



Providencias Judiciales

JUZGADOS DE LO SOCIAL

TALAVERA DE LA REINA

NÚMERO 3

EDICTO

Don José Manuel Recio Nuero, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Talavera de la Reina.

Hago saber: Que en el procedimiento despido ceses en general número 388/2021 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Paloma Gutiérrez González, contra Afibrotar Asociación de Fribomialgia de Talavera de la Reina y el Fogasa, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

Sentencia nº 347/2021

En Talavera de la Reina, a 15 de octubre de 2021.

Vistos por Dña. Cristina Peño Muñoz, Magistrada Juez del Juzgado de lo Social número 3 de Toledo con sede en Talavera de la Reina, los presentes autos seguidos en este juzgado a instancias de Paloma Gutiérrez González, defendida por el letrado don Gustavo Adolfo Corrochano Flores, frente a Afibrotar Asociación de Fribomialgia de Talavera de la Reina, no comparecida, y frente al Fogasa, sobre despido y cantidad.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - En fecha 18 de junio de 2021 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda.

SEGUNDO. - Que señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, tuvieron lugar el día 13 de octubre de 2021. El acto de conciliación concluyó sin acuerdo y en el acto de la vista, en trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, no compareciendo la empresa demandada ni el FOGASA. Practicándose a continuación las pruebas propuestas y admitidas consistentes en documental e interrogatorio de parte no comparecida. En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vistas y solicitaron de este Juzgado se dictase una Sentencia de conformidad con sus pretensiones.

TERCERO. - En la tramitación de este procedimiento se han observado los requisitos legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Paloma Gutiérrez González, ha prestado servicios para la asociación demandada desde el 11 de febrero de 2014 en virtud de contrato indefinido a jornada completa con la categoría de educadora social (grupo profesional 1) y salario bruto mensual de 1.976,13 euros incluida prorrateo de pagas extras según el Convenio Colectivo estatal del sector de acción e intervención social que resulta de aplicación.

SEGUNDO. - La actora inició proceso de IT el 31 de octubre de 2019, derivada de enfermedad común con el diagnóstico de "reacción de adaptación", constando como duración "corto" y no siendo recaída de proceso anterior. Una vez agotada con fecha 29 de octubre de 2020 la duración máxima de trescientos sesenta y cinco días de la incapacidad temporal, el INSS resolvió reconocerle la prórroga por un plazo máximo de 180 días y tras nueva valoración médica se resolvió emitir el alta médica con fecha 23 de abril de 2021. Durante dicho periodo de baja médica la actora precisó del 22 de enero al 3 de febrero de 2020 de ingreso hospitalario voluntario en el servicio de psiquiatría del Hospital Ntra. Sra. Del Prado de Talavera de la Reina por bajo ánimo con ideas autolíticas. Previamente la actora sufrió tumorectomía mama derecha en el año 2017.

TERCERO. - La empresa demandada, mediante comunicación fechada el 26 de abril de 2021, notifica a la trabajadora la decisión de la entidad de dar por extinguida su relación laboral por las causas objetivas previstas en el apartado d) del art. 52 del ET, con efectos a partir del día 11 de mayo de 2021. Dicha decisión se basa en causas económicas por la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios. Respecto de la indemnización se cuantificaba en 8.411,11 euros, correspondientes a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio sin ponerlo a disposición de la trabajadora por falta de liquidez.

CUARTO. - No se han aportado declaraciones de IVA, ni libros de facturas, ni Impuesto de Sociedades, ni certificado bancario del estado de las cuentas a la fecha de notificación del despido, ni extractos bancarios de los movimientos de la empresa, ni el extracto de la cuenta de pérdidas y ganancias trimestrales previas al despido.

QUINTO.- A fecha de extinción de la relación laboral la demandada adeudaba a la actora el importe de los salarios correspondientes a los días del 23 de abril al 11 de mayo de 2021, y las vacaciones devengadas y no disfrutadas del 2021 (dos días) por importe total de 1.317,40 euros según desglose contenido en el hecho cuarto de la demanda que damos por reproducido.

