

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA

Sentencia 3073/2026, de 2 de julio de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 1524/2026

SUMARIO:

Extinción de la relación laboral por incumplimiento del empresario y pago de una indemnización por daños morales debido a la grave pasividad y falta de diligencia de la empresa en la tramitación de su protocolo de acoso laboral. En el caso analizado, la empleada presentó una denuncia por acoso a través del canal ético corporativo el 4 de noviembre de 2024, tras lo cual la empresa incumplió sistemáticamente los plazos de su propio protocolo interno. En primer lugar, tardó 44 días en ponerse en contacto con la denunciante para informarle sobre el estado de su caso, superando ampliamente el límite de 30 días establecido para ello. Posteriormente, la comisión investigadora amplió de forma injustificada el plazo de instrucción hasta un máximo de seis meses sin que existiera una complejidad real que lo justificase, acumulando largos periodos de inactividad y demorando la primera citación de la trabajadora durante cuatro meses desde la presentación de la denuncia. La empresa alegó que la tardanza se debió a la inexperiencia y falta de conocimientos de los miembros de su propia comisión instructora, lo que les obligó a contratar asesoramiento externo a mitad del proceso. Sin embargo, debe rechazarse de plano este argumento, ya que la falta de preparación de la comisión redunda directamente en una falta de diligencia y pasividad empresarial, debiendo la compañía haber adoptado medidas inmediatas para garantizar la celeridad que exige una situación de acoso laboral. Hay que tener en cuenta que la tramitación de un protocolo antiacoso afecta directamente a la salud laboral (psicológica) (art. 19.1 ET, arts. 14 y 15 LPRL, y art. 48 LO 3/2007), por lo que el principio de urgencia es un elemento fundamental de la tutela preventiva frente al acoso. Su inobservancia constituye una conducta negligente empresarial que vulnera la integridad moral de la trabajadora (art. 15 CE), con una doble dimensión: individual (sobre su salud) y colectiva (al despertar sospechas en la plantilla sobre la utilidad del protocolo). Aunque la empresa alegó que, al estar la trabajadora de baja médica y fuera del centro de trabajo, no podía existir daño moral por la espera, debe concluirse que la situación de IT no excluye el daño moral, pues la incertidumbre y desazón derivadas de la demora se producen de forma independiente a si el empleado presta servicios activos o está fuera de la empresa. Procede la extinción contractual indemnizada (art. 50.1 c del ET) con una indemnización equivalente a la del despido improcedente por un importe de 38.081,59 euros, más una indemnización por daños y perjuicios de 3.750 euros. La Sala convalida el uso de las multas de la LISOS como criterio orientador para cuantificar el daño moral derivado de la violación de derechos fundamentales, concluyendo que la cuantía fijada en la instancia es ponderada y no presenta arbitrariedad alguna.

PONENTE:

Don Fernando Lousada Arochena.

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL

A CORUÑA

SENTENCIA: 03073/2026

Síguenos en...



-
GRUPOII TRAMITACION SOCIAL-SECRETARÍA IGLESIAS FUNGUEIRO PLAZA
DE GALICIA, S/N 15071 A CORUÑA
Tfno.: 981184845
Correo electrónico: EMAIL000
NIG: NUM000
Equipo/usuario: IG
Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST
RSU RECURSO SUPPLICACION 0001524 /2026-IG Procedimiento origen: PO
PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000295 /2025
Sobre: RESOLUCION CONTRATO
RECURRENTE/S D/ña EGASA FERROL SA
ABOGADO/A: JUAN JOSE JIMENEZ REMEDIOS
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:
RECURRIDO/S D/ña: Martina
ABOGADO/A: MARCOS VIDAL PRADO
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:
ILMO. SR. D. FERNANDO LOUSADA AROCHENA
ILMO. SR. D. JORGE HAY ALBA
ILMO. SR. D. JOSÉ ANTONIO MERINO PALZUELO

