

Juzgado de lo Social nº 1
Granada
Tutela de derechos de libertad sindical nº 702/08

SENTENCIA Nº 413/08

En la Ciudad de Granada, a 28 de julio de 2008, Jesús I. Rodríguez Alcázar, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 1 de esta ciudad, ha visto los presentes autos con el nº 702/2008 sobre tutela de derechos fundamentales, promovido a instancia de D. Eliseo Jesús Rey Fariña, contra Caja Rural de Granada S.L., y con la intervención del Ministerio Fiscal.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 10 de julio de 2008 fue presentada demanda interpuesta por D. Eliseo Jesús Rey Fariña, en la que tras alegar los hechos que estimó pertinentes e invocar los fundamentos de Derecho que consideraba de aplicación, terminó solicitando se dictase Sentencia estimando íntegramente la demanda, declarando la nulidad de la decisión empresarial comunicada en escrito de 5 de junio de 2008, condenando a la demandada a reponer al actor en sus anteriores funciones y retribuciones, y al abono de una indemnización de 12.000 euros.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se citó a las partes para el acto de juicio el 24-07-2008, compareciendo la parte actora y la demandada, así como el Ministerio Fiscal. La demandante se ratificó en la demanda, tras lo que se concedió la palabra a la parte demandada que contestó formulando excepción de inadecuación del procedimiento y oponiéndose, y al Ministerio Fiscal.

TERCERO.- Las partes propusieron la práctica de prueba practicándose la admitida con el resultado que consta en autos, realizando a continuación sus conclusiones, interesando el Ministerio Fiscal la declaración de nulidad de la medida, tras lo que se dio por terminada la vista, quedando el pleito concluso para Sentencia.

CUARTO.- En el presente procedimiento se han observado las formalidades legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D. Elisco Jesús Rey Farfán con DNI 32414100 Q, comenzó a prestar sus servicios el día 15-10-1993 para Caja Rural de Granada S.L. mediante contrato temporal, como director de sucursal con la categoría de jefe de 5ª. En fecha 15-10-1994 pasó a ser fijo de plantilla. El demandante prestaba sus servicios en la oficina "Cartuja" de Granada, hasta que como consecuencia de una sanción disciplinaria en septiembre de 1997, es trasladado a la oficina de Guadahortuna, donde continúa como director desde el 1-10-1997.

SEGUNDO.- En la oficina de Guadahortuna trabajan el demandante como director y un gestor comercial. En fecha 22 de Junio de 2005 el director de recursos humanos comunica al demandante el incremento de su plus de dirección una vez analizada la trayectoria profesional en la confianza de que ese reconocimiento serviría para continuar su línea de trabajo. En noviembre de 2005 se le comunicó la ampliación en la cuantía de los poderes ejercitados. En diciembre de 2006 y a la vista del resultado de ese ejercicio, el director de zona felicita al demandante "tu cuenta de resultados es muy buena, cuidado con los plazos fijos, transmite a tu equipo mi enhorabuena". En diciembre de 2007 se repite la felicitación "la cuenta de resultados ha terminado bien, casi todos los datos son mejores que la media de la zona, lástima que no hayamos crecido en recursos, ¡ánimo!, ¡bien!".

TERCERO.- Las auditorías internas de Caja Rural, califican el estado de las oficinas en aceptable, mejorable, seguimiento, grave y muy grave. En el año 2007, se realiza auditoría de la oficina de Guadahortuna, siendo calificada como seguimiento. Hay seis aspectos en los que la auditoría detecta incidencias, y cuando se vuelve a realizar auditoría el 22 de febrero de 2008, sólo dos de ellos mantienen incidencias: bastateo de poderes y seguros sobre bienes hipotecados. De 17 subáreas hay 10 sin incidencias, (58'82%), 4 aceptable (23'53%), y 3 mal (17'65%). El porcentaje general de cumplimiento en 2007 fue de 51'5%, y en la auditoría de 2008 de 58'82%. En cuanto a las atribuciones personales del demandante, en 2005 y 2007 tenía concedido 6000 euros en operaciones crediticias y sin atribuciones para descubiertos, habiéndose detectado en las auditorías efectuadas excesos puntuales respecto de esas atribuciones.