SEXTO.- La actora no ostenta, ni ha ostentado en el último año, cargo representativo o sindical.

SEPTIMO.- La actora interpuso papeleta de conciliación ante el SMAC en fecha 26 de mayo de 2021, celebrándose el acto el 27 de junio de 2021 con el resultado de intentado sin efecto.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2) del art. 97 del TRLPL, debe hacerse constar que, los anteriores hechos, son el resultado de la documental aportada por la parte actora y del interrogatorio de la demandada no comparecida.

SEGUNDO. - En cuanto al despido, la parte actora sostiene con carácter principal su nulidad por vulneración de derechos fundamentales en la actuación empresarial al producirse el mismo inmediatamente después de incorporarse la trabajadora tras un largo periodo de incapacidad temporal, entendiéndose que el mismo es nulo por discriminatoria al tratarse de una vulneración por la parte demandada del derecho fundamental a no ser discriminada por razón de enfermedad en aplicación de la Directiva europea 2000/78 porque debe ser considerada afectada de discapacidad.

Para estar ante un despido nulo ha de tener por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (arts. 14 a 29 CE). Es decir, el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal en sí mismo no puede considerarse como discriminatorio ni atenta contra derechos fundamentales ya que entre éstos no se encuentra el derecho a la salud reconocido en el art. 43.1 CE. Tampoco la enfermedad puede considerarse en cuanto tal una de las causas de discriminación prohibidas, ni es asimilable sin más a la discapacidad definida ésta en el art. 2 del RDL 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, como la situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanente y cualquier tipo de barreras, que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones; y entendidas en el derecho comunitario, como la condición causada por una enfermedad incurable o curable que acarrea una limitación derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Situaciones de discapacidad, esta sí, que en caso de probarse que es la causa del despido con discriminación por dicha discapacidad puede quedar protegido dentro del marco general de la Directiva 2000/78/CE que tiene por objeto establecer un marco general para luchar, en el ámbito del empleo y la ocupación, contra las discriminaciones basadas en cualquiera de los motivos mencionados en el art. 1 de la Directiva entre los cuales está la discapacidad.

Por su parte, la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea por la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, manifiesta en la letra e) de su preámbulo: "reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". En el art. 1 de dicha Convención, titulado "Propósito" manifiesta: "el propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el resto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". Y en el art. 2, párrafo cuarto, contiene la definición de discriminación por motivos de discapacidad entendiéndose cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación entre ellas, la denegación de ajustes razonables. Y por "ajustes razonables" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Expuesto lo anterior, en el caso de autos la actora sostiene su pretensión de nulidad en la vulneración del derecho fundamental a la discriminación, por vulneración de los arts. 14 y 43 de la CE, derecho de igualdad y protección a la salud, en relación con el Convenio de la OIT 158 y Convenio 166.

El Tribunal Supremo, en sentencias de 22 de febrero de 2018 y de 15 de marzo de 2018 recoge la doctrina relativa a la discriminación por razón de discapacidad y delimita ese concepto con respecto a la enfermedad. En concreto, no se cumplen los requisitos para considerar el despido nulo por discriminación cuando la patología de la actora era desconocida por la empresa y no se pudieron poner a disposición del trabajador medidas de ajuste razonables puesto que no se puso en conocimiento de la empresa su necesidad, solo se indicaba los partes de baja que no se trataba de una recaída con una duración inicial corta y seguidamente larga. Aplicando los criterios para diferenciar la enfermedad del concepto de discapacidad, la actora presenta una dolencia que no puede calificarse como discapacidad a los efectos de la Directiva 2000/78 pues no tenía reconocido ningún grado de discapacidad, no existían informes médicos del servicio de prevención de la entidad empleadora, y ésta no era conocedora ni podía serlo de las bajas de la actora al constar en los partes que no eran recaída de procesos anteriores.



