



Roj: **STSJ M 8581/2015 - ECLI: ES:TSJM:2015:8581**

Id Cendoj: **28079340032015100539**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **3**

Fecha: **16/06/2015**

Nº de Recurso: **43/2015**

Nº de Resolución: **536/2015**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA VIRGINIA GARCIA ALARCON**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931930

Fax: 914931958

34001360

NIG : 28.079.00.4-2013/0019478

Procedimiento Recurso de Suplicación 43/2015

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid Procedimiento Ordinario 453/2013

Materia : Otros derechos laborales individuales

Sentencia número: 536/2015-CB

Ilmos. Sres

D. JOSÉ RAMÓN FERNÁNDEZ OTERO

Dña. M. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN

D. JOSÉ IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ

En Madrid, a dieciséis de junio de 2015, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Tercera de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación número **43/2015** formalizado por el letrado DON JUAN MANUEL GÓMEZ MORENO, en nombre y representación de DON Abel , contra la sentencia número 129/2014 de fecha 13 de marzo, dictada por el Juzgado de lo Social número 34 de los de Madrid , en sus autos número 453/2013, seguidos a instancia del recurrente frente a METRO DE MADRID, S.A., en reclamación de derecho, siendo Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. Dña. M. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"Hecho probado 1º.- El demandante fue preseleccionado en el año 2009 por el Servicio Regional de Empleo para la cobertura de las plazas actuales o que se produjeran en Metro de Madrid para la categoría de Agente de Taquilla. En dicha preselección se le asignó el puesto 119 con 83,88 puntos, integrándose en la Bolsa de Trabajo creada para los excedentes.

Hecho probado 2º.- Que en el año 2012 fue llamado para pasar reconocimiento médico, siendo excluido del proceso selectivo a consecuencia de padecer desde los siete años de edad Diabetes mellitus tipo 1, insulino dependiente, que se considera incompatible con los requisitos físicos-médicos de aptitud para el puesto de referencia (Jefe de Vestíbulo).

Hecho probado 3º.- En fecha 11 de Marzo de 2013 se celebra acto de conciliación ante el SMAC de Madrid que resultó sin avenencia conciliatoria.

Hecho probado 4º.- La categoría de Jefe de Vestíbulo se integra en el Grupo 2 (puestos de trabajo indirectamente relacionados con la circulación y la seguridad) y respecto del Capítulo 12 (sistema endocrino metabólico) se admiten los niveles 0 y 1 de valoración excluyéndose los niveles superiores. En concreto el 2 (patología endocrino metabólica con repercusión sintomática, analítica y/o funcional en la actualidad (diabetes tipo II) y el 3 (diabetes mellitus tipo 1-insulino dependiente). En el Capítulo 13 se excluyen las valoraciones superiores a 2, estableciendo el nivel 3 la exclusión de las alteraciones significativas de glucosa basal superior a 140 mg/dl y hemoglobina glicosada mayor de 7 mg/dl. Todo ello acuerdo con el Profesiograma de Diciembre de 2005, último en vigor.

Hecho probado 5º.- La analítica practicada en fecha 30 de Marzo de 2012 ofreció como resultados: Glucosa basal 306 y hemoglobina glicosilada de 8,1 (documento núm. 18 del ramo de prueba de la demandada)."

TERCERO: En la resolución recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo:

" Que debo desestimar íntegramente la demanda interpuesta por DON Abel contra METRO DE MADRID SOCIEDAD ANONIMA y en su virtud, absolver libremente a ésta con toda suerte de pronunciamientos favorables."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandante formalizándolo posteriormente, habiendo sido impugnado por la letrada DOÑA MARÍA FLORENTINA AGUDO RODRÍGUEZ, en representación del demandado.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 21 de enero de 2015 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrada Magistrada-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 16 de junio de 2015 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Con amparo en el apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , interesa el recurrente que se sustituya el último aserto del hecho probado cuarto pro el siguiente:

"Todo ello acuerdo con el Profesiograma de Diciembre de 2005, que debería haber sido revisado antes del 1 de diciembre de 2009."

Para lo que se remite al artículo 38 del Convenio Colectivo , tratándose, consecuentemente de la normativa de aplicación y no de un hecho probado, por lo que no ha de figurar como tal rechazándose la adición.

