

El TSJ de Madrid considera que hacer caso omiso a la petición de arreglo de las deficiencias técnicas esenciales para teletrabajar constituye mobbing laboral

La Sala mantiene la sentencia recurrida que declaró la extinción indemnizada del contrato de trabajo instada por una trabajadora al amparo del art. 50 del ET. A su juicio ha quedado acreditada una actuación de la empresa que complicaba la efectiva prestación de los servicios de teletrabajo a los que fue adscrita la trabajadora, así como una actitud obstaculizadora haciendo caso omiso a la petición de arreglo de las deficiencias técnicas esenciales para teletrabajar, y a la reactivación de su correo corporativo, ya que se venía notificando todo a su correo privado como un particular ajeno a la empresa sin razón alguna, incumpliendo de forma flagrante lo establecido en el RDL 28/2020, de trabajo a distancia.

Por otro lado, habiéndose solicitado la activación del Protocolo de prevención de Acoso, la empresa no la llevó a cabo. Toda la serie de hechos probados llevaron a la trabajadora a una situación de límite emocional que culminó en una baja laboral que quedó indiciariamente asociada al trabajo. Concluye la Sala, que todos los incumplimientos contractuales por parte de la empresa respecto de la trabajadora, que atentan contra sus derechos fundamentales, constituyen causa más que suficiente para la resolución del contrato al amparo del art. 50 del ET.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

Sala de lo Social

Sección 2.ª

SENTENCIA 1041/2022, DE 23 DE NOVIEMBRE DE 2022

RECURSO Núm: 791/2022

Ponente Excmo. Sr. FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN

En Madrid, a veintitrés de noviembre de dos mil veintidós, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 2 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación 791/2022, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. FRANCISCO LUIS LASO NOYA en nombre y representación de DIRECCION000, contra la sentencia de fecha 29/03/2022 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 34 de Madrid en sus autos número Despidos / Ceses en general 495/2021, seguidos a instancia de D./Dña. Elisa frente a DIRECCION000, en reclamación de Resolución

de Contrato de Trabajo, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

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

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

"PRIMERO: Elisa, mayor de edad y NIF n.º NUM000, presta servicios de carácter indefinido para DIRECCION000 con antigüedad de 13-2-2013, categoría de teleoperadora especialista Nivel 10 en DIRECCION001 y salario de 1159,74€/m incl. pp pagas extra o 13.916,97€/año a 39h/s que desde el 6-11-2018 se redujo a 846,17€ por conciliación de vida familiar con jornada de 30h/s, habiendo disfrutado de una excedencia por cuidado de menor de duración prevista 8-7-2019 a 31-5-2021 y que pide acabar de forma anticipada por escrito de 11-12-2020 con efectos de 11-1-2021 al tiempo que insta reducción de jornada a 25h/s de 10 a 15h L a V hasta que el menor cumpliera 12 años.

SEGUNDO.- La empresa en carta de 22-2-2021 le notifica que se reincorpora en su calidad de personal indefinido a tiempo completo al servicio ITB en el centro de c/ DIRECCION002 n.º NUM001 de Madrid L a D de 10 a 15h en jornada de 25h/s mediando descansos, si bien de momento y de forma no presencial debería hacer la formación online para dicho servicio, lo que se firma como no conforme.

Con fecha 19-7-2021 se dicta sentencia por el juzgado Social n.º 11 de Madrid, autos n.º 366/2021, que desestima la demanda presentada el 24-3-2021 *por la Sra. Elisa donde se pedía la nulidad de la modificación por la empresa de su categoría profesional de administrativa contable a la de teleoperadora especialista a su vuelta de la excedencia a través de la adjudicación de un puesto de servicio ITB (servicio telefónico de información tributaria básica), considerando la magistrada que se trataba de un *ius Variandi* empresarial y que no había acaecido cambio de categoría ya que la real y efectiva era la de teleoperadora especialista, no estando probada la previa de administrativa contable que tampoco constaba en el convenio colectivo de aplicación. Pese a venir referido en los hechos probados Sexto y Séptimo, la sentencia no entra a valorar el tema de las dificultades técnicas con el equipo de trabajo informático ni la adscripción presencial al puesto de DIRECCION003 con efectos de 24-3-2021.*

