



**XDO. DO SOCIAL N. 3  
SANTIAGO DE COMPOSTELA**

SENTENCIA: 00030/2022



ADMINISTRACIÓN  
DE XUSTIZA

RÚA BERLÍN S/N - POLÍGONO DE FONTIÑAS - CP 15707-SANTIAGO DE COMPOSTELA  
Tfno: 881997124 - 25  
Fax: 881997126  
Correo Electrónico: social3.santiago@xustiza.gal

Equipo/usuario: MM

NIG: [REDACTED]  
Modelo: N02700

**PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO [REDACTED] /2021**

Procedimiento origen: /  
Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña: [REDACTED]  
ABOGADO/A: [REDACTED]  
PROCURADOR:  
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: AXENCIA GALEGA DE DESENVOLVEMENTO RURAL AGADER  
ABOGADO/A: LETRADO DE LA COMUNIDAD  
PROCURADOR:  
GRADUADO/A SOCIAL:

**SENTENCIA**

Santiago de Compostela, 17 de enero de 2022

Sandra María Iglesias Barral, magistrada del Juzgado de lo Social nº 3 de Santiago de Compostela, habiendo visto los presentes autos seguidos en este Juzgado con el nº [REDACTED]/2021 siendo parte en el mismo, como demandante/s, doña [REDACTED] [REDACTED] asistida por el/la letrado/a Sra. [REDACTED] y, como demandado/s, AXENCIA GALEGA DE DESNVOLVEMENTO RURAL ( en adelante, AGADER), asistida por el/la letrado/a Sr. [REDACTED], sobre **reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia**, ha pronunciado esta sentencia, en nombre de S.M. EL REY, con base en los siguientes



## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.** - El 9-11-2021 se presentó en el Decanato de esta ciudad una demanda al amparo del artículo 138 bis de la Ley reguladora de la jurisdicción social 36/2011, de 3 de octubre (en adelante, LRJS), entre las partes antes consignadas, que fue turnada dando lugar al juicio de referencia, y en la que, tras hacer las alegaciones de hecho y de derecho que tuvo por oportunas, se solicitaba estimación en términos que constan documentados.

Admitida a trámite la demanda, se señaló la fecha para la celebración del juicio en el que la actora se afirmó y ratificó en su demanda. La demandada se opuso por los motivos que constan en el acta y se dan por reproducidos. Determinados los hechos objeto de debate, sobre los que volveremos en la fundamentación jurídica, se acordó recibir el pleito a prueba, a petición de las partes. En dicho trámite se practicó la prueba documental propuesta cuyo resultado obra en autos, pasándose a continuación al trámite de conclusiones, en la forma que consta documentada, con lo que se dio por terminado el acto quedando los autos vistos para sentencia.

## HECHOS PROBADOS

1º.- La demandante doña [REDACTED] viene prestando sus servicios para AGADER como administrativa, con igual categoría profesional, código de puesto AGDER [REDACTED] de la Secretaría xeral, en virtud de relación laboral indefinida a tiempo completo.

2º.- El 15-01-2021 la actora solicitó la prestación del servicio en régimen de teletrabajo (número de días solicitados 3, que en demanda se reducen a 2).



3º.- Por resolución de la directora general de AGADER de 23-07-2021 en la que constan como antecedentes:

- El 15-04-2021 la Secretaría xeral emite informe propuesta favorable y elabora el plan individual de trabajo.
- El 15-04-2021 se solicita informe conjunto a la Dirección xeral de Función Pública y a la Dirección Xeral de evaluación y reforma administrativa al ocupar la persona interesada un puesto de encargada de registro general.
- El 19-05-2021 se emite resolución de suspensión del plazo para resolver al no haber recibido el informe conjunto.
- El 30-06-2021 se emite el informe conjunto en sentido desfavorable.

La resolución denegó la solicitud por no desempeñar un puesto de trabajo susceptible de ser desarrollado bajo la modalidad de teletrabajo.

