



Roj: **STSJ M 10130/2022 - ECLI:ES:TSJM:2022:10130**

Id Cendoj: **28079340062022100535**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **6**

Fecha: **21/07/2022**

Nº de Recurso: **427/2020**

Nº de Resolución: **539/2022**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Madrid, núm 31, 18-06-2020 (proc. 115/2020),
STSJ M 10130/2022**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 06 de lo Social

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

Teléfono: 914931967

Fax: 914931961

34002650

NIG: 28.079.00.4-2020/0004530

ROLLO Nº : 427/20

TIPO DE PROCEDIMIENTO: RECURSO SUPLICACIÓN

MATERIA: DESPIDO

Jzdo. Origen: JDO. DE LO SOCIAL Nº 31 de MADRID

Autos de Origen: 115/2020

RECURRENTE: D. Jose Enrique

**RECURRIDOS: AYUNTAMIENTO DE MEJORADA DEL CAMPO, D. Carlos Ramón , D. Carlos Miguel Y
MINISTERIO FISCAL**

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID

En MADRID, a veintiuno de julio de dos mil veintidós.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID, formada por los Ilmos/as. Sres/as. **D. MANUEL RUIZ PONTONES, PRESIDENTE** , **DOÑA ANA ORELLANA CANOy DÑA. SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ**, Magistrados/as, han pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA nº 539

En el recurso de suplicación nº 427/20 interpuesto por el Letrado D. MIGUEL ANGEL GARRIDO PALACIOS, en nombre y representación de **D. Jose Enrique** , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 31



de los de MADRID, de fecha 18 DE JUNIO DE 2020, ha sido Ponente la Ilma. **Dña. SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que según consta en los autos nº 115/2020 del Juzgado de lo Social nº 31 de los de Madrid, se presentó demanda por D. Jose Enrique contra AYUNTAMIENTO DE MEJORADA DEL CAMPO, D. Carlos Ramón , D. Carlos Miguel Y MINISTERIO FISCAL, en reclamación de DESPIDO, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en 18 DE JUNIO DE 2020, cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

" Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por Dª Jose Enrique frente a la empresa AYUNTAMIENTO DE MEJORADA DEL CAMPO, Dº Carlos Ramón y Dº Carlos Miguel y MINISTERIO FISCAL debo DECLARAR Y DECLARO IMPROCEDENTE el despido del actor y en consecuencia CONDENO a la entidad demandada AYUNTAMIENTO DE MEJORADA DEL CAMPO a la inmediata readmisión del trabajador o, a elección de aquélla, a que le indemnice con la suma de 3.522,42 euros netos y en caso de readmisión al abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido (27-12-19) hasta la presente resolución a razón de 53,37 euros/día.

Y debo ABSOLVER Y ABSUELVO a Dº Carlos Ramón y Dº Carlos Miguel de todos los pedimentos de la demanda."

SEGUNDO.- En dicha sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

"1)- El actor Dº Jose Enrique comenzó a prestar sus servicios en la entidad demandada AYUNTAMIENTO DE MEJORADA DEL CAMPO (Madrid) con fecha 1-1-18, con la categoría profesional de oficial y con un salario bruto diario de 53,37 euros con prorrateo de pagas extras.

2)- Ambas partes habían celebrado en fecha 1-1-18 un contrato de relevo para sustituir al trabajador jubilado parcial Dº Arsenio , habiendo pactado una jornada semanal de 37,5 horas.

3)- En fecha 27-12-19 el Sr. Arsenio se jubila de forma definitiva y por carta de fecha 22-11-19 la entidad demandada comunica al actor su extinción del contrato con efecto del 27-12-19 por haber finalizado el contrato de relevo.

4)- Por Decreto de fecha 20-12-19 del Ayuntamiento demandado se acuerda finalizar la relación laboral entre las partes por finalización del contrato de relevo. En dicho Decreto se hace constar que en el expediente personal del actor obran dos escritos del Encargado General de fechas 12-1-18 y 9-4-18 e informe de fecha 2-12-18

5)- El actor había presentado a la entidad demandada varios escritos de queja en las fechas siguientes.

-el 24-5-19: por falta de medidas de seguridad

-el 12-7-19: impugnó en vía administrativa el proceso selectivo en el que participó para una plaza de oficial y capataz, pendiente de resolución.

-el 4-12-19: solicitó el acta de la mesa de negociación sobre la situación de los relevistas, no habiéndole dado contestación alguna

6)- En fecha 26-7-19 se reunió el Comité de empresa para resolver la petición del actor, que se niega a realizar las tareas encomendadas porque no se cumplen las medidas de prevención de riesgos. En dicha reunión se hace constar que muchas medidas ya se habían adoptado y otras se dio orden para que se cumplieran, las cuales fueron adoptadas posteriormente (documento nº 6 del actor y testifical de la Sra Delfina).

