



Roj: **STSJ ICAN 782/2015 - ECLI:ES:Tsjican:2015:782**

Id Cendoj: **35016340012015100520**

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

Sede: **Palmas de Gran Canaria (Las)**

Sección: **1**

Fecha: **29/04/2015**

Nº de Recurso: **1347/2014**

Nº de Resolución: **778/2015**

Procedimiento: **Recursos de Suplicación**

Ponente: **IGNACIO JOSE DUCE SANCHEZ DE MOYA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ ICAN 782/2015,**
STS 589/2018

En Las Palmas de Gran Canaria, a 29 de abril de 2015.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Las Palmas de Gran Canaria formada por los Ilmos. Sres. Magistrados D. HUMBERTO GUADALUPE HERNÁNDEZ, Dña. MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ y D. IGNACIO DUCE SÁNCHEZ DE MOYA, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. **1347/2014**, interpuesto por D. Ernesto , frente a Sentencia 221/2014 del Juzgado de lo Social Nº 10 de Las Palmas de Gran Canaria los Autos Nº 141/2014 en reclamación de Despido disciplinario siendo Ponente el ILTMO. SR. D. IGNACIO DUCE SÁNCHEZ DE MOYA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en Autos, se presentó demanda por D. Ernesto , en reclamación de Despido disciplinario siendo demandado ZARDOYA OTIS S.A., FOGASA y MINISTERIO FISCAL y celebrado juicio y dictada Sentencia desestimatoria, el día 1-9-2014 , por el Juzgado de referencia.

SEGUNDO.- En la citada Sentencia y como hechos probados, se declaran los siguientes:

PRIMERO.- El demandante, que figura dado de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos, ha prestado sus actividades profesionales para la empresa demandada desde el 01/09/05 como instalador de ascensores en virtud de contrato marco de colaboración para la ejecución de obras, percibiendo sus retribuciones contra facturas. Las facturas giradas en el año 2013 ascendieron a 11.977 euros.

SEGUNDO.- Con fecha 11/10/02 la empresa demandada. y el actor suscribieron contrato marco de colaboración para la ejecución de obras, en el que aparece como adjudicataria de obras para el suministro, instalación y reparación de aparatos elevadores y que interesa subcontratar parte de las obras, la empresa ZARDOYA OTIS S.A. y como subcontratista el actor para la actividad específica de montaje de aparatos elevadores, figurando en el artículo I "que el subcontratista se compromete a realizar para ZARDOYA OTIS S.A. los trabajos de instalación y reparación de aparatos elevadores en las condiciones pactadas en el acuerdo marco. -El subcontratista suministrará todo el material, el equipo y los trabajos necesarios, inherentes a su cometido para la ejecución de todas y cada una de las unidades de obra encomendada, cuyos elementos le serán suministrados por ZARDOYA OTIS S.A. siendo a partir de ese momento de su cuenta y riesgo la custodia de los mismos, así como todos los daños que dichos materiales sufran en el periodo de montaje, tanto por su manipulación y transporte en obra, como por su manejo durante el montaje".



TERCERO.- El actor no estaba sujeto a ningún horario de trabajo, si bien estaba sometido a la imposición de plazos de realización del montaje y al resultado fijado por la empresa.

El actor utilizaba su propio vehículo y teléfono móvil. El utillaje de montaje específico para ascensores era facilitado por la empresa demandada, el resto de herramientas ordinarias eran aportadas por el actor. El mono de trabajo lo aportaba el actor.

Algunos EPI eran facilitados por la empresa como las líneas de vida y el resto los aportaba el actor como las botas, guantes y el casco.

La mercancía, es decir, los ascensores, le eran entregados por la empresa proveedora.

Las vacaciones del actor no tenían que ser autorizadas por la empresa demandada.

La empresa demandada realizaba reuniones sobre seguridad tanto con los trabajadores autónomos como con sus trabajadores.

El actor tenía suscrito seguro de responsabilidad civil así como contrato en materia de prevención de riesgos laborales autónomos.

Al actor se le entregaba plan de seguridad y salud, manuales de montaje y reparación así como una guía del subcontratista.

CUARTO.- El volumen de trabajo de la empresa demandada descendió considerablemente en el año 2013 respecto de los años anteriores, por lo que a primeros de diciembre de dicho año se hizo saber al actor y a otros instaladores que se les iba a poder ofrecer escaso trabajo, salvo fuera de la Isla, a lo que mostraron disconformidad.

