

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS

Sede de Las Palmas

Sentencia 525/2025, de 28 de marzo de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 1185/2023

SUMARIO:

Prevención de riesgos laborales. Ayuntamiento de Telde. Falta de evaluación de riesgos psicosociales y de activación del protocolo de acoso. *Presentación de demanda de responsabilidad civil por policía local por una situación de conflicto laboral prolongada en el tiempo que ha derivado, tras dos bajas médicas por ansiedad, en una incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo.* No puede admitirse una concepción predemocrática de las relaciones laborales como un escenario de concordia en el que el conflicto constituye una patología. Para sostener que ha existido una conducta ilegítima en el marco de un conflicto, no basta con el conflicto en sí mismo, sino que es necesario acreditar conductas de conflicto injustificadas y desproporcionadas, que es lo que determina su ilegalidad. No obstante, es preciso destacar que no todas las personas reaccionan igual ante los conflictos, siendo estos en algunos casos susceptibles de provocar reacciones psíquicas desfavorables en los involucrados, aunque ese conflicto se mantenga dentro de las fronteras de la legalidad. Si desde el punto de vista de la protección social el daño psíquico causado por un conflicto laboral, sin otra causa relevante concurrente, puede ser protegido como accidente de trabajo al amparo del artículo 156 de la LGSS (sin que para ello se exija ni se presuponga que se hayan producido excesos ilegítimos por las partes en las medidas de conflicto), desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, la mera existencia del conflicto obliga a la empresa, desde el momento en que tenga datos que indiquen que el mismo está produciendo un riesgo para la salud psíquica de un trabajador, a evaluar ese riesgo que ha podido identificar. La adopción de concretas medidas preventivas será un paso ulterior, puesto que cuando el riesgo exceda el nivel técnico tolerable definido conforme al artículo 5.3 del Real Decreto 39/1997, habrá de adoptar medidas preventivas para reconducirlo a dicho nivel. No cabe confundir los sentimientos normales de la vida, aún negativos, como el miedo, la angustia, la ira o la tristeza ante situaciones no deseadas y de perjuicio, con patologías psiquiátricas. Solamente cuando se detecte que algún trabajador presenta claramente síntomas que exceden de lo normal e ingresan en el territorio de lo patológico causados por el conflicto laboral, entonces se habrá identificado un riesgo y la empresa estará obligada a realizar la correspondiente valoración y, en su caso, a adoptar medidas preventivas. Si el riesgo de daño psiquiátrico afecta a un número significativo de trabajadores, entonces podrá considerarse si es el propio conflicto laboral el que en sus manifestaciones excede de la normalidad, de manera que sea exigible actuar sobre el mismo. La exigencia de adopción de medidas en esos casos no puede llegar a exigir la supresión del propio conflicto, cuando el mismo se manifieste en contraposición de intereses y sus manifestaciones no excedan de lo justificado y proporcionado, puesto que con ello se alteraría sustancialmente el marco propio de las relaciones laborales en base a una concepción no democrática del mismo. En el caso analizado, no hubo hostigamiento ni ilicitud en las decisiones del superior. Si de todo el procedimiento no resulta y el propio recurrente no acredita cuáles fueron las medidas que debían haberse adoptado para ello y no se adoptaron, entonces falta un elemento básico para establecer la relación causal entre el incumplimiento (falta de evaluación/planificación) y el daño. Por tanto, no

Síguenos en...

constando conductas de acoso u hostigamiento, no puede admitirse que la medida exigible a la empresa sea la supresión del conflicto laboral. Sino se acredita la posibilidad de otra medida distinta que hubiera tenido una probabilidad suficiente de evitar el daño (lo que la pudiera convertir eventualmente en exigible al amparo del artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), la mera alegación de la ausencia de evaluación de riesgos no permite establecer el nexo causal determinante de la pretensión indemnizatoria, puesto que la evaluación de riesgos no puede considerarse como una medida preventiva por sí misma. El incumplimiento preventivo imputable al Ayuntamiento de Telde no se enlaza causalmente con el daño producido, lo que excluye cualquier obligación reparadora. **Voto particular.** No hay que olvidar que los factores y riesgos laborales incluidos en la normativa de seguridad y salud en los entornos de trabajo abarcan también a los denominados “riesgos psicosociales” y que el acoso moral en el trabajo está considerado como uno de los riesgos psicosociales relacionado con las condiciones y entornos de trabajo. Por tanto, ninguna duda existe, hoy, de la prevalencia de la tutela preventiva de los riesgos psicosociales, entre los que se encuentra la violencia y el acoso en los entornos de trabajo. La afirmación de que la evaluación de riesgos no puede considerarse como una medida preventiva en sí misma entra en conflicto con la literalidad contenida en el artículo 16 de la LPRL que considera, directamente, la evaluación de riesgos como una medida preventiva básica, elemental. Si no se evalúa ni se pone en marcha protocolo alguno de actuación ¿Cómo se puede saber que de existir no hubiera servido para nada? Aunque, efectivamente, la gestión preventiva nunca es una condición suficiente para evitar el problema, sí es necesaria, pues sin ella, no hay opción de gestión eficaz. El protocolo de gestión de conflictos psicosociales asociados a violencia y/o acoso, como dice el Convenio 190 OIT, son un instrumento útil. Y, aunque es posible que no resuelvan el problema, lo que sí es claro es que, sin ellos, el problema se agrava. Y se pierde una oportunidad o expectativa razonable de solución. En el caso, se evidencia el fracaso de la acción preventiva a que el empresario está obligado (porque no evaluó correctamente los riesgos, porque no evitó lo evitable, o no protegió frente al riesgo detectable y no evitable).