4º.- La actora está encargada, junto con otras dos trabajadoras, del registro general de AGADER. Sus funciones son las de recepción de correos y paquetería en la entrada principal del edificio de AGADER, atención telefónica, responsable principal de Rexel de la secretaria xeral y de los escritos que llegan sin procedimiento específico, usuaria autorizada de NOTIFICA para AGADER, responsable principal del buzón [REDACTED] responsable secundaria del buzón [REDACTED]

[REDACTED] Y [REDACTED] sustituta de la secretaria del secretaria general de AGADER, encargada de registro general de AGADER, atención al público en la entrada principal de AGADER, confección de bases de datos para planificación y coordinación de acciones/actividades.

Al registro está adscrita otra trabajadora con la que la actora se turna y en ese tiempo la actora realiza otras

funciones que son susceptibles de teletrabajo al menos durante dos días a la semana. Además, hay dos personas más autorizadas para el registro que puntualmente sustituyen a sus titulares en periodos de descanso, permisos o vacaciones.

Damos por reproducido el Plan individual de trabajo elaborado por la secretaría xeral de AGADER como órgano al que se halla adscrita la trabajadora, cuyo informe concluye que "La autorización del teletrabajo es compatible con las necesidades del servicio".

5º.- En el centro de trabajo, además de la actora, prestan servicios dos administrativas más y diez oficiales administrativas, todas las cuales han sido autorizadas a prestar servicios en régimen de teletrabajo dos días a la semana, incluida la persona con la que se turna la actora en funciones de registro, que cuenta con formación específica en la materia al igual que otras dos oficiales administrativas.

6º.- Desde 1-01-2021 constan en AGADER 14.594 solicitudes de registro, de las cuales 3.296 fueron presenciales y 2.814 proceden de la oficina de AGADER.

7º.- Damos por reproducidos los informes de AGADER en cuanto a las aplicaciones a que tienen acceso la actora y sus compañeras de trabajo, que suponen para la primera la posibilidad de desarrollar de forma telemática las funciones del puesto, excepto las que exigen presencialidad, referidas en el plan individual de trabajo elaborado por le secretaría xeral del organismo.

8º.- Se ha agotado la vía administrativa previa.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Los referidos hechos probados han sido acreditados a través de la valoración en conjunto de la prueba practicada. En especial, a través de la documental practicada, que damos



por íntegramente reproducida, sin necesidad de una completa transcripción de los documentos, como con tal fin de integración en los referidos hechos permite la jurisprudencia social (STS, Sala IV, de 16-06-2015).

Dicha prueba documental se ha valorado atendida su fuerza probatoria en los términos contenidos en los artículos 319 y 326 de la Ley Enjuiciamiento Civil (LEC, en adelante) tanto para los documentos públicos como para los privados.

Todo ello sin perjuicio de la previsión del artículo 281 de la LEC en cuanto a la exención de prueba respecto de hechos conformes.

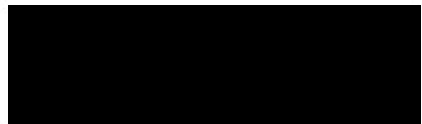
**SEGUNDO.-** Controvertida la susceptibilidad del puesto de trabajo para ser desarrollado en régimen de teletrabajo, debemos partir de la regulación legal aplicable contenida en la Orden de 14 de diciembre de 2020, por la que se publica el Acuerdo sobre la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia, en desarrollo de la norma básica establecida en el artículo 47 bis del Real decreto ley 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, introducido a través del Real decreto ley 29/2020, de 29 de septiembre.