En diciembre de 2007 de 142 oficinas había 23 en seguimiento, y 2 en situación grave. No consta que se haya actuado disciplinariamente o se haya trasladado a ningún otro director de sucursal, salvo el de la de [REDACTED] que en diciembre de 2006 pasó a ser gestor comercial en la oficina de [REDACTED]. Al menos la oficina de [REDACTED] continuó en seguimiento en 2008 tras la misma calificación el año anterior, y la de [REDACTED] pasó de seguimiento a grave, sin que ninguno de sus directores haya sido trasladado. Cuando se detectan graves anomalías en la marcha de una oficina, se remite auditoría a la comisión de auditorías de la Caja, pero no llegaron a la misma las auditorías de Guadahortuna de 2007 y 2008.

No se ha impuesto a D. Eliseo Jesús Rey Fariña ninguna sanción disciplinaria desde que es Director de la sucursal de Guadahortuna, ni consta queja alguna por parte de los clientes de la oficina hacia su persona.

CUARTO.- D. Eliseo Jesús Rey Fariña pertenece al sindicato CCOO, desde el año 1999. En el año 2005 entró a formar parte del Comité de Empresa en virtud de una sustitución, y desde el año 2006 es parte del mismo tras su elección. También forma parte de la Comisión permanente. Ha participado en la reclamación frente a la entidad de Incentivos por captación de recursos, en mayo de 2008, y en la petición para el nombramiento de consejero laboral en marzo de 2008. El demandante viene haciendo uso de las horas para realización de actividades sindicales, lo que motiva que cuando se ausenta de la oficina quede sólo en ella un gestor. D. Eliseo Jesús Rey Fariña ha solicitado que se nombre un interventor en esta sucursal, lo que no se ha hecho, y que se le sustituya cuando debe ausentarse por horas sindicales; lo que solo ocurre alrededor de un 5% de las ocasiones.

QUINTO.- Tras la convocatoria de asamblea general extraordinaria en abril de 2007 para elegir Consejo rector, este proceso es impugnado, por el Banco de España no se inscribe al presidente del Consejo elegido, y en sentencia del Juzgado de lo Mercantil de Granada de 17-01-2008 se declara la nulidad del proceso electoral.

Desde el Consejo Rector, se remite a los directores de zona una carta, para su distribución a los directores de sucursales de su territorio.

El director de la zona oeste de Granada, remite un correo electrónico a D. Eliseo Jesús Rey Fariña el 28 de enero 2008 con el asunto "recogida de firmas de socios". En ese correo el director de zona informa que un grupo de socios solicitan la convocatoria de asamblea general, y que la carta se ha de imprimir en una sola hoja. Esa carta (folio 125 que se da por reproducido) partiendo de la situación creada por la sentencia del Juzgado de lo Mercantil, pide una asamblea general para aprobar la celebración de un nuevo proceso electoral. Esta asamblea se celebró y se nombró un nuevo Consejo Rector, nombramiento que ha sido igualmente impugnado.

Al recibir esta carta D. Eliseo Jesús Rey Fariña, lo comunica a su sindicato que conoce así la carta que se ha remitido a los directores de sucursal, y elabora un comunicado a los trabajadores de la Caja que remite a la entidad para su difusión. Inicialmente este comunicado no se difunde, y al pedir explicaciones (entre ellos el demandante) al director general, se explica que se trataba de una información que aún no conocía el conjunto de la Caja. El comunicado finalmente se publica el 5 de febrero de 2008 (folio 128 que se da por reproducido), posicionándose a favor de esperar al resultado del proceso judicial abierto y en su caso en ese momento celebrar una nueva elección, añadiendo que la participación de los trabajadores debería ser libre y voluntaria. El día 11 de febrero se emite un nuevo comunicado (folio 130 que se da por reproducido), en el que se explica cómo se conoce la carta en apoyo de una nueva asamblea, que se emite el comunicado inicial y al mismo no se publica y los motivos de tal hecho, criticándolo como censura previa.

