)]. Esta doctrina responde no solamente a la primacía de los derechos fundamentales y libertades públicas, sino a la dificultad que el trabajador encuentra a la hora de probar la existencia de una causa de despido discriminatoria o lesiva de otros derechos fundamentales.

Pero la misma doctrina ha precisado que no se trata de situar al empresario ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales, sino de acreditar que el despido obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito contrario al derecho fundamental en cuestión. (STC 21/1992 , fundamento jurídico 3-C).

Y finalmente, señala dicho Tribunal, si el empresario ha de alcanzar resultado probatorio sin que le baste intentarlo, el órgano judicial ha de llegar a la paralela convicción no ya de que el despido razonablemente tachado de lesivo de un derecho fundamental no es extraño a la utilización del mecanismo disciplinario, sino de que el despido es absolutamente ajeno a una conducta lesiva de un derecho fundamental (por ejemplo, el de libertad sindical), de modo que pueda estimarse que, aun puesta entre paréntesis la actividad sindical del trabajador, el despido habría tenido lugar verosimilmente en todo caso, por existencias suficientes, reales y serias para entender que es razonable la decisión disciplinaria adoptada por el empresario".

Pues bien, en el presente caso, entendemos que concurren indicios del aludido móvil discriminatorio, según se desprende de los siguientes datos constatados en las actuaciones:

En primer lugar, del hecho de que en fechas cercanas al cese el actor presentó dos demandas -de reclamación de trienios, que le fue desestimada en la reclamación previa- y de concreción de su jornada laboral por guarda legal, también denegada en vía administrativa y una reclamación previa en relación con horas extraordinarias el 3 de agosto de 2011. Se trata de tres reclamaciones en fechas bastantes cercanas al

ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIAADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

cese (en diciembre de 2010, enero de 2011 y agosto de 2011), por tanto concurre la conexión temporal entre el ejercicio de dichas reclamaciones y el cese de su contrato.

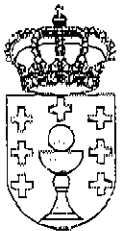
Igualmente, el demandante presentó un escrito de denuncia en la Inspección de Trabajo el 29 de abril de 2011, que dio lugar al inicio de un expediente sancionador, según se desprende del informe de 25 de noviembre de 2011 de la Inspección obrante en las actuaciones.

Si bien es cierto, que ha quedado acreditado que el trabajador sustituido por el actor alcanzó la edad de jubilación forzosa con efectos de 5 de agosto de 2011, esto es, cuando se le comunicó el cese al demandante de su contrato y que ésta era la duración inicialmente pactada, también lo es que respecto de los otros tres trabajadores de la misma categoría y con la misma modalidad de contratación, antes de alcanzar el trabajador sustituido la edad de jubilación forzosa se modificó la causa de su contrato para transformarlo en una interinidad hasta cobertura de vacante, siendo el actor el único de los cuatro trabajadores contratados en las mismas condiciones al que no se le modificó dicha cláusula, sino que se le cesó al alcanzar el trabajador sustituido la edad de jubilación, siendo el único de los cuatro que ejercitó su derecho a la concreción de la jornada laboral por guarda legal y el único que había presentado reclamaciones contra la Xunta, según declaró el testigo por ésta presentado que manifestó que no le constaba que los restantes hubiera efectuado reclamaciones.

Entendemos por tanto que concurren indicios del móvil discriminatorio o vulnerador de la garantía de indemnidad, frente al cual la demandada alega dos razones para justificar el cese y acreditar que el mismo no obedecía a ningún móvil discriminatorio: por un lado que el trabajador sustituido había alcanzado la edad de jubilación forzosa lo que suponía una causa para la válida extinción del contrato y por otro que la razón por la que no se le modificó el contrato al demandante con anterioridad a la fecha de cese era por cuanto sólo se tenía necesidad de chóferes para altos cargos con disponibilidad horaria.

Ahora bien, pese a dichas afirmaciones, entendemos, compartiendo la postura del Ministerio Fiscal, que no se han disipado las dudas de la presencia de un móvil discriminatorio o represalia como verdadera causa del cese de su relación laboral por haber ejercido su derecho a la concreción horaria y haber ejercitado diversas acciones en reclamación de derechos que el trabajador considera que le corresponden.

Y ello por cuanto, la propia Xunta implícitamente viene a reconocer que el motivo del trato diferente del actor frente a sus compañeros es precisamente el que hubiera hecho uso de su derecho a la concreción horaria, pues así afirmó el testigo y se reconoce en la propia contestación que el motivo por el que

ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIAADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

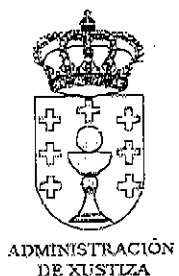
no se le modificó el contrato es que no tenía disponibilidad horaria. Lo que acerca dicho comportamiento a una posible conducta que pueda calificarse de represalia, máxima cuando dicho derecho no le fue reconocido en vía administrativa cuando el mismo lo reclamó. Pero es que además no se acredita porque únicamente se precisan chóferes con disponibilidad, pues ninguna prueba se ha presentado, más allá de algún informe de la propia administración en que así se afirma o de la manifestación en este sentido del testigo, de porque sólo se precisan conductores con disponibilidad. No se ha explicado qué número de conductores hay, porque son insuficientes para cubrir los traslados de altos cargos, qué número de traslados han de realizarse al mes, etc. Se trata de una afirmación que no se documenta con otros datos, pese a tener la demandada evidente facilidad probatoria sobre dicho extremo.