7)- Tras dicha reunión, por escrito del Comité de empresa de fecha 26-7-19 se hace constar que, habiéndose adoptado las medidas de prevención necesarias, se acuerda por unanimidad la reanudación de los trabajos por parte del actor (documento nº 15 del actor)

8)- En fecha 8-11-19 se le incoó un expediente disciplinario contra el actor por posible desobediencia en el ejercicio de sus funciones; pero tras las alegaciones del actor, fue archivado en fecha 26-12-19 por prescripción de los hechos.

9)- En Acta de fecha 21-3-18 entre Ayuntamiento y Comité se hace constar que se va a estudiar la propuesta de convertir los contratos de relevo en interinidad por vacante. Dicha propuesta no fue adoptada en forma de acuerdo en ningún momento.

No consta probado que el Ayuntamiento venga convirtiendo dichos contratos con habitualidad (documento nº 13 del actor y testificales de la Sra. Encarnacion y Sra. Delfina).

10)- Dº Carlos Ramón es el encargado del actor, teniendo como funciones la organización del trabajo, jornada y horarios



El Sr. Carlos Ramón ha emitido varios informes negativos respecto al trabajo realizado por el actor en las fechas siguientes:

-el 12-1-18: por no cumplir ciertas funciones

-el 9-4-19: por no cumplir sus funciones el día 3-4-18

11)- D^o Carlos Miguel es el capataz del actor, y quien le da las órdenes directas de trabajo.

El Sr. Carlos Miguel realizó un informe el 6-4-18 respecto a unos hechos cometidos por el actor el 3-4-18 y otro informe el 25-10-19 respecto a hechos imputados el 24, 25 y 26 de julio de 2019.

12)- El actor se apuntó a un listado para hacer horas extras en el año 2018 y no fue llamado hasta mayo de 2019.

13)- La entidad demandada dispone de un Plan de Prevención de fecha 25-6-18 en el que consta evaluado el puesto de trabajo del actor. La entidad demandada le ha entregado al actor los Epis correspondientes.

14)- El actor acudió a los servicios de la Mutua por ansiedad los días 3-4-18 (náuseas y nerviosismo), 31-5-18 (ansiedad), 19-7-18 (ansiedad) y 17-8-18 (ansiedad), (documento n^o 33 del actor)

15)- El actor ha estado en situación de IT por accidente de trabajo del 4-6-19 al 11-6-19 (dolor y edema en mano derecha) y por enfermedad común del 21-10-19 al 30-12-19.

16)- En fecha 27-3-20 se le practica un informe pericial al actor, constando que, según el paciente, presenta varios indicadores de ser víctima de acoso laboral, con un clima de alto estrés laboral (documento n^o 28 del actor y pericial practicada)

17)- No consta probado que el actor haya sido perseguido, insultado o menospreciado por sus superiores jerárquicos (valoración conjunta de toda la prueba practicada por el actor, en concreto la documental, el interrogatorio de los demandados y testifical practicada).

18)- La parte actora no ostenta cargo sindical ni representativo alguno.

19)- Se agotó la vía previa administrativa."

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala, el día 9.12.2020, dictándose sentencia n^o 911/20 con fecha 14.12.20, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de DON Jose Enrique, contra la sentencia dictada el 18 de junio de dos mil veinte por el Juzgado de lo Social número 31 de Madrid, en autos n^o 115/2020, que se confirma en su integridad. Sin costas".

CUARTO.- Por la representación letrada de D. Jose Enrique, se interpuso recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, y evacuados los trámites necesarios, se elevó a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo para su resolución, quien en los autos 516/2021, dictó Sentencia n^o 330/2022 de fecha 6/04/2022, cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

"Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido: 1. Estimar parcialmente el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por D. Jose Enrique, representado y asistido por el Letrado D. Miguel Angel Garrido Palacios, contra la sentencia de 14 de diciembre de 2020, rec. 427/2020, que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por D. Jose Enrique contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 31 de los de Madrid, que resolvió la demanda sobre despido presentada por D. Jose Enrique contra Ayuntamiento de Mejorada del Campo, D. Carlos Ramón, D. Carlos Miguel.

2. Casar y anular la sentencia recurrida, reponiendo las actuaciones a la Sala de suplicación para que, con absoluta libertad de criterio, resuelva sobre la vulneración de la garantía de indemnidad denunciada.

3. Sin costas."

QUINTO.- Por recibida certificación de la resolución dictada por este alto Tribunal, y habiendo cesado el Ilmo. Sr. D. Luis Lacambra Morera, se designó nueva Magistrada-Ponente, conforme al turno establecido, a la Ilma. Sra. Doña. Susana María Molina Gutierrez, señalando votación y fallo para el día 20.07.22, y elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase a dicha Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO: La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social en procedimiento sobre despido, ha estimado en parte la demanda, declarando la improcedencia de dicha extinción contractual, pronunciamiento que es recurrido en suplicación por la parte actora. Plantea a tal fin y en primer término tres motivos destinados a revisiones fácticas referidas a los hechos probados 9º, 13º y 17º, proponiéndose texto alternativo a cada ordinal en estos términos:

Hecho probado 9º: "En Acta de fecha 21-3-18 entre Ayuntamiento y Comité se hace constar que se va a estudiar la propuesta de convertir los contratos de relevo en interinidad por vacante.

