



Roj: **SJSO 4880/2019 - ECLI:ES:JSO:2019:4880**

Id Cendoj: **47186440012019100079**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **22/11/2019**

Nº de Recurso: **667/2019**

Nº de Resolución: **426/2019**

Procedimiento: **Modificación sustancial condiciones laborales**

Ponente: **ALFONSO GONZALEZ GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

JDO. DE LO SOCIAL N. 1

VALLADOLID

SENTENCIA: 00426/2019

AGUSTIAS N. 40-44

Tfno: 983301412

Fax: 983300332

Correo Electrónico:

Equipo/usuario: MRL

NIG: 47186 44 4 2019 0002716

Modelo: N02700

MGT MODIFICACION SUSTANCIAL CONDICIONES LABORALES 0000667 /2019

Procedimiento origen: /

Sobre: TUTELA DCHOS.FUND.

DEMANDANTE/S D/ña: Vicenta

ABOGADO/A: JAVIER ARROYO GURDIEL

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: MINISTERIO FISCAL, INTRUM SERVICING S.A.U.

ABOGADO/A: ,

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

En VALLADOLID, a veintidós de noviembre de dos mil diecinueve.

D. ALFONSO GONZALEZ GONZALEZ Magistrado Juez del JDO. DE LO SOCIAL N. 1 de Valladolid y su provincia, tras haber visto el presente MODIFICACION SUSTANCIAL CONDICIONES LABORALES 0000667 /2019 a instancia de D^a. Vicenta , que comparece asistida de Letrados D. Javier Arroyo y D. Enrique Rodríguez Sánchez contra INTRUM SERVICING SPAIN S.A.U., que no comparece pese a constar citado en legal forma, y de la que se ha dado traslado al MINISTERIO FISCAL que no comparece pese a constar citado en legal forma.

EN NOMBRE DEL REY,



ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D^a. Vicenta presentó demanda en procedimiento de TUTELA DCHOS.FUND. contra INTRUM SERVICING SPAIN S.A.U., en la que exponía los hechos en que fundaba su pretensión, haciendo alegación de los fundamentos de derecho que entendía aplicables al caso y finalizando con la súplica de que se dicte sentencia accediendo a lo solicitado.

SEGUNDO.- Que admitida a trámite la demanda, se han celebrado los actos de conciliación, y en su caso, juicio el día 20 de noviembre de 2019 con el resultado que obra en las actuaciones .

TERCERO.- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante, D. Vicenta , con DNI nº NUM000 , viene prestando servicios para la empresa INTRUM SERVICING SPAIN S.A.U., con una antigüedad de 11 de julio de 2014, categoría profesional de Coordinador, y percibiendo una retribución mensual de 1.665,02 euros, con inclusión de prorrata de pagas extras.

SEGUNDO.- La actora se encontraba en situación de reducción de jornada por guarda legal de un menor de 12 años desde el pasado 17 de octubre de 2016, con una jornada semanal de 34 horas semanales, y con un horario de 8:00 a 15:00 de lunes a jueves y de 8:00 a 14:00 los viernes.

El 2 de julio la mercantil demanda la comunica que a partir del NUM001 de 2019 finaliza su reducción de jornada, y por lo tanto tiene que recuperar tanto la jornada 39 horas semanales, como el horario en el que desempeñaba sus servicios con anterioridad a la reducción, es decir, de lunes a jueves 8:00 a 18:00 con una hora para comer y los viernes 8:00 a 16:00.

TERCERO.- Con fecha 04-07-2019, la actora remitió a la empresa el siguiente escrito:

"Dña. Vicenta , con DNI NUM000 , como coordinadora de legal de INTRUM.

MANIFIESTA:

Que la empresa, el día 2 de julio, me comunicó que a partir del día NUM001 finaliza mi reducción de jornada, situación en la que me encontraba desde el 17 de octubre de 2016, siendo el horario de trabajo de 34 horas semanales (en horario de 8:00 a 15:00h de lunes a jueves y de 8:00 a 14:00h los viernes), debiéndome incorporar a la situación anterior, con un horario de trabajo de 39 horas, distribuidas de lunes a jueves de 9:00 a 18:00h y los viernes de 9:00 a 16:00h.