Debemos por tanto atenernos a la doctrina seguida por el TJUE y el TS sobre el particular en aplicación de la Directiva 2000/78 para discernir si cabe establecer la base de discapacidad sobre la que asentar la finalidad discriminatoria del despido de que fue objeto la demandante y que la misma pretende sea discriminatorio por discapacidad. La STS 306/2018, de 15 de marzo determina el despido improcedente ya que la decisión de despedir a la trabajadora en situación de IT no comporta una actuación dirigida a atacar su salud o recuperación sino el derecho al trabajo, es decir, a gozar de la suspensión del contrato durante la situación de baja por enfermedad o accidente, regulada en el art. 45.1.c) del ET. Para ello parte de que a la vista de la doctrina del TJUE, descartando que sea la enfermedad "en cuanto tal" la que pueda ser fuente de discriminación directa o indirecta sino la que produce una discapacidad.

En el caso de autos el despido afecta a la actora tras estar en situación de IT del 31 de octubre de 2019 al 23 de abril de 2021, esto es, por el período máximo y su prórroga, por trastorno depresivo mayor que en el parte inicial de IT se recoge como periodo corto y no ser recaída de proceso anterior y, por tanto, ajeno al tumor de mama derecha que como antecedentes personales figuran en el historial clínico de la actora, por lo que no consta que la empresa estuviera al tanto de la enfermedad y, menos aún de su alcance o duración debido a que en el parte inicial figura como proceso corto y no recaída de otro proceso anterior y realizándose el despido al amparo del art. 52.c) del ET según carta obrante en autos que ahora damos por reproducido, no podemos concluir de todo ello que el despido de la actora guarde relación con su proceso de IT previo a su extinción del contrato de trabajo, máxime cuando la empresa desconocía el motivo de su baja médica hasta el momento de acompañar a la demanda de autos los informes médicos y partes donde se detalla dicha causa, y, por tanto, desconocía que fuese de una duración previsiblemente larga, sin que tampoco la actora tuviese declarada ninguna discapacidad.

En STS de 24 de septiembre de 2017 en relación con la Directiva 2000/78 de 27 de noviembre, cuyo art. 1 recoge que "se entiende por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el art. 1.2. a efectos de los dispuesto en el art. 1: a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el art. 1; b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinada, respeto de otras personas, salvo que: i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo (art. 2). Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos (art. 3).

La STJUE de 11 de julio de 2006, dictada sobre el particular y sobre el concepto de discapacidad recoge lo siguiente: "que la discapacidad no viene definida en la Directiva 2000/78 ni tampoco remite su definición al derecho nacional; que el concepto de discapacidad es el siguiente: limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas que suponen un obstáculo para que la persona participe en la vida profesional; que no se puede equiparar pura y simplemente el concepto de discapacidad y enfermedad; que para que la limitación al trabajo pueda incluirse en el concepto de discapacidad es preciso, conforme a la Directiva, la probabilidad de que tal limitación lo sea de larga evolución; que la Directiva no contiene indicación alguna que sugiera que los trabajadores se encuentran protegidos por motivo de discapacidad, tan pronto como aparezca cualquier enfermedad, como consecuencia de ellos, una persona que haya sido despedida a causa de una enfermedad no está incluida en el marco de la Directiva 2000/78 para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad; la Directiva se opone a todo despido por discapacidad que no se justifique por el hecho de no ser competente o no estar capacitado para desempeñar las tareas del puesto de trabajo, si no hubiera podido realizarse por el empresario ajustes razonables para que continuara trabajando.

En cuanto a si cabe considerar la enfermedad como un motivo que se añada a los recogidos en la Directiva 2000/78 el TJUE responde: ninguna disposición del Tratado de la CE prohíbe la discriminación por motivos de enfermedad "en cuanto tal", que la enfermedad en cuanto tal no puede considerarse como un motivo que pueda añadirse a los ya recogidos.