Dicha propuesta no fue adoptada en forma de acuerdo en ningún momento.

Consta la reconversión en contrato de interinidad de los relevistas señores Hugo, Ildefonso y Carlos Miguel."

Hecho probado 13º: "La entidad demandada dispone de un Plan de Prevención de fecha 25-6-18 en el que consta evaluado el puesto de trabajo del actor. La entidad demandada le ha entregado al actor los Epis correspondientes. Más allá de lo anterior no se ha acreditado formación específica relacionada con las encomiendas que se le ha encargado al actor".

Hecho probado 17º: "El trabajador recibió tres informes negativos de sus superiores, el primero a los diez días de su alta con la empleadora, sin que se le diera traslado de ninguno de ellos, sin consignar objetivamente su supuesta falta de pericia y sin que el Ayuntamiento dotara de la oportuna formación para paliar dicha situación.

Que el trabajador denunció por registro el entorno laboral hostil que sufría con fecha 24 de mayo de 2019 detallando las malas formas del capataz y la falta de cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. No constando que el Ayuntamiento realizara investigación alguna para averiguar los hechos denunciados. Tampoco consta que haya recibido la oportuna formación en labores de albañilería y fontanería.

Que en la reunión de fecha 30 de mayo de 2018 el Concejal de obras Don Justo le dijo al trabajador que no le daba el día "por sus cojones" y le reconvino a que se pusiera las pilas. En esa reunión el encargado Don Carlos Ramón le dice que no le va a saludar a partir de ahora. Igualmente el trabajador sufrió como el capataz señor Carlos Miguel le bloqueó el móvil. Asimismo, el trabajador avisó al Ayuntamiento de los riesgos para los trabajadores ante una supuesta ola de calor con fecha 24 de julio de 2019. La empleadora incoó expediente sancionador al trabajador con fecha 8 de noviembre de 2019 por haber paralizado los trabajos por la ola de calor y que aunque declaró el archivo con fecha 26 de diciembre de 2019 por prescripción manifiesta, entendió que los hechos que se le imputaban al trabajador eran veraces sin atender a las pruebas y manifestaciones de Don Jose Enrique. Por último, en el Decreto de extinción 2007/2019 de 20 de diciembre el Ayuntamiento se ampara en los informes negativos antedichos para extinguir el contrato al trabajador."

Las modificaciones interesadas se basan en prueba documental: folios 161, 210 a 215, 270 a 278, 280, 366 a 382, 154 y siguientes, documento 27 del actor, 149, 150 a 152, 158 y siguientes, 279 y siguientes, 159, 209 a 215, 367, 372, 377, 379 y 235 a 237.

La revisión de los hechos probados tiene fundamento cuando por la Sala se constata error evidente, claro y manifiesto en la valoración de la prueba, que justifique la alteración del signo del fallo, incorporando datos o antecedentes que no figuren en la narración fáctica o suprimiendo o completando aquello que declaran. Conviene precisar que el objeto propio de enjuiciamiento se descompone en tres aspectos: verificar si ha habido la situación de acoso laboral que se denuncia en demanda, y ahora en el recurso, la discriminación imputada al Ayuntamiento por no permitir que el actor realizara horas extras, y no haber convertido el contrato de relevo del actor celebrado entre las partes en otro de interinidad por vacante, en comparación con otros trabajadores en la misma situación. Así mismo y en lo que atañe a la declaración de improcedencia del despido, la atribución al demandante del ejercicio del **derecho** de opción entre readmisión o indemnización.

Consideramos sin embargo que la sentencia de instancia expresa de modo preciso los medios de prueba de los que deduce la declaración de los hechos probados sometidos a revisión, sin que se encuentre fundamento para otorgar en el plano procesal prevalencia a unas fuentes de conocimiento sobre otras si la resolución impugnada valora razonadamente la convicción personal, imparcial y objetiva, a la que se ha llegado (en el presente caso inferida del interrogatorio de las partes, documental, testifical y pericial) y sin haber incurrido en modos de valoración injustificados o arbitrarios. No aprecia, en definitiva, la Sala que los elementos fácticos sometidos a modificación sean trascendentes para modificar el fallo, desestimándose en consecuencia los motivos amparados en el apartado b) del art. 193 de la LRJS.

En este punto, la jurisprudencia indica, de modo uniforme, invariable y reiterado, que:

(...) Entre las resoluciones más recientes en las que la Sala recuerda la doctrina elaborada acerca de los requisitos que han de cumplimentarse en la articulación de esta vía de recurso, podemos mencionar la de 12 de marzo de 2019, rec 230/2017, cuya fundamentación contiene la doctrina concordante: "En SSTs 13 julio



2010 (Rec. 17/2009), 21 octubre 2010 (Rec. 198/2009), 5 de junio de 2011 (Rec 158/2010), 23 septiembre 2014 (rec. 66/2014) y otras muchas, hemos advertido que "el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes". (STS de 11-06-2019 -rec. 132/2018).