SEGUNDO.- Por el cauce del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se denuncia por el recurrente la infracción de los artículos 14 y 23 de la Constitución , 4 de la directiva 2000/78/CEE de 27 de noviembre , 17 del Estatuto de los Trabajadores y 38 párrafo tercero del Convenio Colectivo de Metro , considerando que ha sufrido discriminación incumpléndose la normativa citada que la



prohíbe, alegando que los criterios de evaluación no son adaptados a la realidad, ya que bastaría informarse mínimamente de cómo ha evolucionado el tratamiento de la diabetes mellitus, para plantear unos criterios actualizados y más acordes con la realidad, pese a lo cual el padecimiento de esta enfermedad ha sido la única causa de su exclusión, independientemente del control y tratamiento, considerando que no puede quedar a criterio de la empresa el valorar los requisitos de acceso que es lo que hace el profesigramas de 2005, que considera no vigente.

La fundamentación jurídica de la resolución impugnada desestima la demanda sobre la base del profesigramas al que se refiere el hecho probado 4º, considerando irrelevante que no se haya procedido a su revisión tal y como se estableció ya en el convenio de 2009, reiterándose en el de 2014, no obstante lo cual no se hace alusión alguna al origen y valor de dicho profesigramas, debiéndose tener en cuenta que en el convenio colectivo de Metro de Madrid, vigente en 2012, no se incorpora a lo pactado ni se le reconoce eficacia alguna por las partes, apareciendo una mera referencia al mismo en su cláusula 38ª que señala lo siguiente:

Salud laboral: La Dirección de la empresa y los Representantes de los Trabajadores coinciden en la importancia de realizar una eficaz política de prevención de riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. El Comité de Seguridad y Salud integrará entre sus competencias y prestará atención a aquellos asuntos relacionados con el medio ambiente laboral. En particular, en el Comité de Seguridad y Salud se tratará de: - La revisión de los profesigramas de las categorías de ingreso, antes del día 1 de octubre de 2009. (...)

Sin que en el anterior convenio, publicado en el Boletín Oficial Madrid 225/2005, de 21 de septiembre de 2005 y con ámbito temporal, según su cláusula 3ª hasta el 31 de diciembre de 2008 se acordase la eficacia de tales profesigramas y ni siquiera se mencionaran en ninguna de sus cláusulas, mientras que en el siguiente, actualmente en vigor, desde el 15 de enero de 2014, se reiteran los extremos de la transcrita cláusula 38ª en la 34ª, señalando que *En particular, en el Comité de Seguridad y Salud se tratará de: - La revisión y, en su caso, actualización de los profesigramas de los colectivos de ingreso. - El estudio y evaluación específica de las circunstancias relevantes, desde el punto de vista de prevención laboral, que concurren en la actividad laboral de los distintos colectivos de la empresa.*

Así pues, hemos de concluir que los profesigramas no tienen valor de convenio colectivo ni ningún otro al ser un mero documento de la empresa, desconociéndose la forma en que se han elaborado y no concurriendo participación alguna de los representantes de los trabajadores, contraviniendo, por consiguiente lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que en su apartado 1.b) establece que *La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas* y del mismo modo ha incumplido con lo dispuesto en los artículos 33 y 34 de la citada ley, al no constar la consulta ni la participación de los representantes de los trabajadores en los aludidos profesigramas de diciembre de 2005.

Así pues los profesigramas no tienen ninguna eficacia normativa ni paccionada, sino que se trata de un documento elaborado por la empresa, que ha quedado obsoleto como se puso de manifiesto en el convenio colectivo de 2009 y se ha reiterado en el de 2010 y que no forman parte del plan de prevención, no contándose siquiera con el Comité de Seguridad y Salud para su aplicación, declarando como probado el hecho 4º, que, conforme a tal documento el puesto de trabajo pretendido por el recurrente se integra en el grupo 2 (puestos de trabajo indirectamente relacionados con la circulación y la seguridad), excluyendo de ellos a los trabajadores que padecen diabetes mellitus tipo 1-insulinodependiente, concretamente las cuando el nivel de glucosa basal es superior a 140 mg/dl y la hemoglobina glicosada mayor de 7 mg/dl, constando en el inatado hecho probado 5º que el actor supera tales niveles en la analítica que le fue practicada al efecto, sin que aparezcan en el relato de probados cuales son las tareas concretas que se han de realizar en el puesto de trabajo aludido ni tampoco en qué forma los padecimientos citados pueden ser incompatibles con el mismo, ya que no se refieren los riesgos laborales ni los síntomas que pueden derivarse de la enfermedad y la analítica que se considera probada.

El Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, contempla en su Anexo I, capítulo 9, las deficiencias endocrino-metabólicas y, entre ellas Diabetes Mellitus, considerando que es del 0% para los pacientes diagnosticados de Diabetes Mellitus clase 1 que se mantienen asintomáticos y precisan tratamiento farmacológico y/o dietético, de manera que esta enfermedad, en este grado no se considera legalmente limitativa de la capacidad de la persona, no constando en este caso que el actor tenga ningún tipo de síntomas o limitaciones que le incapaciten o dificulten para la realización de cualquier tipo de trabajo ni concretamente el que aquí nos ocupa, debiéndose de tener en cuenta que el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece que:



1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Y el 25 de la misma norma:

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Siendo por tanto necesario para que un trabajador no sea empleado a causa de una enfermedad o limitación física o psíquica, la existencia de un riesgo que aquí no consta, como tampoco las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo de agente de taquilla o jefe de vestíbulo y su incumplimiento por parte del trabajador.

