



A-2

Registre d'entrada
Ajuntament de Girona Núm : 2022110831

Dia i hora : 27/12/2022 12:17
 Registre : O_INTERN mv
 Àrea de destí : SERVEIS JURÍDICS DE RÈGIM INTERIOR

Juzgado de lo Social núm. 3 de Girona (UPSD Social n.3)

Plaza Josep Maria Lidón i Corbí, s/n - Girona - C.P.: 17001

TEL.: 972942545
 FAX: 972942379
 E-MAIL: upsd.social3.girona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 1707944420208002139

Despidos / Ceses en general 51/2020-C

Materia: Despido

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
 Para ingresos en caja. Concepto: 1691000000005120
 Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.
 Beneficiario: Juzgado de lo Social núm. 3 de Girona (UPSD Social n.3)
 Concepto: 1691000000005120

Parte demandante/ejecutante:
 Abogado/a: David Gordillo Galvez
 Graduado/a social:
 Parte demandada/ejecutada: AJUNTAMENT DE GIRONA,
 Abogado/a:
 Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 452/2022

Girona, 19 de diciembre de 2022

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. El día 15 de enero de 2020, DOÑA _____ presentó una demanda contra el AJUNTAMENT DE GIRONA y contra el _____ que dio lugar al presente procedimiento 51/2020. En la demanda, después de alegar los hechos y fundamentos de derecho oportunos, solicitaba que se estimara la pretensión formulada y se condenara a la parte demandada a estar y pasar por el reconocimiento de la improcedencia del despido con los efectos inherentes al mismo.

Segundo. La demanda fue admitida a trámite y las partes fueron convocadas a celebración de juicio, el cual tuvo lugar el día señalado, con la presencia de la partes comparecidas que constan registradas, quedando las actuaciones, después de la práctica de las pruebas propuestas y admitidas, vistas para sentencia.

Tercero. En la tramitación de este procedimiento se han observado las normas procesales esenciales aplicables al caso.

Doc. electrònic generat amb Signatura-e. Adreça web per verificar: https://sede.judicial.girona.cat/portal/verificador/signatura-e
 Codi Segur de Verificació: CVDL27074VH08 RV55855244D JUDICIAL3
 Signat per: Sánchez Ruiz, José. Data: butl 19/12/2022 18:42



HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante, DOÑA : _____ por medio de contrato de trabajo temporal, viene prestando servicios, con antigüedad de 7 de abril de 2014, inició para el **AJUNTAMENT DE GIRONA**, con categoría de técnica de ocupación-orientadora, jornada a tiempo completo y salario bruto diario de 78,72€ hasta el 30 de septiembre de 2014. Después de este contrato se sucedieron los siguientes:

Del 1 de octubre de 2014 hasta el 30 de diciembre de 2014
Del 9 de febrero de 2015 hasta el 29 de diciembre de 2015
Del 30 de diciembre de 2015 hasta el 29 de diciembre de 2016
Del 30 de diciembre de 2016 hasta el 29 de diciembre de 2017
Del 2 de enero de 2018 hasta el 28 de diciembre de 2018
Del 29 de diciembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019
(No controvertido; en relación a los contratos -folios 16 a 42 ; control horario – folios 43 a 119 y 260 a 295-; nóminas – folios 120 a 145 y 321 a 323)

SEGUNDO.- La demandante prestó servicios para el Ajuntament de Girona durante 5 años, 4 meses y 17 días, en calidad de técnica de ocupación. (certificación de servicios prestados – folio 296 -)

TERCERO.- Por decreto de la Alcaldía del Ajuntament de Girona, de fecha 16 de diciembre de 2019, se acordó cesar a la demandante de sus funciones, con efectos 31 de diciembre de 2019. (folios 298 y 299)

CUARTO.- La Alcaldía del Ajuntament de Girona, en fecha 18 de diciembre de 2014 dictó Decreto, que se da íntegramente por reproducido, que reconocía la antigüedad a diversos trabajadores del servicio municipal de ocupación. (folios 337 y 338)

QUINTO.- La trabajadora ni ostenta ni ha ostentado ningún cargo de representación sindical. (No controvertido)

SEXTO.- Se agotó la vía administrativa. (folios 77 a 86 en relación a la reclamación previa)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2º del art. 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social debe hacerse constar que la anterior declaración de hechos probados es resultado de la crítica valoración de la prueba practicada en el acto del juicio, singularmente de la que se ha consignado entre paréntesis en cada uno





de los hechos probados, para mayor claridad expositiva. Las circunstancias laborales no han sido objeto de controversia, dado que el Ajuntament de Girona reconoció la antigüedad, el salario, la jornada y la categoría profesional de la actora. A mayor abundamiento, consta suficiente documentación para corroborar este hecho.