QUINTO.- Durante el año 2013 la empresa ZARDOYA OTIS S.A. y el actor suscribieron 7 anexos al contrato marco de colaboración por el que el actor se comprometía a realizar los trabajos de montaje, puesta en servicio, ajustes y limpieza de diversas obras, siendo una de ellas la del Edificio Humiaga II, con la que Zardoya Otis S.L. tenía adjudicado el suministro y montaje de la unidad.

SEXTO.- Parte de la obra del Edificio Humiaga II la estuvo ejecutando el actor a mediados de diciembre, teniendo previsto continuar la ejecución a mediados de enero del presente año.

Sin embargo, con fecha 14/01/14 la empresa suscribió para ello anexo a contrato marco con otro instalador.

SEPTIMO.- El actor, junto con otros dos instaladores-montadores, presentaron a ZARDOYA OTIS S.A. en el año 2013 presupuesto para ejecutar un servicio de mantenimiento de escaleras y andenes mecánicos.

OCTAVO.- El 27/12/13 el demandante, junto con aquellos dos citados instaladores, presentaron ante el SEMAC papeleta de conciliación frente a la empresa en reclamación de derechos, celebrándose el acto de conciliación el 10/01/14 con el resultado de sin avenencia.

NOVENO.- El actor remitió burofax a la empresa el 08/01/14 interesando confirmación o desmentido de supuesto despido verbal de igual fecha.

DECIMO.- Los trabajadores de la empresa con contrato laboral que a tiempo completo realizan funciones análogas a las que se encomendaban al demandante tienen categoría de oficial de 2ª y un salario mínimo garantizado mensual bruto prorrateado de 2.114,21 euros según Convenio Colectivo de empresa.

UNDECIMO.- Se intentó conciliación ante el SEMAC por despido con el resultado de sin avenencia.

TERCERO.- El Fallo de la Sentencia de instancia literalmente dice: "Desestimar la demanda interpuesta por Ernesto contra ZARDOYA OTIS S.A., habiendo sido parte el Ministerio Fiscal y el FOGASA, acogiendo la excepción de incompetencia del Orden Jurisdiccional Social para conocer de la cuestión litigiosa, reservándose no obstante a la parte actora el derecho a promover las acciones que considere oportunas ante la Jurisdicción Civil, absolviéndose en la instancia a la empresa demandada de los pedimentos contra ella formulados en la demanda, sin resolverse por tanto en el presente procedimiento sobre el fondo del asunto".

CUARTO.- Contra dicha Sentencia, se interpuso Recurso de Suplicación por D. Ernesto , y recibidos los Autos por esta Sala, se formó el oportuno rollo y pase al Ponente, señalándose para votación y fallo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia que, acogiendo la excepción de incompetencia del orden jurisdiccional social, desestimó la demanda mediante la cual solicitaba el actor la declaración de nulidad de su despido con las



consecuencias legales oportunas; se alza éste en suplicación alegando varios motivos de revisión fáctica y censura jurídica, a fin de que, con revocación de aquella, sea estimada su demanda.

SEGUNDO.- Con amparo en el artículo 193b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social la parte recurrente propone las siguientes modificaciones fácticas:

La sustitución del hecho probado 3º por el siguiente texto:

"El actor no estaba sujeto a ningún horario de trabajo, si bien estaba sometido a la imposición de plazos de realización del montaje y al resultado fijado por la empresa.

El actor utilizaba su propio vehículo y teléfono móvil. El utillaje de montaje específico para ascensores era facilitado por la empresa demandada, el resto de herramientas ordinarias eran también aportadas por la empresa demandada. En el mono de trabajo del actor luce el distintivo de OTIS.

Algunos EPI eran facilitados por la empresa como las líneas de vida y el resto los aportaba el actor, como las botas, guantes y el casco.

La mercancía, es decir, los ascensores, le eran entregados por la empresa proveedora.

Las vacaciones del actor no tenían que ser autorizadas por la empresa demandada.

La empresa demandada realizaba reuniones sobre seguridad, tanto con los trabajadores autónomos como con sus trabajadores.

El actor tenía suscrito seguro de responsabilidad civil, así como contrato en materia de prevención de riesgos laborales autónomos.

Al actor le entregaba la empresa demandada plan de seguridad y salud, manuales de montaje y reparación, así como una guía del subcontratista".

Basa su propuesta en los documentos unidos a los folios 53 a 55 y 280 a 290.

La adición de un nuevo hecho probado con el siguiente texto:

"El demandante recibía material diverso de ferretería o maquinaria a nombre de la empresa ZARDOYA OTIS, S.A., firmando las facturas y albaranes dirigidos a ésta".

Basa su propuesta en los documentos unidos a los folios 57 a 83.

La adición de un nuevo hecho probado con el siguiente texto:

"El demandante podía coordinarse con otros trabajadores de ZARDOYA OTIS. La empresa demandada se reservaba competencias de supervisión, inspección y de corrección del trabajo del actor".

