

**BASE DE DATOS [NORMACEF](#)****TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID**

Sentencia 247/2016, de 11 de abril de 2016

Sala de lo Social

Rec. n.º 118/2016

**SUMARIO:**

**Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe.** *Profesor de colegio que es despedido cuando la empresa tiene conocimiento de que había ocultado en la entrevista de trabajo que estaba imputado en un proceso penal por abusos sexuales a una alumna menor de edad del anterior colegio en el que prestaba servicios, alegando que cesó en el puesto de trabajo por pretender una jubilación anticipada. Despido procedente.* El comportamiento no es solamente de falta de información sino de comunicación de información no veraz, al expresar un motivo no real de abandono del anterior trabajo. El despido está justificado por engañar a la empresa acerca de un dato de máxima gravedad que de haber sido conocido por el director no hubiera procedido a la contratación. La exigencia imprescindible de la honestidad del profesor en relación con sus alumnos menores de edad constituye una pauta general de aceptación en la sociedad, y ello incluso si tal conducta no llega a ser constitutiva del delito de abusos sexuales por ser absuelto.

**PRECEPTOS:**

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 54.2 d).

**PONENTE:**

*Don Enrique Juanes Fraga.*

Magistrados:

Don BENEDICTO CEA AYALA  
Don ENRIQUE JUANES FRAGA  
Don LUIS LACAMBRA MORERA

**Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección n.º 06 de lo Social**

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

Teléfono: 914931967

Fax: 914931961

34002650

ROLLO N.º: RSU 118-16

TIPO DE PROCEDIMIENTO: RECURSO SUPPLICACION

MATERIA: DESPIDO

Jzdo. Origen: JDO. DE LO SOCIAL N. 9 de, MADRID

Autos de Origen: DEMANDA 544/15

RECURRENTE/S: D.º Bienvenido

RECURRIDO/S: LAS ENCINAS MATAESPESA SL

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID

En MADRID a once de Abril de dos mil dieciséis

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID formada por los Ilmos. Sres. DON ENRIQUE JUANES FRAGA, PRESIDENTE, DON LUIS LACAMBRA MORERA, DON BENEDICTO CEA AYALA,, Magistrados, han pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

### **SENTENCIA n.º 247**

En el recurso de suplicación n.º 118-16 interpuesto por el Letrado D.º SONIA VILLA GONZALEZ en nombre y representación de D.º Bienvenido, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 9 de los de MADRID, de fecha 28-9-15 ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. ENRIQUE JUANES FRAGA.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

#### **Primero.**

Que según consta en los autos n.º 544/15 del Juzgado de lo Social n.º 9 de los de Madrid, se presentó demanda por D. Bienvenido contra LAS ENCINAS MATAESPESA SL en reclamación de DESPIDO, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

"Que DESESTIMANDO la demanda formulada por D. Bienvenido frente a LAS ENCINAS MATAESPESA SL, debo declarar y declaro PROCEDENTE el despido del actor efectuado el 24.03.2015, convalidando la extinción del contrato producido en tal fecha, sin derecho a indemnización, ni salarios de tramitación"

#### **Segundo.**

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

PRIMERO. D. Bienvenido con DNI n.º: NUM000, prestaba servicios para la empresa demandada con antigüedad de 4 de Noviembre 2013, categoría profesional de Profesor Titulado y remuneración mensual incluida prorrateada de pagas extras de 2.311,90 € incluido el plus extrasarial por importe de 139,19 €.

SEGUNDO. El 20 de Marzo de 2015 y con efectos de 24 del mismo mes es despedido mediante carta del siguiente tenor literal:

"Muy señor nuestro:

La dirección del colegio ha tenido conocimiento de determinados hechos acontecidos en el colegio RUNNYMEDE COLLEGE donde prestaba Vd. servicios con anterioridad a este centro, hechos donde se le imputaban a Vd. haber mantenido relaciones sexuales con una alumna menor de edad de dicho centro, cuyo juicio y sentencia ha salido a la luz pública recientemente.

Los hechos ante expresados los ha ocultada Vd. a esta dirección, tanto en las entrevistas de evaluación antes de su incorporación, como en su posterior relación con el personal docente de este colegio, hechos cuya ocultación suponen una extrema gravedad y ha generado asimismo una alarma social entre la comunidad educativa y padres de alumnos, que esta dirección se ve obligada a atender, pues supone un grave incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado en su artículo 86 y supone asimismo una trasgresión de la buena fe contractual, así como un abuso de confianza en el desempeño de su trabajo a tenor de la establecido en el artículo 54.2.2) del Estatuto de los Trabajadores .