PONENTE:

Doña María Jesús García Hernández.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 28 de marzo de 2025.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Las Palmas de Gran Canaria formada por los Ilmos. Sres. Magistrados D. ÓSCAR GONZÁLEZ PRIETO, D.^a MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ, D. JAVIER RAMÓN DÍEZ MORO, D.^a GLORIA POYATOS MATAS, D.^a YOLANDA ÁLVAREZ DEL VAYO ALONSO y D. JAVIER ERCILLA GARCÍA, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 0001185/2023, interpuesto por D..., frente a Sentencia 000036/2023 del Juzgado de lo Social Nº 3 de Las Palmas de Gran Canaria en los

Síguenos en...



Autos Nº 0000851/2021-00 en reclamación de Cantidad siendo Ponente la ILMA. SRA. D.^a MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Según consta en Autos, se presentó demanda por D...en reclamación de siendo demandados y celebrado juicio y dictada Sentencia el 31 de marzo de 2023, aclarada mediante auto de 20 de abril de 2023, por el Juzgado de referencia.

SEGUNDO.

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

"PRIMERO.- La parte demandante, D..., nació en fecha 09/01/1962, y se encuentra afiliado al Régimen General de la Seguridad Social, con el n.º xxx.

SEGUNDO.- El actor ha venido prestando servicios por cuenta ajena, para el Ayuntamiento de Telde, como Policía Local desde el año 2000.

TERCERO.- En fecha 27/04/2015, el actor presentó escrito dirigido a la Alcaldesa del Ayuntamiento de Telde y al Servicio de Prevención, que consta en las actuaciones y se da por reproducido, donde se pone de manifiesto una situación de conflicto.

CUARTO.- El actor fue dado de baja por enfermedad común "síndrome de ansiedad" desde el 28/04/2015 hasta el 22/06/2015.

QUINTO.- Por Sentencia núm. 81/2017, de 10 de marzo de 2017 del Juzgado de lo Social núm. 7 tras la Sentencia núm. 124/2016 de 20 de mayo de 2016 anulada de oficio por el TSJ, fue declarada la baja como derivada de un accidente de trabajo. La contingencia profesional fue confirmada por Sentencia núm. 1162/2017 de 28 de septiembre de 2017 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Canarias.

SEXTO.- El 18/05/2015 el representante del sindicato STAP Canarias, presentó escrito en el Ayuntamiento demandado, en relación a la situación del actor y solicitando la entrega de la documentación que se relaciona en el mismo, y que aquí se da por reproducida al constar el escrito en autos.

SÉPTIMO.- Por parte del Jefe del Servicio de personal del Ayuntamiento de Telde, el 26/06/2015 se contestó mediante escrito que consta en las actuaciones, y se da por reproducido donde se afirma haber solicitado informe al jefe actual de la Policía Local, D..., en el que se manifiesta que los servicios que se vienen asignando al actor son los habituales dentro del área de tráfico, salvo casos puntuales por necesidades de los recursos humanos existentes o del propio servicio, no habiéndose alterado el normal desarrollo de su trabajo, y negando cualquier tipo de acoso laboral. No consta contestación por parte del actor a dicho escrito.

OCTAVO.- EL 17/08/2015 se elabora informe sobre el agente D..., en solicitud de los informes requeridos por el Juzgado de lo Social núm. 7 de las Palmas de Gran Canaria, siendo los mismos que los solicitados por el representante del sindicato STAP Canarias en su escrito. En el informe se determina que el actor presta servicio en la Unidad de Tráfico y que en el periodo analizado de 196 días, el actor ha trabajado 66 días, ha descansado o disfrutado de permisos por un total de 49 días, y ha estado de baja médica en dos periodos por un total de 81 días. De las 66 jornadas realizadas, 37 las realizó en Tráfico (motocicleta), 14 en patrulla (vehículo), 6 en Plazas (a pie) y 2 en otro tipo de servicios, bien en control de entrada, o en algún evento. Del 9 al 22 de febrero realizó cambios voluntarios con un compañero de la Unidad de Movilidad. Los criterios de distribución del personal venían dados por el Jefe accidental de la Policía Local D..., mientras que la realización de los cuadrantes de servicios para el periodo examinado se llevaron a cabo por el Agente de Coordinación D...

NOVENO.- Por el Jefe del Servicio de Prevención del Ayuntamiento de Telde se establece en escrito de fecha 13/06/2016 lo siguiente: "Visto lo anterior este trabajador y Policía Local debe causar baja como funcionario".

DÉCIMO.- En fecha 21/06/2016, como consta en el informe de la Jefatura de la Policía Local de 22/06/2021, a raíz de las instrucciones recibidas por el Servicio de Prevención en

Síguenos en...



escrito de fecha 16/06/2016, se procedió a la retirada a D... del arma reglamentaria para su servicio y del arma de posesión particular.

UNDÉCIMO.- El actor un día mas tarde, el 22/06/2016 compareció ante la Jefatura de Policía para manifestar que en el informe clínico de la Psiquiatra Dña... se habla de un "Posible trastorno mixto de la personalidad" y que le "recomienda la incorporación laboral y normalización de los hábitos de vida". El 23/06/2016 el actor remite a la Jefatura de Policía escrito donde suscribe que "no se encuentra de baja médica, ni se encuentra bajo tratamiento médico de ningún tipo".

DUODÉCIMO.- El actor inició un nuevo proceso de Incapacidad temporal el 20/07/2016 por enfermedad común. Tramitado expediente de incapacidad, el actor fue valorado por el EVI el 16/01/2018, denegando al demandante la prestación de incapacidad permanente. En virtud de Sentencia núm. 117/2020 de este Juzgado el actor fue declarado afecto a una incapacidad permanente total cualificada para su profesión habitual, siendo revocada parcialmente la Sentencia por la del TSJ de Canarias núm. 255/2021 de 11 de marzo de 2021, declarando en este caso al actor afecto a un grado de incapacidad permanente absoluta.

DECIMOTERCERO.- El Ayuntamiento de Telde a fecha del hecho causante 28/04/2015 no contaba con una Evaluación específica de los riesgos psicosociales.

