

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Sentencia 1215/2012, de 3 de mayo de 2012

Sala de lo Social

Rec. n.º 624/2012

SUMARIO:

Derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen. Extinción de la relación laboral por incumplimiento del empresario. Instalación de cámaras de vigilancia en el centro de trabajo sin el consentimiento de los trabajadores. Vulneración del derecho a la intimidad. La necesidad de preservar el preciso equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, implica que cualquier modulación en el ejercicio de estos tiene que ser indispensable y estrictamente necesaria para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectantes del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas en aplicación del principio de proporcionalidad. La instalación de cámaras de vigilancia que permita, con el único fin de controlar el trabajo, la grabación continuada e indiscriminada de la actividad productiva, implica la vulneración del derecho a la intimidad, ya que la mera utilidad o conveniencia para la empresa no legitima sin más la instalación de aparatos de grabación de imágenes, al existir otros medios para comprobar si los trabajadores cumplen adecuadamente con su deber de prestar servicios, como la utilización de medios automáticos de control de entrada y salida del centro de trabajo o de verificación de la venta de productos, etc. Esta intromisión ilegítima justifica la resolución indemnizada del contrato de trabajo en virtud del artículo 50.1 c) del ET.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 4.º 2 e), 20, 50 y 56.1.
Constitución Española, art. 18.

PONENTE:

Doña Teresa Pilar Blanco Pertegaz.

2

Rec. c/ sentencia 624/2012

Recurso contra Sentencia núm. 624/2012

Ilmo. Sr. D. Francisco Jose Perez Navarro

Presidente

Ilma. Sra. Dª María Montes Cebrian

Ilma. Sra. Dª. Teresa Pilar Blanco Pertegaz

En Valencia, a tres de mayo de dos mil doce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados citados al margen, ha dictado la siguiente,

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 624/2012, interpuesto contra la sentencia de fecha 24 de junio de 2011, dictada por el Juzgado de lo Social núm. Uno d'Elx, en los autos núm. 84/2011, seguidos sobre DESPIDO-DERECHOS FUNDAMENTALES, a instancia de D^a Belinda, contra D. Conrado, y en los que es recurrente la demandante, habiendo actuado como Ponente la Ilma. Sra. D^a Teresa Pilar Blanco Pertegaz.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

La sentencia recurrida de fecha 24 de junio de 2011, dice en su parte dispositiva: "Que desestimando la demanda interpuesta por DOÑA Belinda debo absolver y absuelvo a DON Conrado de las pretensiones deducidas en su contra."

Segundo.

Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: "PRIMERO- La actora DOÑA Belinda con D.N.I. número NUM000 cuyas demás circunstancias personales constan en el encabezamiento de la demanda, ha venido prestando servicios para el empresario demandado, dese el 08/01/2004., categoría profesional de AUXILIAR y salario mensual de 1376,69 euros con prorrata de pagas extras. SEGUNDO- El demandado tiene instaladas cámaras de vigilancia, que captan las imágenes de la farmacia, centro de trabajo, a control remoto. En las instalaciones no figura la advertencia de existencia de dichas cámaras, aunque son visibles, ni consta que los trabajadores hayan firmado el consentimiento o conocimiento de la existencia de grabación de su imagen. TERCERO: El demandado a través de dichas cámaras controla el trabajo de las dependientes de farmacia, observando su quehacer y llamando en ocasiones para dar instrucciones a las mismas sobre su relación con los clientes. CUARTO: El demandado no permite que las trabajadoras se posicionen en la puerta de la farmacia para hacer las pausas al objeto de fumar un cigarrillo. QUINTO: El demandado distribuye los regalos de los representantes entre sus empleadas. SEXTO: El demandado ha realizado manifestaciones a sus empleadas al objeto de que limiten sus horas de estancia de sol en la playa. SEPTIMO: A finales de año las trabajadoras reorganizaron el armario donde se guardan las batas y desecharon las más viejas y desgastadas para que se compraran otras. Las batas son propiedad del empresario y es este quien las paga y repone. "

Tercero.

