



TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA:

Presidente Excmo. Sr. D.: Jesús Gullón Rodríguez

Fecha Sentencia: 25/11/2015

Recurso Num.: CASACION 229/2014

Fallo/Acuerdo : Sentencia Estimatoria Parcial

Votación: 25/11/2015

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Ponente Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Secretaría de Sala: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

Reproducido por: MGC

Nota:

**Reducción del porcentaje de descuento para empleados en la compra de algunos artículos.
No constituye modificación sustancial de condiciones de trabajo.
No hay, por tanto, caducidad, en la acción impugnatoria de la decisión empresarial.**

Recurso Num.: CASACION/229/2014

Ponente Excmo. Sr. D.: Ángel Blasco Pellicer

Votación: 25/11/2015

Secretaría de Sala: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

**SENTENCIA NUM.:
TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL**

Excmos. Sres.:

**D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea
D. José Luis Gilolmo López
D. José Manuel López García de la Serrana
D^a. María Lourdes Arastey Sahún
D. Ángel Blasco Pellicer**

En la Villa de Madrid, a veinticinco de Noviembre de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Ángel Martín Aguado, en nombre y representación de la FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS (FECHOT-CC.OO), contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 6 de febrero de 2014, dictada en autos número 3/2014, en virtud de demanda formulada por FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS (FECHOT-CC.OO), contra la empresa EL CORTE INGLÉS, S.A.; el COMITÉ INTERCENTROS de la empresa demandada; FAGSA; FEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO; y FEDERACIÓN ESTATAL DE EMPLEADOS DE COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO DE UGT, sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Ha comparecido en concepto de recurrido el Letrado D. Juan Ignacio Lamata Cotanda actuando en nombre y representación de EL CORTE INGLÉS, S.A.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **ÁNGEL BLASCO PELLICER**,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS (FECHOT-CC.OO), se interpuso demanda de CONFLICTO COLECTIVO, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que: "se declare: - El derecho de los trabajadores a un descuento del 15% en relación con los precios de venta a los clientes en las compras que se realicen en los departamentos de Consolas y Mascotas, tal como venían disfrutando hasta diciembre 2013. - La correlativa obligación de la demandada de revocar la decisión impugnada y mantener el descuento del 15% para los empleados en relación con el precio que se oferta a los clientes en los productos y artículos de los Departamentos de Consolas y de Mascotas. - Que se condene a la empresa demandada a estar y pasar por dichas obligaciones".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratifica en la misma, desiste de pretensión respecto de las mascotas, manteniendo la demanda respecto de las consolas. La parte demandada EL CORTE INGLÉS S.A. se opone a la demanda y alega caducidad de acción y UGT se adhiere a la demanda, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 6 de febrero de 2014 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "En la demanda en materia de conflicto colectivo promovida por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras contra El Corte Inglés S.A., Comité Intercentros, FASGA, Federación de Trabajadores Independientes de Comercio y Federación Estatal de Empleados de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores, se estima la excepción de caducidad de la acción ejercitada".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

1º.- La empresa El Corte Inglés S.A. tiene como actividad el comercio minorista en grandes almacenes, con centros distribuidos en todo el territorio español. Se rige por el convenio colectivo estatal de grandes almacenes (BOE 23 de abril de 2013).

2º.- A partir de la regulación contenida en el Reglamento de Régimen Interior de 1977 la empresa aplica a sus empleados descuentos en las compras que realizan en los centros comerciales de la misma. El porcentaje de descuento

aplicado es variable, siendo del 15% con carácter general, del 10% en alimentación y de otras cuantías en el caso de diversos departamentos, existiendo algunos departamentos sin descuentos. El Reglamento de Régimen Interior dispone que para obtener el descuento es preciso pagar las compras con la tarjeta de compra y dice que el descuento será del 15% con las excepciones que se establecen, entre las que se encuentra Alimentación y golosinas con un 10% y trajes a medida, agencia de viajes y decoración sin descuento alguno. A partir de aquella regulación la empresa ha ido fijando los descuentos aplicables a las nuevas líneas de negocio y departamentos que se han ido creando.