Basa su propuesta en el documento unido al folio 301.

La adición de un nuevo hecho probado con el siguiente texto:

"El actor debía asistir al lugar de trabajo que le ordenaba la empresa, y la prestación de servicios se efectuaba personalmente, sin que tuviera personal contratado".

Basa su propuesta en los documentos unidos a los folios 300 a 316.

La adición de un nuevo hecho probado con el siguiente texto:

"La prestación de servicios por parte del demandante a ZARDOYA OTIS, S.A. era continuada y no esporádica".

Basa su propuesta en los documentos unidos a los folios 300 a 348.

Los hechos declarados probados pueden ser objeto de revisión mediante este proceso extraordinario de impugnación (adicionarse, suprimirse o rectificarse), si concurren las siguientes circunstancias: a) que se concrete con precisión y claridad el hecho que ha sido negado u omitido, en la resultancia fáctica que contenga la sentencia recurrida; b) que tal hecho resalte, de forma clara, patente y directa de la prueba documental pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones más o menos lógicas, puesto que concurriendo varias pruebas de tal naturaleza que ofrezcan conclusiones divergentes, o no coincidentes, han de prevalecer las conclusiones que el Juzgador ha elaborado apoyándose en tales pruebas (no siendo cauce para demostrar el error de hecho, la «prueba negativa», consistente en afirmar que los hechos que el juzgador estima probados no lo han sido de forma suficiente (STS 14 de enero , 23 de octubre y 10 de noviembre de 1986) y STS, 17 de noviembre de 1990) «... sin necesidad de conjeturas, suposiciones o interpretaciones y sin recurrir a la prueba negativa consistente en invocar la inexistencia de prueba que respalde las afirmaciones del juzgador...); c), que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo alguno



de sus puntos, bien completándola; d) que tal hecho tenga trascendencia para llegar a la modificación del fallo recurrido, pues, aun en la hipótesis de haberse incurrido en error si carece de virtualidad a dicho fin, no puede ser acogida; e) que en caso de concurrencia de varias pruebas documentales o periciales que presenten conclusiones plurales divergentes, sólo son eficaces los de mayor solvencia o relevancia de los que sirvieron de base al establecimiento de la narración fáctica y, f) que en modo alguno ha de tratarse de la nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

Las modificaciones incluidas en el hecho probado 3º han de ser acogidas por derivar de los documentos indicados.

Las modificaciones segunda a cuarta deben ser estimadas por deducirse igualmente de los documentos indicados.

Y la última no se admite por constituir una mera conclusión de la parte.

TERCERO.- Con amparo en el artículo 193c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social la misma parte aduce en primer lugar vulneración del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores . Sostiene que la relación entre las partes era de naturaleza laboral.

La STS de 20-7-2010 (R.J. 2010/7275) ha establecido del siguiente modo las características diferenciales del contrato de trabajo:

" a) La calificación de los contratos no depende de la denominación que les den las partes contratantes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen su objeto.

b) En el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un precio o remuneración de los servicios. El contrato de trabajo es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada. Cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral.

c) Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera. De ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de hechos indiciarios de una y otra.

d) Los indicios comunes de la nota de dependencia más habituales son: la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

e) Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros: la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario –y no del trabajador– de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, como fijación de precios o tarifas, y la selección de clientela, o personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y su cálculo con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones."

Sobre dicha base doctrinal, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia se ha pronunciado, en Sentencia dictada el día 5-12-2013 (Rec. 2143/2013), en relación con un procedimiento de oficio derivado de un Acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la misma empresa demandada respecto de varias personas que, afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, realizaban trabajos de instalación y reparación de aparatos elevadores para aquella en idénticas circunstancias que el actor.

Dicha Sala ha concluido que la relación entre las partes es de carácter laboral argumentándolo de la forma siguiente, que la Sala hace suya al resultar semejantes las circunstancias detalladas en el relato fáctico:

"3ª.- Partiendo de los hechos que se declaran probados, la Sala aprecia la concurrencia de las notas que caracterizan la relación laboral, esencialmente: la ajeneidad en los resultados, la dependencia en la prestación de servicios y la retribución de los mismos. Concorre la nota de ajeneidad de los resultados. Por cuanto, el



trabajo que hacen los trabajadores, repercute directamente a favor de la demandada ZARDOYA OTIS, SA, existe una entrega material y efectiva del trabajo realizado para el lucro de la referida mercantil