SEGUNDO.- En los dos motivos siguientes y al amparo del art. 193, c) de la LRJS, se alega infracción de los arts. 53.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET) en relación con el artículo 96.1 y artículo 181.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, 24 de la Constitución Española en su vertiente a la garantía de indemnidad, en relación con el artículo 5.c) del Convenio 158 de la OIT.

En este apartado señala en primer término el recurrente que la Juzgadora ha alcanzado un convencimiento de que no existe acoso laboral por ausencia de prueba de tal conducta, siendo que, según entiende aquel, su declaración ha sido en todo momento coherente y razonada, con el respaldo de los informes médicos aportados al proceso. Añade que no fue llamado para realizar horas extraordinarias en 2018 y parte del 2019 sin razón o justificación alguna, y que al codemandado Carlos Miguel se le ha renovado el contrato de trabajo, mientras que no se hizo así con el demandante, en la misma situación que el otro trabajador.

En relación con el acoso laboral, la STC 56/2019, de 6 de mayo, ha declarado que (...) "el concepto de acoso laboral surgió en la psicología para abordar conjuntamente desde el punto de vista terapéutico situaciones o conductas muy diversas de estrés laboral que tienen de común que, por su reiteración en el tiempo, su carácter degradante de las condiciones del trabajo o la hostilidad que conllevan, tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad personal del empleado. Cuando tales situaciones o conductas son propiciadas por quienes ocupan una posición superior en el organigrama empresarial, que es lo más frecuente, suele hablarse de acoso "vertical descendente" o "institucional". Los objetivos del acoso laboral pueden ser de lo más variado: represaliar a un trabajador poco sumiso, marginarle para evitar que deje en evidencia a sus superiores, infundirle miedo para promover el incremento de su productividad o satisfacer la personalidad manipulativa u hostigadora del acosador (el llamado acoso "perverso"), entre otros. Dentro de las organizaciones privadas el acoso laboral responde muchas veces al fin o resultado de que el trabajador hostigado abandone voluntariamente, ahorrando a la empresa la indemnización por despido improcedente, en las administraciones públicas, dadas las peculiaridades del régimen funcional, consiste a menudo en la marginación profesional del empleado por variados motivos (venganza personal, castigo encubierto, discriminación ideológica).

Hasta tiempos recientes ha faltado conciencia social e institucional sobre el problema, pese a que el porcentaje estimado de trabajadores que ha sufrido alguna forma de acoso laboral es importante, aún mayor en el ámbito de las administraciones públicas [cfr. resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, núm. 2001/2339 (INI), y comunicación de la Comisión europea sobre cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajador: una nueva estrategia comunitaria de la salud y la seguridad, COM (2002) 118 final]. En el ámbito del Consejo de Europa, la primera reacción fue la Carta social europea revisada (hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996), conforme a la que el acoso laboral atenta contra el "**derecho** a la dignidad en el trabajo", debiendo las partes signatarias "adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores" (art. 26). En la Unión Europea, las Directivas del Consejo núms. 2000/43/CE, de 29 de junio, y 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativas a la igualdad de trato, han obligado a los Estados miembros a adoptar medidas contra los supuestos de acoso relacionados con la discriminación, entre otras, "garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato" (arts. 8.1 y 10.1, respectivamente).

El legislador español ha empezado a tomar en consideración el problema bajo las ópticas de la prevención, la protección y la represión. Cabe citar, en cuanto a esta última perspectiva y con relación al empleo público, el art. 95.2 o) del texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público (LEEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que tipifica el "acoso laboral" como falta muy grave y el segundo párrafo del art. 173.1 del Código penal, introducido por la Ley orgánica 5/2010, de 22 de junio, que tipifica como delito contra la "integridad moral" los "actos hostiles o humillantes" realizados "de forma reiterada" en



"el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad" que "supongan grave acoso contra la víctima".

A este respecto, debemos traer a colación el precitado protocolo de actuación frente al acoso laboral (acuerdo de 6 de abril de 2011 de la mesa general de negociación de la Administración General del Estado, aprobado y publicado mediante resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública), aplicable al presente caso. Regula un "procedimiento de actuación" ante la denuncia de la "persona presuntamente acosada" destinado a investigar y remediar las situaciones de acoso laboral (apartado 3). Tras establecer a sus efectos un concepto de "acoso laboral" (apartado 2.1), concreta, para "una mayor clarificación", una serie de conductas "típicas" "que son, o no son, acoso laboral" (apartado 2.1, último párrafo, y anexo II). Lo hace en dos listados, uno con las "conductas consideradas como acoso laboral" [anexo II, letra A)], otro con las "que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)" [anexo II, letra B)]. Dentro del listado de conductas "típicas" constitutivas de acoso laboral figura en primer lugar: "Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación **efectiva**, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique".

Desde la óptica constitucional que nos corresponde, cabe apreciar, como primera aproximación, que las situaciones de acoso laboral, en la medida en que tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del empleado conciernen el reconocimiento constitucional de la dignidad de la persona, su **derecho** fundamental a la integridad física y moral y la prohibición de los tratos degradantes (arts. 10.1 y 15 CE). Ahora bien, las situaciones de acoso laboral son tan multiformes que pueden involucrar también otros **derechos** fundamentales. El precitado protocolo de actuación se ha referido a este carácter pluriofensivo del acoso laboral al afirmarse como desarrollo de la Constitución, que "reconoce como **derechos** fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el **derecho** al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo".