SEGUNDO.- Antes de entrar en el fondo, debe resolver la excepción planteada por el Ajuntament de Girona, en el sentido de desestimarla. Y ello, porque la misma, ya fue resuelta por la Sala de lo Social del TSJCat, en su Sentencia, de fecha 16 de febrero de 2022, en la que, como órgano superior jerárquico, ordenó "*admitir la demanda y tras la tramitación correspondiente y la celebración del juicio, dictar sentencia en la que se resuelva sobre el carácter -laboral o funcional- de la relación y la competencia del orden social o contencioso administrativo*". Por tanto, se declara la competencia de este órgano judicial para la resolución sobre el fondo de la presente controversia.

La parte actora interesa que se declare improcedente el despido sufrido en su persona y, en consecuencia, se condene a la parte demandada a estar y pasar por esta declaración y a la readmisión o el abono de la máxima indemnización. Por su parte, la demandada, alegó incompetencia de jurisdicción y se opuso a la demanda.

No es controvertido que la demandante, por medio de contrato de trabajo temporal, viene prestando servicios, con antigüedad de 7 de abril de 2014, para el **AJUNTAMENT DE GIRONA**, con categoría de técnica de ocupación-orientadora, jornada a tiempo completo hasta el 30 de septiembre de 2014.

Después de este contrato se sucedieron los siguientes:

- Del 1 de octubre de 2014 hasta el 30 de diciembre de 2014
- Del 9 de febrero de 2015 hasta el 29 de diciembre de 2015
- Del 30 de diciembre de 2015 hasta el 29 de diciembre de 2016
- Del 30 de diciembre de 2016 hasta el 29 de diciembre de 2017
- Del 2 de enero de 2018 hasta el 28 de diciembre de 2018
- Del 29 de diciembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019

Tampoco fue controvertido que los contratos comprendidos entre el 7 de abril de 2014 y 29 de diciembre de 2016, se suscribieron como contratos temporales de obra -- folios 262 a 285 -. Y que los suscritos desde el 30 de diciembre de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019 -folios 286 a 295 -, como funcionaria interina. Así lo certificó el Secretario General del Ajuntament de Girona -- folio 296 -.

El Ajuntament se opuso al despido por entender que se trata de un contrato naturaleza administrativa y no laboral.

De la prueba practicada, lo primero que tenemos que tener en cuenta es, que la demandante suscribió con el Ajuntament demandado, 7 contratos temporales, año tras

El/la secretario/a general del Ayuntamiento de Girona, en su calidad de Secretario/a General, ha verificado el contenido de este documento y certifica que es fiel y exacto a lo que aparece en el expediente. Fecha: 16/12/2022 10:42. Lugar: Girona. Firmado: Rubén José.



año, desde el 7 de abril de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2019. Impugna la actora la decisión del Ajuntament de no volver a contratarla, entendiéndose que, realmente, no se trata de una no renovación sino de un despido, dado que esta concatenación de contratos contravienen lo recogido en el artículo 15.3 ET, que dispone que se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley. Y en su apartado 15.5 ET dispone que sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 del propio artículo 15 ET, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

El Ajuntament de Girona entiende que la relación debe ser considerada de naturaleza administrativa y no laboral. Y lo basa en el hecho que, aunque los primeros 4 contratos son de naturaleza laboral, los 3 últimos fueron en calidad de funcionaria interina. A tal efecto, debemos detenernos en el Decreto de la Alcaldía, de 18 de diciembre de 2014, que se da íntegramente por reproducido -folios 337 y 338-, en el que el propio Ajuntament está reconociendo la propia situación de estructuralidad de los puestos de trabajo y no la provisionalidad, que es lo que justificaría este tipo de contratos temporales. Y ello, a pesar que el Ajuntament basa la temporalidad en el hecho de que los contratos están sometidos a programas temporales.