Que contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante. Recibidos los autos en esta Sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y su pase al Ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

De dos motivos se compone el recurso de suplicación interpuesto por el Letrado de la parte actora contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. Uno de Elche que desestima la demanda sobre resolución indemnizada del contrato de trabajo por incumplimientos empresariales, habiendo sido impugnado el recurso de contrario, conforme se refirió en los antecedentes de hecho.

El primero de los motivos se formula al amparo del apartado b del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) y pretende la adición de un nuevo hecho probado que de prosperar tendría la siguiente redacción:

"La demandante en junio de 2010, concretamente el día 03, y por depresión por conflicto laboral, tengo que cogerme (sic) la baja médica, derivándome al servicio de psicología y psiquiatría.

El 15 de diciembre de 2010 y el 20 de diciembre de 2010, la actora fue valorada por Ibermutuamur y por la doctora Doña Petra del C.S. M de Orihuela I, concluyéndose que "la paciente refiere clínica ansiosa y subdepresiva desde hacia varios meses reactiva a problemática laboral. Refería una situación de maltrato psicológico efectuado por su jefe (hipercriticismo constante, cambio de turnos, abuso, uso de castigos, etc.)."

La redacción postulada se apoya en los documentos obrantes a los folios 42, 43 y 44 que son un informe médico de Ibermutuamur, la solicitud de información de contenido médico y de documentación clínica formulada por la actora y un informe de la Agencia Valenciana de Salud. Sin que pueda prosperar la adición postulada por cuanto que de los indicados documentos lo único que se infiere es que la actora inició en fecha 3-6-2010 situación de incapacidad temporal por trastorno de ansiedad, siendo las referencias de la actora las que relacionan dicho trastorno con la problemática laboral, careciendo dichas referencias de eficacia revisoria al tener el valor de manifestaciones de parte y además dichos documentos ya han sido tenidos en cuenta por el Magistrado de instancia que los ha considerado insuficientes para evidenciar el origen laboral de los síntomas clínicos de la actora, como se recoge al final del fundamento de derecho cuarto de la sentencia del Juzgado, sin que se aprecie error alguno en la valoración de los indicados informes médicos, teniendo que recordar que es al Juez de instancia, cuyo conocimiento directo del asunto garantiza el principio de inmediación del proceso laboral, a quien corresponde apreciar los elementos de convicción -concepto más amplio que el de medios de prueba, al incluir también la conducta de las partes en el proceso-: SSTCT 4 abril 1975 (RJ 1975\1660), 5 octubre 1977 (RJ 1977\4607), y STS 12 junio 1975 (RJ 1975\2709)-, para establecer la verdad procesal intentando su máxima aproximación a la verdad real, valorando, en conciencia y según las reglas de la sana crítica (STC 17 octubre 1994 [RTC 1994\272]), la prueba practicada en autos conforme a las amplias facultades que a tal fin le otorgan los arts. 316, 326, 348 y 376 Ley de Enjuiciamiento Civil, así como el art. 97-2 de la Ley de Procedimiento Laboral . Y esta atribución de la competencia valorativa al Magistrado «a quo» es precisamente la que determina que el Tribunal Superior ha de limitarse normalmente a efectuar un mero control de la legalidad de la sentencia y sólo excepcionalmente pueda revisar sus conclusiones de hecho, precisamente para cuando de algún documento o pericia obrante en autos e invocado por el recurrente pongan de manifiesto de manera incuestionable el error del Juez «a quo», rechazándose toda potencialidad revisoria de la prueba testifical y de la confesión judicial, así como de los posibles argumentos y las conjeturas e interpretaciones valorativas más o menos lógicas del recurrente (valgan por todas las SSTs de 17 octubre 1990 [RJ 1990\7929] y 13 diciembre 1990 [RJ 1990 \9784]), hasta el punto de que -precisamente- se haya dicho que la certidumbre del error excluye toda situación dubitativa, de manera que si la parte recurrente no aduce un hábil medio revisorio y el mismo no acredita palmariamente el yerro valorativo del Juzgador, estaremos en presencia del vano e interesado intento de sustituir el objetivo criterio judicial por el comprensiblemente subjetivo de la propia parte que es lo que pretende en el presente caso la recurrente, lo que determina como ya se ha adelantado antes la desestimación de la modificación fáctica postulada.