En cuanto a la nota de dependencia, entendida con el carácter amplio de pertenencia al círculo rector del empresario, también concurría en el supuesto enjuiciado, al constar que los trabajadores afiliados al RETA, seguían las directrices en la realización del trabajo que eran encomendadas por la recurrente, quien también efectuaba el ulterior control de dicho trabajo, todo lo que pone de relieve una innegable situación de dependencia propia del contrato de trabajo. Consiguientemente, no existe la menor duda sobre la concurrencia de esta nota característica de la relación laboral, máxime cuando la misma no es exigida con todo rigor por la doctrina jurisprudencial, tal como se señala en la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 1.996 (RJ 1996/3334) según la cual, la nota de dependencia no exige ya la presencia física del trabajador en las instalaciones empresariales con sujeción a un horario determinado ni siquiera, tampoco, la exclusividad en la prestación del trabajo contratado. Desde esta perspectiva enjuiciadora y con base en la presunción legal del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores puede, sin gran esfuerzo, afirmarse que nos encontramos ante una relación laboral de específicas características pero no desnaturalizada en su esencia de prestación de trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena mediante el abono de una retribución.

Finalmente, por lo que se refiere a la retribución de los servicios, los trabajadores también percibía una contraprestación retributiva por los mismos, tal como se declara en el hecho probado cuarto, pues los trabajadores percibían una retribución mediante facturas, emitidas mensualmente, por cuantías similares.

En suma, teniendo en cuenta la presunción de laboralidad del art. 8.1 del ET , y lo declarado por la doctrina jurisprudencial, debemos concluir que en el presente caso se dan las notas características de la relación laboral de ajeneidad y dependencia, ya que en el caso ahora enjuiciado, como se deduce de los hechos declarados probados de la sentencia de instancia, la prestación de servicios de los trabajadores a favor de la mercantil recurrente presenta rasgos que sólo son concebibles en el trabajo dependiente, siendo así que: a) los cuatro trabajadores no forman una organización empresarial propia, sino que fueron contratados individualmente, dándose de alta en el RETA y emitiendo facturas mensualmente con IVA, siendo la prestación de servicios a tiempo completo para la recurrente ZARDOYA OTIS, pero aunque así no fuera, la doctrina jurisprudencial, entre otras, STS 23/11/2009 , admite también la existencia de relación laboral, aun en el caso de la no prestación de servicios a tiempo completo o en régimen de exclusividad; b) por otro parte, los trabajadores no corrían con el riesgo de la operación, al percibir una cantidad fija mensual, siendo la empresa recurrente quien contrataba con los clientes a los que había que instalar ascensores, y eran dichos clientes quienes abonaban a Zardoya los trabajos realizados por los codemandados, sin que entre éstos y los clientes existiera ningún tipo de relación; c) los trabajadores debían asistir al lugar de trabajo que les ordenaba la empresa, y la prestación de servicios se efectuaba personalmente, sin que tuvieran personal contratado, y no se realizaban trabajos esporádicamente, sino que la prestación de servicios se ejecutaba con permanencia y habitualidad, sin que conste que hayan realizado otros trabajos para otras empresas, estando adscritos a la organización de la mercantil recurrente, siendo personal de ésta quien controlaba y supervisaba el trabajo realizado por los trabajadores; d) en cuanto a las herramientas empleadas en los trabajos de instalación y reparación de aparatos elevadores, las mismas eran propiedad de los trabajadores, si bien la empresa recurrente suministraba los medios más complejos que se precisaban para la realización de los trabajos, tal como consta en el hecho probado sexto; e) los trabajadores realizaban el mismo horario de trabajo que el resto del personal laboral de la empresa recurrente, si bien no hacían guardias, ni la empresa fijaba sus vacaciones, y f) no consta que los trabajadores tuvieran facultades para la aceptación o rechazo de los trabajos encomendados, sino que venían realizando las mismas funciones que el personal laboral de la empresa.

Dándose todas las condiciones y circunstancias que se dejan expuestas, resulta indiscutible que los trabajadores se encontraban insertos en el círculo rector y organicista de la empresa recurrente, ya que venían realizando una prestación de servicios retribuidos, por cuenta ajena, y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona (ZARDOYA OTIS, SA), cumpliéndose así todos los requisitos exigidos por el artículo 1.1 del E.T . A lo anterior debe añadirse la presunción que contiene el artículo 8.1 del mismo Texto Estatutario, a favor de la laboralidad de cualquier relación contractual que vincula a quien presta un servicio de las características expuestas y al que lo recibe a cambio de satisfacer una contraprestación retributiva."