DECIMOCUARTO.- La parte actora solicita en su demanda una indemnización por los daños y perjuicios causados como consecuencia del accidente, más intereses legales y de la Ley del seguro privado, en la cantidad total de 221.463,35 €, desglosados de la siguiente manera:

- Secuelas temporales:

A) Perjuicio personal particular por pérdida de calidad de vida:

A.1. Pérdida temporal de calidad de vida47.304,62 €.

B) Perjuicios patrimoniales:

B.1. Lucro cesante13.213,2€.

- Secuelas permanentes:

A) Perjuicios personales.

A.1. Perjuicios Personales Básicos (Perjuicio físico36.306,78 €).

A.2. Perjuicios Personales Particulares (Perjuicio moral.....105.354,75 €).

B) Perjuicios patrimoniales.

B.1. Lucro cesante19.284 €."

TERCERO.- El Fallo de la Sentencia de instancia literalmente dice:

"Desestimando la excepción de falta de competencia jurisdiccional opuesta por el Ayuntamiento de Telde y la excepción de prescripción opuesta por ALLIANZ SEGUROS S.A. y estimando la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por ZURICH VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.L. y Desestimando la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D... frente al AYUNTAMIENTO DE TELDE, ZURICH VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.L. y ALLIANZ SEGUROS S.A. sobre sobre CANTIDAD (daños y perjuicios por falta de medidas de seguridad), debo absolver y absuelvo a las demandadas de todas las pretensiones frente a las mismas formuladas, las cuales son expresamente desestimadas."

CUARTO.

Que dicha sentencia fue aclarada mediante auto de 20 de abril de 2023, cuya parte dispositiva tiene el tenor literal siguiente:

Síguenos en...



"ACUERDO.- Aclarar la sentencia recaída en las presentes actuaciones, de forma que el fallo de la misma queda redactado en los siguientes términos:

"Desestimando la excepción de falta de competencia jurisdiccional opuesta por el Ayuntamiento de Telde y la excepción de prescripción opuesta por ALLIANZ SEGUROS S.A. y estimando la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por ZURICH INSURANCE PLC, Sucursal en España y desestimando la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D... frente al AYUNTAMIENTO DE TELDE, ZURICH INSURANCE PLC, Sucursal en España y ALLIANZ SEGUROS S.A. sobre sobre CANTIDAD (daños y perjuicios por falta de medidas de seguridad), debo absolver y absuelvo a las demandadas de todas las pretensiones frente a las mismas formuladas, las cuales son expresamente desestimadas"."

QUINTO.

Que contra dicha Sentencia se interpuso Recurso de Suplicación por D., y recibidos los Autos por esta Sala, se formó el oportuno rollo y pase a la Ponente, señalándose para deliberación, votación y fallo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

Demanda de responsabilidad civil en accidente de trabajo por incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales deducida por policía local del Ayuntamiento de Telde, desestimada en la instancia.

Razón:

"... nos encontramos ante una situación de conflicto laboral entre el trabajador y el Jefe accidental de la Policía Local, respecto a cuestiones relacionadas con la distribución de los servicios, así como posteriormente con la decisión de retirarle el arma y del servicio de tráfico (motos) para destinarle a tareas de tipo administrativo, pero esa situación de conflicto y los daños que en el presente caso se concretaron en la baja médica y la declaración de incapacidad permanente absoluta, no permiten afirmar que sean provocados por el incumplimiento por parte de la Administración demandada de las normas de prevención de riesgos laborales ante la falta de evaluación de los riesgos psicosociales que es la única omisión que en materia de prevención ha cometido la parte demandada, además no consta que realmente se le estuviera dando más jornadas en unidades distintas a las que estaba adscrito, ni conducta concreta de hostilidad u hostigamiento por parte del Jefe accidental de la Policía hacia el actor que pudiera constituir un riesgo psicosocial a evitar a través de una evaluación. La inexistencia de nexo causal provoca la falta de presupuestos que den lugar a la indemnización de daños y perjuicios, y ello con independencia de que la contingencia de la situación de incapacidad temporal llegara a ser calificada como derivada de contingencia profesional".

El demandante, disconforme, se alza en suplicación formalizando escrito de recurso que impugnan el Ayuntamiento de Telde y la compañía Allianz Seguros S.A. (Allianz).

Allianz aprovecha el trámite de impugnación para, con carácter subsidiario, solicitar la revisión del relato fáctico y hacer valer la excepción de falta de legitimación pasiva.

SEGUNDO.

Con amparo en el apartado b) del artículo 193 LRJS, el recurrente solicita:

1.Sustituir el redactado del hecho probado tercero por el siguiente:

"El 27.04.15 el actor presentó escrito dirigido a los señores miembros del comité de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento, que consta en autos y se da por reproducido, donde a los efectos que aquí interesan, se denuncia la supuesta situación

Síguenos en...



sufrida por el mismo desde la llegada del responsable de la jefatura de policía local don..., conteniendo supuestos comentarios de compañeros de la plantilla y denunciando acoso y violencia psicofísica”.

Apoyo probatorio: folios 565 a 568.

Su redactado es el siguiente:

“En fecha 27/04/2015 el actor presentó escrito dirigido a la Alcaldesa del Ayuntamiento de Telde y al Servicio de Prevención, que consta en las actuaciones y se da por reproducido, donde se pone de manifiesto una situación de conflicto”.

Teniendo por reproducido el contenido del escrito la propuesta obedece al interés de resaltar particulares del mismo pero no evidencia error valorativo, único que puede justificar un motivo de esta clase.

Se desestima la solicitud.

2. Incorporar nuevo párrafo al hecho probado quinto haciendo constar que:

“Nos encontramos con que no constan en modo alguno que existiera agentes externos al trabajo que causaran su estado de ansiedad, de modo que no podemos sino concluir que existe un nexo causal directo e inequívoco entre el mal sobrevenido y la ejecución del trabajo”.

Apoyo probatorio: fundamentación jurídica de la sentencia de determinación de contingencia del proceso de baja médica de 28.04.15, folio 592.