TERCERO: La actora recoge en c/ DIRECCION004 de Madrid el 15-3-2021 a las 12.30h el equipo informático necesario para la Campaña de Renta conforme se le indicó en email (remitido al DIRECCION005) de 12-3-2021 de las 12.30h (doc 11) fijando hora exacta adjuntándosele los datos para el válido acceso, habiendo remitido previamente la Sra Elisa correo a las 11.03h donde se reservaba el derecho de repercutir los gastos de recogida del equipo (vive en DIRECCION006) y pedía la rehabilitación de su correo corporativo DIRECCION007, respondiéndosele el mismo día a las 14.45h que suministrara una dirección para remitirlo sin hacer mención de la otra petición, ante lo que la actora envía un nuevo email de las 15.51h indicando que ya el 11-3-2021 pidió la remisión a su domicilio del equipo y que por el peso ha tenido que hacer uso de taxi dados los 45km de distancia desde su domicilio cuya factura enviaría a la empresa, teniendo problemas de conexión tras montar el equipo siendo necesaria una Ethernet de la que ella no disponía así como una conexión wifi, que los cascos y el micrófono carecían de almohadilla de protección no teniendo una silla de trabajo con los

criterios ergonómicos de la Nota técnico de Prevención 1.1.29 INSST conforme a normativa de PRL (doc 12). La empresa no contesta.

CUARTO.- La actora reitera sus peticiones en email de 16-3-2021 a las 10.04h sin obtener respuesta alguna a lo que seguirá otro de 21-3-2021 a las 22.02h (doc 13) mencionando que no se niega a empezar el trabajo el 24-3-2021 pero es preciso que se subsanen previamente las deficiencias descritas, respondiendo finalmente Gestión de Movilidad interna en email de 22-3-2021 a las 13.29h que iban a remitirle una carta de incorporación al servicio de ITB en modalidad PRESENCIAL (sic) debiendo devolver la propia actora el equipo informático el día de inicio de su prestación "ya que como nos indicas tienes inconvenientes para poder realizar el trabajo desde casa" instando la devolución firmada (doc 15), carta por la que la Sra Elisa queda adscrita al servicio de campaña ITB en AVENIDA000 n.º NUM002 de DIRECCION003 de forma presencial a 25h/s de 10 a 15h con recordatorio vía email de las 15.30h (doc 14) de que tenía que llevar ella misma el equipo a su nuevo destino toda vez que trabajaría con el obrante en la plataforma de DIRECCION003 continuando la actora sin correo corporativo (la empresa sigue usando en todo momento el email privado).

QUINTO.- La actora remite a la empresa burofax de 25-3-2021 entregado el a las 10.52h del 26-3-2021 (doc 16) reclamando por la no solución de los problemas informáticos manifestados, por la subsiguiente asignación de puesto presencial en una localidad lejos del domicilio de la trabajadora (DIRECCION003- DIRECCION006) sin motivación alguna entendiendo que se trata de una represalia por la que ha entrado en baja médica (parte 23-3-2021 del SPS por EC) pidiendo expresamente la activación del Protocolo de prevención del Acoso.

No consta activación de dicho Procotolo pese a que la empresa sí lo tiene (no se aporta) y se activa por denuncia genérica según Sacramento del Departamento de RRLL.

SEXTO.- En resumen de Historia Clínica del CS 2 de Mayo de DIRECCION006 se hace referencia a la IT como "problemas relacionados con empleo y desempleo" trayendo causa del previo Informe de consultas de Psicología del HU DIRECCION006 de 16-6- 2021 se hace referencia a "problemas laborales."

SEPTIMO.- Se desconoce cuántos trabajadores en abril 2021 de la categoría y puesto indefinido de la actora prestan servicios en DIRECCION004 o DIRECCION002 sobre ITB, el número de plataformas para Campaña de renta existentes en la capital o en la CAM, cuantos de la plataforma de DIRECCION003 son indefinidos y cuales son contratados para exclusivo refuerzo de Campaña de Renta que comenzaba el 1 de abril, cuántos son presenciales y cuántos teletrabajan.

OCTAVO.- Se emite el 21-5-2021 por el SMAC Certificado de no celebración de acto conciliatorio en plazo legal tras papeleta de 7-4-2021."

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que ESTIMANDO en parte la demanda interpuesta por Elisa frente a DIRECCION000, debo declarar y declaro EXTINGUIDA la relación laboral entre las partes con fecha de esta sentencia, CONDENANDO a la parte demandada al abono de la indemnización de 11.533,85€, y a una indemnización de 3.000€ por daños morales."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por DIRECCION000, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

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

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 16/11/2022 para los actos de votación y fallo.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Disconforme la demandada con la sentencia de instancia, formula recurso de suplicación con la doble finalidad de revisar la declaración fáctica y examinar el derecho aplicado en dicha resolución.