Dada la identidad en la forma de prestación de los servicios por el actor para la empresa, la conclusión ha de ser aquí la misma, de modo que, reconocida la naturaleza laboral de la relación entre las partes, su falta de ocupación efectiva a partir de 8-1-2014, al haber dejado la empresa de encomendarle trabajo y, concretamente, la continuación prevista de la obra en el Edificio Humiaga II sin justificación alguna, constituyó el despido denunciado, tácitamente confirmado ante la falta de contestación al requerimiento efectuado por el demandante vía burofax.



CUARTO.- La parte recurrente pretende la declaración de nulidad del despido al amparo del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con el artículo 24.1 de la Constitución y Jurisprudencia establecida en la STS de 27-3-2013 (Rec. 616/2012) al entender vulnerada su garantía de indemnidad; porque el cese en la encomienda de trabajo se produjo a partir de la fecha de recepción por la empresa de la citación para el acto de conciliación ante el SEMAC planteada el día 27-12-2013 en reclamación de derechos, lo que, además, entiende probado mediante el envío de burofax por el trabajador a la empresa, pidiéndole aclaración sobre la pervivencia de la relación dos días antes de la celebración del acto de conciliación correspondiente-10.01.2014-, que resultó sin avenencia.

El Tribunal Constitucional, a propósito de la garantía de indemnidad, sostiene lo siguiente en sentencia 16/2006, de 19 de enero :

"Planteándose una vez más ante este Tribunal un asunto en el que se invoca la vulneración por una resolución judicial del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE [RCL 1978\ 2836]) en su vertiente de garantía de indemnidad, parece oportuno empezar por recordar que la trasgresión de la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado igualmente cuando de su ejercicio, o de la realización de actos preparatorios o previos necesarios para el mismo, se siguen consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza (entre las más recientes, recogiendo anterior doctrina, SSTC 55/2004, de 19 de abril [RTC 2004/55] , F. 2 ; 87/2004, de 10 de mayo [RTC 2004/87], F. 2 ; 38/2005, de 28 de febrero [RTC 2005/38] , E. 3 ; y 144/2005, de 6 de junio [RTC 2005/144] , F. 3). En el campo de las relaciones laborales la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, de donde 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, 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. 24.1 CE y art. 4.2 g) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995\ 997) ; SSTC 14/1993, de 18 de enero (RTC 1993/14), F. 2 ; 38/2005, de 28 de febrero (RTC 2005\ 38), F. 3 ; y 182/2005, de 4 de julio (RTC 2005\ 182), F. 2].

La prohibición del despido como respuesta al ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos se desprende también del art. 5 c) del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por España por Instrumento de 18 de febrero de 1985, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 29 de junio de 1985) (RCL 1985\ 1548), norma que ha de ser tenida en cuenta, por mandato del art. 10.2 de la Constitución, a efectos de la interpretación de derechos fundamentales. Tal precepto excluye expresamente de las causas válidas de la extinción del contrato de trabajo «haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra el empleador por supuestas violaciones de Leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes». Esa restricción la hicimos extensiva en la STC 14/1 993, de 18 de enero (RTC 1993\ 14), F. 2, «a cualquier otra medida dirigida a impedir, coartar o represaliar el ejercicio de la tutela judicial, y ello por el respeto que merecen el reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales, no pudiendo anudarse al ejercicio de uno de estos derechos, otra consecuencia que la reparación in natura cuando ello sea posible, es decir, siempre que quepa rehabilitar al trabajador perjudicado en la integridad de su derecho». En este sentido cabe citar también la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 22 de septiembre de 1998 (asunto C-185/97) (TJCE 1998\ 207), la cual, si bien centrada en el principio de igualdad de trato y en la Directiva 76/207 CEE (LCEur 1976\ 44), declara que debe protegerse al trabajador frente a las medidas empresariales adoptadas como consecuencia del ejercicio por aquél de acciones judiciales.

También es preciso tener presente la importancia que en estos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Según reiterada doctrina de este Tribunal, cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del onus probandi no basta que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se impone, por tanto, al demandado, 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 (por todas, SSTC 66/2002, de 21 de marzo [RTC 2002\ 66], F. 3 ; 17/2003, de 30 de enero [RTC 2003\ 17], E. 4 ; 49/2003, de



17 de marzo [RTC 2003\49], F. 4 ; 171/2003, de 29 de septiembre [RTC 2003\ 171] , E. 3 ; 188/2004, de 2 de noviembre [RTC 2004\ 188], F. 4 ; y 171/2005, de 20 de junio [RTC 2005\ 171], F. 3)."