Al respecto, y por imperativo de la LOPJ, que, en su artículo 4 bis- 1 dispone que los jueces y tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

La STJUE, de 19 de marzo de 2020, en su apartado 80 recogía "En estas circunstancias, procede responder a las cuestiones prejudiciales tercera a quinta en el asunto C-103/18 y a la primera cuestión prejudicial en el asunto C-429/18 que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa y a una jurisprudencia nacionales en virtud de las cuales la renovación sucesiva de relaciones de servicio de duración determinada se considera justificada por «razones objetivas», con arreglo al apartado 1, letra a), de dicha cláusula, por el mero motivo de que tal renovación responde a las causas de nombramiento previstas en esa normativa, es decir, razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, en la medida en que dicha normativa y jurisprudencia nacionales no impiden que el empleador de que se trate dé respuesta, en la práctica, mediante esas renovaciones, a necesidades permanentes y estables en materia de personal". Ello, supone que la administración no pueda ampararse en este tipo de contratos para eternizar los contratos temporales a su libre albedrío, y con el consiguiente deterioro mental, personal y social para el trabajador.





En este caso, con cuatro contratos seguidos de obra y tres como funcionaria interina, pero, tal y como apuntó su letrado: "empezó y finalizó sin moverse de la misma silla".

De la documental, no controvertida, se extrae que entre el contrato que finalizaba (relación laboral) el día 29 de diciembre de 2016 y comenzó (relación funcionaria interina, según el Ajuntament) el día 30 de diciembre de 2016, sólo transcurrió, por razones obvias, un solo día.

¿Qué cambió en este día? Si tenemos en cuenta que la trabajadora ostentaba la misma categoría profesional, prestaba los mismos servicios para el mismo empleador, en el mismo centro de trabajo, etc., debería concluirse que sólo cambió el tipo de contrato pero, a mi juicio, la relación siguió siendo de naturaleza laboral e indefinida. Y ello, porque el Ajuntament no puede ampararse en los contratos confeccionados de forma unilateral, que la trabajadora firma "de forma obligada porque si no, no trabaja" para realizar funciones que debieron ser realizadas por funcionarios de carrera, lo que supone, que la relación laboral ya lo era desde el primer momento, siendo ésta indefinida. A mayor abundamiento, supera el límite del artículo 15.5 ET y la STS, de 28 de junio de 2021, dado que durante 5 años, 4 meses y 17 días, trabajó, en calidad de técnica de ocupación, para el Ajuntament de Girona.

Por tanto, considerándose que la contratación fue para realizar una función duradera, estable, permanente y ordinaria, y habiéndose superado ésta los límites que recoge el artículo 15.5 ET, debe declararse su naturaleza laboral e indefinida, que lo era antes de suscribir el contrato como funcionaria interina, sin que éste supusiese ningún tipo de cambio en el ejercicio de las funciones ejercidas desde el mismo 7 de abril de 2014.

En el presente caso, la actora fue cesada por decreto de la Alcaldía del Ajuntament de Girona, de fecha 16 de diciembre de 2019, con efectos 31 de diciembre de 2019 - folios 298 a 299 -, sin que conste causa para ello ni la ocupación de la plaza por funcionario de carrera.

A mi juicio, esta medida supone que debe considerarse como despido improcedente.

TERCERO.- DESPIDO.- El art. 105.1 LRJS impone al demandado la carga de probar la veracidad de los hechos relativos a la finalización de contrato.

En el presente caso, el demandado no ha acreditado la temporalidad de la contratación, dado que se ha acreditado el fraude en la contratación, al dar forma a una contratación temporal, que debería ser para la realización de una actividad urgente, provisional, cuando realmente es una contratación indefinida, pues la trabajadora desempeñó funciones duraderas, estables, ordinarias, permanentes y necesarias para que funcionara el servicio.