Dice el Artículo 3 de la citada orden de 14 de diciembre de 2020 (DOG 7 de enero de 2020), bajo la rúbrica *Puestos susceptibles de desempeño en la modalidad de teletrabajo*, que:

1. *Con carácter general, tendrán la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo todos aquellos que no estén incluidos en el apartado siguiente de este artículo.*

2. *No serán susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo los siguientes tipos de puestos:*

a) *Puestos en oficinas de registro y atención e información a la ciudadanía.*



(...)

f) Puestos que impliquen el manejo de información y acceso a datos no digitalizados.

g) Puestos con unas funciones que exijan necesariamente la prestación de servicios presenciales, entendiéndose por tales los que su prestación efectiva solo quede plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora. En todo caso, se entenderán comprendidos dentro de este apartado los puestos de personal no docente en centros docentes y en centros de formación e inserción profesional, los destinados en residencias y centros de atención a personas mayores y con diversidad funcional, centros de recepción y acogida de menores, centros especializados en atención a mayores, centros de evaluación de personas con discapacidad y, en general, en todos aquellos otros que determine la Comisión Técnica de Seguimiento del Teletrabajo.

3. No obstante, de forma suficientemente motivada, las secretarías generales técnicas de las consellerías u órganos directivos equivalentes de las entidades del sector público, a propuesta de la persona titular del centro directivo de adscripción del puesto, podrán autorizar la prestación en régimen de teletrabajo a personas adscritas a puestos cualificados como no susceptibles de ser desempeñados bajo dicha modalidad, después del informe favorable conjunto de los centros directivos competentes en materia de función pública y evaluación y reforma administrativa. De estas autorizaciones se dará traslado a la Comisión Técnica de Seguimiento, que, a su vez, comunicará tal autorización a la Comisión de Seguimiento.

La mencionada excepcionalidad deberá fundarse en que un número suficiente de tareas asignadas al puesto permiten su desempeño en régimen de teletrabajo durante alguna jornada y en que, durante estas, las necesidades de servicio queden



suficientemente cubiertas sin la presencia física de la persona trabajadora.

La autorización podrá realizarse de forma que se permita incluir motivadamente en el desempeño de puestos en la modalidad de teletrabajo a personas titulares de puestos que estén sometidos a un régimen de desempeño o funciones incompatibles con esta modalidad durante determinados períodos de tiempo, semanales o mensuales; durante los períodos en los que no estén sometidos a tal régimen incompatible.

La parte demandante sostiene que la demandante no ocupa un puesto de registro pues tal puesto no existe, si bien desempeña, entre otras, esta función y las de atención al público y recepción de paquetes y correos, sin que sean las que ocupan la mayor parte de su jornada laboral. Estas funciones pueden ser desempeñadas por otros administrativos y oficiales administrativos de los 19 en cuadro de personal, contando tres de ellos con formación específica en la materia. Tales tareas se entiende que pueden ser desarrolladas por una persona al día, dada la carga de trabajo presencial en tal sentido, inferior al 30%, disponiendo la trabajadora para el ejercicio de sus restantes funciones de acceso y uso de las correspondientes aplicaciones informáticas, al igual que sus 18 compañeras, todas las cuales tienen reconocido el régimen de teletrabajo dos días a la semana, que a la actora, con discriminación y vulneración del artículo 14 CE se le niega, incluida la Sra. [REDACTED] con iguales funciones atribuidas. Alega la demanda que la propia Dirección Xeral de AGADER ha manifestado que la autorización del teletrabajo es compatible con las necesidades del servicio, habiendo elaborado el plan individual de trabajo de la actora.

La demandada se ha opuesto a las anteriores pretensiones al entender que estamos ante uno de los supuestos excluidos de la modalidad de teletrabajo por el artículo 3.2 de la Orden de 14

de diciembre de 2020, de modo que, como exponen el informe conjunto y la resolución impugnada, las funciones de atención al público y recepción de documentación, correos y paquetes en el registro exigen la presencia física, sobre todo si tenemos en cuenta que no existe un sistema de cita previa. Las funciones de la actora difieren de las de otras compañeras en régimen de teletrabajo, por lo que no concurre término de comparación idóneo del que derivar la existencia de conducta discriminatoria.