Esta reiterada doctrina constitucional sobre el derecho a la tutela judicial efectiva y la vulneración de la garantía de indemnidad ha sido resumida por la STS de 26- 2-2008, donde se afirma:

"1.- Situada la cuestión a debatir en la citada «garantía de indemnidad», ello impone recordar antes de nada -con las SSTS 06/10/05 [rec. 2736/04] y 17/01/08 [rcud 2607/06]- que el «derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface, pues, 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 ; 54/1995, de 24/Febrero, FJ 3 ; 197/1998, de 13/Octubre, FJ 4 ; 140/1999, de 22/Julio, FJ 4 ; 101/2000, de 10/ Abril, FJ 2 ; 196/2000, de 24/Julio ; 199/2000, de 24/Julio, FJ 4 ; 198/2001, de 4/Octubre, FJ 3 ; 55/2004, de 19/ Abril, FJ 2 ; 87/2004 /de 10/Mayo, F.2; 5/03, de 20/Enero FJ 7 ; 38/2005, de 28/Febrero, FJ 3 ; 144/2005, de 6/Junio, F.3 ; 171/2005, de 20/Junio, FJ 3 ; 16/2006, de 19/Enero ; 44/2006, de 13/Febrero ; 65/2006, de 27/ Febrero ; 120/2006, de 24/Abril ; 138/2006, de 8/Mayo , FJ 5 .

De lo que «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] (SSTC 5/2003, de 20/Enero FJ 7 ; 38/2005, de 28/Febrero, FJ 3 ; 177/2005, de 20/Junio, FJ 3 ; 120/2006, de 24/Abril, FJ 2 ; y 138/2006, de 8/Mayo , FJ 5).

2.- 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 [como el de autos] en que la ilegítima decisión empresarial se materializa en la falta de contratación posterior al ejercicio de las acciones judiciales.

Al efecto se indica por la doctrina constitucional que cuando la «conducta prohibida ha tenido como consecuencia el crear un obstáculo definitivo al acceso al empleo de la trabajadora afectada, sus efectos pueden ser equiparados a los de aquellas medidas que, en el ordenamiento laboral, impiden la continuidad del vínculo laboral por decisión unilateral del empresario, esto es, a los del despido fundado en la vulneración de un derecho fundamental (SSTC 166/1988 ; 29/2002, de 11/Febrero, FJ 7 ; y 87/2004, de 10/Mayo , FJ 2). Y si ello es así en el ámbito de decisiones que inicialmente pueden aparecer como amparadas en la libertad de contratación del empresario, dada "la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo" (STC 90/1997, de 6/Mayo , FJ 5), de manera que el ejercicio de las facultades del empleador no pueda servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (STC 66/2002, de 21/Marzo , FJ 8), ello resulta aún más evidente cuando la discriminación en el acceso al empleo se produce en el marco de un procedimiento de selección formalizado y sometido a los criterios de valoración de méritos contenidos en unas bases previamente adoptadas, como corresponde a la necesidad de garantizar la objetividad por la que debe regirse la decisión de la Administración pública contratante, con pleno sometimiento a los principios de mérito y capacidad, y de excluir toda arbitrariedad en la adjudicación de las plazas convocadas» (STC 87/2004, de 10/Mayo , FJ 2).

1.- Precisamente para facilitar el rechazo judicial de la censurable conducta empresarial represaliante, el legislador ha instrumentado un mecanismo de defensa del derecho fundamental, cual es la inversión probatoria prevista en el art. 179.2 LPL [«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 y 179.2 LPL (SSTC 38/1981, de 23/Noviembre ; 47/1985, de 27/Marzo ; 38/1986, de 21/Marzo ; 114/1989, de 22/Junio ; 21/1992, de 14/Febrero, FJ 3 ; 266/1993,20/ Septiembre ; 180/1994, de 20/Junio ; 136/1996, de 23/Julio ; 20/1997, de 6/Mayo ; 29/2002, de 11/Febrero ; 30/2002, de 11/Febrero ; 66/2002, de 21/Marzo , FJ 3, 4 y 5 ; 87/2004, de 10/Mayo, FJ 2 ; 144/2005, de 6/Junio,



FJ 3 ; 171/2005, de 20/Junio, FJ 3 ; 326/2005, de 12/Diciembre, FJ 6 ; 138/2006, de 8/Mayo, FJ 5 ; y 342/2006, de 11/Diciembre , FJ 4).