El Tribunal Constitucional en sentencia Sala 1ª, de 15-11-2004, nº 196/2004, BOE 306/2004, de 21 de diciembre de 2004, rec. 1322/2000, refiriéndose a los reconocimientos médicos de los trabajadores, pone de manifiesto en lo que aquí interesa lo siguiente, especialmente lo que resaltamos en negrita:

(...) La principal norma de referencia en la materia es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en particular su art. 22 . Todas las partes la invocan en estos autos, lo mismo que los órganos judiciales. Pues bien, poniendo el acento en los perfiles del caso, deben destacarse en aquélla los siguientes caracteres y principios: la determinación de una vigilancia periódica -y como regla general consentida- del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su actividad laboral; la voluntariedad del sometimiento a los reconocimientos médicos; la existencia de situaciones tasadas en las que resulta imprescindible la realización de las exploraciones médicas, limitándose así, excepcionalmente en esos casos, la libre determinación del sujeto; el principio de la **indispensabilidad de las pruebas y de su proporcionalidad al riesgo** ; el necesario respeto del derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud; el derecho del trabajador a conocer los resultados; la **prohibición de utilización de los datos relativos a la vigilancia de la salud con fines discriminatorios o en perjuicio del trabajador** ; la prohibición de comunicación de la información resultante, salvo que exista consentimiento expreso del trabajador, y la posibilidad de transmitir al empresario y a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención únicamente las conclusiones que se deriven de las exploraciones, y con el exclusivo objeto de que puedan desarrollar sus funciones en materia preventiva.

(...)

Trasladando todo lo dicho a la disposición de referencia en la materia, el art. 22.1 , 2º párrafo, LPRL EDL 1995/16211 , hemos de convenir en que los reconocimientos médicos obligatorios únicamente están habilitados por la Ley cuando concurren una serie de notas, a saber: la proporcionalidad al riesgo (por inexistencia de opciones alternativas de menor impacto en el núcleo de los derechos incididos); la indispensabilidad de las pruebas (por acreditarse ad casum la necesidad objetiva de su realización en atención al riesgo que se procura prevenir, así como los motivos que llevan al empresario a realizar la exploración médica a un trabajador singularmente considerado), y la presencia de un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable (descrita en los supuestos del segundo párrafo del art. 22.1), notas que justificarían en su conjunto la desfiguración de la regla ordinaria de libertad de decisión del trabajador. Consecuentemente, los límites legales (las excepciones a la libre disposición del sujeto sobre ámbitos propios de su intimidad, previstos en el art. 22.1, párrafo segundo, LPRL) quedan vinculados o bien a la certeza de un riesgo o peligro en la salud de los trabajadores o de terceros, o bien, en determinados sectores, a la protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (pues es obvio que existen empresas y actividades sensibles al riesgo y por tanto trabajadores especialmente afectados por el mismo - ATC 272/1998 -). La obligatoriedad no puede imponerse, en cambio, si únicamente está en juego la salud del propio trabajador,



sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable, pues aquél, según se dijo, es libre para disponer de la vigilancia de su salud sometiéndose o no a los reconocimientos en atención a las circunstancias y valoraciones que estime pertinentes para la decisión.

SÉPTIMO.- Si la habilitación legal de los reconocimientos médicos obligatorios de naturaleza preventiva regulados en el art. 22.1, párrafo segundo, LPRL tiene el encuadramiento y límites que acaban de ser formulados, tampoco carecen de ellos otro tipo de previsiones sobre la salud laboral igualmente contenidas en nuestro ordenamiento. Por ser especialmente destacable cabe referirse, en primer lugar, al **art. 25.1, 2º párrafo, LPRL, precepto que dispone que los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo**. Merece cita, en segundo lugar, el **art. 196, apartados 1 y 3, LGSS, según el cual las empresas que pretendan cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento previo a la contratación de los trabajadores que hayan de ocuparlos y no podrán contratar a quienes en el reconocimiento médico obligatorio no hayan sido calificados como aptos para desempeñar los puestos de trabajo de que se trate**, ni tampoco permitir la continuidad en sus puestos a los que no mantengan la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos. **Ambas previsiones están inspiradas en la existencia de un riesgo en la salud por las características personales, anatómicas o biológicas del sujeto o por razones objetivas del puesto de trabajo.**