**TERCERO.-** El artículo 7 de la Orden de 14 de diciembre de 2020 dispone que:

*El titular del centro directivo competente, antes de resolver la solicitud, deberá verificar las disponibilidades tecnológicas, la susceptibilidad de desempeño del puesto en la modalidad de teletrabajo, el cumplimiento de los requisitos para prestar servicios en régimen de teletrabajo del solicitante, la compatibilidad del desempeño del puesto en la modalidad solicitada con las necesidades de servicio del órgano y demás circunstancias que deban constar en la resolución de autorización de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo. Para ello solicitará los siguientes informes:*

a) Informe de la Agencia para la Modernización Tecnológica de Galicia sobre las disponibilidades tecnológicas que permitan autorizar la modalidad de teletrabajo solicitada y, en su caso, sobre la adecuación de los medios de que dispone la persona trabajadora, que se emitirá en el plazo máximo de 15 días.

b) Informe del órgano de adscripción del puesto del solicitante de teletrabajo, que se emitirá en el plazo máximo de 10 días, sobre los siguientes puntos:

1º. Funciones y tareas asignadas con carácter general al puesto de trabajo, sin perjuicio de aquellos otros que puedan





ser asignados por la persona responsable del órgano de adscripción para una organización eficiente del servicio.

2º. Cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 4 de este acuerdo.

3º. Constatación de si el desarrollo de las tareas en régimen de teletrabajo exige acceder a las bases de datos o aplicaciones que sean titularidad de la Xunta de Galicia.

4º. Pronunciamiento sobre la compatibilidad de la autorización de teletrabajo con las necesidades de servicio del órgano de adscripción o manifestación expresa de los motivos que impidan la autorización del mencionado régimen por tal motivo.

5º. Asignación concreta de aquellas tareas asignadas al puesto que se van a desarrollar en régimen de teletrabajo. Esta asignación será preferentemente semanal y, excepcionalmente, mensual, y deberán constar por escrito de manera concreta y medible. A tales efectos, se podrán establecer los indicadores que permitan la medición del trabajo desarrollado en esta modalidad, añadiendo una estimación del tiempo que requiere su realización. También se podrán utilizar herramientas informáticas y procedimientos que, garantizando en todo momento la intimidad de la persona trabajadora, permitan hacer un seguimiento y comprobación del trabajo que se está realizando a lo largo de la jornada de trabajo.

6º. Número máximo de jornadas mensuales que se desarrollarán en régimen de teletrabajo.

2. Junto con el informe, se deberá aportar un plan individual de teletrabajo, firmado tanto por la persona solicitante como por la persona responsable del órgano de adscripción. Este documento recogerá, como mínimo, los objetivos para el período que se estime, el calendario, los controles y el sistema de indicadores que se aplicará para medir su grado de cumplimiento, horario de referencia, y la descripción general del trabajo a realizar.

El informe en este caso, ha sido favorable con exposición en el mismo de que se trata de un supuesto excepcional en el que, pese a desempeñarse funciones de registro y de atención al público, queda garantizado el funcionamiento del servicio público.

Según el artículo 13 de la misma norma legal que El seguimiento y evaluación del trabajo desarrollado por la persona teletrabajadora se efectuará atendiendo al cumplimiento de objetivos y a la consecución de resultados, utilizando para ello, además de los planes individuales de trabajo, los sistemas y medios tecnológicos de seguimiento para verificar el trabajo realizado que determinen los centros directivos competentes en materia de evaluación y reforma administrativa y de función pública, todo ello en el marco de la disposición transitoria tercera y cuarta de la norma.

Consta elaborado el correspondiente plan individual de trabajo.

Dice, a su vez, el artículo 8:

2. Las solicitudes de teletrabajo deberán resolverse y notificarse en el plazo máximo de tres meses, contados desde su recepción en el centro directivo competente. El vencimiento del plazo máximo, sin haberse notificado resolución expresa, legitima a la persona interesada para entenderla estimada por silencio administrativo.

3. En caso de que el informe de disponibilidad tecnológica sea desfavorable o de que el órgano de adscripción informe que el puesto no es susceptible de desempeñar en la modalidad de teletrabajo, que tal desempeño es incompatible con las necesidades de servicio o que el solicitante no cumple alguno de los requisitos para prestar servicios en esta modalidad, el órgano directivo competente dictará resolución motivada, después de dar audiencia al interesado por plazo de 10 días.