SEXTO.- En fecha 5 de junio de 2008, se remite a D. Eliseo Jesús Rey Fariña una carta en la que se le dice que desde el 5 de julio pasaría a ocupar el puesto de gestor comercial en la oficina de Granada Carretera de la Sierra, manteniendo el nivel retributivo 4 grupo II, con un salario de 38.314'88 euros (su salario como director era de 45.657'57 euros). Se añade que concurren circunstancias que han avocado a la pérdida de confianza, por lo que quedan revocados los poderes y atribuciones que pudiera tener otorgados como director. También se dice que la decisión de la entidad obedece a razones técnicas, organizativas y de producción, y se adopta para optimizar los recursos de la empresa y los niveles de competitividad.

SÉPTIMO.- D. Eliseo Jesús Rey Fariña promovió conciliación en fecha 26-06-2008 que se celebró ante el GEMAC con el resultado de "sin avenencia" el día 7-07-2008, interponiendo posteriormente demanda con fecha 10-07-2008.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por la parte actora se formula demanda de tutela de derechos de libertad sindical, en la que se alega que el demandante es director de la sucursal de Guadahortuna de la Caja Rural de Granada, y que pertenece al comité de empresa de la Caja Rural y a su comité permanente, como representante de CCOO, y que en fecha 5 de junio se le comunica su traslado a una oficina de Granada como gestor comercial, con la consiguiente reducción de salario. Se alega que el motivo de dicho traslado es la actividad sindical del actor, y en concreto en relación al proceso de elección del Consejo rector, por lo que interesa se deje sin efecto la medida que se califica como nula, y se indemnice al demandante.

La primera cuestión planteada por la demandada, se refiere a la inadecuación del procedimiento empleado. Se alega que el adecuado no es el de tutela de derechos de libertad sindical, sino el de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El art. 175.1 LPL establece que "Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo considere lesionados los derechos de libertad sindical podrá recabar su tutela a través de este proceso cuando la pretensión sea de las atribuidas al orden jurisdiccional social". En este caso, efectivamente se han modificado las condiciones en las que presta servicios el demandante, pero la interpretación del art. 182 LPL, conduce a estimar que el proceso no es el de los arts. 138 y ss, sino el escogido por el demandante. Ello es así porque el art. 182 LPL prevé que "No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación y las de impugnación de convenios colectivos en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente". En este precepto no existe referencia al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, por lo que a sensu contrario, ha de entenderse que cuando exista tal modificación, y se impugne alegando la existencia de

vulneración de la libertad sindical, es esta vía procesal y no la especial de modificación sustancial de condiciones de trabajo la que ha de emplearse.

SEGUNDO.- El art. 179 de la Ley de Procedimiento Laboral ha establecido dos principios básicos: en primer lugar, dispone que la carga de la prueba de los hechos en que se fundamente la demanda o la causa de pedir incumbe al actor; sin embargo, el texto procesal no exige una prueba cumplida y concluyente de haberse producido la violación del derecho de libertad sindical, conformándose con la constatación de indicios de tal violación. Al demandado le incumbe probar, una vez que se hayan constatado los indicios de la violación denunciada, bien que la vulneración del derecho no guarda relación alguna con su propio comportamiento, o bien que concurren circunstancias de entidad suficiente para disipar cualquier sospecha de trato discriminatorio o antisindical, o también que los hechos denunciados carezcan de la eficacia suficiente para ser calificados como atentatorios al derecho de libertad sindical (STS 5-12-2000). Una vez aportados indicios por el demandante, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable suficientemente probada, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

En el presente proceso, la parte actora aporta el indicio requerido. Consta que es miembro del Comité de empresa desde el año 2005, y miembro del comité permanente, manteniendo una activa participación en cuestiones de interés sindical, caso de reclamación de incentivos por captación de recursos (folios 149 y ss), o de elecciones para consejo laboral (folios 165 y ss).