En A CORUÑA, a dos de julio de dos mil veintiséis.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL, 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 SUPPLICACION 0001524/2026, formalizado por el Letrado D. Juan José Jiménez Remedios, en nombre y representación de EGASA FERROL SA, contra la sentencia número 370 /2025 dictada por JUZGADO DE LO SOCIAL N° 1 de FERROL en el procedimiento ORDINARIO 0000295/2025, seguidos a instancia de Dª Martina frente a EGASA FERROL SA, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/Dª FERNANDO LOUSADA AROCHENA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D/Dª Martina presentó demanda contra EGASA FERROL SA, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 370/2025, de fecha veintiuno de octubre de dos mil veinticinco.

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados: PRIMERO. Doña Martina presta servicios por cuenta y dependencia de la entidad EGASA FERROL SA, con una antigüedad de 04/08/2006, categoría profesional de Ayudante de Sala, retribución mensual de 821,50 Euros, incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias por una jornada reducida en un 50% por guarda legal de hijo. Y ello en virtud de contrato indefinido, a jornada completa, de 04/08/2006, en el que se dispone que resulta de aplicación el Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario de la Provincia de A Coruña. SEGUNDO. El 06/03/2023 la Sra. Martina inició un proceso de incapacidad temporal con el diagnóstico "trastorno adaptativo con ansiedad" y el 05/11/2024 recibió comunicación de alta mediante SMS del INSS. A continuación pasó a disfrutar de un periodo de vacaciones hasta el 03/01/2025 y el 06/01/2025 inició un nuevo proceso de incapacidad temporal con el diagnóstico "trastorno de ansiedad generalizada". El 10/01/2025 la empresa envió un BUROFAX a la Sra. Martina para que justificase su falta de reincorporación a su puesto de trabajo los días 4 y 5 de enero de 2025, a lo que ésta contestó que se trata de sábado y domingo, días que no incluye su jornada laboral. TERCERO. El 04/11/2024 la Sra. Martina presentó una denuncia por acoso a través del CANAL ÉTICO de la empresa, cuyo Protocolo data de 21/03/2023 y contempla un procedimiento de investigación de irregularidades del Código Ético del GRUPO LUCKIA, al que pertenece aquella, en los términos que constan

Síguenos en...