Igualmente tampoco se ha acreditado ni afirmado que la plaza ocupada por el actor y por el trabajador jubilado se haya amortizado, habiendo manifestado el testigo que lo desconocía. Éste último reconoció que el actor de continuar prestando servicios podría realizar diversas funciones, tanto la que ya venía desempeñando, que actualmente se está cubriendo por turnos rotatorios entre los restantes chóferes, como cubrir las incidencias de altos cargos en horario de mañana.

También desconocemos, pues el testigo manifestó no saberlo, si con anterioridad a realizar el demandante el servicio de notificaciones y embargos de los Juzgados era cubierto por turnos rotatorios o por un conductor asignado específicamente a dicho servicio.

En definitiva, resulta relevante el número de reclamaciones del actor, la cercanía en el tiempo a la comunicación de finalización de su contrato, la presentación incluso de una denuncia ante la Inspección de Trabajo en fechas cercanas al cese, el hecho de que los otros tres trabajadores con su misma categoría y contrato -ninguno de los cuales presentó ninguna reclamación- no fueran cesados sino que se modificó su contrato para convertir su contrato de interinidad en contrato de interinidad hasta cobertura de vacante, práctica que por otra parte parece ser frecuente en la administración demandada, pues a preguntas del Ministerio Fiscal, el testigo que depuso a instancia de la Administración, manifestó que no conocía el caso de ningún otro trabajador en condiciones semejantes a la del actor cuyo contrato no fuese prorrogado o modificado al efecto de continuar su vigencia con otra modalidad de interinidad.

Todo ello, unido a que el trabajador podría prestar servicios en la jornada que tiene concretada judicialmente, que obviamente dicho derecho de disfrute de la jornada por guarda legal no es indefinido en el tiempo y una vez finalizado podría nuevamente tener disponibilidad horaria, el que por la demandada no se haya acreditado suficiente las razones porque sólo se precisan chóferes con disponibilidad, lo que llevó a mantener a tres interinos hasta cobertura de vacante, uno de



los cuales fue contratado con posterioridad al actor (en septiembre de 2010), y que no conste que se haya amortizado la plaza cubierta por el trabajador sustituido por el actor al alcanzar la edad de jubilación forzosa, nos lleva a concluir que no se ha acreditado suficientemente por la Administración demandada que el cese del actor no obedeciese a un móvil discriminatorio o de represalia por haber ejercido su derecho a la concreción horaria de guarda legal y haber presentado otras reclamaciones contra la demandada. Razón por la que entendemos que la petición de nulidad de la decisión extintiva debe ser estimada, tal y como petitionó el Ministerio Público.

CUARTO: Las consecuencias de la nulidad, son ex. artículo 55 del ET y 123.2 LPL la obligación de la demandada de readmitir al trabajador con la obligación de abonar los salarios dejados de percibir. Por lo que respecta al salario regulador a efectos del despido, entendemos que debemos tomar en vez del fijado en demanda, el del último mes anterior al cese, esto es, julio de 2011, que asciende, según se desprende de la nómina aportada, a 1.608,47 euros brutos.

FALLO

Que debo estimar y **ESTIMO** la demanda sobre DESPIDO formulada por D. Ignacio Lafuente Fuentes frente a la Consellería de Presidencia, administraciones públicas e Xustiza de la Xunta de Galicia y, en consecuencia, declaro la **NULIDAD** de la decisión extintiva de su contrato producido con efectos de 5 de agosto de 2011 con condena de la demandada indicada a que readmita inmediatamente al trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido. Todo ello con abono de los salarios dejados de percibir tomando para tal cálculo un salario diario de 53,61 euros.

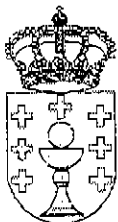
Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer recurso de suplicación en el plazo de cinco días desde su notificación.

Llévese el original de esta resolución al Libro de sentencias y déjese testimonio en las actuaciones.

Así lo acuerdo, mando y firmo.

La magistrada-juez

COPIA

ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIAADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA**JDO. DE LO SOCIAL N. 3 SANTIAGO DE COMPOSTELA**

U20319CC

RÚA DA RAXEIRA, 52 (ESQUINA RÚA DE LONDRES, POLÍGONO DE FONTIÑAS), CP 15707

Tfno: 881997124 - 25

Fax: 881997126

NIG: 15078 44 4 2011 0002361

200200

Nº AUTOS: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0001102 /2011**DEMANDANTE:** IGNACIO LAFUENTE FUENTES**DEMANDADOS:** CONSELLERIA DE PRESIDENCIA ADMINISTRACIONES PUBLICAS
E XUSTIZA**DILIGENCIA DE PUBLICACIÓN.****SECRETARIO JUDICIAL SR. D. FRANCISCO JOSE CAMINO SUAREZ**

En SANTIAGO DE COMPOSTELA, a veinte de Febrero de 2012.

La extiendo yo, el Secretario Judicial, para hacer constar que en el día de hoy, la Ilma Magistrada Juez D^a SUSANA VILLARINO MOURE hace entrega de esta sentencia debidamente firmada. La declaro pública y libro certificación literal de la misma que quedará unida a los autos de su razón, llevándose el original al libro de sentencias de este Órgano judicial. Doy fe.

EL SECRETARIO JUDICIAL

COPIA