De manera que la potencial afectación en la intimidad personal del trabajador -de tener que someterse conforme a la Ley, en su caso, a pruebas y controles médicos como condición para el acceso o el mantenimiento del puesto de trabajo- sólo podrá encontrar fundamento en la evaluación o identificación de tales patologías o condiciones de salud contraindicadas para el trabajo. Esto es, en la misma línea apuntada en el Fundamento anterior, se vulneraría la intimidad personal si la obtención de datos pertenecientes a la privacidad del trabajador descansase en una utilización extensiva de esas habilitaciones legales, sustituyendo la finalidad de la norma hasta hacer impracticable el derecho fundamental afectado o ineficaz la garantía que la Constitución le otorga. Todo lo cual nos lleva a advertir de la necesidad de factores objetivos o indicios racionales de afectación que conecten el caso concreto con dichas previsiones legales, haciendo posible ese tipo de reconocimientos obligatorios, así como a excluir las imposiciones indiscriminadas de un control médico tendente a la evaluación psicofísica de los trabajadores con base en dichos preceptos.

El reconocimiento médico en la relación laboral no es, en definitiva, un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud de los trabajadores, como tampoco una facultad que se le reconozca para verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica de sus empleados con un propósito de selección de personal o similar. Su eje, por el contrario, descansa en un derecho del trabajador a la vigilancia de su salud. Un derecho que sólo puede venir restringido por las excepciones enunciadas, con los requisitos y límites mencionados. En suma, la regla es -y la regla tiene una clara base constitucional a tenor de la conexión íntima entre los reconocimientos médicos y derechos fundamentales como el de la intimidad personal- la conformidad libre, voluntaria e informada del trabajador para la vigilancia y protección de su salud frente a los riesgos del trabajo.

(...) No hay tampoco acreditación alguna de un riesgo efectivo en la salud por las características personales, anatómicas o biológicas del sujeto o por razones objetivas del puesto de trabajo; ni hay razonamiento alguno, en ese sentido, de la concurrencia de factores objetivos o indicios racionales de afectación que conecten el caso concreto con previsiones legales como las de los arts. 25.1, segundo párrafo, LPRL, o 196, apartados 1 y 3, LGSS EDL 1994/16443. (...)

(...)

En corolario se ha sometido al demandante a un reconocimiento médico para el acceso a un puesto de trabajo que se le ha denegado sin que consten los requerimientos psicofísicos de dicho puesto, ni los riesgos del mismo, ni tampoco que la diabetes que padece el actor, que no tiene la consideración legal de discapacidad, por no ser incapacitante en ningún grado, como no se ha probado que lo sean los resultados de la analítica que se le ha practicado, sean incompatibles o le limiten para el desempeño del puesto de agente de taquilla o jefe de vestíbulo, o supongan un riesgo para clientes, trabajadores o para él mismo, por todo lo cual el recurso ha de ser estimado, al carecer de justificación alguna la decisión de la empresa.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS



Que estimamos el Recurso de Suplicación número **43/2015** formalizado por el letrado DON JUAN MANUEL GÓMEZ MORENO, en nombre y representación de DON Abel , contra la sentencia número 129/2014 de fecha 13 de marzo, dictada por el Juzgado de lo Social número 34 de los de Madrid , en sus autos número 453/2013, seguidos a instancia del recurrente frente a METRO DE MADRID, S.A., en reclamación de derecho, revocamos la resolución impugnada, declarando el derecho del actor a acceder al puesto de trabajo cuya convocatoria superó, de agente de taquilla o jefe de vestíbulo, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración y a incorporar de inmediato al actor en dicho puesto.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS , y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2828-0000-00-(NÚMERO DE RECURSO) que esta Sección tiene abierta en BANCO SANTANDER sita en Paseo del General Martínez Campos 35, 28010 Madrid, o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria de 20 dígitos (CCC) siguiente:

Clave entidad

0049

Clave sucursal

3569

D.C.

92

Número de cuenta

0005001274

I.B.A.N: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

2. En el campo **ORDENANTE** , se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF /CIF de la misma.

3. En el campo **BENEFICIARIO** , se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.

4. En el campo **OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA** , se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento. **MUY IMPORTANTE** : Estos 16 dígitos correspondientes al procedimiento tienen que consignarse en un solo bloque. Es importante que este bloque de 16 dígitos este separado de lo que se ponga en el resto del campo por espacios. **Si no se consignan estos dieciséis dígitos o se escriben erróneamente, la transferencia será repelida por imposibilidad de identificación del expediente judicial y será devuelta a origen** . Pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art. 230.1 L.R.J.S).

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.