Justificación: constancia de que “quiebran las medidas más básicas de seguridad y salud en el trabajo, de forma que existe nexo causal entre la falta de adopción de medidas y el daño producido”.

Como dijimos en sentencia de 21 de diciembre de 2023, rec. 827/2022, los efectos de una resolución judicial en un procedimiento con alcance prestacional no han de extenderse a ámbitos distintos en los que resultan comprometidos derechos irrenunciables de los trabajadores, como es el previsto en el artículo 4.2.d ET, existiendo la previsión legal específica que permite accionar ante la jurisdicción social frente a los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales y reclamar los daños que tales incumplimientos se arroguen a los trabajadores.

La irrelevancia de la propuesta comporta su desestimación.

TERCERO.

Seguidamente, por el cauce de censura jurídica, apartado c) del artículo 193 LRJS, el recurrente somete a examen los artículos 14, 15 y 16 LPRL, 1101 y 1902 del Código Civil, y doctrina contenida en STS de 23 de junio de 2014.

Argumenta que ha quedado acreditado que la omisión en materia preventiva fue la causante de una situación que pudiendo haber quedado resuelta en inicio, se prolongó en el tiempo causando daño irreparable. Sufrió dos bajas médicas, una desde el 28.04.15 al 26.06.15, y otra desde el 20.07.16 hasta la declaración de incapacidad, ambas por contingencia profesional, por una situación que venía sufriendo y que puso en conocimiento del Ayuntamiento el día antes de causar la primera baja médica, pero que se venía produciendo desde meses atrás, y no solo no se le hizo caso, sino que no realizó actuación preventiva alguna, no activó ningún protocolo de acoso, ni siquiera se realizó una investigación de los hechos.

Dijimos en sentencia de 21 de diciembre de 2023, rec. 827/2022:

“En relación con el conflicto interpersonal como riesgo psicosocial, recientemente hemos afirmado que *“... para que un conflicto laboral obligue a la empresa a tomar medidas preventivas ha de identificarse un riesgo no susceptible de eliminación que pueda y deba ser evaluado. Si la empresa no cuenta con datos indicativos de que un conflicto está produciendo riesgos para la salud psíquica de la trabajadora, no puede identificar el riesgo, y por lo tanto no puede proceder a su evaluación...”* (sentencia de esta Sala de fecha 15 de diciembre de 2023, rec 697/2023).

Compartiendo el criterio contenido en la Sentencia de 18 de mayo de 2022, rec 313/2022, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, para que un riesgo pueda y deba ser evaluado se precisa que el mismo sea identificable empleando la

Síguenos en...



diligencia exigible a través de la organización preventiva empresarial y que, no siendo susceptible de eliminación, sea preciso valorar el mismo y planificar la adopción de medidas de prevención. Afirmada la existencia de un conflicto laboral, la citada sentencia se pronuncia en los siguientes términos: "...No puede admitirse una concepción predemocrática de las relaciones laborales como un escenario de concordia, en el que el conflicto constituye una patología. En el marco democrático de relaciones laborales se reconoce el conflicto entre los intereses de la empresa y los trabajadores, e incluso los que pueden enfrentar a distintos grupos de trabajadores con intereses contrapuestos, como parte esencial y natural de unas relaciones laborales en una sociedad democrática. Lo que ocurre es que el Derecho del Trabajo, admitiendo la naturalidad del conflicto, aspira a construir cauces y procedimientos para su solución, primando la negociación y el acuerdo, colectivo e individual. Para que el conflicto pueda considerarse patológico es preciso que las partes del mismo actúen de manera desproporcionada, causando daños a las otras partes injustificables o desproporcionados. Así por ejemplo se admite como normal y legítimo e incluso protegido como derecho fundamental la cesación del trabajo por huelga, con el daño consiguiente a la producción, pero no la violencia física. Y de la misma manera se admite que un empresario adopte medidas contrarias a los intereses de los trabajadores (por ejemplo, una sanción o un despido, individual o colectivo por determinadas causas), pero no que adopte conductas de hostigamiento físico o psíquico contra un trabajador.

De ahí que, para sostener que ha existido una conducta ilegítima en el marco de un conflicto, no basta con el conflicto en sí mismo, sino que es necesario acreditar conductas de conflicto injustificadas y desproporcionadas, que es lo que determina su ilegalidad. De esto no consta nada en este litigio, puesto que los hechos probados no describen ninguna conducta de esta índole imputable a la entidad empleadora.

Descartado lo anterior, otra cuestión distinta son los posibles efectos que sobre la salud del trabajador pueda tener la existencia de un conflicto y los episodios en que el mismo se manifiesta, incluso cuando no haya conductas que puedan considerarse injustificadas, desproporcionadas o ilícitas, puesto que no cabe desconocer que no todas las personas reaccionan de la misma manera ante los conflictos y en algunos casos el mero conflicto es susceptible de provocar reacciones psíquicas desfavorables en los involucrados en el mismo, aunque ese conflicto se mantenga dentro de las fronteras de la legalidad.

Si desde el punto de vista de la protección social el daño psíquico causado por un conflicto laboral, sin otra causa relevante concurrente, puede ser protegido como accidente de trabajo al amparo del artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social (sin que para ello se exija ni se presuponga que se hayan producido excesos ilegítimos por las partes en las medidas de conflicto), desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, la mera existencia del conflicto obliga a la empresa, desde el momento en que tenga datos que indiquen que el mismo está produciendo un riesgo para la salud psíquica de un trabajador, a evaluar ese riesgo que ha podido identificar. La adopción de concretas medidas preventivas será un paso ulterior, puesto que cuando el riesgo exceda el nivel técnico tolerable definido conforme al artículo 5.3 del Real Decreto 39/1997, habrá de adoptar medidas preventivas para reconducirlo a dicho nivel.