Esta Sala, en sentencia de 21-04-2008 (rec. 1220/2008) tiene declarado que en la situación de acoso tiene que evidenciarse "el ejercicio de violencia psicológica, agresión moral u hostigamiento, vejación, intimidación o cualquier otra clase de conducta manifestada en situaciones variadas que persigan el aislamiento laboral del trabajador, su deterioro psíquico y moral, para lo que quienes acosan pueden servirse de múltiples instrumentos que sirven para desgastar anímicamente a la víctima y que la doctrina laboral enumera en una variada ejemplificación de conductas y supuestos, en los que, además de otros **derechos** fundamentales que pueden quedar afectados, es el de la dignidad el que, por afectar a la persona de forma más profunda, queda especialmente mermado o anulado".

Por otro lado y en el plano de la lesión de **derechos** fundamentales respecto de la carga de su prueba, debe resaltarse la disposición del art. 181.2 de la LRJS: "En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del **derecho** fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". La doctrina constitucional tiene declarado- STC núm. 138/2006, de 8 de mayo- que "tratándose de la **tutela** frente a actos lesivos de **derechos** fundamentales, hemos subrayado de forma reiterada la importancia que en relación con la misma tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba (...) La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del **derecho** fundamental (STC 38/1981, de 23 de noviembre, FF. 2 y 3), finalidad en torno a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su **derecho** fundamental(STC 38/1986, de 21 de marzo, F. 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 114/1989, de 22 de junio, F. 5, y 85/1995, de 6 de junio, F. 4). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de **derechos** fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de **derechos** fundamentales lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989, de 22 de junio, F. 4), que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de **derechos** fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un **derecho** fundamental del trabajador (SSTC 38/1981, de 23 de



noviembre, F. 3, y 136/1996, de 23 de julio, F. 6, por ejemplo). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del propio **derecho** fundamental (SSTC 197/1990, de 29 de noviembre, F. 4; 136/1996, de 23 de julio, F. 4)".

En orden a la regla aplicable en la distribución de la carga de la prueba cuando se aduce la vulneración por el empresario de **derechos** fundamentales, la STS de 07-07-2015 (rec. 2598/2014) ha manifestado que:

3.- Asimismo, y en relación a la vulneración de la garantía de indemnidad, que la recurrente no aborda independientemente, sino integrada en el primer motivo de recurso, esta Sala IV/ TS, resolviendo el RCUD. 2217/2014 , sustancialmente igual al ahora enjuiciado, y con cita de supuestos análogos resueltos por esta Sala, entre otras, en SSTS/IV 18-febrero-2008 (rcud. 1232/2007), 26-febrero-2008 (rcud 723/2007), 29-mayo-2009 (rcud 152/2008), 13-noviembre-2012 (rcud 3781/2011), 29-enero-2013 (rcud 349/12), 4-marzo-2012 (rcud 928/2012), 5-julio-2013 (rcud 1374/2012), 5-julio-2013 (rcud 1683/2012), 11-noviembre-2013 (rcud 3285/2012) y 14-mayo-2014 (rcud 1330/2013), señala en doctrina que resume, entre otras, la citada de 11-noviembre-2013 , y que debemos seguir en aras de la seguridad jurídica mientras no existan razones suficientes para cambiarla.

Se afirma que: "[Centrada la cuestión en debatir sobre la "garantía de indemnidad", ello impone recordar antes de nada que el "**derecho** a la **tutela judicial efectiva** no sólo se satisface ... mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción **judicial** o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza ... En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la **tutela** de sus **derechos**" (SSTC 14/1993 , de 18/Enero.; ... 125/2008 , de 20/Octubre...; y 92/2009, de 20/Abril ... SSTS 17/06/08 -rcud 2862/07 ; y 24/10/08 -rcud 2463/07).

De ello "se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción **judicial** tendente al reconocimiento de unos **derechos** de los que el trabajador se creía asistido, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo **derecho** fundamental" [**tutela judicial**], ya que entre los **derechos** laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo [art. 4.2 apartado g ET] (recientes, SSTC 76/2010, de 19/Octubre ...; 6/2011, de 14/Febrero ...; y 10/2011, de 28/Febrero ...). Y asimismo se impone aclarar -seguimos las sentencias de la Sala más arriba citadas- que tampoco es preciso que la medida represaliante tenga lugar durante la vigencia del contrato, sino que la garantía de indemnidad incluso alcanza a los supuestos en que la ilegítima decisión empresarial incluso se materializa en la falta de contratación posterior al ejercicio de las acciones **judiciales**.