Al recurso se opone la demandante en su escrito de impugnación por las razones alegadas al efecto, habiendo emitido a su vez informe el Ministerio Fiscal en que indica que coincide con el criterio de la juzgadora, pidiendo que se desestime el recurso y se confirme la sentencia.

Así, en los cuatro primeros motivos del recurso la demandada solicita, al amparo del artículo 193 b) de la LRJS, la revisión de los hechos declarados probados, en los términos que propone.

Ahora bien, a la vista de las alegaciones realizadas, se ha de significar que, según tiene declarado la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Sentencias de 28 de septiembre de 2004, recurso de suplicación 878/2004 y de 26 de junio de 2007, recurso de suplicación 1225/05 y esta misma Sala del T.S.J. de Madrid en la de 13-5-2009 (Rec. 1472/09), entre otras, con doctrina enteramente aplicable tras la entrada en vigor de la LRJS, se vienen considerando como requisitos a tener en cuenta para la procedencia de la revisión fáctica:

- 1.-Imposibilidad de aducir cuestiones fácticas nuevas no discutidas en el procedimiento.
- 2.-Precisión y claridad en la concreción del hecho o hechos a revisar.
- 3.-Determinación explícita y concreta de las pruebas documentales o periciales que sirvan de sustento a su pretensión, no siendo viables las interpretaciones distintas de las mismas pruebas ya valoradas por el Juez "a quo".
- 4.-No pueden servir para la revisión la referencia genérica a las pruebas practicadas, ni la alegación de inexistencia de prueba de hechos declarados como acreditados, ni la mención de determinados medios probatorios desvirtuados o contradichos por otros también incorporados a las actuaciones.

De modo que en el supuesto de documento o documentos contradictorios y en la medida en que de ellos puedan extraerse conclusiones contrarias e incompatibles, debe prevalecer la solución fáctica realizada por el Juez o Tribunal de instancia, órgano judicial soberano para la apreciación de la prueba (STC 44/1989 de 20 de febrero y 24/1990 de 15 de febrero). Así, en la valoración de contradictorios informes periciales ha de estarse al que haya servido de base a la resolución recurrida, salvo que, notoriamente, se demuestre el error en que ha incurrido el Juez de instancia en su elección, por tener el postergado o rechazado una mayor credibilidad (Sentencias del Tribunal Supremo de 22-5-1984, 24-12-1986 y 22-12-1989, entre otras).

5.-El error del Juzgador debe inferirse directamente de las específicas pruebas documentales o periciales aducidas, y no de hipótesis, conjeturas o razonamientos efectuados a partir de las mismas.

6.-Debe ofrecerse el correspondiente texto alternativo que se pretende vaya a sustituir al llamado a ser suprimido.

7.-Por último, es necesario que la revisión propuesta, ya sea a través de la modificación, supresión o adición instada, resulte trascendente o relevante en orden al enjuiciamiento y resolución del tema litigioso objeto de debate.

Pues bien, en el presente caso la representación de la recurrente solicita en el motivo Primero que se modifique el Hecho Probado Tercero, en los términos propuestos. Sin embargo, se observa que la recurrente pretende introducir aquí hechos negativos, como es el de que la actora no acredita los

extremos indicados, sin que pueda servir para la revisión del relato fáctico la mera alegación de inexistencia de prueba de hechos declarados como acreditados, lo que obliga a rechazar este primer motivo.

Y la misma suerte deben correr los motivos Segundo y Tercero, dirigidos a la revisión de los Hechos Probados Cuarto y Séptimo, respectivamente, ya que aquí nos encontramos con que la recurrente trata de apoyar su solicitud en las testificales que indica, siendo así que la testifical, sola o en conjunción con otras, no es prueba hábil para sustentar la revisión del relato fáctico conforme al apartado b) del artículo 193 LRJS.

Finalmente, en lo que respecta al motivo Cuarto, encaminado a la inclusión de un nuevo Hecho Probado bajo el ordinal Noveno, se observa que la revisión pedida sería totalmente intrascendente al fallo, y en consecuencia ha de decaer también este motivo.

En definitiva, ninguna de las revisiones pedidas resulta posible, bien entendido que, al no ser la suplicación una segunda instancia y configurarse como un recurso de naturaleza extraordinaria, lo que implica el objeto limitado del mismo, el Tribunal "ad quem" no puede valorar "ex novo" toda la prueba practicada, como si de una apelación se tratara, como no puede revisar "in totum" el Derecho aplicable, y ello aun cuando las pruebas estuvieran mal interpretadas y aunque el Derecho estuviera mal aplicado. Y ha de insistirse asimismo en que el criterio del juzgador para establecer la datación fáctica no puede ser sustituido por el interesado y particular del recurrente sino en virtud de causa objetiva, contundente y suficientemente acreditada que evidencie de manera patente e incuestionable un error en la narración histórica con trascendencia al recurso, y nunca en virtud de otras pruebas de similar valor a las que el juez considere preeminentes o que ya fueron tenidas en cuenta por él para la conformación de su juicio.