No cabe confundir los sentimientos normales de la vida, aún negativos, como el miedo, la angustia, la ira o la tristeza ante situaciones no deseadas y de perjuicio, con patologías psiquiátricas. Solamente cuando se detecte que algún trabajador presenta claramente síntomas que exceden de lo normal e ingresan en el territorio de lo patológico causados por el conflicto laboral, entonces se habrá identificado un riesgo y la empresa estará obligada a realizar la correspondiente valoración y, en su caso, a adoptar medidas preventivas. Si el riesgo de daño psiquiátrico afecta a un número significativo de trabajadores, entonces podrá considerarse si es el propio conflicto laboral el que en sus manifestaciones excede de la normalidad, de manera que sea exigible actuar sobre el mismo.

Debe sin embargo quedar bien claro que la exigencia de adopción de medidas en esos casos no puede llegar a exigir la supresión del propio conflicto, cuando el mismo se manifieste en contraposición de intereses y sus manifestaciones no excedan de lo justificado y proporcionado, puesto que con ello se alteraría sustancialmente el marco propio de las relaciones laborales en base a una concepción no democrática del mismo. De esta manera, por ejemplo, ni los trabajadores estarían obligados a dejar de ejercer un eventual derecho de huelga solamente porque otros trabajadores que no estén de acuerdo con la misma pudieran sufrir angustia o depresión ante la situación, incluso en rangos patológicos, ni el empresario que detectase una falta laboral estaría obligado a dejar de

sancionarla, ni a dejar de acomodar su plantilla a sus necesidades económicas por el mero hecho de que los trabajadores afectados por la sanción o el despido pudieran igualmente sufrir angustia o depresión, incluso en rangos patológicos...”

Lo anterior podría completarse con lo expresado en sentencia de 10 de diciembre de 2019 (Rec. 324/2018), de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, "hay situaciones distintas a la de acoso moral con las que este no debe ser confundido o identificado. Son aquellas que evidencian las tensiones o discrepancias que son inevitables en cualquier colectividad plural y libre en la que coinciden personas de talentos distintos y diferentes maneras de pensar. Lo que obliga a descartar la existencia de "mobbing" en estas otras situaciones en las que no sea de apreciar un grave atentado a la dignidad personal y sí la concurrencia de estas otras circunstancias: la mera falta de empatía o incompatibilidad de caracteres; o la diferente manera de entender la colaboración que ha de prestarse en asuntos puramente personales entre quienes coincidan como compañeros en un mismo entorno laboral o profesional. Dicho de otra forma, estas otras situaciones puedan representar conductas de descortesía o contrarias a las pautas más usuales de amabilidad y educación; pero no por ello merecen calificarse de ofensivas o causantes de un daño moral".

Debemos, pues, identificar los hechos que integran el incuestionado conflicto laboral, su origen, intensidad y su posible calificación como riesgo psicosocial, atendido el relato histórico contenido en la resolución impugnada."

El razonamiento con el que la juzgadora motivó su decisión -reproducido en el fundamento de derecho primero de esta resolución- valora correctamente las circunstancias concurrentes en este caso.

En los desacuerdos del demandante con la organización de trabajo del Jefe de la Policía Local se encuentra el origen del proceso psíquico que aqueja. No hubo hostigamiento. No hubo ilicitud en las decisiones del superior. Y como resaltábamos en la sentencia de 21 de diciembre de 2023 a la que venimos refiriéndonos:

"En cualquier caso, y aún cuando se considerara identificable el riesgo y no evaluado el mismo en su momento, lo que imposibilitaría a la Administración alegar su desconocimiento y de la medidas que debía aplicar para el reducir el mismo a un nivel tolerable, no se identifica medida preventiva alguna que "con un nivel de probabilidad suficiente" hubiera impedido materializarse el citado riesgo. En términos de la sentencia citada "... Si de todo el procedimiento no resulta y el propio recurrente no acredita cuáles fueron las medidas que debían haberse adoptado para ello y no se adoptaron, entonces falta un elemento básico para establecer la relación causal entre el incumplimiento (falta de evaluación/planificación) y el daño. Lo que en casos como el presente no puede admitirse, por lo anteriormente razonado, es que la medida exigible haya de consistir en suprimir el conflicto. Sí que sería exigible, con toda evidencia, que la empresa adoptase medidas para evitar y sancionar en su caso toda conducta de cualquier trabajador o mando que, excediendo de lo normal, incurra en desproporción o desvíos (bajo el nombre de acoso, hostigamiento o cualquier otro comportamiento negativo que pueda calificarse como injustificado, desproporcionado, anormal o excesivo), pero no constando tales conductas, lo que no puede admitirse es que la medida exigible a la empresa sea la supresión del conflicto laboral. Sino se acredita la posibilidad de otra medida distinta que hubiera tenido una probabilidad suficiente de evitar el daño (lo que la pudiera convertir eventualmente en exigible al amparo del artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), la mera alegación de la ausencia de evaluación de riesgos no permite establecer el nexo causal determinante de la pretensión indemnizatoria, puesto que, como hemos dicho, la evaluación de riesgos no puede considerarse como una medida preventiva por sí misma".

El incumplimiento preventivo imputable al Ayuntamiento de Telde no se enlaza causalmente con el daño producido, lo que excluye cualquier obligación reparadora.

Se desestima el motivo y con ello el recurso.

CUARTO.

Citando en amparo del artículo 197 LRJS, Allianz interesa con carácter subsidiario la revisión fáctica y excepcional falta de legitimación pasiva en su escrito de impugnación.

No prosperando el recurso, quedamos eximidos de su examen.

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

Síguenos en...



FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D... contra la sentencia de 31 de marzo de 2023 recaída en los autos n.º 851/2021 seguidos en el Juzgado de lo Social n.º 3 de Las Palmas de Gran Canaria, y sin entrar a conocer de los motivos que subsidiariamente hace valer ALLIANZ SEGUROS S.A. en su escrito de impugnación, confirmamos la resolución recurrida.