Tratándose de tutelar **derechos** fundamentales, el legislador ha instrumentado un mecanismo de defensa del **derecho** fundamental, cual es la inversión probatoria prevista en el art. 179.2 LPL (vigente artículo 96 de la LRJS) ["una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación..., corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas"]. Y al efecto se recuerda por el intérprete máximo de la Constitución que "precisamente, la prevalencia de los **derechos** fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo", hoy recogida en los arts. 96.1 y 181.2 LRJS (SSTC 38/1981, de 23/noviembre ; ... 138/2006, de 8/Mayo ...; y 342/2006, de 11/Diciembre Y - a título de ejemplo- SSTS 20/01/09 -rcud. 1927/07; 29/05/09 -rcud 152/08; y 13/11/12 -rcud 3781/11).

Pero para que opere el desplazamiento al empresario del "onus probandi" no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio, sino que ha de acreditar la existencia de indicio que "debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla [la vulneración constitucional] se haya producido", que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una "prueba verosímil" o "principio de prueba" revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación (aparte de muchas otras anteriores, SSTC 92/2008 , de 21/Julio...; 125/2008, de 20/Octubre; y 2/2009, de 12/Enero Y SSTS 14/04/11 - rco 164/10; 25/06/12 -rcud 2370/11; y 13/11/12 -rcud 3781/11). Y presente la prueba indiciaria, "el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de **derechos** fundamentales; no se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la razonabilidad y



proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de **derechos** fundamentales" (tras muchas anteriores, SSTC 183/2007 , de 10/Septiembre...; 257/2007, de 17/Diciembre...; y 74/2008, de 23/Junio ...); "en lo que constituye ... una auténtica carga probatoria y no un mero intento de negar la vulneración de **derechos** fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria" (aparte de las que en ellas se citan, SSTC 326/2005, de 12/Diciembre , ...; 125/2008, de 20/Octubre ; y 92/2009, de 20/Abril ...)".

Lo que ha podido hacerse patente en las actuaciones habidas en el caso actual, es una situación de conflicto, de quejas formuladas por el actor relativas a falta de medidas de seguridad, así como a la impugnación del proceso selectivo en el que participó para una plaza de oficial y capataz, y a la solicitud del acta de la mesa de negociación sobre la situación de los relevistas, todo lo cual, junto con el no haber sido seleccionado para realizar horas extras, en nada pone de manifiesto una situación de acoso laboral con la notas conformadoras que describe la jurisprudencia. Se comparte así la aserción de la sentencia impugnada según la cual no existe constancia de que el actor haya sido perseguido, insultado o menospreciado por sus superiores jerárquicos, conducta que en el seno del contrato de trabajo no guarda relación, tanto en su propia sustancialidad como en sus efectos, con aquellas actitudes y comportamientos de carácter arbitrario, las tensiones o el mal ambiente en el trabajo, no identificables con el hostigamiento, la persecución o la violencia psicológica. Sobre esta última y respecto de los informes médicos que refieren la constatación de una patología de tal carácter, no encierran por sí mismos consecuencias vinculantes para los Órganos Jurisdiccionales, pues en definitiva el cuadro clínico sobre el que informan obedece a las referencias de índole subjetiva que el interesado proporciona al profesional que los suscribe. En este punto, la sentencia de instancia valora la prueba aportada y practicada al respecto indicando que "de dichos informes no se deduce que exista un nexo causal entre la situación laboral y la ansiedad padecida, ya que el actor acude a urgencias en momentos puntuales de ansiedad (3 veces en un año), sin que conste un seguimiento psicológico o psiquiátrico de su dolencia.

Y en cuanto al informe pericial aportado, se realiza cinco meses después de haber prestado servicios en la empresa, pues estuvo de baja médica de octubre a diciembre 2018, fecha en que fue despedido, y el informe se realiza en marzo de 2019, momento en que el actor no se halla de baja y se encuentra desvinculado de la empresa desde varios meses atrás. El informe además se realiza por un examen puntual del actor, y conforme a los hechos referidos por éste, por lo que no goza de la suficiente objetividad e imparcialidad".

En el mismo sentido, tanto el aspecto referido a la realización de las horas extras como el punto atinente que no le fue renovado el contrato, no son susceptibles de ser tildadas de discriminatorias, ya que en uno y otro caso son cuestiones que forman parte de la facultad discrecional de la empresa, cuya actuación no contraviene las normas que proscriben la discriminación (arts. 14 de la CE y 17 del ET) sin perjuicio de que la contratación haya sido fraudulenta.

TERCERO.- Denuncia a continuación el actor, con idéntico amparo procesal, la lesión del artículo 24 de la CE en su vertiente de la garantía de indemnidad en relación con el artículo 5.c) del convenio 158 de la OIT. Sostiene quien recurre, tras remitirse al contenido de su escrito de demanda y transcribir el contenido de la STC 6/2011 de 13 de febrero y la de la doctrina **judicial** que cita, que constando las reclamaciones por él protagonizadas en los folios que cita ha de calificarse como nulo su despido en cuanto que medida adoptada como represalia frente a aquéllas.

Se opone a la estimación del motivo la entidad empleadora por considerar que las reclamaciones vertidas por el actor carecen de toda credibilidad, por lo que el motivo ha de ser desestimado.

