

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA*Sentencia 1889/2025, de 3 de abril de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 74/2025***SUMARIO:**

Centro especial de empleo. Extinción de la relación laboral. Nulidad. Discriminación por discapacidad. Empresa que no renueva el contrato temporal (de fomento de empleo para personas con discapacidad) de la actora hasta el máximo legalmente previsto por ser considerada no apta. Indemnización por daños morales. La circunstancia de que estemos ante un contrato temporal en el cual las eventuales prórrogas hasta la duración máxima legalmente permitida sean decisiones sujetas a la voluntad de la empresa, no justifica que, a través de esas decisiones formalmente libres, se canalice materialmente una discriminación o vulneración de un derecho fundamental o libertad pública de la persona trabajadora. Una decisión empresarial legalmente acausal no excluye la discriminación o lesión de derechos fundamentales. El hecho de que la empleadora sea un Centro Especial de Empleo y su personal esté integrado mayormente por personas con discapacidad no impide la eventualidad de una discriminación por discapacidad, en particular si consideramos que la discriminación de las personas con discapacidad, más que por la circunstancia genérica de que la persona sufre una discapacidad, puede, y suele, acaecer por una concreta discapacidad (física, sensorial, intelectual y/o mental, que se pueden acumular en una misma persona con multidiscapacidad). A partir de esta constatación, una empleadora puede perfectamente contratar a personas con discapacidad, pero rechazar a personas con una determinada discapacidad, o despedirlas cuando ha sobrevenido esa determinada discapacidad, puede constituir una discriminación por discapacidad cuando las capacidades exigidas para el acceso al puesto de trabajo no están justificadas en circunstancias objetivas referidas a su desempeño, causando sobre las personas con esa determinada discapacidad un trato desigual o una desventaja particular o, en el caso de la ineptitud sobrevenida, cuando no se ofrece un ajuste razonable. En el caso analizado, se aprecian los siguientes indicios o principios de prueba a favor de la existencia de una eventual discriminación por discapacidad: el previo cumplimiento de las obligaciones laborales por la trabajadora demandante sin que conste hubiera quejas derivadas de la ejecución del trabajo, la simultaneidad existente entre la ausencia de prórroga con la realización de la revisión médica por el servicio de prevención ajeno, la existencia de dos informes médicos contradictorios (uno previo que dio como resultado «apta», y otro corregido que dio como resultado «no apta»), la inusual urgencia en la comunicación de extinción del contrato de trabajo de un día para otro, la existencia de otras cinco extinciones simultáneas con la de la trabajadora demandante, supuestamente por la misma ausencia de superación de las pruebas de aptitud, y el que dos de ellas fueran cesadas antes de conocerse la calificación de «no apta», lo que redundaba en la convicción de que los exámenes médicos no eran más que una mera cobertura dando halo de objetividad sobre la decisión de no renovación. En todo caso, la empleadora ni consigue desvirtuar los indicios constitutivos de una sospecha razonable de discriminación por discapacidad, ni consigue construir una causa justificativa de su decisión, pues no lo es la acausalidad de la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo. Proceda declarar el despido nulo y fijar en 7.501 euros la indemnización por daños morales que debe abonarse al trabajador.

Síguenos en...

PONENTE:

Don José Fernando Lousada Arochena.

SENTENCIA

T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL

A CORUÑA

SENTENCIA: 01889/2025

SECRETARÍA SRA. FREIRE CORZO//MDM

PLAZA DE GALICIA, S/N

15071 A CORUÑA

Tfno: 981-182249

Equipo/usuario: MF

NIG:36057 44 4 2024 0004600

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000074 /2025

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000662 /2024

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S: Joaquina

ABOGADO/A:LOURDES ALVAREZ ALVERTE

RECURRIDO/S:ILUNION CEE OUTSOURCING SA, ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS

ABOGADO/A:JUAN RAMIRO AGRA REQUEIJO, BALBINO IRISARRI CASTRO , ,

ILMOS/AS. SRS/AS. MAGISTRADOS/AS

D. FERNANDO LOUSADA AROCHENA

D. JORGE HAY ALBA

Dª MARTA MARÍA LÓPEZ-ARIAS TESTA

En A CORUÑA, a tres de abril de dos mil veinticinco.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

Síguenos en...



EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACIÓN 0000074/2025, formalizado por la Letrada doña Lourdes Álvarez Alverte, en nombre y representación de D^a Joaquina, contra la sentencia dictada por XDO. DO SOCIAL N. 1 de VIGO en el procedimiento DESPIDOS/CESES EN GENERAL 0000662/2024, seguidos a instancia de D^a Joaquina frente a ILUNION CEE OUTSOURCING SA y el ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. FERNANDO LOUSADA AROCHENA. De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO:

D^a Joaquina presentó demanda contra ILUNION CEE OUTSOURCING SA y ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual dictó la sentencia de fecha diecisiete de octubre de dos mil veinticuatro.