VOTO PARTICULAR que emite la Magistrada D.ª GLÒRIA POYATOS MATAS.

Haciendo uso de la facultad conferida por el artículo 260.2 de la LOPJ, formulo voto particular a la sentencia dictada en los presentes autos, por discrepar, con la mayor consideración y profundo respeto, de la opinión de la mayoría de la Sala, considerando que debió estimarse, en la cuantía indemnizatoria que correspondiese según la Ley 30/1995 de 8 de noviembre, el recurso de suplicación planteado, condenándose al Consistorio demandado y, en su caso, a la entidad aseguradora ALLIANZ SEGUROS SA hasta el límite de su responsabilidad.

La Sentencia de la Sala desestima el recurso al entender que nos hallamos ante un **“conflicto entre el actor y su jefe accidental”**, por lo que se desestima el recurso en base al siguiente fundamento jurídico:

“El razonamiento con el que la juzgadora motivó su decisión -reproducido en el fundamento de derecho primero de esta resolución- valora correctamente las circunstancias concurrentes en este caso. En los desacuerdos del demandante con la organización de trabajo del Jefe de la Policía Local se encuentra el origen del proceso psíquico que aqueja. No hubo hostigamiento. No hubo ilicitud en las decisiones del superior. (...)

El incumplimiento preventivo imputable al Ayuntamiento de Telde no se enlaza causalmente con el daño producido, lo que excluye cualquier obligación reparadora.”

El razonamiento al que refiere la Sala, contenido en la **sentencia recurrida** es este:

“Respecto al nexo causal entre el daño sufrido por el empleado municipal demandante y el incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales por el Ayuntamiento empleador, debemos señalar que en vista a lo expuesto, nos encontramos ante una situación de conflicto laboral entre el trabajador y el Jefe accidental de la Policía local, respecto a cuestiones relacionadas con la distribución de los servicios, así como posteriormente con la decisión de retirarle el arma y del servicio de tráfico (motos) para destinarle a tareas de tipo administrativo, pero esa situación de conflicto y los daños que en el presente caso se concretaron en la baja médica y la declaración de incapacidad permanente absoluta, no permiten afirmar que sean provocados por el incumplimiento por parte de la Administración demandada de las normas de prevención de riesgos laborales ante la falta de evaluación de los riesgos psicosociales que es la única omisión que en materia de prevención ha cometido la parte demandada, además no consta que realmente se le estuviera dando mas jornadas en unidades distintas a la que estaba adscrito, ni conducta concreta de hostilidad u hostigamiento por parte del Jefe accidental de la Policía D... hacia el actor que pudiera constituir un riesgo psicosocial a evitar a través de una evaluación”.

Mi opinión disidente descansa en tres argumentos.

PRIMERO- No se ha aplicado correctamente el instituto de la inversión de la carga probatoria, preceptuado en el art. 96.2º de la LRJS, lo que redundaría en derecho preservado en el art. 24 CE.

El actor viene prestando servicios para el Ayuntamiento demandado desde el **año 2000**. Por sentencia del Juzgado de lo Social número 7 de Las Palmas de fecha 10/3/2017 se declaró que la baja iniciada por el actor en fecha **28/4/2015 hasta el 28/6/2015** por **“ansiedad”** es consecuencia de accidente de trabajo. Dicha sentencia fue confirmada por esta Sala, y nos volvimos a pronunciar sobre las mismas dolencias, tiempo después, en nuestra sentencia de 11 de marzo de 2021 (Rec 13/2021), en la que decíamos que el actor padecía un **“Trastorno adaptativo. Trastorno de personalidad”** y que era tributario de una **incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo con efectos de 16 de enero de 2018**

Estamos, por tanto, ante un daño grave derivado de accidente de trabajo, por lo que la

Síguenos en...



carga de la prueba de la ausencia de conexión entre el daño del actor y los incumplimientos en materia de prevención de riesgos del Consistorio, corresponde a la empleadora, al ser la deudora de seguridad, recuérdese que el art. 96.2º LRJS dispone:

"(...)corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira"

En el caso que nos ocupa, lo que ha resultado probado es que **la empleadora carecía de evaluación de riesgos psicosociales y de protocolo de acoso**, a fecha 27/4/2015, en la que el actor presentó denuncia por acoso ante la Alcaldesa del Ayuntamiento de Telde y el Servicio de prevención.

Por tanto, no ha existido evaluación-planificación- ni políticas de gestión eficaz, lo que se traduce en una triada de incumplimientos secuenciales graves.

Desde mi punto de vista, **no se ha practicado prueba eficaz por parte del Consistorio demandado, para contrarrestar el nexo causal entre los graves incumplimientos acometidos y el grave daño del actor**, y del inalterado relato fáctico, no puede concluirse lo contrario, pues los únicos datos relevantes, a estos efectos, se reducen a dos:

1)-La solicitud en fecha **26/6/2015** de un informe por parte del Ayuntamiento al jefe actual de la policía local (Don...) *"negando cualquier tipo de acoso laboral"*

2)- Y en fecha **21/06/2016**, consta en el informe de la Jefatura de la Policía Local de 22/06/2021, a raíz de las instrucciones recibidas por el Servicio de Prevención en escrito de fecha 16/06/2016, se procedió a la retirada a D.... del arma reglamentaria para su servicio y del arma de posesión particular.

No hay ni rastro de actuación más, llevada a cabo por parte del Ayuntamiento de Telde, a efectos de investigar, mínimamente, los hechos de acoso denunciados por el actor. Ninguna actuación tendente a la averiguación de los riesgos que pudiera padecer el actor, informes médicos, testimonios, etc. Por tanto, ninguna medida fue tomada al respecto para paliar o minimizar los daños psicológicos del actor, que estaban por llegar. La gravedad de los incumplimientos y la absoluta omisión de la empleadora tienen, además, impacto constitucional, a través de la denominada *"tutela preventiva"* (SSTC 160 y 62/2007).