Doc. electrònic Girona amb signatura electrònica. L'usuari està per acreditar que el signatari és el titular de la funció pública. Data: 16/12/2019 16:43



En este sentido se pronunció el TSJ Madrid, en su Sentencia de 22 de enero de 2018, en un caso similar al aquí enjuiciado, de concatenación de contratos, cuya doctrina se comparte por este juzgador, así en su FJ Tercero, recoge: "(...) *haciendo hincapié, ésta sí, en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa comunitaria que lo inspira, la sentencia de la Sección Sexta de 28 de octubre de 2.013, ya reseñada, dice así: "(...) Sin embargo no puede omitirse que la regulación del art. 15.5 ET constituye la incorporación a la legislación española de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, efectuada en una primera versión por la ley 12/2001, tal como recuerda la sentencia del TS de 24-5-11 (rec. 2524/2010) en los siguientes términos: '2.- La cuestión ha sido resuelta por esta Sala, en SSTs/IV 19-julio-2010 (rcud 3655/2009), 9-diciembre-2010 (rcud 321/2010), 15-febrero-2011 (rcud 1804/2010) y 19-abril-2011 (rcud 2013/2010), a cuya doctrina debemos atenemos por elementales razones de seguridad jurídica y por no apreciarse datos nuevos que supongan un cambio jurisprudencial. 3.- En la primera de las sentencias citadas, asumido en las restantes, se contienen los siguientes razonamientos: 'Como es sabido, su origen -del artículo 15.5 ET- se encuentra en la Ley 12/2001, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, en cuya exposición de motivos se dice que la nueva regulación que se hace de ese precepto, se lleva a cabo incorporando al ordenamiento interno la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 29 de junio... relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. La redacción primera de ese número 5, era la siguiente: 5. Los convenios colectivos podrán establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.*

Tan escasa regulación de lo que se pretendía fuese instrumento eficaz de cumplimiento del referido Acuerdo Marco suscrito entre las organizaciones interprofesionales de carácter general, la Unión de confederaciones de la industria de la Europea (UNICE), el Centro Europeo de la empresa Pública (CEEP) y la Confederación europea de Sindicatos (CES), se discutió en su momento si cumplía con las previsiones de la cláusula quinta del referido Acuerdo Marco que asume la Directiva'. 4.- Añaden las referidas sentencias 'Polémica doctrinal que fue zanjada con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, que fue publicado en el BOE 141/2006, de 14 de junio, y en cuyo artículo 2 se daba nueva redacción al apartado 5 del art. 15 del ET, en los siguientes términos (...)', precepto que no es preciso transcribir.

(...) Y finaliza exponiendo: "(...) A tenor de lo establecido en el art. 2 de la Directiva citada, los Estados miembros debían poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva, y en la cláusula 5 del Acuerdo anexo se concretaban tales medidas de la forma siguiente: (...). Respecto a la aplicabilidad de la Directiva a los contratos temporales celebrados con los artistas, no cabe albergar dudas pese a la singularidad de la actividad artística, si tenemos en cuenta el amplio concepto de trabajador que rige en el Derecho comunitario (sentencia del TJUE Pleno, S 26-2-1992,



nº C-357/1989), y la inexistencia de reservas o excepciones en este aspecto en la propia Directiva 1999/70. En efecto, en su cláusula 3.1 se define al 'trabajador con contrato de duración determinada' como 'el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado'. Únicamente se permite (cláusula 2.2) que los Estados excluyan 'a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje; b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos'. Tampoco el art. 15.5 del ET ha introducido modalización alguna de su contenido en relación con las singularidades que sin duda concurren en la relación laboral especial de artistas, pues solamente se excluyen, de conformidad con la Directiva, los contratos formativos, de relevo o de interinidad. Por todo ello hay que entender que esta regulación, que constituye la forma de trasposición al ordenamiento interno de la repetida Directiva, y que viene a establecer un criterio objetivo de limitación de contratos temporales a un tope máximo sin necesidad de que haya que apreciar circunstancias indiciarias de abuso ni menos de fraude de ley, debe aplicarse a los contratos temporales de los artistas, ya que de otra manera se llegaría al resultado inadmisibles de que el Estado español no habría dado cumplimiento a la Directiva en cuanto a estos trabajadores temporales. Por último se ha de señalar que dadas las fechas de las contrataciones el demandante ya tenía cumplido en exceso el plazo de 24 meses desde el contrato vigente el 15-6-06 antes de la suspensión de efectos del art. 15.5 del ET llevada a cabo por el art. 5 del RD-ley 10/11 de 26 agosto (BOE 30)", lo que igualmente sucede en este caso." En aplicación de estos mismos criterios, seguidos también por otras sentencias, como la de 7-4-17 sección 1ª rec. 80/17 o la de 3-5-17 sección 6ª rec. 2177/17, procede la desestimación del motivo."