En base a todo lo expuesto, sentimos comunicarle la decisión de la empresa de proceder a su despido con efectos del día 24 del presente mes de Marzo de 2015, informándole que se encuentra a su disposición la liquidación y finiquito correspondiente a las retribuciones devengadas y no percibidas.

Agradeceremos firme la copia del presente escrito como acuse de recibo del mismo.

Atentamente".

TERCERO. El actor prestaba servicios en el colegio Runnymede College, donde fue imputado por mantener relaciones sexuales con una alumna menor de edad.

El actor fue contratado por la demandada, estando imputado y pendiente de juicio penal.

Le entrevistó el Director de Enseñanza D. Ángel Daniel, a quien manifestó que dejó el anterior colegio (Runnymede College), porque quería una jubilación anticipada.

No se pidió referencia, como se hace siempre, al ser el actor conocido de un empleado de la demandada y dar buenas referencias por él.

Ni en el proceso de selección, ni con posterioridad, el actor comunicó a la demandada el juicio pendiente.

CUARTO. A finales de Febrero de 2015 al llegar al Colegio la Directora Dña. María Milagros, se enteró por la Secretaria del Colegio que el Sr. Bienvenido había sido enjuiciado por abusos sexuales a una alumna menor de edad en su anterior colegio.

Con posterioridad recibió varias llamadas de padres y madres, de alumnos del colegio, y Directores de otros centros de la empresa interesándose por el juicio, y la imputación del actor.

Una padre, Abogado de profesión, le manifestó por teléfono que se había enterado del juicio por un compañero; interesándose por la solución que iba a dar el Colegio, pues podría trascender a la Radio y TV.

A la vista de la ocurrido la Directora, Sra. María Milagros y el Director de Enseñanza Sr. Ángel Daniel, mantienen una reunión con el actor, quien admitió ser cierto que mantuvo relaciones sexuales con una alumna menor la edad, sin mostrar reproche alguno, considerando tal conducta como normal.

El actor no comunicó a la demandada que el juicio concluyó con sentencia absolutoria; enterándose tras el despido.

El Colegio y sus representantes no comunicaron tales hechos a nadie.

El actor impartía clases como profesor de Educación Física, y entrenaba un equipo femenino del voleibol.

QUINTO. El trabajador no ostenta ni ha ostentado en el último año cargo de representante de personal ni sindical alguno.

SEXTO. Con fecha 08.04.2015 el demandante presentó papeleta de conciliación ante el SMAC; celebrándose el acto administrativo el 27.04.2015 sin avenencia ante la oposición de la demandada.

Al juicio compareció al Ministerio Fiscal demandado.

### **Tercero.**

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala, habiéndose fijado para votación y fallo el día 6-4-16.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### **Primero.**

Recorre en suplicación el actor, quien es profesor titulado contra la sentencia de instancia, que ha desestimado su demanda de despido disciplinario. La empresa demandada LAS ENCINAS MATAESPESA S.L. cuya actividad es la de enseñanza privada ha impugnado el recurso.

Sobre revisión de hechos probados se formulan dos motivos al amparo del art. 193.b) de la LRJS, solicitando en el primero la modificación del hecho probado 3.º, que quedaría con la siguiente redacción:

"El actor prestaba servicios en el colegio Runnymede College desde el 1 septiembre de 1990 al 22 de junio de 2011 donde fue imputado por mantener relaciones sexuales con una alumna menor de edad.

El actor fue contratado por la demandada, estando imputado y pendiente de juicio penal.

Le entrevistó el Director de Enseñanza D. Ángel Daniel, a quien manifestó que dejó el anterior colegio (Runnymede College), porque quería una jubilación anticipada.

No se pidió referencia, como se hace siempre, al ser el actor conocido de un empleado de la demandada y dar buenas referencia por él.

Ni el proceso de selección, ni con posterioridad, al actor comunicó a la demanda el juicio pendiente.

La oferta de empleo realizada por el colegio Montessori school, de fecha 28 de octubre de 2013, a favor de Bienvenido estaba únicamente condicionada a la aportación al colegio del certificado de antecedentes penales.

El colegio Montessori hizo una oferta inicial que abarcaba desde el 4 de noviembre de 2013 hasta el 31 de agosto de 2014. El trabajador continuó prestando sus servicios para la empresa en el curso académico siguiente."

El dato del período concreto de prestación de servicios en el colegio anterior constituye una precisión que resulta intrascendente para modificar el signo del fallo, aunque sea exacto el período que se aduce, a tenor del informe de vida laboral del actor.