Que tal y como he trasladado a los responsables de mi departamento, me encuentro en una situación especial, ya que tengo una serie de circunstancias familiares y personales, por las que me supondría un gran problema ajustarme al horario que indican. Tengo un hijo de 15 años y otro que va a cumplir 12, nunca he necesitado acogerme a la reducción de jornada hasta hace 3 años, que por circunstancias familiares sobrevenidas no podía cumplir el horario laboral que llevaba.

Qué, asimismo, en estos últimos años, en ningún momento ha descendido mi productividad laboral, continuando, aunque con menos horas, llevando la misma carga de trabajo, e incluso en algunos periodos, la carga de trabajo ha sido incluso superior a cuando mi jornada era completa. Igualmente, el horario realizado hasta ahora no afectaba para nada al puesto de trabajo, ya que las labores realizadas no requieren mi presencia de 16.00h a 18.00h. De hecho, a finales de mayo, cuando comuniqué a los responsables de mi departamento tal situación, no vieron ningún inconveniente por su parte para autorizarme una modificación de la jornada laboral de 8:00 a 16:00h. Asimismo, me dijeron que consultara con el departamento de Recursos Humanos para que me indicaran que tenía que hacer para solicitarlo.

Que igualmente, señalar que en mi departamento hay ya una persona que realiza las mismas labores y su horario es de 8:00 a 16.00h. Por otro lado, dentro del mismo departamento, pero, en el centro de trabajo de Madrid, se permite que los trabajadores, puedan realizar su jornada de 8:00 a 17:00h.

Por todo lo anterior y en base a la última modificación del Estatuto de los Trabajadores (R.D. 6/2019, de 1 de marzo), en el que se indica en artículo 34.8 , que los trabajadores tienen derecho a solicitar la adaptación y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de su vida familiar y



laboral. SOLICITO modificar mi Jornada laboral de 8:00 a 16.00h y los viernes de 8:00 a 15.00h hasta que mejoren mis circunstancias familiares. Modificación, que entiendo, razonable y proporcionada a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, ya que el horario que planteo no afecta para nada al trabajo realizado, tal y como manifestaron también los responsables de mi departamento cuando se lo comuniqué se ha demostrado también todo este tiempo.

Ruego que se tenga en cuenta mi solicitud y se abra un proceso de negociación, al amparo de lo recogido en mismo artículo del Estatuto de los Trabajadores, para lo que insto a la empresa a fijar una reunión antes del día 20 de este mes, con el fin de llegar a un acuerdo para solventar este problema con anterioridad a la finalización de la reducción de jornada".

CUARTO.- El 16-07-2019, la empresa le contestó lo siguiente:

"A/A D. Vicenta

En Valladolid, a 16 de julio de 2019

Estimado Sr./Sra.,

Recibimos el pasado 04 de Julio de 2019 solicitud por su parte para estudiar la posibilidad de adaptar su horario laboral en jornada continuada de 8:00 a 16:00 de lunes a jueves y de 8:00 a 15:00 los viernes.

Desde la recepción de su solicitud hemos estado analizando la misma constatando las siguientes circunstancias:

1. Vd. está disfrutando actualmente de reducción de jornada por cuidado de familiar hasta el próximo 19 de Julio, realizando un horario de 8:00 a 15:00 de lunes a jueves y los viernes de 8:00 a 14:00 (34 h/s)
2. La jornada anterior a su solicitud de reducción de jornada era de 9:00 a 18:00 de lunes a jueves con una hora para comer y los viernes de 9:00 a 16:00 de forma continuada (39 h/s).

El RD 6/2019 de 1 de marzo, concretamente el art. 34.8 del ET al que Vd hace referencia en su solicitud y por el que solicita la adaptación de jornada, dice lo siguiente:

"Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. "

Esto significa que Vd. podría pedir su adaptación de jornada hasta que sus hijos/ hijas cumplieran doce años, situación esta que en su caso finaliza el próximo 19 de Julio.

Por todo lo anterior, conforme al art. 34.8. ET no podemos autorizar la adaptación horaria solicitada por Vd.

Quedamos a su disposición para cualquier aclaración que necesite, reciba un cordial saludo.

Atentamente".