2.- Pero -como recordábamos en la STS 22/01/08 [rcud 1092/07]- para que opere el desplazamiento al empresario del «onus probandi» no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio [STC 266/1993, de 20/Septiembre , FJ 2], sino que ha de acreditar la existencia de indicio que «debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla [la vulneración constitucional] se haya producido» (SSTC 114/1989, de 22/Junio, FJ 5 ; 85/1995, de 6/Junio , FJ 4) (SSTC 144/2005, de 6/Junio, FJ 3 ; 171/2005, de 20/Junio , FJ 3), 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» [STC 207/2001, de 22/Octubre , FJ 5] 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 (por todas, SSTC 308/2000, de 18/Diciembre, FJ 3 ; 41/2002, de 25/Febrero, FJ 3 ; 17/2003, de 30/Enero, FJ 3 ; 98/2003, de 2/Junio, FJ 2 ; 188/2004, de 2/Noviembre, FJ 4 ; 38/2005, de 28/Febrero, FJ 3 ; 175/2005, de 4/Julio, FJ 4 ; 326/2005, de 12/Diciembre, FJ 6 ; 138/2006, de 8/Mayo, FJ 5 ; 168/2006, de 5/Junio, FJ 4 ; 342/2006, de 11/Diciembre , FJ 4). Y presente la prueba indiciaria, «el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun 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» (entre las recientes, SSTC 14/2002, de 28/Enero, FJ 3 ; 29/2002, 11/Febrero, FJ 3 ; 41/2002, de 25/Febrero, FJ 3 ; 84/2002, de 22/Abril , FJ 3, 4 y 5 ; 48/2002, de 25/Febrero, FJ 5 ; 66/2002, de 21/Marzo, FJ 3 ; 17/2003, de 30/Enero, FJ 4 ; 49/2003, de 17/Marzo, FJ 4 ; 171/2003, de 29/Septiembre, FJ 3 ; 188/2004, de 2/Noviembre, FJ 4 ; 38/2005 , de 28/Febrero, FJ 3 ; 144/2005, de 6/Junio, FJ 3 ; 171/2005, de 20/Junio, FJ 3 ; 138/2006, de 8/Mayo, FJ 5 ; 168/2006, de 5/Junio, FJ 4 ; y 342/2006, de 11/Diciembre, FJ 4); «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» (SSTC 87/2004, 10/Mayo, FJ 3 ; 144/2005, de 6/Junio, FJ 3 ; 171/2005, de 20/Junio, FJ 3 ; 326/2005, de 12/Diciembre, FJ 6 ; y 138/2006, de 8/Mayo , FJ 5).

De esta forma, 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/Noviembre, FJ 4 ; 136/1996, de 23/Julio , FJ 4] (SSTC 326/2005, de 12/Diciembre, FJ 6 ; 138/2006, de 8/Mayo, FJ 5 ; y 168/2006, de 5/ Junio , FJ 4)."

Expuesto lo anterior la cuestión principal que se plantea en relación con la garantía de indemnidad es el límite de la misma, es decir, si cualquier acto de represalia del empresario ante una situación del trabajador con la que no está de acuerdo constituye vulneración de aquella garantía, o es necesario que se hayan ejecutado o se estén ejercitando por el trabajador acciones judiciales, frente a las que reacciona el empresario en represalia.

En relación con tal cuestión hay que tener en cuenta que el bien jurídico tutelado es la conducta del trabajador que pone en marcha un proceso contra su empresa.

Ello implica que la garantía de indemnidad respecto de los trabajadores se extiende en principio al ejercicio de acciones judiciales en el ámbito laboral, si bien los tribunales laborales vienen admitiendo que se aplique también en el caso de denuncias penales contra el empresario o contra los directivos (TSJ Madrid 23-I-2001; 16-I-2001; TSJ Cataluña 31-5-2000). Además, se acepta que pueda invocarse cuando lo que se han ejercitado son actos previos al proceso, tales como reclamaciones previas o conciliaciones; e incluso en los casos de denuncia a la Inspección de Trabajo, si hipotéticamente pueden fundamentar una situación procesal o un pronunciamiento de oficio (TSJ Cataluña 32-5-2000, Sala Social de Málaga 6-9-2002; Sala Social Granada 17-9-2002; TSJ Aragón 4-X-2000).

Respecto de las reclamaciones extrajudiciales no planteadas ante las autoridades administrativas, sino ante la propia empresa, que en principio no expresan el propósito de acceder a los tribunales el propio TC, con carácter excepcional, permite que se invoque la vulneración de la garantía de indemnidad frente a la represalia del empresario, en su sentencia 55/2011 .

Se refiere la misma al supuesto de despido de un trabajador por el contenido de una carta que su abogado dirigió a la empresa, cuestionando la explotación por esta de una patente que él consideraba suya, incluyendo el abogado expresiones fuertes e inadecuadas en la carta y ofreciendo en la misma una solución negociada al conflicto, con la advertencia de que de no ser así se acudiría a los tribunales, lo que produjo como reacción el despido del trabajador.