Tampoco consta a lo largo del relato fáctico, **ningún precedente médico del actor de tipo psicológico, ninguna baja previa** derivada de depresión, ansiedad o trastorno psíquico de tipo alguno hasta después de denunciar la situación de acoso padecida (año 2015).

Tal y como nos recuerda la reciente **Sentencia del Tribunal Constitucional de 10 de febrero de 2025 (Amparo nº 3672)** frente al Ayuntamiento de Torreveja:

"La incidencia del acoso laboral en los derechos fundamentales: La STC 56/2019, atendiendo a la aproximación conceptual al acoso laboral y el abordaje normativo desarrollado respecto de este fenómeno, también destacaba que, desde la óptica constitucional que corresponde proyectar en la jurisdicción de amparo, "cabe apreciar que las situaciones de acoso laboral, en la medida en que tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del empleado, conciernen al reconocimiento constitucional de la dignidad de la persona, su derecho fundamental a la integridad física y moral y la prohibición de los tratos degradantes (arts. 10.1 y 15 CE). Ahora bien, las situaciones de acoso laboral son tan multiformes que pueden involucrar también otros derechos fundamentales" (FJ 4); citando al efecto, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18) y, aunque sin carácter de derecho fundamental invocable en amparo, el mandato a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE). En los términos expuestos, el acoso laboral implica una conducta lesiva del derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE), íntimamente conectado con el derecho a la dignidad personal (art. 10.1 CE), según jurisprudencia constitucional reiterada (así, SSTC 148/2023, de 6 de noviembre, FJ 4; o 92/2024, de 18 de junio, FJ 2); dignidad que constituye un derecho inviolable de todo ser humano, tal y como proclama, entre otros, el art. 1 de la Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea de 18 de diciembre de 2000 y, por consiguiente,

también es predicable en el entorno laboral, al tener el trabajador como derecho el de "trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad" (art. 31.1 CDFUE). (...) También es preciso recordar, en relación con el control judicial a desarrollar bajo la invocación de haber sufrido acoso laboral, con la lesión que ello implica del art. 15 CE, que en tales casos, si bien puede quedar comprometido el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1CE), en el sentido de que es preciso una motivación reforzada, dada la trascendencia de los valores y derechos fundamentales en liza en la que se exteriorice el nexo de coherencia entre la decisión adoptada, la norma que le sirve de fundamento y los fines perseguidos con la regulación del acoso laboral, esa eventual infracción del art. 24.1 CE quedaría subsumida en la del derecho sustantivo (STC 56/2019, FJ 3)."

SEGUNDO- Respecto a la referencia hecha al **"conflicto" como algo inherente a a las relaciones humanas ínsitas en las relaciones de trabajo, de imposible eliminación**

En efecto, ni se puede ni se debe, cuando se trata de conflictos puramente laborales. Pero cuando tienen una **dimensión de "conflicto psicosocial", con raíz laboral, claro, pero escalada psicosocial, entonces, la empresa debe adoptar y apurar todas las medidas** para su corrección, al margen de que las decisiones de superiores sean legales o no. Si son ilegales no es un conflicto psicosocial, es un incumplimiento laboral. Si es psicosocial, esto es, con relevancia de salud -y lo es porque se repite y genera daños, o se abre a ser susceptible de generarlos por su persistencia, art. 1 Convenio 190 OIT-, entonces, se tienen que apurar todos los medios.

No debe olvidarse, que conforme a la jurisprudencia social española (ej. STS 544/2018, 17 de mayo, entre otras posteriores), así como a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJCE 15 de noviembre de 2001, Asunto C-49/00. y STJUE, Gran Sala, de 9 de marzo de 2021, C-344/19), **los factores y riesgos laborales incluidos en la normativa de seguridad y salud en los entornos de trabajo abarcan también a los denominados "riesgos psicosociales"**. Nuestra doctrina viene siendo clara igualmente, como no podía ser de otro modo, en este sentido inclusivo, desde hace, además, largo tiempo (ej. Sentencia de 10 de junio de 2016, Rec. 350/2016). El acoso moral en el trabajo está considerado como uno de los riesgos psicosociales relacionado con las condiciones y entornos de trabajo.

Por tanto, **ninguna duda existe, hoy, de la prevalencia de la tutela preventiva de los riesgos psicosociales, entre los que se encuentra la violencia y el acoso en los entornos de trabajo**. Esta línea ha sido ya seguida por esta misma Sala en nuestras sentencias de 16 de octubre de 2020 (Rec. 673/2020), de 17 de mayo de 2019 (Rec. 1647/2018), de 17 de febrero de 2017 (Recurso 1128/2016) y sentencia de 10 de junio de 2016 (recurso 350/2016). También por otras Salas sociales como la del País Vasco, en sus sentencias de 22 de marzo de 2016 (Recurso 392/2016) (Rec. 392/20016) o la Sentencia del TSJ de Catalunya de 20 de noviembre de 2017 (Resolución nº 7055/2017).

Recuérdese que decíamos en **nuestra sentencia de 17 de mayo de 2019 (Rec. 1647/2018)** en aquel caso en demanda planteada frente a otro Consistorio, el Ayuntamiento de Las Palmas, en relación a la importancia de la prevención de riesgos y más específicamente a la utilidad y eficacia de herramientas como el protocolo de acoso, cuando se plantean denuncias de este tipo ante una Administración Pública, como sucedió en nuestro caso:

"El Protocolo se erige de este modo en instrumento de actuación frente a situaciones de violencia laboral integrada en el sistema general de gestión de la empresa.

El Protocolo no es más que un procedimiento, una forma de analizar una denuncia de posible existencia de conducta de acoso. La pasividad de la empresa frente a la denuncia comporta su incumplimiento, constitutivo de infracción grave (artículo 12.16 LISOS).