SEGUNDO:

En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

"Primero.- La demandante D^a. Joaquina, mayor de edad y con D. N. I. número NUM000, vino prestando servicios para la empresa Ilunion CE-E Outsourcing, S.A., empresa calificada como centro especial de empleo y cuya mayor parte de la plantilla son personas discapacitadas, desde el día 1 de junio de 2022, con la categoría profesional de auxiliar y un salario mensual de 1.334,48 euros, incluido prorrateo de pagas extraordinarias, haciéndolo mediante contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad suscrito al amparo de la Disposición Adicional Primera de la Ley43/2006, de 29 de diciembre con vigencia inicial de un año prorrogado por otro el 1 de junio de 2023.- Segundo.- La actora prestaba servicios en las instalaciones de ADIF en Vigo, empresa ésta que subcontrató a Ilunion, disponiendo el Pliego de Condiciones Particulares que el personal debía reunir unos requisitos psicofísicos para poder ser contratado y seguir prestando servicios.- Tercero.- El día 30 de mayo de este año la empresa le notificó a la actora carta de igual fecha comunicándole la extinción de su contrato de trabajo con efectos desde el 31 de mayo "por fecha de finalización del mismo".- Cuarto.- El día 15 de abril de este año la empresa Ilunion le comunicó a la actora que los días 17 y 19 debía pasar reconocimientos médicos en el psicotécnico de la calle Príncipe y en Quirón Prevención y ésta resolvió el día 6 de mayo declarar a la trabajadora "No Apta".- Quinto.- La empresa Ilunion tenía 24 trabajadores en los centros de Adif en Pontevedra y cesó a los 5 que fueron declarados no aptos, 2 de los cuáles cesó antes de conocer dicha circunstancia.- Sexto.- Presentada papeleta de conciliación ante el S.M.A.C. el día 26 de junio, la misma tuvo lugar el día 10 de julio con el resultado de sin avenencia respecto a Ilunion y sin efecto en relación a ADIF.- Séptimo.- La demandante fue elegida delegada de personal en las elecciones sindicales celebradas el 23 de febrero de 2023."

TERCERO:

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

"Que desestimando la demanda de despido interpuesta por D^a. Joaquina frente a Ilunion CEE Outsourcing, S.A., debo absolver y absuelvo a ésta de las pretensiones contra ella deducidas, como absuelvo a Administrador de Infraestructuras Ferroviarias - ADIF - estimando la falta de legitimación pasiva alegada por la misma."

Síguenos en...



CUARTO:

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por D^a Joaquina formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por las demandadas.

QUINTO:

Elevados por el Juzgado de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL en fecha 22 de enero de 2025.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO**PRIMERO.**

Con la pretensión de declaración de nulidad de la extinción del contrato de trabajo más una indemnización de 7.501 euros, o subsidiariamente, improcedencia, la trabajadora demandante, vencida en instancia, anuncia recurso de suplicación y lo interpone después solicitando, al amparo de la letra c) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, el examen de las normas sustantivas y de la jurisprudencia aplicadas, y, en concreto, se denuncia la infracción de los artículos 4.2.c, 17.1 y 55 del Estatuto de los Trabajadores, de los artículos 10, 14 y 15 de la Constitución Española, de los artículos 2.1 y 2.3 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, sobre igualdad de trato y no discriminación, así como de la jurisprudencia aplicable, argumentando, en aras a aquella pretensión y al amparo de esta denuncia jurídica, que, dicho en apretada esencia, ha existido discriminación por discapacidad al no habersele renovado el contrato temporal de trabajo hasta el máximo legalmente previsto por ser considerada no apta para dicho trabajo.

Opuesta al expuesto motivo de suplicación, la empleadora demandada, ahora recurrida, solicita, en su impugnación del recurso de suplicación, su desestimación total y la confirmación íntegra de la sentencia de instancia, argumentando, en línea con lo argumentado en dicha sentencia, que, dicho en apretada esencia, el contrato se extinguió por finalización del plazo temporal sin que existan motivos para la apreciación de una discriminación por discapacidad.

SEGUNDO.

Hemos destacar, de entrada, que, aunque la trabajadora demandante prestó servicios desde el 1 de junio de 20202 para la empresa llunion, calificada como centro especial de empleo, mediante contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad suscrito al amparo de la disposición adicional 1^a de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, con vigencia inicial de un año, prorrogado por otro año el 1 de junio de 2023 (hecho probado primero), la circunstancia de que estemos ante un contrato temporal en el cual las eventuales prórrogas hasta la duración máxima legalmente permitida sean decisiones sujetas a la voluntad de la empresa, no justifica que, a través de esas decisiones formalmente libres, se canalice materialmente una discriminación o vulneración de un derecho fundamental o libertad pública de la persona trabajadora. Una decisión empresarial legalmente acausal (es decir, ejercitable sin necesidad de alegar el empresario causa alguna) no excluye la discriminación o lesión de derechos fundamentales. Ya la STC 90/1997, de 6 de mayo, afirmaba que "la aplicación de esta especial regla de distribución de la carga de la prueba no solo se proyecta sobre actos disciplinarios del empresario, principalmente despidos, sino también en relación a otras facultades empresariales como la resolución del contrato en período de prueba (SSTC 94/1984, 166/1988), la negativa a readmitir tras una excedencia voluntaria (STC 266/1993) o la denegación de ciertas cantidades (STC 38/1986)". O como la renovación de contratos temporales, no enervando el panorama discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales la llegada a término de un contrato temporal sin posterior renovación cuando el empleador (en el caso, un Ayuntamiento) se limita a alegar en su defensa procesal "su libertad para volver a contratar o no la ejecución de los programas y para contratar a quien quisiera, así como en el hecho de que estando una persona de baja médica, no es posible físicamente efectuar una