Por lo que se refiere a los dos últimos párrafos, se invoca el documento n.º 5 de la parte actora, que es la oferta de empleo de fecha 28-10-13, folios 26-27 de los autos, y de ese documento se desprende lo que afirma el recurrente, que la oferta estaba condicionada a la aportación del certificado de antecedentes penales y que el período inicial del contrato se refería al curso 2013-2014, pudiendo las partes acordar una mayor duración del contrato, como en efecto ocurrió al seguir prestando servicios el actor durante el siguiente curso, siendo despedido el 20-3-15 con efectos de 24-3-15. Pero todo ello no permite olvidar lo que el propio hecho probado dice en su parte anterior, no impugnada, en el sentido de que hubo una entrevista personal del demandante con el director de enseñanza, y lo que en dicha entrevista sucedió. Por ello la adición solicitada también en este punto se considera irrelevante para cambiar la decisión del litigio.

Por consiguiente se desestima el motivo.

### **Segundo.**

En el segundo motivo se interesa la modificación del hecho probado 4.º en dos aspectos: añadir la frase "cuyo juicio y sentencia había salido a la luz pública", y suprimir el párrafo que dice: "el actor no comunicó a la demandada que el juicio concluyó con sentencia absolutoria; enterándose tras el despido".

Ninguna de las dos cosas es permisible, ya que el hecho probado 4.º se ha obtenido de la valoración del interrogatorio de testigos, como se expone en la fundamentación jurídica, y el recurrente pretende modificar tal apreciación, que está excluida de control en el recurso de suplicación salvo inferencias arbitrarias, con base en la carta de despido, documento que no puede prevalecer frente a lo que se haya acreditado en el acto del juicio.

En consecuencia se desestima el motivo.

### **Tercero.**

Los dos motivos restantes se amparan en el art. 193.c) de la LRJS, para alegar en el tercero la infracción del art. 18.1 y del art. 14 de la Constitución, invocando el derecho a la intimidad y el derecho a la igualdad y no discriminación.

Aduce el recurrente que aunque el colegio no comunicase a nadie los motivos del despido del trabajador, fueron utilizados para el despido datos de su intimidad, y se fundó el despido en estar el trabajador inmerso en un procedimiento judicial penal totalmente ajeno a la relación laboral con la empresa. Mantiene que el empresario no puede exigir a quien pretende contratar la revelación de datos de su vida íntima que en nada afectan al ejercicio de su trabajo, y que el actor desempeñó su puesto con profesionalidad siendo renovado su contrato tras el primer curso escolar.

De otro lado sostiene el recurrente que el despido es discriminatorio porque se le despide no solo por no haber comunicado la existencia de un procedimiento penal, sino también "por haber sido acusado de abusos sexuales, siendo intrascendente para la empresa el hecho de que hubiera sido absuelto". Añade que si se admite el despido se va en contra del derecho de no ser discriminado, del derecho a la presunción de inocencia y del derecho a la tutela judicial efectiva. Concluye que "al trabajador se le discrimina por haber sido imputado en un procedimiento judicial y por haber reconocido haber mantenido una relación sentimental con una alumna suya. El despido es claramente segregacionista".

Se ha de aclarar ante todo que el despido obedeció, según consta en la comunicación de 20-3-15 (hecho probado 2.º) a que el actor había ocultado a la dirección del centro determinados hechos, tanto en las entrevistas de evaluación antes de su incorporación como en su posterior relación con el personal docente del colegio, hechos cuya ocultación suponía una extrema gravedad y que habían generado una gran alarma social entre la comunidad educativa y los padres de los alumnos. Tales hechos consistían en que se le imputaba al actor en un proceso penal haber mantenido relaciones sexuales con una alumna menor de edad de otro colegio en que el actor había prestado servicios con anterioridad.

Hay que reiterar que la empresa demandada no ha efectuado ninguna comunicación o divulgación de tales hechos, sino que ha sido receptora de tales informaciones (hecho probado 4.º) y solo las ha utilizado para despedir al actor. Lo que el recurso sostiene es que el despido atenta contra el derecho fundamental a la intimidad personal por haberse basado en datos de la intimidad del trabajador. Esto ya supone un cierto cambio respecto a lo alegado en la demanda, en la que se fundaba la pretensión de nulidad en que la empresa había obtenido una sentencia penal referida al actor y la había utilizado para despedirlo (hecho 6.º de la demanda). Posiblemente a la vista de que la sentencia de instancia declara probado que la empresa no conocía la sentencia penal, que fue absolutoria del delito de abusos sexuales, enterándose tras el despido (hecho probado 4.º), el recurso se fundamenta ahora no en un acceso indebido a la sentencia penal, sino en que la empresa se ha basado en datos de la intimidad del trabajador.