En relación al proceso de elección del Consejo rector, ha quedado acreditado que el Director de la zona oeste remitió a instancia de sus superiores, una carta a los directores de sucursal, para que recogieran firmas promoviendo una nueva asamblea que acordase la celebración de nuevas elecciones (así consta mediante la declaración del actor y del propio director de zona que reconoció tales hechos, constando además el correo electrónico -folio 121-, y la carta que debían hacer circular para recoger firmas -folio 125-). El actor se negó a participar en esa actividad, que entendía extraña a su función como director, y además la comunica a su sindicato, que a través de él tiene conocimiento de la actuación desarrollada por la dirección de la Caja. Ello motiva la respuesta del sindicato, que censura públicamente tales actos mediante sendos comunicados al conjunto de los trabajadores, uno de ellos retenido por la dirección de la empresa. En todos estos acontecimientos el actor a tenido una actuación destacada como miembro del comité de empresa y de su comité permanente, participando en las reuniones que han tenido lugar con el director general, y sobre todo no debe olvidarse que es precisamente a él a quien se debe que la sección de CCOO conociese la campaña que se estaba llevando a cabo con los directores de sucursal. Ha de apreciarse que existen indicios de que esta actuación, evidentemente molesta para la actual dirección de la entidad, es la que motiva el repentino traslado del actor y que pase de ser director a gestor comercial en otra sucursal.

TERCERO.- Establecido lo anterior, la demandada es la que ha de otorgar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Por la representación de la Caja Rural, se justifica la decisión adoptada en la pérdida de confianza en el actor y en razones técnicas, organizativas y de

producción, lo que no deja de ser una alusión genérica y sin contenido a lo dispuesto en el art. 41 ET. En el acto de la vista se añade que había quejas de clientes acerca de la actividad del actor, y que existían incluso razones para haber acudido al despido disciplinario. También se hace referencia al resultado de las últimas auditorías efectuadas a la sucursal.

Todas las anteriores alegaciones quedan en entredicho por la actuación hasta fechas recientes de la propia Caja hacia su empleado. En fecha 22 de Junio de 2005 se comunica al demandante el incremento de su plus de dirección una vez analizada su trayectoria profesional, en noviembre de 2005 se le comunicó la ampliación en la cuantía de los poderes ejercitados, y tanto en diciembre de 2006 como en diciembre de 2007, el director de zona felicita al actor, incluso advirtiéndole que sus resultados eran mejores que la media de la zona.

Por otro lado, existe una auditoría en 2007 que detecta ciertas deficiencias, motivo por el que la oficina se sitúa en seguimiento. Las anomalías en cualquier caso no tienen una especial trascendencia, pues no llegan a la Comisión de auditorías según la testifical practicada.

Comparando ambas auditorías, se aprecia una mejora importante de una a otra, pues de los seis aspectos que fueron valorados de forma negativa en 2007, sólo dos merecen igual calificación en 2008. También se pone el acento por parte de los auditores en el incumplimiento de algunas normas de operativa interna, incumplimientos que existen pero que no han dado lugar a sanción disciplinaria alguna, y que se justifican por la labor comercial que ha de realizar el director de una sucursal bancaria, como el propio director de zona en prueba testifical admitió.

También es relevante el que a finales de 2007 hubiera otras 22 oficinas en seguimiento, y que posteriormente alguna como la de [REDACTED] mantuvo esa calificación, y otras como la de [REDACTED] incluso pasó a la situación de grave (testifical de [REDACTED], jefe de auditores de entidad), sin que en ningún otro caso se adoptase medida de traslado de los respectivos directores de sucursal.

La evolución de la sucursal, las múltiples felicitaciones recibidas por sus superiores, alguna poco tiempo antes del traslado del demandante, la comparación con otras oficinas de la zona, y la comparación con la actitud hacia otras oficinas en situación igual o peor, hace que deba apreciarse que los resultados de las auditorías practicadas, en ninguna de las cuales se han detectado anomalías relevantes, puedan sustentar la medida adoptada por la Caja Rural.