Segundo.

Por el cauce del apartado c del art. 191 de la LPL se introduce el correlativo motivo del recurso en el que se imputa a la sentencia del Juzgado la infracción de los artículos 4, 14, 15 17 y 42 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y art. 8.11 del Real Decreto Legislativo 5/200, de 7 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en relación con los artículos 4.2 d, 4.2 .e, 50 del Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 35.1, 15, 18.1 y 10 de la Constitución .

En este motivo, la defensa de la recurrente tras transcribir el contenido de los meritados preceptos aduce que en el acto del juicio oral se demostró la existencia de un sistema de vigilancia mediante cámaras de dudosa legalidad que supone una supervigilancia de los trabajadores sin haberles informado de la instalación del mismo y que por sí solo constituye una intrusión en el ámbito privado de los trabajadores y una manifestación de acoso laboral. A continuación hace hincapié en una serie de hechos que no tienen su reflejo en el correlato de la sentencia de instancia y cuya inclusión en el mismo ni siquiera se ha intentado por la defensa de la recurrente por lo que no pueden ser tenidos en cuenta para dilucidar la cuestión enjuiciada al encontrarse vinculada la Sala al relato narrativo de la resolución impugnada salvo que el mismo haya sido modificado a través del cauce establecido en el apartado b del art. 191 de la LPL que no es el caso.

Se habrá de estar, por lo tanto, a lo expuesto en la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia para determinar si ha existido el incumplimiento grave y culpable que imputa la demandante al empresario demandado y del que trae causa la acción sobre resolución indemnizada del contrato de trabajo ejercitada por la demandante.

De dicho relato fáctico y de las afirmaciones contenidas en la fundamentación jurídica de la sentencia de instancia interesa destacar que la demandante trabaja como auxiliar de farmacia para el demandado desde el año 2004, el demandado tiene instaladas cámaras de vigilancia en el centro de trabajo que captan imágenes a control remoto y de las que son conocedoras las trabajadoras, aunque no han firmado el consentimiento ni el conocimiento de la existencia de grabación de su imagen. A través de las cámaras el demandado controla el trabajo de las dependientas de farmacia, observando su quehacer y llamando en ocasiones para dar instrucciones a las mismas sobre la relación con los clientes. El demandado no permite a las trabajadoras que se posicionen en la puerta de la farmacia para hacer las pausas para fumar un cigarrillo y ha dicho a las empleadas que limiten sus horas de estancia de sol en la playa. El demandado distribuye los regalos de los representantes entre sus empleadas. A finales de año las trabajadoras reorganizaron el armario donde guardan las batas y desecharon las más viejas y desgastadas para que se compraran otras. El propietario de las batas es el empresario que es el que las paga y repone.

De las diversas conductas empresariales que se acaban de referir tan solo la instalación de un sistema de vigilancia con la finalidad de controlar el trabajo de las dependientas de farmacia, aparece como susceptible de constituir un incumplimiento empresarial grave y culpable encuadrable en el apartado c del art. 50.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que el resto de conductas si bien pueden revelar un exceso de celo empresarial en el control del negocio no entrañan vulneración alguna de los derechos de la trabajadora accionante.

Procede examinar, pues, si la instalación de las cámaras de vigilancia por parte del empresario en el centro de trabajo sin el consentimiento de las trabajadoras, constituye o no vulneración del derecho a la intimidad de las mismas y, en concreto, respecto a la trabajadora accionante. Como es sabido el derecho a la intimidad, en cuanto derivación de la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 CE, implica " la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana " (SSTC 209/1988, de 27 de octubre, 231/1988, de 1 de diciembre, 197/1991, de 17 de octubre, 99/1994, de 11 de abril, 143/1994, de 9 de mayo, y 207/1996, de 16 de diciembre, entre otras).

Es doctrina reiterada del Tribunal Constitucional que " el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho " (SSTC 57/1994, de 28 de febrero, y 143/1994, de 9 de mayo, por todas).

En este sentido debe tenerse en cuenta, como señala la sentencia del TC núm. 98/2000, de 10 de abril de 2000, " que el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva y reconocido expresamente en el art. 20 LET, atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales (art. 20.3 LET). Mas esa facultad ha de producirse en todo caso, como es lógico, dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador, como expresamente nos lo recuerda la normativa laboral (arts. 4.2.e y 20.3 LET).