Y planteado el debate en estos términos hemos indicar que recuerda la sentencia de la Sala Cuarta que de 16 de julio de 2020 (recud. 1921/2018) que "la garantía de indemnidad implica, según reiterada doctrina constitucional, que "del ejercicio de la acción **judicial** o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza. En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la **tutela** de sus **derechos**" (por todas, STC 14/1993, 25/2008 y 92/2009). De ahí que la actuación empresarial que supone la reacción a la reclamación del trabajador del reconocimiento de sus **derechos** resulte contrario a aquel **derecho** fundamental (STC 76/2010, 6/2011, y 10/2011, entre otras).

Por otra parte, la protección de los **derechos** fundamentales halla un instrumento procesal necesario en la distribución de la carga de la prueba que es propia de este tipo de controversia, establecida en el art. 181.2 LRJS, según la cual en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del **derecho** fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Consiguientemente, la afirmación de la vulneración del **derecho** ha de ir acompañada de

la acreditación de indicios de los que quepa deducir la posibilidad de que la vulneración constitucional se haya producido; esto es, que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación (STC 92/2008, 125/2008 y 2/2009). Sólo entonces surge para el demandado la carga de probar que los hechos motivadores se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de **derechos** fundamentales (STC 183/2007, 257/2007, 74/2008, 125/2008 y 92/2009)".

Establecido lo anterior, conviene recordar que ha de partir la Sala del relato de hechos probados, y no de las alegaciones efectuadas por quien recurre en su escrito de demanda y que no han alcanzado tal condición, dada la naturaleza extraordinaria de la sede en que nos hallamos, de tal suerte que de acuerdo con las mismas resultan acreditados los siguientes hechos en lo que ahora resulta relevante: el actor había presentado a la entidad demandada varios escritos de queja en las fechas siguientes.

-El 24-5-19: por falta de medidas de seguridad

-El 12-7-19: impugnó en vía administrativa el proceso selectivo en el que participó para una plaza de oficial y capataz, pendiente de resolución.

-El 4-12-19: solicitó el acta de la mesa de negociación sobre la situación de los relevistas, no habiéndole dado contestación alguna (hecho probado quinto).

En fecha 26-7-19 se reunió el Comité de empresa para resolver la petición del actor, que se niega a realizar las tareas encomendadas porque no se cumplen las medidas de prevención de riesgos. En dicha reunión se hace constar que muchas medidas ya se habían adoptado y otras se dio orden para que se cumplieran, las cuales fueron adoptadas posteriormente (hecho probado sexto).

Tras dicha reunión, por escrito del Comité de empresa de fecha 26-7-19 se hace constar que, habiéndose adoptado las medidas de prevención necesarias, se acuerda por unanimidad la reanudación de los trabajos por parte del actor (hecho probado séptimo).

En fecha 8-11-19 se le incoó un expediente disciplinario contra el actor por posible desobediencia en el ejercicio de sus funciones; pero tras las alegaciones del actor, fue archivado en fecha 26-12-19 por prescripción de los hechos (hecho probado octavo).

En Acta de fecha 21-3-18 entre Ayuntamiento y Comité se hace constar que se va a estudiar la propuesta de convertir los contratos de relevo en interinidad por vacante. Dicha propuesta no fue adoptada en forma de acuerdo en ningún momento. No consta probado que el Ayuntamiento venga convirtiendo dichos contratos con habitualidad (hecho probado noveno).

Don Carlos Ramón es el encargado del actor, teniendo como funciones la organización del trabajo, jornada y horarios El Sr. Carlos Ramón ha emitido varios informes negativos respecto al trabajo realizado por el actor en las fechas siguientes:

-El 12-1-18: por no cumplir ciertas funciones

-El 9-4-19: por no cumplir sus funciones el día 3-4-18 (hecho probado décimo).

Don Carlos Miguel es el capataz del actor, y quien le da las órdenes directas de trabajo. El Sr. Carlos Miguel realizó un informe el 6-4-18 respecto a unos hechos cometidos por el actor el 3-4-18 y otro informe el 25-10-19 respecto a hechos imputados el 24, 25 y 26 de julio de 2019 (hecho probado undécimo).

También añadir que el actor comenzó a prestar sus servicios en la entidad demandada AYUNTAMIENTO DE MEJORADA DEL CAMPO (Madrid) en virtud un contrato de relevo para sustituir al trabajador jubilado parcial Dº Arsenio rubricado el día 1 de enero de 2018, habiendo pactado una jornada semanal de 37,5 horas (hechos probados primero y segundo).

En fecha 27-12-19 el Sr. Arsenio se jubiló de forma definitiva y por carta de fecha 22-11-19 la entidad demandada comunica al actor su extinción del contrato con efecto del 27-12-19 por haber finalizado el contrato de relevo (hecho probado tercero).

Por Decreto de fecha 20-12-19 del Ayuntamiento demandado se acordó finalizar la relación laboral entre las partes por finalización del contrato de relevo. En dicho Decreto se hace constar que en el expediente personal del actor obran dos escritos del Encargado General de fechas 12-1-18 y 9-4-18 e informe de fecha 2-12-18 (hecho probado cuarto).