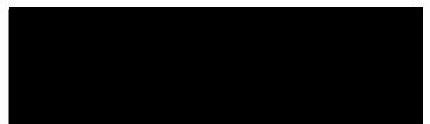
4. En caso de que existan las disponibilidades tecnológicas que permitan estimar la solicitud y el informe del órgano de adscripción sea favorable, el órgano directivo competente para resolver remitirá el cuestionario de autoevaluación de riesgos laborales al Servicio de Riesgos Laborales a través de la dirección electrónica *sprl@xunta.es*, para que revise y señale, con carácter previo a la resolución del órgano, su conformidad, disconformidad o reparo. En el caso de reparo, deberá emitir un informe con las recomendaciones que sean necesarias para que el empleado o la empleada pueda teletrabajar. Dichas recomendaciones, que le serán comunicadas por el órgano competente para resolver, deben ser asumidas de forma expresa por la persona interesada.

5. La resolución de autorización de desempeño en la modalidad de teletrabajo de un puesto de trabajo decidirá sobre las siguientes cuestiones:

- a) El número de jornadas mensuales que se desarrollarán en la modalidad de teletrabajo.
- b) La identificación de la persona del supervisor y descripción de los medios para llevar a cabo la función de supervisión.
- c) La enumeración concreta de aquellas tareas asignadas al puesto que se van a desarrollar en régimen de teletrabajo.
- d) Aprobación del plan individual de trabajo aportado.

Sin perjuicio de la concurrencia de supuestos de suspensión y/o extinción de del régimen de teletrabajo, dispone el artículo 5.3 que:

La autorización para prestar servicios en régimen de teletrabajo se realizará para el puesto que esté desempeñando la persona del solicitante y, en todo caso, estará condicionada a las necesidades del servicio. La Administración podrá requerir la presencia de la persona teletrabajadora en el centro de trabajo por necesidades urgentes del servicio



debidamente justificadas con una antelación mínima de 24 horas, sin perjuicio del deber de reincorporarse con carácter automático cuando de manera sobrevenida se produzca una indisponibilidad de medios que imposibiliten la prestación de servicios en esta modalidad.

**CUARTO.-** No son controvertidas las funciones de la demandante que se recogen en el informe de la secretaría xeral de AGADER de 15-04-2021. Es de suma relevancia el contenido de este informe en cuanto señala que, aunque inicialmente el de la actora es un puesto no susceptible de teletrabajo por ocupar un puesto con funciones de registro, hay adscrita al mismo otra persona con la que se turna por lo que las necesidades del servicio quedan cubiertas en los dos días en que la actora teletrabajase, para lo que no es controvertido que reúne los demás requisitos legales de tipo personal y material. Aquel informe añade: "Además, hay dos personas más autorizadas para el registro que puntualmente sustituyen a sus titulares en periodos de descanso, permisos o vacaciones", viniendo de esta manera a corroborar las afirmaciones de la demanda.

El artículo 3.2.g) de la Orden de 14 de diciembre de 2020 contempla como supuesto de excepción que admite la autorización de la prestación del servicio en régimen de teletrabajo que las tareas asignadas al puesto permitan su desempeño en régimen de teletrabajo durante alguna jornada y en que, durante estas, las necesidades de servicio queden suficientemente cubiertas sin la presencia física de la persona trabajadora.

No es otra la conclusión que se expone en el informe favorable de la dirección xeral, respecto de cuya afirmación "La autorización del teletrabajo es compatible con las necesidades del servicio" no deja dudas interpretativas sobre su contenido, indicando la propia resolución denegatoria que se impugna en sus antecedentes que ha emitido **INFORME favorable**.



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTIZIA

Ha quedado acreditado con la prueba documental practicada y el señalado informe que hay un sistema de turnos en el desarrollo de las funciones del puesto que exigen presencialidad e incluso otras dos personas facultadas para tales funciones que las desarrollan ante ausencias puntuales de las otras dos trabajadoras. Ante la alegación actora de que a todas ellas y demás trabajadoras del servicio incluida la que se turna con la actora se le ha autorizado el régimen de teletrabajo dos días a la semana, sin negar tal extremo, la demandada sostiene que no hay equiparación de funciones.