SEGUNDO.- Al examen del derecho dedica la demandada el motivo Quinto de su recurso, que desarrolla al amparo del artículo 193 c) de la LRJS, denunciando la infracción de los artículos 21, 40, 41 y 59 del Estatuto de los Trabajadores y concordantes, 17 y 177 y concordantes de la LRJS y 8 de la LISOS, así como de la jurisprudencia que cita.

Así las cosas, vistas las alegaciones efectuadas por las partes, se ha de significar que para la resolución de este motivo deben hacerse las consideraciones siguientes:

1.ª) Para que pueda estimarse la demanda ha de quedar acreditado el hecho constitutivo de la acción ejercitada por el demandante, recayendo sobre éste la carga de la prueba de dicho hecho, según declararon, aplicando la norma del art. 1214 del Código Civil, las sentencias del Tribunal Supremo de 14 de noviembre de 1980, de 21 de diciembre de 1981, de 15 de abril de 1982 y de 31 de octubre de 1983, entre otras muchas, y tal como se establece, tras la entrada en vigor de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en su art. 217, pfo. 2º, siendo preciso en todo caso para la existencia de la acción que haya una norma que anude al supuesto de hecho el efecto jurídico pedido, según cabe deducir de la propia disposición mencionada, e incumbiendo al demandado por su parte la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos constitutivos de la acción (art. 217.3 LEC).

2.ª) Sentado lo anterior, hemos de señalar que el art. 1258 del Código Civil dispone que los contratos - y entre ellos, obviamente, el contrato de trabajo- "obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley", estableciendo a su vez el art. 1101 CC que "quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas", y el artículo 1124 de dicho Texto legal que "la facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le

incumbe", añadiéndose seguidamente que "el perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos".

Por su parte, en el ámbito laboral, para el caso de incumplimiento por el empresario de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, y siempre que se trate de un incumplimiento contractual grave, se establece - art. 50 ET-, que el trabajador podrá instar la resolución del vínculo por alguna de las causas contempladas en el propio artículo, con derecho a percibir las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Con todo, según tiene establecido el Tribunal Supremo, la determinación de si concurren o no las circunstancias enumeradas por el artículo 50 ETT ha de ser particular e individualizada, siendo muy difícil establecer generalizaciones o pautas válidas para diferentes supuestos (S.ª TS de 19-12-1991), habiendo declarado el Alto Tribunal que en materia de causas extintivas del contrato de trabajo vinculadas a la apreciación de conductas, lo relevante suele ser la fijación de los hechos y su valoración, más que el establecimiento de reglas de carácter general sobre el sentido de la norma, por lo que la unificación doctrinal es difícil (S.ª TS de 13-7-1998, entre otras).

Así, el art. 50.1 del Estatuto de los Trabajadores establece como causas justas para que prospere la pretensión del trabajador de rescisión del contrato de trabajo, además de "las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad" y de "la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado" - art. 50.1 apartados a) y b)-, "cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor" (art. 50.1.c E.T.). Y aquí se ha de señalar que según tiene declarado el Tribunal Supremo, y a efectos de lo dispuesto en el artículo 50.1 de la citada norma estatutaria, por el juzgador debe valorarse exclusivamente si el incumplimiento es o no trascendente en relación a la obligación empresarial y, a tal fin, han de conjugarse criterios objetivos, concurriendo tal gravedad cuando dicho incumplimiento tenga entidad bastante, sin necesidad de que responda a una actuación maliciosa de la empresa.

Por su parte el Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de señalar que en los casos en que se alegue que existe una actuación discriminatoria o lesiva de algún derecho fundamental del trabajador, y tal alegación tenga reflejo en hechos de los que resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión, el empresario tiene la carga de probar la existencia de causas suficientes reales y serias para calificar de razonable la misma (STC 21/1992 [RTC 1992/21] E 3.º, con cita de las SSTC 38/1981 [RTC 1981/38], 104/1987 [RTC 1987/1041], 114/1989 [RTC 1989/1143], 135/1990 [RTC 1990/135] y 197/1990 [RTC 1990/1971]. Y la misma doctrina ha precisado que no se trata de situar al empresario ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales, sino de acreditar que la actuación empresarial obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito contrario al derecho fundamental en cuestión. Al propio tiempo, para imponer la carga probatoria expresada, no es suficiente la mera afirmación de la existencia de una causa atentatoria contra derechos fundamentales, sino que ha de comprobarse la existencia de indicios de que se ha producido una violación de un derecho de tal naturaleza (STC 21/1992, F. 3.º).