QUINTO.- El NUM001 -2019, la empresa le comunicó lo siguiente:

" DIRECCION000 , NUM001 de 2019

Estimada Vicenta ,

Desde el día 17 de octubre de 2016, te encuentras en situación de guarda legal por cuidado de un menor.

Según el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo.

El día NUM001 de 2019, el menor por el cual solicitaste reducción de jornada cumple la edad de 12 años, edad a partir de la cual, la ley no contempla la posibilidad de seguir disfrutando de reducción de jornada por cuidado de un menor.

Teniendo en cuenta lo anterior te informamos que desde el día NUM001 de 2019, volverás a realizar la jornada que venías realizando con anterioridad a la reducción de jornada por guarda legal, siendo el horario de trabajo de 39 h/s y la distribución semanal será de lunes a jueves de 09:00 a 18:00 horas con 1 hora para comer y vienes en horario de 09:00 a 16:00."



SEXTO.- El marido de la actora, D. Juan actúa como representante de DIRECCION001 , sucursal de España. Su zona de actuación es todo el territorio nacional lo que le obliga a una movilidad geográfica constante que supone la necesidad de desplazarse desde su residencia habitual en Valladolid a distintas ciudades de España, teniendo la necesidad de pernoctar fuera de su domicilio en la mayor parte de los días, o bien desplazarse a primera hora de la mañana y regresar a su domicilio de noche.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión objeto de litigio consiste en determinar si la actora tiene o no derecho a que se le adapte la duración y distribución de la jornada en horario de lunes a jueves de 8 a 16 horas y los viernes de 8 a 15 horas, en virtud del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDO.- El artículo 34.8 del ET dispone que :*"Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social ."

TERCERO.- El artículo 9 de la Directiva 2019/1158 dispone que: *"1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable. 2. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a que hace referencia el apartado 1 en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas. 3. Cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible a que se hace referencia en el apartado 1 esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. El trabajador también tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original antes de que finalice el período acordado siempre que lo justifique un cambio en las circunstancias. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de volver anticipadamente al modelo de trabajo original teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. 4. Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible a períodos de trabajo anterior o a una antigüedad que no podrá ser superior a seis meses. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo de tales períodos."*

CUARTO.- Asimismo, ha de tenerse en cuenta la doctrina recogida en la S. T. C. nº 240/1999, de 20 de diciembre, y las por ella citadas, sobre la necesidad de compensar las desventajas reales que para la conservación del empleo soporta la mujer a diferencia del hombre y que incluso se comprueba con datos revelados por la estadística, y en la misma línea por la S. TC. 3/2007, de 15 de enero, en el sentido de que "La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET y, en general, la de



todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa".

En definitiva, la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas ulteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala que las medidas en materia laboral que se establecen en esta ley pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores, y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.(STC- 26/2011, de 14 de marzo).

QUINTO.- Conviene recordar que el TS estableció en sentencia de 24-07-2017 (Rec. 245/2016) que: " *La conversión en jornada continuada de la que no lo es, así como el horario flexible u otros modos de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la mejora de la productividad en la empresa, habrá de ampararse en lo dispuesto en el art. 34.8 ET , y su éxito estará supeditado lo que se establezca en la negociación colectiva o acuerdo entre empresario y trabajador con respeto a la norma legal*".

SEXTO.- En el presente caso, la actora solicita modificar su jornada laboral de 8 a 16 horas de lunes a jueves y de 8 a 15 horas los viernes. La solicitud la realiza por tener dos hijos de 15 y 12 años y concurrir circunstancias familiares sobrevenidas que dificultan cumplir el horario laboral que tenía con anterioridad a solicitar la reducción de jornada que finalizó el 20 de julio de 2019.

La empresa deniega la adaptación de jornada por entender que su situación finaliza el 19 de julio de 2019 al cumplir su hijo menor los doce años y que a partir de cumplir esa edad no tiene derecho a la adaptación horaria solicitada.

SÉPTIMO.- Hay que tener en cuenta que la nueva regulación dada al artículo 34.8 del ET por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, pretende garantizar la existencia del derecho a solicitar las personas trabajadoras su derecho efectivo a la conciliación de la vida familiar y laboral, desvinculándolo de una eventual regulación convencional, tal y como se exigía antes de la reforma.

En el primer párrafo se reconoce que " *las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa*".