En cuanto al derecho a la igualdad y no discriminación, como señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 14-02-2018 (recurso 2089/2017):

*no toda diferencia de trato irrazonable o no justificada constituye una discriminación en el sentido que este término tiene los artículos 14 de la Constitución y 4.2.c ) y 17.1 del Estatuto de los trabajadores, pues la discriminación consiste en utilizar un factor de diferenciación que merece especial rechazo por el ordenamiento y provoca una reacción más amplia, porque para establecer la diferencia de trato se toman en consideración condiciones que históricamente han estado ligadas a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas o que se excluyen como elementos de diferenciación para asegurar la plena eficacia de los valores constitucionales en que se funda la convivencia en una sociedad democrática y pluralista.*

Por su parte, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de fecha 22-06-2021 (recurso 1159/2021) recuerda que:

*El principio general de igualdad exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado. Entre sus*

manifestaciones se encuentra el principio de igualdad ante la ley, reconocido en el art. 20 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en el art. 14 de la Constitución Española. En la interpretación de éste último el Tribunal Constitucional tiene establecida una reiterada doctrina acorde con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Para que se vulnere no es suficiente la existencia de un trato distinto desfavorable pues "no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el artículo 14 CE, sino tan sólo "las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas", lo que veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable" (STC 149/2017, de 18 de diciembre).

A fin de realizar el indispensable juicio de igualdad se requiere un término de comparación válido, es decir, "comprobar si las situaciones que se pretenden comparar son iguales o similares". Y "una vez apreciada la existencia de un término válido de comparación debemos examinar si esa diferencia de trato entre términos comparables posee una justificación objetiva y razonable que la legitime, por tener su origen en "datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o el régimen jurídico del contrato"".

Al respecto, la actora ha aportado el elemento comparativo, el de la trabajadora, con iguales funciones de registro y atención al público, a la que el informe de la secretaria xeral se refiere como aquella con la que se turna la actora y



garantiza la prestación del servicio en los días en que la actora teletrabajase, que sin ser negado por la administración demandada se le ha concedido como al resto de empleadas del centro de trabajo, la autorización que se deniega en este caso.

No se ha aportado por la demandada justificación razonable de este trato diferente, singularmente cuando su resolución entra en contradicción con el informe de la dirección xeral que precisamente entra a analizar la cuestión aquí controvertida, sin que la demandada en su resolución dé razón de por qué, en el caso de la actora, a diferencia de aquél, la autorización se deniega, ni de por qué entiende que, no obstante el sistema a turnos y los datos sobre actividades presenciales versus actividades susceptibles de ser desarrolladas por la actora en régimen de teletrabajo, se aparta del señalado informe, omitiendo su razonamiento sobre este extremo.

Lo anterior conduce a la estimación de la demanda.

**QUINTO.-** Contra esta sentencia no cabe recurso de suplicación por aplicación del artículo 138.1.c) LRJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación.

#### **FALLO**

Que debo estimar la demanda interpuesta por doña [REDACTED] [REDACTED] frente a AXENCIA GALEGA DE DESNVOLVEMENTO RURAL y en consecuencia, se reconoce el derecho de la demandante a prestar servicios en la modalidad de teletrabajo dos días a la semana.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso de suplicación.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjuicio, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

La anterior resolución se entregará a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para su custodia e incorporación al libro de sentencias. Insértese en las actuaciones por medio de testimonio.

Así lo acuerda, manda y firma doña Sandra María Iglesias Barral, magistrada del Juzgado de lo Social nº 3 de Santiago de Compostela.

**PUBLICACIÓN:** Leída y publicada ha sido la presente sentencia por la Ilma. Sra. Magistrada que la dictó en el mismo día de su fecha, estando celebrando audiencia pública. Doy fe.





ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