Y sobre los límites impuestos por la dignidad humana al empleo de medidas de vigilancia y control, debe tenerse en cuenta, en cuanto a la cuestión que aquí interesa, que el art. 7 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, en relación con el art. 2 de la misma Ley, considera intromisiones ilegítimas en el derecho a la intimidad, entre otras (sin perjuicio de los supuestos de consentimiento expreso del titular del derecho y de actuaciones autorizadas por una ley) "el emplazamiento en cualquier lugar de aparatos de escucha, de filmación, de dispositivos ópticos o de cualquier otro medio apto para grabar o reproducir la vida íntima de las personas" y "la utilización de aparatos de escucha, dispositivos ópticos, o de cualquier otro medio para el conocimiento de la vida íntima de las personas o de manifestaciones o cartas privadas no destinadas a quien haga uso de tales medios, así como su grabación, registro o reproducción."

También indica la referida sentencia que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional "ha insistido reiteradamente en la plena efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral, ya que ésta no puede implicar en modo alguno la privación de tales derechos para quienes prestan servicio

en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo (STC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2, cuya doctrina se reitera posteriormente, entre otras, en las SSTC 6/1988, de 21 de enero, 129/1989, de 17 de julio, 126/1990, de 5 de julio, 99/1994, de 11 de abril, 106/996, de 12 de junio, 186/1996, de 25 de noviembre, y 90/1997, de 6 de mayo). En consecuencia, y como también ha afirmado este Tribunal, el ejercicio de tales derechos únicamente admite limitaciones o sacrificios en la medida en que se desenvuelve en el seno de una organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los arts. 38 y 33 CE y que impone, según los supuestos, la necesaria adaptabilidad para el ejercicio de todos ellos (SSTC 99/1994, de 11 de abril, FJ 4 ; 6/1995, de 10 de enero, FJ 2 ; 106/1996, de 12 de junio, FJ 5, y 136/1996, de 23 de julio, FJ 6), perspectiva ésta desde la que deben valorarse las específicas limitaciones que a los derechos fundamentales les pueda imponer el propio desarrollo de la relación laboral (SSTC 99/1994, FJ 4, y 6/1995, de 10 de enero, FJ 2). (...)

En definitiva, los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen, por lo que ahora interesa, que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos (STC 292/1993, de 18 de octubre, FJ 4). Este Tribunal viene manteniendo que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales sólo puede derivar bien del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho (SSTC 99/1994, FJ 7, y 106/1996, FJ 4), bien de una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador (SSTC 99/1994, FJ 7, 6/1995, FJ 3 y 136/1996, FJ 7). Pero, además de ello, la jurisprudencia constitucional ha mantenido, como no podía ser de otro modo, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (así, entre otras, SSTC 94/1984, de 16 de octubre, 108/1989, de 8 de junio, 171/1989, de 19 de octubre, 123/1992, de 28 de septiembre, 134/1994, de 9 de mayo, y 173/1994, de 7 de junio), ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 22).

Por eso, el Tribunal Constitucional ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven " el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito - modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente- de su libertad constitucional " (STC 6/1988, de 21 de enero). Pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo se producirá " en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva " (STC 99/1994). Lo que entraña la necesidad de proceder a una ponderación adecuada (SSTC 20/1990, de 15 de febrero, 171/1990, de 12 de noviembre, y 240/1992, de 21 de diciembre, entre otras muchas), que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo (SSTC 170/1987, de 30 de octubre, 4/1996, de 16 de enero, 106/1996, 186/1996, de 25 de noviembre, y 1/1998, de 12 de enero, entre otras muchas).

Estas limitaciones o modulaciones tienen que ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectantes del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas y no aquellas otras más agresivas y afectantes. Se trata, en definitiva, de la aplicación del principio de proporcionalidad.