CUARTO.- También se ha alegado que existían quejas por parte de clientes hacia el director de Guadahortuna. Esta afirmación no ha quedado probada. Es relevante la declaración del director de zona, responsable del actor y supuesto receptor de tales quejas, de las cuales no existe constancia escrita. Preguntado por el número y características de estas quejas, en el acto de la vista sólo acertó a relatar cuatro, las cuales carecen de trascendencia por su número y características. Una de ellas se refería precisamente al hecho de que en el trámite de una herencia había seguido la normativa de la entidad, criticando el testigo este hecho pues entendía debería haber prevalecido el interés comercial, postura contraria a la mantenida por los auditores. Otras se referían a actuaciones de los empleados, sin que pudiera concretar si se referían al actor o al otro empleado de la sucursal.

Es destacable la parcialidad de este testigo, que intentó negar el hecho incontestable de que había felicitado al demandante en 2006 y 2007, y por otro lado pretendió dar relevancia a unas supuestas quejas que carecían de toda trascendencia. Este mismo testigo reconoció haber recibido la comunicación del Consejo rector para enviarla a los directores de oficina en relación al proceso electoral ("como siempre se ha hecho en la Caja"), y también admitió que cuando se ausenta el actor por horas sindicales, la oficina queda con un solo empleado con el consiguiente perjuicio. Tras manifestar que el actor era sustituido y preguntado en cuántas ocasiones, reconoció que la sustitución podría tener lugar en un 5% de los casos.

Si no existen razones en el funcionamiento de la oficina, y tampoco en las quejas de clientes, la demandada alega que en realidad no exista perjuicio para el demandante, pues mantiene la misma categoría, y tiene una merma de retribuciones que se ve sin embargo compensada por el hecho de no tener que desplazarse desde Granada a Guadahortuna.

Es cierto que el actor se mantiene dentro del grupo II previsto en el convenio colectivo, ahora bien, resulta evidente que se ha producido un cambio notable si no en su categoría si en sus funciones, perdiendo la responsabilidad sobre otros empleados y sobre la marcha de la oficina. Podría alegarse que entra dentro del poder de dirección del empresario el poder efectuar dicho cambio dentro de la misma categoría profesional, más aún cuando se trata de un cargo como es el de director de sucursal que tiene un importante componente de confianza en la persona que lo desempeña.

Sin embargo, debe tenerse en consideración que en el contrato que suscribe el actor, no se le contrata para una determinada categoría, sino de forma específica como director de sucursal (folio 61). Ello hace que en el contrato efectuado por las partes, la función desarrollada se convierte en algo esencial, de tal manera que su modificación sólo podrá tener lugar por acuerdo entre las mismas partes.

Por otro lado, aún admitiendo que se tratase de un cargo de confianza del que por tanto el empleado puede ser despedido sin más, no puede admitirse que la remoción del cargo encubra una conducta vulneradora de derechos fundamentales, pues en tal caso, si es posible declarar la nulidad de la medida y dejar la misma sin efecto. En este sentido la STSJ de Madrid de 29 de noviembre de 2006 establece "no siendo de recibo la alegación de la empresa respecto de que se trataba de un cargo de confianza, lo que es lógico, pues todos los cargos de dirección han de gozar de la confianza de la empresa, no concibiéndose que sea de otro modo, pero ello no implica que ésta pueda proceder a su antojo a remover a quienes los ocupan durante períodos dilatados como en el caso que nos ocupa, habiendo consolidado la jefatura, degradándolos en su posición en la empresa, sino que para cesarlos ha de observar las prevenciones legal y convencionalmente establecidas".