en el AC. 58 del VISOR, que se tienen por reproducidos. El 05/12/2024 la Sra. Martina remitió un escrito a la empresa interesando información sobre la denuncia interpuesta, en los términos que constan en el AC.49 del VISOR, que se tienen por reproducidos. CUARTO. El 18/12/2024 el Comité Ético de la empresa constituyó una Comisión Investigadora de la denuncia interpuesta nombrando a Don Fidel, Director Corporativo de Recursos Humanos del GRUPO LUCKIA, como instructor del procedimiento y a Don Justo, Director Corporativo de Asesoría Jurídica y Regulatoria del GRUPO LUCKIA, como secretario de instrucción. QUINTO. El 18/12/2024 el Sr. Fidel remitió un mail a la Sra. Martina informándole de su nombramiento como instructor, así como de la ampliación de la instrucción durante un plazo de tres meses, en los términos que constan en el documento obrante en el AC. 69 del VISOR, que se tienen por reproducidos. El 14/01/2025 la Sra. Martina interesó a la empresa una pronta resolución del expediente, por escrito. En febrero de 2025 la empresa contrató asesoramiento externo para tramitar el procedimiento, ante la renuncia de Doña Lara, inicialmente nombrada como Secretaria de la Comisión de Investigación, por no encontrarse en disposición de asumir las funciones inherentes a dicho nombramiento, falta de experiencia y conocimiento en la materia, predicables también de los demás miembros de la Comisión Investigadora. El 06/03/2025 el Sr. Fidel llamó por teléfono a la Sra. Martina en dos ocasiones para convocar una reunión en la que ratificar su denuncia (AC. 83 del VISOR), pero aquella no contestó. Entonces, le envió un SMS con el contenido que obra en el AC. 96 del VISOR y un mail con el contenido que obra en el AC. 87 del VISOR, ambos por reproducidos, proponiéndole como fechas el 12/13 del mismo mes. A partir de entonces, las comunicaciones entre la Sra. Martina y el Sr. Fidel se realizaron, por voluntad de aquella, a través de letrado designado por aquella. El 10/03/2025 la Sra. Martina aceptó la reunión con la Comisión para el 13 de marzo (AC. 82 del VISOR), que tuvo lugar a través de la APP TEAMS, con la intervención de aquella, su letrado, el Sr. Fidel, Don Justo, Don Jesús María y Doña Magdalena, asesores externos, con el resultado que obra en los AC. 100 y 103 del VISOR que se tienen por reproducidos. La participación de las mentadas personas en la reunión fue explicada por el Sr. Fidel a la Sra. Martina en emails cruzados de 11 y 12 de marzo (ACs. 85, 86, 90, 94 y 95 del VISOR), que se tienen por reproducidos en el presente. El 11/03/2025 la Comisión Investigadora comunica al denunciado su condición y se entrevista con él el 18 de marzo. El 21/03/2025 el Sr. Fidel envió por mail a la Sra. Martina el borrador de acta de la reunión celebrada con ella en los términos que constan en el AC 78 del VISOR, que se tienen por reproducidos, al que la Sra. Martina no contestó. Entre el 25 y el 27 de marzo la Comisión de Investigación entrevistó a 8 testigos: Dolores, Sindo, Teresa, Eustaquio, Jon, Ángeles, Fidel y Magdalena.

El 01/04/2025 el Sr. Fidel envió un mail a la Sra. Martina teniéndola por conforme con el acta de su reunión ante su falta de contestación, a lo que aquella contestó manifestando discrepancias en los términos que constan en los ACs. 77 y 78 del VISOR, que se tienen por reproducidos en el presente. El 04/04/2025 el Sr. Fidel envió por mail a la Sra. Martina, con el contenido que obra en el AC. 76 del VISOR, que se tiene por reproducido, un nuevo borrador de acta, con el que aquella mostró conformidad (AC. 88 del VISOR). El 25/04/2025 el Sr. Fidel envió un mail a la Sra. Martina comunicando sus conclusiones finales en los términos que constan en el AC. 98 del VISOR, que se tienen por reproducidos en el presente. El 03/05/2025 la Sra. Martina remitió a la Comisión alegaciones por email en los términos que obran en el AC. 97 del VISOR, que se tienen por reproducidos. El 12/05/2025 el Comité Ético remitió sus conclusiones finales a la Sra. Martina, en los términos que obran en el escrito del AC.99 del VISOR, que se tiene por reproducido en el presente, acordando el archivo de las actuaciones, “al no concurrir elementos jurídicamente exigibles para calificar los hechos denunciados como constitutivos de acoso laboral”. SEXTO. Durante los procesos de incapacidad temporal de la Sra. Martina reseñados en el HECHO PROBADO SEGUNDO, la empresa le envió emails corporativos relacionados con las materias que se contienen en el AC. 70 del VISOR, que se tienen por reproducidos en el presente. SÉPTIMO. El 26/03/2025 se celebró ante el SMAC el preceptivo acto de conciliación, con resultado sin avenencia, en virtud de papela de conciliación de 07/03/2025.

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: ESTIMANDO sustancialmente la demanda interpuesta por DOÑA Martina Martina contra la entidad EGASA FERROL SA: I. DECLARO LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO celebrado entre ambas, CONDENANDO a la entidad demandada a estar y pasar por dicha declaración, así como a abonar a aquella la indemnización correspondiente para el despido improcedente, que asciende a 38.081,59 Euros. II. CONDENO a la entidad

demandada a abonar a la demandante la cantidad de 3.750 Euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios. III. NO SE IMPONEN las costas a ninguna de las partes.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por EGASA FERROL SA formalizándolo posteriormente.

Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL en fecha 29/04/2026.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló día 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. Frente a la sentencia de instancia donde, con estimación sustancial de la demanda rectora de actuaciones, se declaró la extinción del contrato de trabajo celebrado entre las partes litigantes y se condenó a la empresa demandada a abonarle a la trabajadora demandante la indemnización correspondiente para el despido improcedente, cuantificada en 38.081,59 euros, así como a una indemnización de 3.750 euros en concepto de daños y perjuicios, la empresa demandada, con la pretensión de revocación de la sentencia de instancia en el extremo relativo a la indemnización de daños y perjuicios, anuncia recurso de suplicación y lo interpone después solicitando, al amparo de la letra c) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, el examen de las normas sustantivas y de la jurisprudencia aplicadas, y, en concreto, se denuncia la infracción de los artículos 1.101 y 1902 del Código Civil en atención a los siguientes argumentos jurídicos: (1) inexistencia de acción u omisión culposa o negligente pues la empresa actuó conforme a lo establecido en su protocolo de canal ético; (2) inexistencia de prueba del nexo causal pues la incapacidad temporal de la trabajadora demandante era por contingencias comunes, preexistente a los acontecimientos; (3) la incapacidad temporal interrumpió el nexo causal pues la trabajadora estuvo fuera de la empresa durante la tramitación del expediente, sin que se acreditase mediante un informe médico o psicológico la supuesta “desazón propia que supone la espera”; y (4) arbitrariedad en la cuantificación a tanto alzado y sin que la referencia a la LISOS sea idónea al efecto de cuantificar esta indemnización.

Opuesta al expuesto motivo de suplicación, la trabajadora demandante, ahora recurrida, solicita, en su impugnación del recurso de suplicación, su desestimación total y la confirmación íntegra de la sentencia de instancia, argumentando, dicho en apretada esencia, que los propios fundamentos de la denuncia jurídica evidencian, en términos globales, “un estéril intento de la empresa recurrente de sustituir el criterio de la Jueza por el suyo propio”.

SEGUNDO. Aunque la empresa no ha impugnado la declaración de resolución indemnizada del contrato de trabajo por incumplimientos de la empresa, es necesario volver sobre los hechos en los cuales se sustenta la sentencia de instancia para la consideración de un incumplimiento empresarial resolutorio, y sobre las conclusiones jurídicas que, con base en esos hechos, se alcanzan en dicha sentencia, pues la indemnización en concepto de daños y perjuicios, único extremo objeto de impugnación, se justifica en la existencia de un incumplimiento de la empresa y, en caso de apreciarlo, su cuantificación depende, como un factor esencial, en la gravedad de ese incumplimiento.

Pues bien, los hechos en los cuales se sustenta la declaración indemnizada del contrato de trabajo son, según la juzgadora de instancia motivadamente explica en la fundamentación jurídica de su sentencia, los tres siguientes:

1º. “En el artículo 5.5 de (del) Protocolo (del canal ético de la empresa) se establece que la denunciante deberá ser informada del estado de su denuncia en el plazo de treinta días naturales desde la interposición de la misma, plazo que incumplió la empresa, como esta misma reconoció. En efecto, la denuncia se interpuso el 04/11/2024 y la Comisión de Investigación no se puso en contacto con la denunciante sino hasta el 18/12/2024, transcurrido con creces aquel plazo, cuando el Instructor del expediente le comunicó su designación como

tal por email. Y es que no fue hasta esa fecha cuando se constituyó la Comisión Investigadora, primera actuación de la empresa frente a la denuncia interpuesta. Y ello con independencia de que se hubiesen llevado a cabo reuniones entre el Sr. Fidel y parte de su equipo, Doña Lara y Don Jon, en el mes de noviembre (sin que se pueda concretar la fecha, que ninguno de ellos especificó), ya que no consta que de ellas se hubiesen derivado actuaciones concretas por parte de la empresa. De hecho, la Sra. Lara renunció a su cargo en fecha indeterminada, pero en todo caso, antes del 18/12/2024 (ya no consta en la constitución de la Comisión), y no fue hasta febrero de 2025 cuando la empresa contrató asesoramiento externo ante la inexperiencia de las personas designadas para la investigación; como el Sr. Fidel explicó”.