Como señala la sentencia del TC 196/04, "(...)El art. 18.1 CE confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido ( SSTC 73/1982, de 2 de diciembre, FJ 5 ; 110/1984, de 26 de noviembre, FJ 3 ; 89/1987, de 3 de

junio, FJ 3 ; 231/1988, de 2 de diciembre, FJ 3 ; 197/1991, de 17 de octubre, FJ 3, y en general las SSTC 134/1999, de 15 de julio, 144/1999, de 22 de julio, y 115/2000, de 10 de mayo ). De ello se deduce que el derecho fundamental a la intimidad personal otorga cuando menos una facultad negativa o de exclusión, que impone a terceros el deber de abstención de intromisiones salvo que estén fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada ( SSTC 44/1999, de 5 de abril, FJ 4 ; 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4 ; 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 16 ; 70/2002, de 3 de abril, FJ 10) o que exista un consentimiento eficaz que lo autorice, pues corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno ( STC 83/2002, de 22 de abril, FJ5).

El art. 18.1 CE impide, por tanto, decíamos en la STC 110/1984, de 26 de noviembre, FJ 8, las injerencias en la intimidad "arbitrarias o ilegales". De lo que se concluye que se vulnerará el derecho a la intimidad personal cuando la penetración en el ámbito propio y reservado del sujeto no sea acorde con la Ley, no sea eficazmente consentida o, aun autorizada, subvierta los términos y el alcance para el que se otorgó el consentimiento, quebrando la conexión entre la información personal que se recaba y el objetivo tolerado para el que fue recogida".

Como declara el hecho probado 4.º, la directora del centro se enteró por la secretaria del colegio de que el actor había sido enjuiciado por abusos sexuales a una alumna menor de edad en el anterior colegio en que aquel había trabajado; con posterioridad la directora recibió varias llamadas de padres y madres de alumnos del colegio, de directores de otros centros; y un padre, abogado de profesión, le manifestó por teléfono que se había enterado del juicio por un compañero, interesándose por la solución que podría dar el colegio, pues el asunto podría trascender a radio y televisión. De ello se desprende, como ya habíamos apuntado, que la empresa demandada fue simplemente receptora de tales informaciones, es decir, que no cometió intromisión o injerencia alguna en el ámbito propio y reservado del demandante.

Lo primero que hizo la empresa ante esa situación fue mantener una reunión con el actor, quien admitió ser cierto que mantuvo relaciones sexuales con una alumna menor de edad, sin mostrar reproche alguno, considerando tal conducta como normal (hecho probado 4.º). Ello corrobora la falta de intromisión por parte de la empresa, pues fue el propio actor quien también comunicó los hechos a la directora del centro y al director de enseñanza.

Por lo que se refiere a la utilización de esos datos que la empresa conoció en la forma expuesta, el hecho de haberlos considerado como motivo de despido no infringe el derecho a la intimidad del actor, en primer lugar por la razón expuesta de que en su conocimiento no ha habido intrusión alguna por parte de la demandada; y en segundo lugar no menos importante, porque se trataba de datos de indudable relevancia en el desempeño de su cometido laboral como profesor. No es aceptable la alegación del recurrente en el sentido de que esos datos de su vida íntima en nada afectaban al ejercicio de su trabajo. Es cierto que en el colegio actual no ha tenido comportamientos semejantes, pero ello no obsta a que se considere relevante que un profesor del centro en cuestión haya seguido la referida conducta en un colegio precedente, por la justificada desconfianza que ello genera. Así lo confirma la alarma creada entre padres, profesores, etc. al conocerse el proceso penal en que el actor se hallaba incurso.

Si, pese a todo lo expuesto, alguien considerase que se ha sacrificado el derecho a la intimidad personal del demandante, entonces habría que recordar, nuevamente con base en la sentencia del TC 196/04 citada, que "(...) Ciertamente, la Constitución, en su art. 18.1, no prevé expresamente la posibilidad de un sacrificio legítimo del derecho a la intimidad (a diferencia, por ejemplo, de lo que ocurre con los derechos a la inviolabilidad del domicilio o al secreto de las comunicaciones - art. 18.2 y 3 CE ), mas ello no significa que sea un derecho absoluto, pues puede ceder ante razones justificadas de interés general convenientemente previstas por la Ley" . En este caso el interés superior a proteger no puede ser otro que el de la protección del menor y de la familia, con base en el art. 39 de la Constitución .