3º.- El 5 de julio de 2012 se llegó a un acuerdo entre la empresa y el comité intercentros de revisión del sistema de descuentos. El citado acuerdo se alcanzó dentro del periodo de consultas de un procedimiento de modificación colectiva de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En dicho acuerdo se pacta mantener como régimen general el descuento del 15% "en las UNECOS que funcionan en régimen de gestión propia". A partir de ahí se pactan las UNECOS (departamentos) cuyo descuento se modifica y pasa a ser inferior al general del 15%, enumerándose todas las excepciones (con descuentos del 10%, 5% o sin descuento). Entre las excepciones no se hallan los videojuegos.

4º.- En virtud de dichos acuerdos la empresa venía aplicando a las compras de los trabajadores en el departamento de videojuegos un descuento del 15% sobre el precio de venta al público. Dicho descuento del 15% se aplicaba también a los trabajadores en la adquisición de las consolas de juego de versiones previas de las mismas marcas, Play Station 3 y XBOX. El 29 de octubre de 2013 la empresa dirigió al comité intercentros una notificación informando de que se creaba una nueva UNECO correspondiente a las consolas de juego de las nuevas versiones, Play Station 4 y XBOX One, que se comenzarían a vender en las siguientes semanas, aplicándose a dicho departamento un descuento del 5%.

5º.- El motivo de la decisión de crear un nuevo departamento fue que las empresas fabricantes de dichos productos mantienen una política de precios muy rígida, debido a las importantes inversiones en el desarrollo y en promoción comercial de los mismos, de manera que los márgenes para el comerciante son menores de lo habitual, de manera que la aplicación de un descuento del 15% podría ser superior al margen. La finalidad era por tanto aplicar un descuento reducido del 5%. No obstante manifestar la empresa que su criterio era aplicar el descuento del 15% a los trabajadores que hubieran hecho una reserva de estos productos antes del 29 de octubre de 2013, a algunos trabajadores que habían hecho la reserva antes de dicha fecha solamente se le aplicó un descuento del 5%.

6º.- Los departamentos (denominados UNECOs) creados por la empresa a efectos de gestión comercial agrupan categorías de productos o servicios comercializados por la empresa a los que se trata de manera uniforme. En el año 2013 la empresa creó 46 nuevos departamentos. La creación de departamentos se realiza por la empresa habitualmente sin someter la misma a consulta o negociación con los representantes de los trabajadores. Al crear un departamento se decide por la empresa el descuento en el precio que se va a aplicar a los trabajadores y a las demás personas a las que se aplican descuentos.

7º.- El sindicato demandante sometió la cuestión a la comisión paritaria del convenio de grandes almacenes mediante escrito de 4 de diciembre de 2013, celebrándose la reunión el 23 de diciembre de 2013. El 13 de diciembre de 2013 solicitó la intervención del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, celebrándose la reunión el 27 de diciembre. Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS (FECHOT-CC.OO) en el que se alega infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia, al amparo de lo dispuesto en el art. 207 e) de la LRJS. Que fue impugnado por las partes personadas.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar la improcedencia del recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 25 de noviembre de 2015, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 6 de febrero de 2014 dictada en el conflicto colectivo instado por FECTH-CC.OO. contra EL CORTES INGLÉS, S.A y otros que estimó la excepción de caducidad de la acción ejercitada, se alza en casación la reseñada entidad sindical, solicitando se case y anule la sentencia recurrida al amparo del artículo 207.e) LRJS por infracción de normas del ordenamiento jurídico; en concreto, por aplicación indebida de los artículos 59.4 ET y 138.2 LRJS, y por inaplicación de los artículos 59.1 ET y 153 LRJS, todo ello en relación con el artículo 24.1 CE.