En consecuencia, teniendo en cuenta lo anterior, debe declararse el cese de la trabajadora como despido improcedente, que lleva consigo los efectos que disponen el art. 56 del ET y el art. 110 LRJS., con opción del empleador, que podría efectuar en plazo de cinco días y por mediación de este Juzgado, por readmitir a la trabajadora en iguales condiciones a las que regía con anterioridad al despido, con abono de los salarios de tramitación, o por dar por extinguido el contrato de trabajo con abono de una indemnización, con abono de la indemnización de 33 días de salario por año de servicio.

QUINTO.- No ha lugar a establecer condena alguna respecto del Fondo de Garantía Salarial, dado que su intervención en el proceso responde a lo establecido en el Art.



23.1) y 2) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y ello sin perjuicio de las responsabilidades que legalmente tiene atribuidas.

SEXTO.- Frente a esta resolución cabe recurso de suplicación, de lo que se advertirá a las partes.

Pues bien, si tenemos en cuenta

En virtud de lo expuesto,

FALLO

Que ESTIMO la demanda promovida por DOÑA [redacted] frente al AJUNTAMENT GIRONA y, en consecuencia, declaro IMPROCEDENTE el despido sufrido por la actora, con efectos de 31 de diciembre de 2019, y condeno al expresado Ajuntament de Girona, a estar y pasar por tal declaración y, en consecuencia, a que readmita a la demandante en su mismo puesto de trabajo y en iguales condiciones a las que regían la relación laboral con anterioridad al despido, abonando en ese caso los salarios de tramitación devengados desde la fecha de efectos del despido hasta la notificación de la presente sentencia; o, a su opción, que deberá ejercitar en el improrrogable plazo de cinco días, a que le abone la suma de 14.720,64€, en concepto de indemnización.

ABSUELVO al [redacted] de las pretensiones deducidas en su contra, sin perjuicios de las responsabilidades que legalmente tiene atribuidas.

Modo de impugnación: recurso de SUPPLICACION, ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, que debe ser anunciado en esta Oficina judicial en el plazo de CINCO días hábiles, contados desde el siguiente a su notificación (artículo 194 LRJS).

En el momento del anuncio, es necesario acreditar el haber efectuado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano judicial, la constitución de un depósito por importe de 300 euros; y, si la sentencia impugnada ha condenado al pago de una cantidad, también se debe acreditar haber consignado dicha cantidad en la referida Cuenta, en el momento del anuncio. Esta consignación en metálico puede sustituirse por el aseguramiento mediante aval bancario solidario y pagadero a primer requerimiento emitido por una entidad de crédito. Y todo ello, sin perjuicio de las tasas legalmente aplicables (artículos 229 y 230 LRJS).

El presente documento es una copia digitalizada de un documento original. No se garantiza la exactitud de la transcripción. Para más información, consulte el original.



Están exentos de consignar el depósito y la cantidad referida aquél que ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, así como las personas físicas y jurídicas y demás organismos indicados en el art. 229.4 LRJS.

Así por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo, José Sánchez Ruiz, Juez de este Juzgado.

Para más detalles sobre el sistema de gestión de expedientes, consulte el sitio web de este Juzgado: www.judicial.gencat.cat
Fecha: 10/07/2012 13:42
Firma: José Sánchez Ruiz, José

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat





Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, donde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.



51/2020 - C Acomiadaments / cessaments en general
Jutjat Social núm. 3 de Girona (UPSD Social n.3)

Tràmit:

108400 Sentència 16/12/2022

Nom del document:

SENT 452/2022

Destinatari/ària

AJUNTAMENT DE GIRONA

Adreça:

Plaça del Vi (Advocada NURIA MASEMONT FERRER) 1 Girona 17071 Girona

Assenyament:

Tipus d'enviament:

Carta Certificada

L'enviament incorpora documentació en paper