2º. “El mismo artículo 5.NUM000 del Protocolo establece que el plazo máximo de cierre del expediente de investigación será de tres meses a contar desde la recepción de la denuncia, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación de dicho plazo. Éste fue ampliado por la Comisión de Investigación en el mismo momento de su constitución, el 18/12/2024, tres meses más; sobre la base, según explicó el Sr. Fidel, de la especial complejidad del asunto, los hechos relatados y la cantidad de testigos que deberían ser escuchados. No obstante, dicha ampliación, hasta un máximo de seis meses, no se estima justificada, a la vista de los hechos denunciados, su naturaleza (que exige celeridad), los lapsos temporales de inactividad en el expediente y las actuaciones llevadas a cabo (hecho probado quinto). En efecto, a pesar de la renuncia de la Sra. Lara, no es hasta el mes de febrero cuando la empresa contrata asesoramiento externo para tramitar el procedimiento, y hasta el 6 de marzo no se ponen en contacto con la denunciante para ratificar su denuncia, esto es, cuatro meses después de su interposición; durante los que no se llevó a cabo diligencia de investigación alguna. La entrevista de la demandante tiene lugar el 13 de marzo y no es hasta más de diez días después cuando se procede a realizar la entrevista de testigos, entre los días 25 y 27 de marzo, y en concreto, de ocho personas. Al respecto, nada se ha acreditado sobre las dificultades para la localización de los testigos o su imposibilidad de acudir a las citas previstas, que indicó el Sr. Fidel en su declaración para justificar la demora. Con todo, después del 27 de marzo no se llevó a cabo ninguna actuación de investigación, y sin embargo, las conclusiones del Instructor no se emitieron sino hasta el 25 de abril, casi un mes después, y con carácter definitivo, el 12 de mayo, esto es, transcurrido el plazo máximo de seis meses establecido en el mentado precepto”.

3º. “Este último es el tercer incumplimiento que se aprecia del Protocolo, sin que encuentre sustento la justificación que pretende la empresa sobre la base de lo laborioso del expediente. En efecto, ello ha de analizarse objetivamente y no en base a los conocimientos o experiencia de las personas que lo tramitaron, que parece que es la explicación que pretendía conferir el Sr. Fidel en su declaración (a pesar de que no fue el argumentario de la contestación a la demanda). Éste explicó con honestidad que no pudo tramitar el expediente con mayor celeridad por su inexperiencia y desconocimiento de la materia, algo que puede ser comprensible, pero que no hace sino redundar en la falta de diligencia de la empresa y su pasividad, que, ante aquella circunstancia, debió adoptar medidas para que la tramitación del expediente se realizase con la celeridad que exige una denuncia por acoso laboral conforme a la normativa reseñada”.

Todas estas consideraciones de hecho le llevan a la juzgadora de instancia a concluir en Derecho lo siguiente: “La duración en la tramitación del expediente, con independencia de que suponga un incumplimiento de su propio Protocolo, muestra una falta de diligencia y pasividad por parte de la empresa que difícilmente cohonesta con las obligaciones relacionadas con la protección eficaz del derecho a la salud de la trabajadora - en este caso, psicológica-, contemplado en el artículo 19.1 del ET, 14 y 15 de la LPRL y en particular y en materia de acoso laboral, el artículo 48 de la LO 3/2007, de 22 de marzo. La empresa pudo y debió dar una respuesta más rápida y eficaz a la trabajadora, con independencia del resultado del expediente y de la concurrencia o no de los hechos denunciados, ya que las obligaciones de aquella alcanzan no solamente a la efectiva protección, sino también a la prevención de los riesgos inminentes asociados ... Por lo tanto, procede la estimación de la acción de resolución contractual ejercitada en la demanda, conforme a los artículos reseñados en materia de prevención de riesgos laborales, así como 4.2.d) y 50.1 c) del ET”.