La resolución del recurso debe pasar, primeramente, por examinar el *iter* fáctico y procesal que ha desembocado en la sentencia hoy recurrida. De esta forma, hay que dejar reseñado que en la entidad demandada existe, a partir de la regulación contenida en el Reglamento de Régimen Interior de 1977, un sistema de descuento a los empleados en las compras que realizan en los centros comerciales de la empresa. El porcentaje de descuento aplicado es variable, siendo del 15% con carácter general, del 10% en alimentación y de otras cuantías en el caso de diversos departamentos, existiendo algunos departamentos sin descuentos. A partir de aquella regulación la empresa ha ido fijando los descuentos aplicables a las nuevas líneas de negocio y departamentos que se han ido creando. El 5 de julio de 2012 se llegó a un acuerdo entre la empresa y el comité intercentros de revisión del sistema de descuentos. El citado acuerdo se alcanzó dentro del periodo de consultas de un procedimiento de modificación colectiva de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En dicho acuerdo se pacta

mantener como régimen general el descuento del 15% "en las UNECOS que funcionan en régimen de gestión propia". A partir de ahí se pactan las UNECOS (departamentos) cuyo descuento se modifica y pasa a ser inferior al general del 15%, enumerándose todas las excepciones (con descuentos del 10%, 5% o sin descuento). Entre las excepciones no se hallan los videojuegos.

El 29 de octubre de 2013 la empresa dirigió al comité intercentros una notificación informando de que se creaba una nueva UNECO correspondiente a las consolas de juego de las nuevas versiones, Play Station 4 y XBOX One, que se comenzarían a vender en las siguientes semanas, aplicándose a dicho departamento un descuento del 5%.

El convenio colectivo aplicable al sector es el Convenio colectivo estatal de grandes almacenes que fue suscrito con fecha 30 de enero de 2013 (BOE 22 de abril de 2013). En su artículo 45 se dispone: *"En el ámbito de cada empresa, se podrá establecer un sistema de beneficios en compras, que como recomendación ofrecerá a los empleados un sistema preferente en cuanto a los precios, que no podrá ser más beneficioso que el que se ofrezca a otros colectivos laboralmente ajenos a la empresa (o ajenos a la relación laboral con la empresa, o sin relación laboral con la empresa o con los que no exista ningún vínculo laboral o estatutario). En ningún caso, de la aplicación de este sistema, podrán resultar precios inferiores al precio de coste de los productos según mercado. Dada su regulación a nivel de empresa, su modificación requerirá en su caso el procedimiento previsto en el artículo 41.5 del Estatuto de los Trabajadores. No será obligatorio el establecimiento de un sistema de beneficios en compras en aquellas empresas que no lo tuvieran establecido, o que en su caso tuvieran otros sistemas de compensación"*.

Con fecha 4 de diciembre de 2013, la entidad sindical demandante sometió la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio y el 13 de diciembre solicitó la intervención del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje; formulándose la demanda origen de estas actuaciones el nueve de enero de 2014. En dicha demanda se solicitó el derecho de los trabajadores a un descuento del 15% en las compras que realicen en los departamentos de consolas y mascotas (en el acto del juicio se desistió del descuento en el departamento de mascotas) con la correlativa obligación de la demandada de mantener tal descuento.

La controversia se tramitó como modificación sustancial de condiciones de trabajo y la sentencia, habida cuenta que entre la fecha de la comunicación e implantación de la medida (29 de octubre de 2013) y la primera fecha en que se puede considerar impugnada dicha decisión (Planteamiento de la cuestión ante la Comisión Paritaria: 4 de diciembre de 2013) habían transcurrido más de 20 días hábiles, decretó la caducidad, en la acción impugnatoria de la decisión empresarial.

SEGUNDO.- Tal como puso de relieve la sentencia recurrida en la instancia, las posiciones de las partes resultaron paradójicas, y lo mismo ocurre en sede casacional. En efecto, tanto en la instancia como en el recurso, la parte actora demandante y hoy recurrente sostuvo que la decisión

empresarial constituía una modificación sustancial de condiciones de trabajo; pero que, en cambio no cabía la caducidad, precisamente porque la empresa negaba la existencia de la citada modificación. Paralelamente la entidad demandada, hoy recurrida, alegó la excepción de caducidad al amparo del artículo 138.1 LRJS a pesar que, respecto del fondo del asunto, negaba que la decisión empresarial tuviese el carácter de modificación sustancial.