El Tribunal Constitucional reconoce que no se está ni ante un acto judicial, ni ante actos preparatorios del mismo, pero considera que debe extremarse la garantía de indemnidad a esta actividad previa, no imperativa pero si dirigida a evitar un litigio.

Es, pues, evidente que el Tribunal Constitucional pone como límite que la represalia se produzca frente a reclamaciones judiciales o frente actos previos o preparatorios del ejercicio de tales acciones, exigiendo en todo caso que aparezca el propósito o la intención explicitada por el trabajador de acudir a los tribunales, de tal forma que la represalia se produzca precisamente como consecuencia de tal explicitación.

En cuanto a la carga de la prueba el Tribunal Constitucional ha señalado:

"...Tratándose de la tutela frente a actos de discriminación, hemos subrayado reiteradamente la importancia que en relación con la misma tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Con objeto de precisar con nitidez los criterios aplicables en materia probatoria cuando están en juego posibles vulneraciones de derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales, resulta oportuno remitirse a lo señalado en nuestra STC 87/2004, de 10 de Mayo . Decíamos allí (FJ 2), sistematizado y resumiendo nuestra reiterada doctrina anterior, que la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operar en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador. 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 y 179.2 LPL (SSTC 38/1981, de 23 de Noviembre, FFJJ 2 y 3; 47/1985, de 27 de Marzo, FJ 4 ; 114/1989, de 22 de Junio FJ 4 ; 21/1992, de 14 de Febrero, FJ 3 ; 266/1993, de 20 de Septiembre, FJ 2 ; 180/1994, de 20 de Junio, FJ 2 ; y 136/1996, de 23 de Julio , FJ 6, entre otras).

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 , FFJJ 2 y 3), finalidad en orden 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 , FJ 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, FJ 5 ; 21/1992 de 14 de Febrero, FJ 3 ; 266/1993, de 20 de Septiembre, FJ 2 ; 180/1994, de 20 de Junio, FJ 2 ; y 85/1995, de 6 de Junio , FJ 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 , FJ 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, FJ 3 ; 104/1987, de 17 de Junio, FJ 1 ; 114/1989, de 22 de Junio, FJ 4 ; 21/1992, de 14 de Febrero, FJ 3 ; 7/1993, de 18 de Enero, FJ 4 ; 85/1995, de 6 de Junio, FJ 4 ; 17/1996, de 7 de Febrero, FJ 5 ; y 136/1996, de 23 de Julio , FJ 6). 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, FJ 4 ; 136/1996, de 23 de Julio , FJ 4).

En definitiva, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, por el demandante el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial



cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 90/1997, de 6 de Mayo, FJ 5 ; 74/1998, de 31 de Marzo, FJ 2 ; y 29/2002, de 11 de Febrero , FJ 3, por todas)...".

En este caso ha resultado acreditado que el actor, junto con otros dos instaladores-montadores, presentaron papeleta de conciliación ante el SEMAC el día 27- 12-2013 en reclamación de derechos y cantidad, cuyo acto tuvo lugar el día 10-1-2014, resultando sin avenencia. Con fecha 8-1-2014 el actor remitió comunicación vía burofax a la empresa interesando la confirmación o el desmentido del supuesto despido que, en igual fecha, había entendido producido como consecuencia de haber dejado de encomendarle trabajo, y concretamente la continuación de la obra en el Edificio Humiaga II, que había quedado pendiente desde mediados de diciembre de 2013 y que a partir de 14-1-2014 fue encargada a otro instalador.

Aparece así evidenciada una relación de causalidad directa entre aquella inicial reclamación de sus derechos efectuada por el actor ante el SEMAC y la pérdida del trabajo que tenía encomendado en aquel Edificio y que acabó siendo encargado a otro instalador. En consecuencia el despido reconocido ha de ser declarado nulo por vulneración de la garantía de indemnidad del trabajador (art. 55.4 del Estatuto de los Trabajadores), con los efectos prevenidos en el artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores , sobre el salario mensual bruto prorrateado de 2.114, 21 euros acreditado en el hecho probado 10º de la sentencia.

Por todo ello ha de ser estimado el recurso con revocación de la sentencia impugnada en tal sentido.

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

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por D. Ernesto contra la sentencia dictada el día 1-9-2014 por el Juzgado de lo Social nº 10 de Las Palmas de Gran Canaria , debemos revocar como revocamos dicha sentencia declarando nulo el despido del actor con efectos de 8-1-2014 y condenando a la empresa demandada a su readmisión inmediata, con abono de los salarios dejados de percibir sobre un importe mensual bruto prorrateado de 2.114, 21 euros.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal 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 artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social .

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 euros previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c Las Palmas nº 3537/0000/66/ 1347/14 pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

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