Como indica la sentencia del TC núm. 98/2000 no existe normativa específica que regule la instalación y utilización de estos mecanismos de control y vigilancia consistentes en sistemas de captación de imágenes o grabación de sonidos dentro de los centros de trabajo, por lo que son los órganos jurisdiccionales los encargados de ponderar, en caso de conflicto, en qué circunstancias puede considerarse legítimo su uso por parte del empresario, al amparo del poder de dirección que le reconoce el art. 20 LET, atendiendo siempre al respeto de los derechos fundamentales del trabajador, y muy especialmente al derecho a la intimidad personal que protege el art. 18.1 CE, teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad.

En el presente caso la justificación ofrecida para instalar las cámaras de vigilancia es llana y simplemente controlar el trabajo de las dependientas de farmacia y dicha justificación es a todas luces insuficiente para entender que no se ha vulnerado el derecho a la intimidad de la trabajadora accionante ya que la mera utilidad o conveniencia para la empresa no legitima sin más la instalación de los aparatos de grabación de imágenes, al existir otros medios para comprobar si los trabajadores cumplen adecuadamente con su deber de prestar servicios, por ejemplo utilizando medios automáticos de control de entrada y salida del centro de trabajo o de verificación de la venta de

los productos, etc. No ha quedado acreditado, pues, que la instalación del sistema de captación y grabación de la imagen sea indispensable para el control y buen funcionamiento de la farmacia. Así las cosas, el uso de un sistema que permite la grabación continuada e indiscriminada de toda la actividad de las dependientas de farmacia realizada en la zona de venta de la misma, sin más justificación que la de favorecer el control empresarial constituye una actuación que rebasa ampliamente las facultades que al empresario otorga el art. 20.3 LET y supone, en definitiva, una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad consagrado en el art. 18.1 CE por lo que constituye un incumplimiento empresarial de suficiente entidad para justificar la resolución indemnizada del contrato de trabajo solicitada por la demandante y al no haberlo apreciado así la sentencia de instancia, procede la estimación del recurso y la revocación de la resolución impugnada, estimando la demanda y declarando la extinción del contrato de trabajo que une a las partes con efectos de la fecha de la presente sentencia y condenando a la empresa demandada a que abone a la demandante la cantidad de 17.243,17 euros en concepto de indemnización que es la correspondiente al despido improcedente (art. 50.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 56.1 del mismo texto legal) y que se obtiene de sumar al producto obtenido de multiplicar el salario diario de la demandante de 45,89 euros por 367,50 días que son los que le corresponden por antigüedad, a razón de 45 días de salario por año de servicios, prorrateando por meses los períodos inferiores a un año, en el período que va del 8-1-2004 al 12-2-2012, fecha esta última de entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, el producto obtenido que resulta de multiplicar el salario diario de la demandante, 45,89 euros por 8,25 días que son los que le corresponden por antigüedad, a razón de 33 días de salario por año de servicio, prorrateando por meses los períodos inferiores al año, en el período que va del 12-2-2012 al 3-5-2012 (Disposición Transitoria Quinta del Real Decreto Ley 3/2012), es decir, $(45,89 \text{ euros} \times 367,50 \text{ días}) + (45,89 \text{ euros} \times 8,25 \text{ días}) = 17.243,17 \text{ euros}$.

FALLO

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de D.^a Belinda, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º Uno de los de Elche y su provincia, de fecha 24 de junio de 2011, en virtud de demanda presentada a su instancia contra la empresa José Manuel Romos Vidal; y, en consecuencia, revocamos la sentencia recurrida, declarando la extinción del contrato de trabajo de la demandante con fecha de efectos de la presente sentencia y condenamos a la empresa demandada a que abone a la demandante la cantidad de 17.243,17 euros en concepto de indemnización.

Notifíquese la presente a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, con la advertencia de que quien no tenga la condición de trabajador, beneficiario del sistema público de la seguridad social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600 € en la cuenta que la Secretaría tiene abierta en el Banco Español de Crédito (Banesto), cuenta número 4545, indicando la clave 35 y el número de procedimiento y el año. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en la misma cuenta, con clave 66. Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

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

PUBLICACIÓN- La anterior Sentencia ha sido leída en audiencia pública por el/a Ilmo/a Sr/a Magistrado/a Ponente que en ella consta en el día de su fecha, de lo que yo, el Secretario, doy fe.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.