En todo caso, como correctamente razonó la sentencia aquí combatida, para examinar la excepción de caducidad de la acción resulta imprescindible resolver si estamos o no en presencia de una modificación sustancial. Para la sentencia recurrida dos son las razones que sustentan una respuesta positiva: la primera que el descuento es una forma de retribución en especie y, por tanto, se halla incluida en el listado del artículo 41.1 ET que enumera las condiciones de trabajo cuya modificación puede considerarse sustancial. La segunda razón estriba en que la modificación del sistema de descuentos se trató y pactó pacíficamente como modificación sustancial de condiciones de trabajo en julio de 2012 donde se pacto un descuento general del 15%, salvo excepciones entre las que no estaba el supuesto aquí contemplado.

Sin embargo ninguna de las dos razones resultan determinantes. En efecto, aunque es claro que el descuento que se contempla ha de considerarse como retribución en especie y, por tanto, retribución que es una de las condiciones listadas en el artículo 41 ET, de ahí no se infiere, indefectiblemente que estemos en presencia de una modificación sustancial, puesto que el reiterado listado legal no es más que una lista ejemplificativa de la que no se deriva la sustancialidad de la modificación. La jurisprudencia de la Sala, desde antiguo, ha venido señalando que para determinar el carácter sustancial o no de la modificación no puede acudirse simplemente a la lista que incorpora el apartado primero del artículo 41 ET dado que se trata de una lista ejemplificativa y no exhaustiva de suerte que el mencionado listado no incorpora todas las modificaciones que pueden ser sustanciales ni tampoco atribuye el carácter de sustancial a toda modificación que afecte a alguna de las condiciones listadas; en definitiva, la aplicación del artículo 41 ET no está referida al hecho de que la condición sea sustancial, sino a la necesidad de que sea sustancial la modificación (SSTS de 3 de abril de 1995, rec. 2252/1994 y de 9 de abril de 2001, rec. 4166/2000) entre otras.

Por otro lado, en julio de 2012 no se trató y acordó un descuento o descuentos concretos respecto de una o más UNECOS (o departamentos), lo que se discutió y acordó fue el sistema general de descuentos; o dicho de otra forma, lo que se tramitó como una modificación sustancial de condiciones de trabajo fue el sistema de retribución en especie procedente de los descuentos que los empleados gozan en la compra de productos de la empresa; cuestión que por su importancia y amplitud, cabe calificar, sin duda de sustancial; cuestión distinta es que el mismo carácter haya que otorgar al simple cambio en el descuento de una UNECO o, más concretamente, como es el caso, el de las nuevas versiones de dos concretos productos.

Tampoco de la redacción del artículo 45 del Convenio colectivo estatal de grandes almacenes puede derivarse que nos encontremos ante una

modificación sustancial puesto que el precepto convencional siempre hace referencia a "un sistema de beneficios en compras, que como recomendación ofrecerá a los empleados un sistema preferente en cuanto a los precios" y que "en ningún caso, de la aplicación de este sistema, podrán resultar precios inferiores al precio de coste de los productos según mercado"; lo que evidencia que también el convenio se refiere a la modificación del sistema en su conjunto o en una parte esencial y no a algún concreto producto.

TERCERO.- Para delimitar el carácter de la modificación que nos ocupa hay que partir de la clásica afirmación jurisprudencial según la que *"por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista «ad exemplum» del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del «iusvariandi» empresarial".* Añadiendo que *"ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental"* (SSTS de 11 de diciembre de 1997, rec. 1281/1997 y de 10 de octubre de 2005, rec. 183/2004), lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes. En efecto, nuestra jurisprudencia ha insistido en *"destacar la imposibilidad de trazar una noción dogmática de «modificación sustancial» y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador; o lo que es igual, para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones"* (STS de 26 de abril de 2006, Rec. 2076/2005).