TERCERO. Recordados los hechos en los cuales se sustenta la sentencia de instancia para la consideración de un incumplimiento empresarial resolutorio, así como las conclusiones jurídicas que, con base en esos hechos, se alcanzan en dicha sentencia, debemos destacar, a los efectos de abordar la denuncia jurídica formalizada por la empresa, que dicho

incumplimiento, además de ser un incumplimiento de legalidad ordinaria en materia de prevención de riesgos laborales en los términos razonados en la sentencia de instancia, presenta una vinculación con el derecho a la integridad moral reconocido en el artículo 15 de la Constitución Española al tratarse de un incumplimiento del protocolo antiacoso a calificar como esencial en la medida en que afecta a uno de los elementos fundamentales de todo protocolo antiacoso, como es la urgencia.

Bajo estas consideraciones, los argumentos sustentadores de la denuncia jurídica decaen, y con ellos la denuncia misma.

En primer lugar, la empresa ha incumplido un elemento fundamental de su protocolo antiacoso, como es la urgencia, cometiendo una acción u omisión culposa o negligente constitutiva de una vulneración de derechos fundamentales con una doble dimensión individual sobre la salud laboral de la propia trabajadora, así como colectiva dado que, desde la perspectiva del personal de la propia empresa, ese incumplimiento despertará razonables sospechas con respecto al cumplimiento del protocolo. En segundo lugar, y con independencia de la situación de la incapacidad temporal de la trabajadora demandante, ese incumplimiento ha generado un daño moral susceptible de ser indemnizado. En tercer lugar, la circunstancia de estar la trabajadora fuera de la empresa durante la tramitación del expediente no excluye un daño moral derivado de la tardanza en la tramitación del protocolo antiacoso que es independiente de si la trabajadora está trabajando o fuera de la empresa. Y, en cuarto lugar, no hay ninguna arbitrariedad en la cuantificación realizada en la sentencia de instancia, más bien una moderación en dicha cuantificación, siendo de añadir que, en relación a la cuantificación de los daños morales por vulneración de derechos fundamentales, es habitual acudir como orientativo a la cuantía de las multas correspondientes a la infracción muy grave por vulneración empresarial de derechos fundamentales de las personas trabajadoras, y además es lógico porque esa cuantía viene a concretar el reproche jurídico que una vulneración de esas características presenta en nuestro ordenamiento laboral.

CUARTO. Por todo lo antes expuesto, el recurso de suplicación será totalmente desestimado y la sentencia de instancia íntegramente confirmada, con la consiguiente condena de la parte recurrente a la pérdida de depósitos, consignaciones y aseguramientos –según establece el artículo 204 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social- y a las costas del recurso de suplicación –de acuerdo con el artículo 235 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social-.

FALLAMOS

Desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la Entidad mercantil Egasa Ferrol Sociedad anónima contra la Sentencia de 21 de octubre de 2025 del Juzgado de lo Social número 1 de Ferrol, dictada en juicio seguido a instancia de Doña Martina contra la recurrente, la Sala la confirma íntegramente, y, en legal consecuencia, condenamos a la recurrente a la pérdida de depósitos, consignaciones y aseguramientos, y a las costas de la suplicación, concretando en 750 euros (IVA incluido) los honorarios de letrado.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº 1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código 80 en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos 0049 3569 92 0005001274 y hacer constar en el campo “Observaciones ó Concepto de la transferencia” los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (1552 0000 80 ó 37 **** ++).

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

Síguenos en...



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 tutelar 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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