Y aquí se ha de tener en cuenta asimismo que, ciertamente, el derecho consagrado en el artículo 24.1 de la C.E. no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales sino también a través de la garantía de indemnidad, lo cual significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza (SS. T.C. 55/2004, de 19 de abril y 87/2004 de 10 de mayo, entre otras).

Así, 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

(SSTC. 14/1993, de 18 de enero [RTC 1993\14] y 38/2005 [RTC 2005\38], entre otras), 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 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)].

3.ª) Por lo demás, el acoso moral o "mobbing", define una situación de hostigamiento que sufre un trabajador sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma prolongada y que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y, en ocasiones, provocan que abandone el empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido.

Así, no han faltado los intentos de acotar el concepto de "mobbing", pudiendo destacarse los tres que siguen:

a) El de quienes entienden que se trata del fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) El expuesto por la Comisión Europea, que en un intento de aquilatar el concepto definía el "mobbing" el 14 de mayo de 2001 como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo o el efecto de hacerle el vacío.

c) Jurídicamente ha sido definido como presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral. Sus elementos son, pues, los siguientes:

1.-Presión. Para que pueda hablarse de "mobbing" es necesario que se ejerza una presión y que la víctima sienta esa presión. Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque.

2.-Laboral. La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se realiza en el lugar de trabajo, lo que implica que debe ser cometida por miembros de la empresa.

3.-Tendenciosa. Lo que significa que la presión laboral debe responder a un plan, explícito o implícito. Dicho plan requiere una permanencia en el tiempo; para que se pueda hablar de un comportamiento tendente a algo es necesario que se repita a lo largo de un período, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de "mobbing".

Y aquí se ha de tener en cuenta que la doctrina ha venido señalando desde un principio, ante la ausencia de regulación específica y de definición legal al respecto, que ello no suponía en modo alguno la existencia de un vacío de regulación, poniendo de relieve que en todo caso las lagunas legislativas pueden y deben corregirse e integrarse por los usuales instrumentos de interpretación, ya extensiva (ampliación a supuestos de hecho contemplados expresamente en la norma por su identidad), ya analógica (ampliación a supuestos no contemplados pero con identidad de razón), ya evolutiva y teleológica (art. 3.1 CC en relación con los arts. 1.1, 9 y 10 CE), que exige una interpretación de todas las normas -y todos los comportamientos, públicos o privados-, conforme a los

principios jurídicos generales y, sobre todo, conforme al principio de efectividad máxima de los derechos fundamentales y libertades públicas (SS. T.C. 98/2000 y 204/2000, entre otras muchas).

4.ª) En el supuesto ahora enjuiciado la sentencia de instancia estimó la demanda interpuesta y ante ello se alza la recurrente, que afirma que se han producido las infracciones antecitadas por las razones que se indican, pidiendo la estimación del recurso y la revocación de la resolución recurrida, en los términos interesados en el escrito de recurso.

Ahora bien, a pesar de las alegaciones de la recurrente, que discrepa en definitiva de la valoración de la prueba efectuada en la sentencia recurrida, no es posible ignorar que al "iudex a quo" le corresponde apreciar todos y cada uno de los elementos de convicción que se hayan aportado al proceso y deducir los hechos que estime probados, declarándolo así expresamente (artículo 97.2 LRJS), y eso es precisamente lo que se aprecia en la sentencia de instancia, en que la Magistrada determina que han quedado acreditados los extremos de referencia, en los términos que se indican, procediendo después a resolver a partir de ellos las cuestiones planteadas.

Debiendo subrayarse asimismo, respecto a la valoración de la prueba, que, conforme a lo indicado, el Juez de instancia es soberano para la apreciación de la prueba, de forma que el Tribunal "ad quem" sólo puede revisar la valoración de instancia si la misma aparece carente de todo fundamento, o bien su motivación es incongruente, arbitraria o irrazonable (SSTC 51/1985, 149/1987 y 52/1989, entre otras), habiendo establecido asimismo la jurisprudencia constitucional que la valoración libre de la prueba implica la realización de inferencias lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo, siempre que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas (SSTC 44/1989 y 24/1990), lo que no ha ocurrido en el presente caso.