La aplicación de la anterior doctrina al supuesto examinado conduce a mantener la conclusión de que la modificación operada en el descuento de las consolas de juego de las nuevas versiones, Play Station 4 y XBOX One, no puede ser calificada como sustancial, habida cuenta de que con ella no se produce una transformación de ningún aspecto fundamental de la relación laboral ya que no sólo es de escasa trascendencia sino que no afecta a ninguna de las condiciones básicas del contrato ni a su propio objeto. La nueva regulación no supone, tampoco, un perjuicio grave o relevante para el trabajador, puesto que objetivamente no puede calificarse de oneroso que, de toda la multitud de artículos que pueden adquirirse en la demandada, la minoración del descuento de dos de ellos (que, por otra parte, no parecen de consumo habitual) sitúe al trabajador en una clara y evidente situación de sacrificio excesivo que altere y transforme los aspectos básicos o fundamentales de su relación laboral.

Descartada, por tanto, la existencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, no resultan de aplicación ni el artículo 138.1 LRJS ni el 59.4 ET que limitan las posibilidades de impugnación de la decisión empresarial al plazo de veinte días de caducidad desde la notificación de la decisión empresarial. Regiría, en cambio, el plazo general de un año previsto en el artículo 59.1 ET, por lo que la acción no sólo no estaría caducada sino que se habría interpuesto tempestivamente. Por ello, procede en este punto, la estimación del único motivo de recurso.

CUARTO.- De conformidad con la redacción del artículo 215. c) LRJS, la estimación de un motivo por infracción de ley, cual ha sido este caso, obliga a la Sala a resolver lo que corresponda, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate, con preferencia de la resolución del fondo del litigio, incluso sobre extremos no resueltos por la sentencia recurrida que apreció una circunstancia obstativa (en nuestro caso, la caducidad). Así, constan en la sentencia recurrida los elementos esenciales para resolver la controversia planteada pues, estamos en presencia de una decisión empresarial (rebajar del 15% al 5% el descuento para los empleados de las consolas de juego de las nuevas versiones, Play Station 4 y XBOX One); decisión que se comunicó al Comité intercentros que no se opuso; y que estaba fundada en el hecho de que las empresas fabricantes de dichos productos mantienen una política de precios muy rígida, debido a las importantes inversiones en el desarrollo y en promoción comercial de los mismos, de manera que los márgenes para el comerciante son menores de lo habitual, de forma que la aplicación de un descuento del 15% podría ser superior al margen (hecho probado quinto).

La conclusión a la que hay que llegar es que la decisión de la impugnada era ajustada a derecho puesto que se trataba de una medida causal cuyo fundamento es absolutamente razonable y sin que, como se ha visto, se trate de una modificación sustancial, sino accesoria que, aun perteneciendo al poder de dirección empresarial no podría realizarse de forma arbitraria e incondicionada, lo que hay que descartar en el presente caso por la constatación de una causa eficiente y suficiente que configura la medida como plenamente adecuada.

Debemos, por tanto, resolver el debate producido en la instancia, desestimando la demanda y confirmando la adecuación a derecho de la medida empresarial consistente en rebajar del 15% al 5% el descuento para los empleados de las consolas de juego de las nuevas versiones, Play Station 4 y XBOX One.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

En el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Ángel Martín Aguado, en nombre y representación de la FEDERACIÓN ESTATAL DE

COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS (FECHOT-CC.OO), contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 6 de febrero de 2014, dictada en autos número 3/2014:

1.- Declaramos que la acción interpuesta no estaba caducada y anulamos la sentencia recurrida.

2.- Resolviendo el debate producido en la instancia DESESTIMAMOS LA DEMANDA formulada por FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS (FECHOT-CC.OO), contra la empresa EL CORTE INGLÉS, S.A.; el COMITÉ INTERCENTROS de la empresa demandada; FAGSA; FEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO; y FEDERACIÓN ESTATAL DE EMPLEADOS DE COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO DE UGT, sobre CONFLICTO COLECTIVO.

3.- Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Ángel Blasco Pellicer hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.