La activación del Protocolo permite la investigación de los hechos y se dirige a ofrecer una respuesta apropiada, pero no garantiza que lo sea. Si el procedimiento sigue rectamente su cauce la decisión que en el mismo recaiga nunca podrá tacharse de infractora de la normativa de prevención, al margen de su acierto.

La infracción podría haberse cometido antes -la activación del Protocolo evidencia la posibilidad de una actuación preventiva fracasada- o después por falta de implementación de las medidas que a su término en su caso se dispongan.

Pues bien, siendo el Protocolo frente al acoso laboral cauce que permite a la empresa averiguar la realidad de unos hechos denunciados a fin de arbitrar las medidas de reacción

Síguenos en...



oportunas dando cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, responde a la lógica que en cualquier momento a lo largo del procedimiento, atendidas las evidencias obtenidas, pueda decidirse tenerlo por concluido”

TERCERO- Respecto a la referencia a que: **la mera alegación de la ausencia de evaluación de riesgos no permite establecer el nexo causal determinante de la pretensión indemnizatoria, puesto que, la evaluación de riesgos no puede considerarse como una medida preventiva por sí misma.**

En mi opinión, ello entra en conflicto con la literalidad contenida en el **art. 16 LPRL** que considera, directamente, **la evaluación de riesgos como una medida preventiva básica, elemental.** Estamos ante una condición necesaria pues no se puede hacer prevención primaria sin evaluar, por eso es un incumplimiento calificado de grave que si genera riesgos graves e inminentes se convierte en muy grave, abriendo, incluso, la vía penal (art. 317 CP).

Pero, entonces si no hay evaluación, si no hay protocolos de gestión de la violencia en clave psicosocial, como se exige en el art. 9 Convenio 190 OIT, si no hay previsión de riesgos, ni medidas planificadas que dependen de la evaluación, ¿Cómo **puede decirse que su existencia no hubiera cambiado nada?** Si no se evalúa ni se pone en marcha protocolo alguno de actuación ¿Cómo se puede saber que de existir no hubiera servido para nada?

A mi entender, se infravalora el papel de la evaluación de riesgos psicosociales, la actividad preventiva, así como la aplicación de procedimiento de gestión de este tipo de problemas que podría servir como factor si no excluyente sí minorador de su responsabilidad.

Y aunque, efectivamente, la gestión preventiva nunca es una condición suficiente para evitar el problema, sí es necesaria, pues sin ella, no hay opción de gestión eficaz. Pero es que, además, como se sabe, y dice la Doctrina constitucional (por todas, la STC 56/2019, 6 de mayo), el protocolo de gestión de conflictos psicosociales asociados a violencia y/o acoso, como dice también el Convenio 190 OIT, son un instrumento útil. Y, aunque es posible que no resuelvan el problema lo que sí es claro es que, sin ellos, el problema se agrava. Y se pierde una oportunidad o expectativa razonable de solución.

Y, por último, también considero incumplidos los mandatos jurisprudenciales contenidos, entre otras, en la **STS de 4 de mayo de 2015 (Rec. 1281/2014) en la que el Alto Tribunal nos recuerda:**

“En orden a como debe probarse o acreditarse haberse agotado " toda " la diligencia exigible y a quien incumbe la carga de la prueba, se establece que <<Sobre el primer aspecto [carga de la prueba] ha de destacarse la aplicación -analógica- del art. 1183 CC, del que deriva la conclusión de que el incumplimiento de la obligación ha de atribuirse al deudor y no al caso fortuito, salvo prueba en contrario; y la del art. 217 LECiv, tanto en lo relativo a la prueba de los hechos constitutivos [secuelas derivadas de AT] y de los impeditivos, extintivos u obstativos [diligencia exigible], cuanto a la disponibilidad y facilidad probatoria [es más difícil para el trabajador acreditar la falta de diligencia que para el empresario demostrar la concurrencia de ésta]

(...) el empresario no incurre en responsabilidad alguna cuando el resultado lesivo se hubiese producido por fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador o por culpa exclusiva de terceros no evitable por el empresario [argumentando los arts. 1.105 CC y 15.4 LPRL], pero en todo estos casos es al empresario a quien le corresponde acreditar la concurrencia de esa posible causa de exoneración, en tanto que él es el titular de la deuda de seguridad y habida cuenta de los términos cuasiobjetivos en que la misma está concebida legalmente >>, (...)

La expuesta doctrina jurisprudencial, -- como recuerdan, entre otras, las SSTS/IV 24-enero- 2012 (rcud 813/2011) (RJ 2012, 3355) y 9-junio- 2014 (rcud 871/2012) (RJ 2014, 3203) -, se ha reflejado fielmente en la posterior y ahora vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011 de 10-octubre (RCL 2011, 1845) - LRJS), en su art. 96.2 (...)

La aplicación de la anterior doctrina al supuesto ahora enjuiciado evidencia que el empresario, como deudor de seguridad, no ha cumplido con su obligación de proporcionar a la trabajadora una protección eficaz en materia de seguridad e higiene al no acreditar ha adoptado " las medidas de protección necesarias, cualesquiera que ellas fueren " para impedir el accidente, puesto que aunque el deudor de seguridad concierte con entidades especializadas en prevención complementaria, no protegió a la trabajadora " frente a sus propios descuidos e imprudencias no temerarias ", no acreditando haber agotado " toda " la diligencia exigible, evidenciándose el " fracaso

de la acción preventiva a que el empresario está obligado [porque no evaluó correctamente los riesgos, porque no evitó lo evitable, o no protegió frente al riesgo detectable y no evitable]".

Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social N° 3 de Las Palmas de Gran Canaria, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe **Recurso de Casación para Unificación de doctrina**, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los **DIEZ DÍAS** siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el **depósito de 600 €** previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el **importe de la condena**, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c / c Las Palmas n º 3537/0000/66/1185/23 el nº de expediente compuesto por cuatro dígitos, y los dos últimos dígitos del año al que corresponde el expediente pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social.

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

IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

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

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

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

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

Síguenos en...