Así, debiendo partirse necesariamente del relato fáctico de la sentencia, lo que conlleva ignorar las alegaciones de hechos no recogidos en la misma, puede observarse que se ha acreditado una actuación de la empresa que obligaba a la estimación de la pretensión ejercitada en la demanda, declarando la extinción indemnizada del contrato de trabajo conforme al artículo 50 ET.

Y es que en el supuesto ahora analizado se aprecian graves irregularidades en la conducta de la empresa que complican sobremanera a la trabajadora la efectiva prestación de sus servicios, minando de paso su integridad emocional. Debiendo tenerse en cuenta que existía una paralela jornada reducida por cuidado de menor, y por ende una necesidad constatada de conciliar vida y trabajo, que no cabe entorpecer con "piedras en el camino" (que por separado pueden parecer menores pero que en su conjunto tendrían gran entidad), siempre enlazadas con peticiones o reivindicaciones de sus derechos efectuadas mediante correo electrónico.

Y así, cuando se le comunica que queda adscrita al servicio ITB vía teletrabajo debiendo efectuar una serie de cursos de formación previos, la actora se ve literalmente obligada a acudir a la DIRECCION004 de Madrid a recoger el equipo informático por una orden, teniendo que utilizar un taxi desde su domicilio en DIRECCION006 a 45 km de distancia, siendo así que la empresa solo reacciona tras reclamarlo la actora con tono enérgico y por única respuesta se le pide un domicilio para enviarlo sabiendo que ese mismo día ya se había recogido el equipo, porque tenía cita previa, y constatándose por lo tanto que no era necesario imponer a la demandante un desplazamiento a esa distancia para que efectuase la carga de un equipo muy pesado.

A lo que hay que añadir que se hizo caso omiso a la petición de arreglo de las deficiencias técnicas que enumera (sin duda esenciales porque la demandante no podía empezar a teletrabajar) y a la reactivación de su correo corporativo (ya que se venía notificando todo a su correo privado, como un particular ajeno a la empresa sin razón alguna), incumpliendo de forma flagrante lo establecido por el vigente en ese momento RD-Ley 28/2020, de 22 septiembre, que en su art. 11 disponía: "1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte

de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. 2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo", y en su art. 12 que: "1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. 2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos".

Lo que evidencia una actitud obstaculizadora que culmina con un email donde sin más se produce un taxativo cambio en la prestación de servicios destinándola directamente de forma presencial y con efectos del 24-3-2021 a la plataforma de Campaña de Renta de DIRECCION003, comunicándole que ella misma tendría que trasladar el equipo de su casa hasta su destino (esto es, a la plataforma en DIRECCION003, que está muy alejada de su domicilio, de suerte que tiene que atravesar Madrid y no se le da opción alguna de transporte alternativo), actitud ésta de la empresa que sigue profundizándose con la no activación del Protocolo de prevención del Acoso pedida y notificada fehacientemente a la empresa demandada, según recoge la sentencia, llevando toda esta serie de hechos a una situación límite emocional para la demandante (que una y otra vez se encuentra con tales obstáculos cuando lo único que ha hecho es reclamar sus derechos como trabajadora) y que se conecta a esa baja laboral de 23-3-2021, que en los informes que se aportan queda indiciariamente asociada al trabajo, según pone de relieve la sentencia, que a la vista de lo anterior concluye que debe estimarse la demanda y declarar extinguida la relación laboral solicitada por la demandante, condenando a la empresa a abonarle una indemnización de 11.533,85 euros (art. 50 ET) y, además, una indemnización de 3.000 euros por daños morales.

Lo que resulta plenamente ajustado a derecho si se tiene en cuenta toda esa serie de incumplimientos contractuales por parte de la empresa respecto a la demandante que atentan contra sus derechos fundamentales y constituyen causa más que suficiente para la resolución del contrato de trabajo al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Y en consecuencia, con arreglo a lo expuesto, ha de rechazarse asimismo este motivo del recurso de la demandada, debiendo subrayarse, dado que en la sentencia se le condena también a la indemnización adicional por daños morales reconocida a la actora, que el artículo 183 de la LRJS establece literalmente:

"1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales".

De modo que dicha indemnización ha de abarcar tanto los daños patrimoniales como los daños morales y su cuantificación deberá satisfacer, conjuntamente con las demás posibles condenas en cada caso, el criterio de la plena reparación del derecho fundamental vulnerado.