De conformidad con lo expuesto, la dicción "enfermedad en cuanto tal" es decir, considerada únicamente y de forma abstracta como enfermedad, no entra dentro de los motivos de discriminación, pero ello no obsta a que la enfermedad que comporte una discapacidad a largo plazo, esté ya incluida como discapacidad y por tanto protegida por la Directiva.

En sentencias posteriores, de 11 de abril de 2013, al efectuar una interpretación de la Directiva 2000/78 acorde con la Convención de la ONU ratificada por la UE mediante la decisión de 26 de noviembre de 2009, se llega a varias conclusiones para concretar que, manteniendo el concepto de discapacidad, ésta deberá mantenerse a largo plazo. Que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resuelta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Por tanto, procede estimar que si una enfermedad curable o incurable, acarrea una limitación, derivada en



particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y si esta limitación es de larga duración, tal enfermedad puede estar incluida en el concepto de discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78. En cambio, una enfermedad que no suponga una limitación de esta índole no estará comprendida en el concepto de discapacidad de la Directiva 2000/78. La STJUE de 1 de diciembre de 2016 con objeto de valorar en términos de duración la aplicación al caso de la noción de discapacidad elaborada entorno a la Directiva 2000/78 asignándole un valor de durabilidad apreciable según las circunstancias.

En resumen, la distinción entre la enfermedad en cuanto tal y la discapacidad cabe acentuar que ésta radica en la limitación que para la participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones supone la interacción de las dolencias con diversas barreras diferenciando esa situación, compatible con la asistencia al trabajo, de la simple baja por enfermedad.

La situación de IT en que se encontraba la trabajadora en el momento previo del despido, fecha en que había agotado el periodo máximo y emitido el alta médica, no permite identificarla con la noción de discapacidad distinta de la enfermedad en cuanto tal, de modo que no es posible incardinar el supuesto de la demandante en un supuesto de discriminación acreedor de nulidad pues el despido se hace efectivo tras recibir el alta médica el 23 de abril de 2021 tras agotar la duración máxima de 365 días más 180 días de prórroga, sin que en ningún momento haya recaído resolución de discapacidad, ni antes ni después del despido ni se haya tramitado expediente de Incapacidad Permanente. A ello debemos añadir que las bajas médicas anteriores por antecedentes de tumorectomía mama derecha lo fue en 2017, sin que el proceso de octubre de 2019 sea recaída, en ningún caso, de tales procesos anteriores siendo un proceso de IT independiente de los anteriores cursado por patología distinta. De igual modo tampoco existe constancia que la empresa conociera su enfermedad. De conformidad con lo expuesto, en relación con la Directiva 2000/78 sobre el concepto de discapacidad, esto es, que se trata de una limitación de la capacidad al interactuar con diversas barreras puede impedir la participación plena y efectiva del interesado en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores pero que, en el caso de autos, no era duradera a la fecha del despido pues la trabajadora ya había recibido el alta médica por lo que entendiendo que la trabajadora, a la fecha del despido, no estaba comprendida dentro de la protección de la tan mencionada Directiva ni que el despido fue discriminatorio por discapacidad procede rechazar la pretensión principal de nulidad del despido.

TERCERO.- En cuanto a la improcedencia solicitada con carácter subsidiario, el artículo 51.1 ET (al que se remite el artículo 52. c) ET), tras la redacción dada por la Ley 3/2012 de 10 de julio señala que "se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior".