En el segundo párrafo se hace una precisión que debe entenderse como una presunción de que en el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tiene derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años".

Este segundo párrafo hay que ponerlo en relación con el artículo 37.6 del ET.

Debe entenderse que la posibilidad que se regula en el artículo 34.8 del ET es complementaria y alternativa a la del 37.6 del ET. Es decir, que cuando se tengan hijos menores de doce años no es necesario acudir a la reducción de jornada, sino que puede utilizarse el derecho a distribuir su jornada y el tiempo de trabajo en relación con las necesidades de la persona trabajadora.

Además, carecería de sentido que con la reforma se pretenda limitar el derecho de las personas trabajadoras que tenga hijos menores de doce años, cuando la regulación anterior no establecía esa limitación en el artículo 34.8 del ET.

A mayor abundamiento, resultaría contrario a la interpretación literal del precepto y de sus antecedentes legislativos y jurisprudenciales restringir el derecho sólo a las personas trabajadoras que tengan hijos menores de doce años y concederlo en los demás casos.



En consecuencia, debe entenderse que existe un derecho genérico de todas las personas trabajadoras a solicitar el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, y un derecho específico para aquellas que tengan hijos menores de doce años y que justifiquen la conciliación en esa causa, lo cual no impide que se pueda ejercitar el derecho por otras necesidades familiares distintas al cuidado de hijos menores de doce años.

Cuando se habla del derecho a la conciliación de la vida familiar debe entenderse en un sentido amplio, debiendo incluir a todas las personas que convivan con la persona trabajadora. Por tanto, no existen límites por razón de vínculo familiar o por edad.

En definitiva, nada impide que se pueda ejercitar el derecho para cuidar a hijos mayores de doce años cuando concurren causas familiares que hagan necesario ajustar la duración y distribución de la jornada de trabajo, como la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación.

OCTAVO.- En el presente caso, la empresa ha denegado el derecho a la trabajadora por entender que al haber cumplido su hijo los doce años no pueden autorizar la adaptación horaria solicitada.

La empresa no ha iniciado ningún proceso de negociación, pese a la solicitud de la trabajadora. Por tanto, ha incumplido lo previsto en el párrafo tercero del artículo 34.8 del ET.

Tampoco ha ofrecido una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación familiar de la actora, no habiendo comparecido ni siquiera al acto del juicio.

En su contestación, no hace ninguna referencia a la existencia de razones objetivas en las que sustente su decisión, ni que concurren causas organizativas o productivas de la empresa que impidan la adaptación solicitada por la trabajadora.

Por la demandante se ha acreditado que su marido se desplaza por todo el territorio nacional y que tiene que pernoctar fuera de su domicilio la mayor parte de los días, o bien desplazarse a primera hora de la mañana y regresar a su domicilio de noche.

Ello justifica que la actora tenga que ajustar su horario para poder conciliar su vida familiar y atender y cuidar de sus hijos menores de edad.

Todo ello lleva a la conclusión de que concurren causas razonables y proporcionadas que justifican el derecho de la actora a que se le reconozca la adaptación de la duración y distribución de la jornada, concretándola de lunes a jueves de 8 a 16 horas y los viernes de 8 a 15 horas.

Lo razonado lleva a estimar la demanda y a condenar a la demandada en los citados términos.

Aunque la actora alega que la decisión empresarial es discriminatoria no solicita en el suplico que se declare nula la decisión empresarial, ni solicita daños y perjuicios por la negativa del derecho, ni por la vulneración de derechos fundamentales.

NOVENO.- Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación en virtud de lo dispuesto en el artículo 191.3.f) de la ley reguladora de la jurisdicción social.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Estimo la demanda interpuesta por D^a. Vicenta contra INTRUM SERVICING SPAIN S.A.U., declaro el derecho de la actora a la adaptación de la duración y distribución de la jornada, concretándola de lunes a jueves de 8 a 16 horas y los viernes de 8 a 15 horas, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración, con todos los derechos inherentes que legalmente procedan.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en BANCO SANTANDER a nombre de esta Oficina Judicial con el núm. ES5500493569920005001274 concepto 4626000065066719, debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del código "34 Social Suplicación", acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como; en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario a primer



requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Oficina Judicial con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