Así, respecto a la indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales, la jurisprudencia (STS 25-1-2018/r. 30-2017) indica:

"[...] A) Como hemos advertido más de una vez, ha de reconocerse que la doctrina de la Sala en orden a la cuestión de que tratamos -indemnización por vulneración de derechos fundamentales- no ha tenido la uniformidad que sería deseable. Recordemos sus hitos cronológicos.

Primera posición: Con arreglo a una primera interpretación, se asume la concesión automática en la que se entendió procedente la condena al pago de la indemnización por los daños morales causados, sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio, dado que éste se presume. En SSTs 09/06/93 -rcud 3856/92 -; y 08/05/95 -rco 1319/94 - otras viene a decirse que la sentencia que aprecie lesión del derecho a la libertad sindical ha de condenar a la indemnización de los daños morales, sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio, dado que éste se presume.

Segunda posición: Otras veces se asume la exigencia de bases y elementos clave de la indemnización reclamada que justifiquen suficientemente la misma y que estén acreditados indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena. En resoluciones como las SSTs 22/07/96 -rco 7880/95 -;... 11/06/12 -rcud 3336/1 -; y 15/04/13- rcud 1114/12 - el demandante debe aportar al juez indicios o elementos suficientes que sustenten su concreta petición indemnizatoria; acreditada la violación del derecho, no es automática la aplicación de la indemnización de daños y perjuicios sino que precisa de la alegación de elementos objetivos, aunque sean mínimos, en los que se basa el cálculo.

Tercera posición: Se atiende al criterio aperturista que actualmente informa el resarcimiento del daño moral [incluso se recomienda su aplicación en el ámbito de los incumplimientos contractuales por los PETL y por UNIDROIT: STS I 15/06/10 - rec. 804/06 -]. Asimismo se subraya la "inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración..." y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" [SSTs/la 27/07/06 y 28/02/08 -rec. 110/0 -] (SSTs 21/09/09 -rcud 2738/08 -; y 11/06/12 -rcud 3336/11 -).

B) Actualmente, en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS, se considera que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada.

C) Las SSTs/ 17-diciembre-2013 (rco 109/2012), 8-julio-2014 (rco 282/2013), 2-febrero-2015 (rco 279/2013), 26-abril-2016 -rco 113/2015 o 649/2016 de 12 julio (rec. 361/2014) exponen lo siguiente acerca de la indemnización por daño moral cuando existe vulneración de derecho fundamental (arts. 179.3, 182.1.d, 183.1 y 2 LRJS):...en la LRJS se preceptúa que:

a) "La demanda... deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del

daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador" (art. 179.3 LRJS), de donde es dable deducir que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental y que tratándose de daños morales cuando resulte difícil su estimación detallada deberán flexibilizarse, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización;

b) "La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:... d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183 " (art. 182.1.d LRJS),...;

c) "Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados" (art. 183.1 LRJS), se reiteran los principios del deber judicial de pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización, así como de la esencial vinculación del daño moral con la vulneración del derecho fundamental;

d) "El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño" (art. 183.2 LRJS), deduciéndose que respecto al daño, sobre cuyo importe debe pronunciarse necesariamente el Tribunal, se atribuye a éste, tratándose especialmente de daños morales ("cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa" y arg. ex art. 179.3 LRJS), la facultad de determinándolo prudencialmente, así como, con respecto a cualquier tipo de daños derivados de vulneraciones de derechos fundamentales o libertades públicas, se preceptúa que el importe indemnizatorio que se fije judicialmente debe ser suficiente no solo para la reparación íntegra, sino, además "para contribuir a la finalidad de prevenir el daño", es decir, fijando expresamente los principios de suficiencia y de prevención; y e) Finalmente, la importancia de la integridad en la reparación de las víctimas de los vulnerados derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la indemnización procedente, se refleja en la esencial función atribuida al Ministerio Fiscal en el proceso social declarativo y de ejecución, al disponerse que "El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas..." (art. 177.3 LRJS) y que "El Ministerio Fiscal será siempre parte en los procesos de ejecución derivados de títulos ejecutivos en que se haya declarado la vulneración de derechos fundamentales y de libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas (art. 240.4 LRJS). [...]"

En orden a la cuantificación reparadora, es principio jurisprudencial dejarlo al prudente arbitrio del órgano judicial de instancia, sin perjuicio de su corrección o supresión cuando se presente desorbitado, injusto, desproporcionado o irrazonable (SSTS 30-4-2014/ r. 213-2013, 2-2-2015/r. 279-2013); al tiempo, admite como criterio orientador las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS (SSTS 15-2-2012/r. 670-2011, 8-7-2014/r. 282-2013), también asumido, como parámetro razonable, por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006).