Igualmente, en la extinción por causas objetivas deben concurrir los requisitos de forma marcados por el artículo 53 ET, comunicación escrita, puesta a disposición de la indemnización y plazo de preaviso de 15 días, aun cuando en este último caso el incumplimiento no conlleva la improcedencia de tal extinción. En el supuesto presente existe tal comunicación escrita con el plazo de preaviso de quince días, pero no concurre la puesta a disposición de la indemnización, requisito que el propio art. 53.1. b) segundo párrafo permite obviar en los despidos por causas económicas del art. 52 c) ET cuando la situación económica de la empresa no permita hacer efectiva tal puesta a disposición debiendo el empresario hacerlo constar en la comunicación escrita, lo que tampoco se hace en el caso de autos por parte de la empresa tal y como exige el art. 53.1.b), párrafo segundo del ET pues no se nos aporta un solo documento acreditativo de la falta de liquidez a fecha del despido, no aportando documentación alguna oficial o de tipo bancario de la que pueda deducirse la existencia de tal iliquidez para poder poner a disposición del trabajador la indemnización que le es legalmente reconocida.

Como tampoco la empresa acredita la situación económica negativa a la que hace referencia en su comunicación escrita y que justifique el despido de autos, no aporta documental alguna referida que acredite la disminución persistente en su nivel de ingresos ordinarios, ni que el número de socios se haya reducido y que no hayan recibido subvenciones.

En consecuencia, procede estimar la pretensión de improcedencia del despido con los efectos que así mismo disponen el art. 56 del E.T., DT 5a del RD 3/2012 respecto de la indemnización a percibir y el art. 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

CUARTO.- En cuanto a la reclamación de cantidad, ha quedado acreditado por la actora y no desvirtuado de contrario de conformidad con el art. 217 de la LEC que la empresa adeudaba, a fecha de extinción de la relación laboral, la cuantía total de 1.317,40 euros, por los salarios del 23 de abril al 11 de mayo de 2021 y vacaciones devengadas y no disfrutadas (dos días). Al pago de dicho importe debe ser condenada la empresa más el interés por mora del art. 29.3 del ET.

QUINTO. - Se citó como parte al Fondo de Garantía Salarial, sin que quepa su condena o su absolución en el presente momento procesal al no haber comparecido al acto del juicio oral, por cuanto el artículo 33, 4 del Estatuto de los Trabajadores exige la previa tramitación del correspondiente expediente administrativo, una vez decretada la insolvencia provisional de la empresa.



SEXTO. - A tenor de lo prevenido en el artículo 191 de la Ley de Jurisdicción Social, el recurso procedente contra esta Sentencia es el de SUPPLICACION, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente observancia.

FALLO

DESESTIMANDO la pretensión principal de nulidad y ESTIMANDO la pretensión subsidiaria de la demanda promovida por Paloma Gutiérrez González, frente a Asociación de Fibromialgia de Talavera de la Reina (Afibrotar), sobre DESPIDO, con la intervención del Fogasa, debo declarar y declaro la IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y a que, a su elección, procedan a la readmisión del trabajador en el mismo puesto de trabajo en las condiciones que regían con anterioridad a la extinción, con abono en tal caso de los salarios dejados de percibir, o a indemnizarle en la cuantía de 15.722,42 euros. Debiendo advertir por último a la empresa que la opción señalada habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los cinco días siguientes, desde la notificación de la Sentencia, entendiéndose que de no hacerlo así se opta por la readmisión.

Y con ESTIMACIÓN de la RECLAMACIÓN DE CANTIDAD por salarios debidos, debo condenar y condeno a la empresa a abonar al trabajador el importe de 1.317,40 euros más el interés por mora del 10 por ciento.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 192 y ss del LJS; siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita, haber consignado el importe íntegro de la condena en la cuenta del Juzgado o presentar aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe. Así mismo deberá constituir otro depósito por importe de 300,00 euros en la cuenta del Juzgado, presentando el resguardo correspondiente a éste último depósito en la Secretaría del Juzgado al tiempo de interponer el Recurso y el del primer depósito al momento de anunciarlo, sin cuyos requisitos no podrá ser admitido.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Asociación de Fibromialgia de Talavera de la Reina (Afibrotar), en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Talavera de la Reina, a 18 de octubre de 2021.- El Letrado de la Administración de Justicia, José Manuel Recio Nuero.

N.º I.-5159