QUINTO.- En conclusión, el trasfondo del presente litigio se encuentra en el proceso electoral para el nombramiento del nuevo Consejo Rector de la Caja Rural de Granada. Tras la impugnación de dicho proceso ante el Juzgado de lo Mercantil y su anulación, por parte del Consejo rector inicialmente vencedor de las elecciones, se promueve un nuevo proceso electoral. Para ello se remite a los directores de zona, para que a su vez lo remitan a los directores de sucursal, un documento para su firma por empleados y demás socios de la

entidad, en los que un difuso grupo de socios parece promover de forma espontánea la celebración de una nueva asamblea. Cuando al demandante se le envía esta carta, se niega a participar en esa actividad, y lo pone en conocimiento de la sección de CCOO a la que pertenece, y como miembro del comité de empresa y de su comité permanente, interviene de forma activa en las reuniones con la dirección de la empresa, y en la elaboración de comunicados denunciando la intervención del consejo en el proceso electoral. Ante tal actuación, y siendo precisamente el actor el origen de esta denuncia, pues él es quien conoce por su cargo de director de sucursal la carta, y quien la difunde a su sindicato, la empresa adopta poco después la decisión de trasladarle como gestor comercial a otra oficina.

La carta en la que se le comunica la decisión es absolutamente inexpresiva, y ni con ella ni con las manifestaciones efectuadas en la vista, la empresa ha otorgado una justificación mínimamente creíble y razonable de su comportamiento. Se trata de una oficina con una marcha normal, en la que el director ha sido felicitado de forma reiterada y reciente por su director de zona, no pudiendo sustentar la medida adoptada ni el resultado de las auditorías, ni unas quejas que no han sido probadas.

Llegados a este punto, sólo puede explicarse la decisión de traslado del actor, como una reacción frente a su actividad sindical, vulneradora del art. 28 CE, y por tanto ha de ser calificada en consonancia con lo solicitado por el Ministerio Fiscal, como radicalmente nula.

SEXTO.- Conforme al art. 180 LPL, y habiéndose declarado la medida nula, procede dejar la misma sin efecto, ordenando el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo.

En lo que respecta a la indemnización adicional por haberse producido una lesión de derechos fundamentales, como señala el Tribunal Supremo en su Sentencia de 28-02-00, la indemnización por daños no opera de forma automática, siendo necesario para poder adoptarse el mencionado pronunciamiento condenatorio que, en primer lugar, el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifiquen suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, y dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión.

En el presente caso, atendiendo a que el trabajador se ha visto sometido a un proceso de traslado por su actividad sindical, con afectación en lo personal y en lo profesional, con el estado que ello genera en cualquier persona sometida a una situación de tal tipo ("la decisión empresarial crearía en el actor un estado de preocupación, zozobra y desesperanza que debían afectar a su ánimo", STSJ del País Vasco de 22-12-2006), con descrédito hacia sus compañeros, y siendo ello plenamente injustificado al existir una vulneración de derechos fundamentales, este perjuicio ha de ser indemnizado, estimándose adecuada la suma de 6.000 euros.

SÉPTIMO.- Por último, en aplicación de lo establecido en el art. 100 de la Ley de Procedimiento Laboral (en adelante LPL), se indica que frente a la presente Resolución cabe interponer Recurso de Suplicación (ex art. 189 LPL). Además

se advertirá a las partes en el momento de la notificación de las demás providencias legales.

Vistos los artículos citados, y demás preceptos de pertinente aplicación

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por D. Eliseo Jesús Rey Farfán, contra Caja Rural de Granada S.L., se declara la nulidad de la medida comunicada al trabajador en fecha 5 de junio de 2008, y se condena a la demandada a reintegrar al actor en su anterior puesto de director de la sucursal de Guadahortuna. Además la demandada deberá abonar la suma de 6.000 euros en concepto de indemnización por los daños morales causados.

Contra la presente Sentencia cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, con sede en Granada, que deberá prepararse ante este mismo Juzgado mediante escrito o comparecencia de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, dentro de los cinco días siguientes al en que se produzca su notificación, debiendo la empresa condenada si fuere ésta la que recurriera, presentar resguardo acreditativo de haber ingresado tanto el importe de la condena como el depósito de 150,25 euros previsto en el artículo 227 de la Ley de Procedimiento Laboral en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo, Jesús I. Rodríguez Alcázar, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 1 de Granada.

El

DILIGENCIA.- Seguidamente se publica la anterior Sentencia en legal forma, uniéndose el oportuno testimonio al expediente de su razón e insertándose el original en el Legajo de Sentencias y Autos definitivos de este Juzgado, de lo que doy fe.