Y asimismo, en cuanto a dicha cuantificación, recuerda la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 20 junio de 2.003 (RJ 253/204) que "en el ámbito laboral y a falta de norma legal expresa que cuantifique las indemnizaciones, la procedente debe ser adecuada, proporcionada y suficiente

para alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales), que como derivados, en este caso, del acoso se acrediten sufridos en las esferas personal, laboral, familiar y social".

Y en este sentido la sentencia de esta misma Sala del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 9 de julio de 2008, recurso de suplicación núm. 5444/2007, sentencia núm., 475/2008, declara que:

"Por todo ello, se considera procedente fijar la cuantía de la indemnización de daños y perjuicios..., tomando como criterio orientador para su cuantificación la sanción prevista en el artículo 40 de la LISOS para las faltas muy graves en materia de relaciones laborales y empleo".

Y asimismo el Tribunal Supremo ha entendido como parámetro válido el establecido en la LISOS en la Sentencia dictada con fecha de 15 de febrero de 2.012 (RJ 2012/3894):

"Así ocurre con la utilización referencial de la LISOS (RCL 2000, 1804, 2136), sobre cuya utilidad como elemento de delimitación de la pretensión indemnizatoria, fue admitida por la STC 247/2006 (RTC 2006, 247. Tal sucede también en este caso en que la parte recurrente -como ya hiciera en su demanda- cita el indicado texto legal, con una escueta remisión a un criterio al que no sólo ella parece atenerse, sino que fue también utilizado por la empresa en la contestación a la demanda, si bien para oponerse a la cantidad reclamada.

Por ello, sin que con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, estemos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, debemos ceñirnos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental".

Y en el mismo sentido se ha pronunciado más recientemente la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de mayo de 2.016 (RJ 2016/3258), que literalmente señala:

"Admitiendo además la posibilidad de utilizar como criterio orientador el importe de las sanciones pecuniarias previstas en las LISOS (RCL 2000, 1804 y 2136), que ha sido incluso avalado por la jurisprudencia constitucional, STC 247/2006, de 24 de julio (RTC 2006, 247), siendo considerado válido y adecuado en anteriores sentencias de esta Sala (SSTS 15/02/12 -rco. 67011-; 08/07/14 -rco 282/13 - (RJ 2014, 4521); y 02/02/15 -rco 279/13), lo que ha supuesto alejarse del objetivo propiamente resarcitorio, para situarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente".

Y aquí hemos de señalar que el artículo 8 del Texto Refundido sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, RD 5/2000, de 4 de agosto de 2.000, establece que son infracciones muy graves, entre otras, las siguientes:

"(...)

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación."

Debiendo tenerse en cuenta asimismo que el artículo 39 de la LISOS dispone que las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los criterios establecidos en los apartados siguientes y que se graduarán en

atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor. Y en el artículo 40 se establece que las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán con las multas fijadas en dicho artículo, diferenciando las leves, las graves y las muy graves en sus grados mínimo, medio y máximo.

Pues bien, partiendo de dichas premisas, lo cierto es que en el supuesto de autos la petición de indemnización por daños y perjuicios efectuada por la demandante no carecería en absoluto de fundamento, procediendo la condena de la empresa a su abono al haberse producido una vulneración de sus derechos fundamentales, la cual ha quedado debidamente acreditada conforme a lo expuesto, no apareciendo para nada razones objetivas que obliguen a revisar el importe fijado por el juzgador de instancia, que considera que se le ha de condenar a la demandada al abono de la suma de tres mil euros por daños morales, sin que proceda elevar esta suma, como solicita la demandante en su escrito de impugnación, al no haber recurrido la sentencia dicha parte.

Por todo lo cual, con arreglo a lo indicado, al no haber incurrido la sentencia de instancia en las infracciones denunciadas, se impone, con previa desestimación del recurso, la confirmación de dicha resolución.

VISTOS los preceptos citados y demás de pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación de DIRECCION000 contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 34 de los de MADRID de fecha 29 de marzo de 2022, en los autos número 495/2021 seguidos en virtud de demanda presentada por Dña. Elisa en reclamación de RESOLUCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO, debemos CONFIRMAR y CONFIRMAMOS dicha resolución, condenando a la recurrente a abonar al letrado que ha impugnado su recurso la cantidad de 600 euros en concepto de honorarios.

Dese a los depósitos y consignaciones que se hayan efectuado el destino legal.

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

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

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

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente n.º 2827- 0000-00-0791-22 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez Campos, 35; 28010 Madrid, 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).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. 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. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2827-0000- 00-0791-22.

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

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

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.