En fin, carecen también de base las alegaciones referidas a la vulneración de la presunción de inocencia, del derecho a la tutela judicial efectiva y a la discriminación (segregación, se alega) del actor. No se han razonado debidamente tales supuestas vulneraciones incumpliendo lo dispuesto en el art. 196.2 de la LRJS . En todo caso es claro que la presunción de inocencia queda referida exclusivamente al proceso penal, que el actor ha tenido todas las posibilidades legales de alegación y defensa en juicio sin que el Juzgado haya incurrido en menoscabo alguno de tales derechos, y que no existe ni se alega factor de discriminación alguno expresamente citados en el art. 14 CE o, aun no recogidos de forma expresa, históricamente reconocibles de modo palmario como tales en la realidad social y jurídica.

#### **Cuarto.**

En el motivo cuarto y último se alega la infracción del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores así como de la doctrina relativa a la transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza. Se aduce que la falta de comunicación de hallarse el trabajador incurso en un proceso judicial penal no puede considerarse transgresión de

la buena fe contractual porque ésta tiene que producirse en el desempeño del trabajo, y la empresa solamente condicionó su oferta a que se aportase el certificado de antecedentes penales.

Invoca además la sentencia del TC 62/08, pero como el propio recurrente reconoce, en esa resolución no se llegó a examinar el art. 18 de la Constitución por no haberse alegado el derecho a la intimidad en el proceso judicial previo.

Lo que se debe dilucidar es si constituye una transgresión de la buena fe contractual el no haber proporcionado a la empresa información, previa a su contratación, de hallarse el trabajador imputado en un proceso penal por abusos sexuales a una menor de edad, con independencia de que finalmente el trabajador resultó absuelto de ese delito - aunque no se ha aportado la sentencia completa - y de que la empresa no conociera la sentencia hasta después del despido. No cabe duda de que, aparte de la oferta formal en la que insiste el recurrente, existió una entrevista personal tal como se considera acreditado en el hecho probado 3.º de la sentencia de instancia, lo cual es lógico y esperable en un centro privado de enseñanza con determinadas características educativas. En esa entrevista el actor manifestó al director de enseñanza que había dejado el anterior colegio "porque quería una jubilación anticipada" y la empresa no pidió referencias, como se hacía siempre, porque el actor era conocido de un empleado de la demandada y dio buenas referencias del demandante. El dato de que estuviera imputado por abusos sexuales por haber mantenido relaciones sexuales con una menor alumna del anterior centro era sin duda de la máxima relevancia en orden a la contratación del actor, de forma que puede afirmarse sin vacilación que, de haberlo conocido el director de enseñanza, el demandante no habría sido contratado. El comportamiento no es solamente de falta de información, sino de comunicación de información no veraz, al expresar un motivo no real de abandono del anterior trabajo. Esa conducta realizada en el momento de la entrevista tiene proyección en toda la relación laboral. Por fin, el dato en cuestión era de la mayor gravedad porque la exigencia imprescindible de la honestidad del profesor en relación con sus alumnos menores de edad constituye una pauta de general aceptación en la sociedad, y ello incluso si tal conducta no llega a ser constitutiva del delito de abusos sexuales. En cambio, el despido podría ser improcedente si en la entrevista de selección el candidato hubiera omitido información sobre un proceso penal en trámite de otra naturaleza, que no tuviera incidencia directa sobre el núcleo de la función docente. Por todo ello concluye esta Sala en la apreciación de la justificación de la causa de despido alegada por la empresa de transgresión de la buena fe contractual al engañar a la empresa en la entrevista y durante la relación laboral acerca de un dato de la máxima gravedad.

En consecuencia se impone la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia.

Por todo lo razonado, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 117 de la Constitución,

### **FALLAMOS**

desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el demandante D. º Bienvenido, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 9 de MADRID en fecha 28-9-15 en autos 544/15 seguidos a instancia del recurrente contra LAS ENCINAS MATAESPESA SL y en consecuencia confirmamos dicha sentencia. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 220, 221 y 230 de la L.R.J.S, advirtiéndose, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c n.º 2870 0000 00 118/16 que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco Santander, oficina sita en la Calle Miguel Angel n.º 17, 28010 Madrid, o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes: 1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria (CCC) siguiente: (IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274). 2. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF/CIF de la misma. 3. En el campo beneficiario, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso. 4. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2870 0000 00 118/16 ), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito ( art. 230.1 L.R.J.S.).

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

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

PUBLICACIÓN- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por el/la Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. 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.