CUARTO.- Atendiendo al estado de cosas descrito, conviene hacer las siguientes precisiones. En primer término, que no resulta apropiada para el éxito de la denuncia jurídica que nos ocupa la selección de la doctrina **judicial** escogida por el actor, en tanto en cuanto que el apartado c) del artículo 193 de la LRJS dispone que el recurso de suplicación podrá tener por objeto: c) "examinar las infracciones de normas sustantivas



o de la jurisprudencia" estableciendo el artículo 1.6 del Código Civil que se tendrá por ésta la que de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del **derecho**.

En segundo lugar, insistir en que dada la extraordinaria fase en que nos hallamos sólo cabe tomar en consideración para ponderar la denuncia jurídica construida por quien recurre las verdades procesalmente declaradas en la instancia, a las que nos hemos referido en el fundamento anterior, y no las descritas en el escrito de demandada, no otras alegadas por el actor ahora en su escrito de recurso, pues tales aseveraciones sólo hacen supuesto de la cuestión; es decir, partir de hechos no declarados probados en la sentencia de instancia para aplicar la norma que invoca como infringida, y como dice la sentencia de la Sala de lo Civil de 19 de mayo de 2005, reiterando doctrina, "no cabe en casación hacer supuesto de la cuestión, es decir, partir de hechos distintos de los que ha declarado acreditados la sentencia de instancia, pues ello sería tanto como pretender la revisión de la actividad probatoria y, especialmente, de la valoración de la prueba realizada en la instancia, que corresponde exclusivamente a ésta. Lo cual, que también coincide con el concepto y la función de la casación, ha sido mantenido por reiterada jurisprudencia: así, sentencias de 17 de mayo de 2000, 3 de mayo de 2001, 21 de noviembre de 2002 " (por todas, sentencia de la Sala Cuarta de 15 de mayo de 2007, recurso 44/2006).

Aclarado estos particulares, esta Sección de Sala considera que en el caso que nos ocupa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 96.1 de la normal adjetiva laboral (en cuya virtud "en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un **derecho** fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad") si bien es cierto que existen indicios suficientes para invertir la carga probatoria a que se refiere la norma trascrita, no menos veraz resulta que la entidad demandada ha agotado debidamente con aquélla desvirtuándolos, en tanto en cuanto que se declara probado que la relación laboral que unía a las partes litigantes se disciplinaba por la modalidad del contrato de relevo, suscrito para la cobertura de la jornada liberada por el trabajador jubilado parcialmente Don Arsenio, habiendo procedido el consistorio empleador a comunicar a Don Jose Enrique la extinción de su relación laboral una vez hubo accedido el primero a la situación de jubilación ordinaria, todo ello con independencia de la referencia a la presencia en el expediente personal del acto de dos actuaciones disciplinarias, respecto de las cuales sólo consta la emisión de un informe negativo por parte del encargado del actor por no cumplir ciertas funciones, remontándose ambos a fechas muy anteriores a la de comunicación de su cese por la llegada de la causa legítima que determinaría su cese (pues entre el primero y el despido trascurrieron casi dos años, y respecto del segundo pasaron siete meses).

En definitiva, no habiendo quedado acreditada la existencia de la lesión del **derecho** fundamental que se cita como infringido, el motivo que nos ocupa ha de ser desestimado.

QUINTO.- En el último motivo se alega infracción de los arts. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, 96.2 del EBEP, y 37 de la Constitución española, así como del VI Acuerdo Marco regional para el personal laboral de las Administraciones Locales suscrito entre la Federación de Municipios de Madrid, CCOO, UGT y CSIF y CPPM. En el apartado 11 de este Acuerdo se establece que "los despidos declarados improcedentes por fraude en la contratación, procederá la readmisión del trabajador o trabajadora, siempre que se ocupe una plaza objeto de CEP y adquirirá la condición de indefinida hasta la cobertura reglamentaria de la citada vacante".

No es tal el supuesto en que se ha basado la contratación del actor, regulada en el art. 12.7 del ET, modalidad que no se aplica a vacantes ocupadas temporalmente, razón por la cual la opción del art. 56.1 del ET le corresponde al Ayuntamiento demandado, pues el demandante no es trabajador fijo y su vinculación con este Organismo ha obedecido exclusivamente a un contrato de relevo.

SEXTO.- En virtud de lo que antecede, se desestima el recurso, sin que proceda la imposición las costas, por imperativo de lo prevenido en el art. 235.1 de la LRJS.

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

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de DON Jose Enrique, contra la sentencia dictada el 18 de junio de 2020 por el Juzgado de lo Social número 31 de Madrid, que se confirma en su integridad. Sin costas.



Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 220, 221 y 230 de la L.R.J.S, advirtiéndose, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del **depósito de 600 euros** conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la **consignación del importe de la condena** cuando proceda, presentando resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c nº 2870 0000 00 042720 que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco Santander, oficina sita en la Calle Miguel Angel nº 17, 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: 1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria (CCC) siguiente: (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 (2870 0000 00 042720), 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.).

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

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

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 los mismos contuvieran y con pleno respeto al **derecho** a la intimidad, a los **derechos** de las personas que requieran un especial deber de **tutela** o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.