contratación" (STC 74/2008, de 23 junio). Y es que, como se dice en la STC 182/2005, de 4 de julio, "no puede mantenerse ... que no exista discriminación por el hecho de que el empresario se encuentre en el ejercicio de actos amparados por la legislación laboral", e "incluso si concurriera causa legal, la libertad empresarial no alcanza a la producción de resultados inconstitucionales". Por lo tanto, "la conducta empresarial fundada en motivos expresamente prohibidos como el sexo no puede ser valorada como un mero acto de libertad o como el ejercicio de facultades habilitadas por el Derecho, lo mismo que el interés empresarial latente en ese tipo de decisiones, sea del tipo que sea, no puede legitimarse a través de medidas contrarias al mandato constitucional de prohibición de la discriminación de la mujer". En general, "la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de este de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo ... (es) una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador" (SSTC 90/1997, de 10 de mayo, 29/2002, de 11 de febrero, 30/2002, de 11 de febrero, 66/2002, de 21 de marzo, 350/2004, de 20 de septiembre, 17/2005, de 1 de febrero, 144/2005, de 20 de junio, 171/2005, de 20 de junio, 216/2005, de 12 de septiembre, 326/2005, de 12 de diciembre, 138/2006, de 8 de mayo, 168/2006, de 5 de junio, y 125/2008, de 20 de octubre, afirmaciones muy reiteradas).

TERCERO.

Dado que el carácter acausal de la extinción del contrato de trabajo no excluye la existencia de una eventual discriminación, el siguiente paso es determinar si, en las circunstancias de autos, sería posible una discriminación por discapacidad, lo que se niega de raíz por la empleadora (en argumentaciones tomadas en consideración en la sentencia de instancia) atendiendo a que la discapacidad de la trabajadora demandante, no solo es una circunstancia conocida por la empleadora desde el mismo momento de su contratación laboral, además es la causa justificante de la temporalidad de dicha contratación laboral, y atendiendo a que la empleadora ostenta la condición de centro especial de empleo, de donde su personal laboral está integrado mayormente por personas con discapacidad, de ahí la dificultad de que, en relación con una persona trabajadora en concreto, se pueda alcanzar la conclusión de que se la discrimina por discapacidad. Pero nada de esto impide la eventualidad de una discriminación por discapacidad, en particular si consideramos que la discriminación de las personas con discapacidad, más que por la circunstancia genérica de que la persona sufre una discapacidad, puede, y suele, acaecer por una concreta discapacidad (física, sensorial, intelectual y/o mental, que se pueden acumular en una misma persona con multidiscapacidad). A partir de esta constatación, y ciñéndonos al ámbito de las relaciones laborales, una empleadora puede perfectamente contratar a personas con discapacidad, pero rechazar a personas con una determinada discapacidad, o despedirlas cuando ha sobrevenido esa determinada discapacidad, lo que puede constituir una discriminación por discapacidad cuando las capacidades exigidas para el acceso al puesto de trabajo no están justificadas en circunstancias objetivas referidas a su desempeño, causando sobre las personas con esa determinada discapacidad un trato desigual (discriminación directa: artículo 6.1.a de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación) o una desventaja particular (discriminación indirecta: artículo 6.1.b de la Ley 15/2022), o, en el caso de la ineptitud sobrevenida, cuando no se ofrece un ajuste razonable (artículo 4.1.II de Ley 15/2022, en línea con la jurisprudencia emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea: STJUE de 15 de julio de 2021, Tartu Vangla, C-795/19; STJUE de 10 de febrero de 2022, HR Rail SA, C-485/20; STJUE de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta, C-631/22; también jurisprudencia constitucional: STC 51/2021, de 15 de marzo).

CUARTO.

Superado el obstáculo general a una eventual discriminación por discapacidad, debemos entrar en el examen concreto de si se ha producido efectivamente en relación con la trabajadora recurrente. A tales efectos, y de acuerdo el artículo 96.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y la jurisprudencia constitucional en la que se sustentan sus disposiciones, se aprecian los siguientes indicios o principios de prueba a favor de su existencia: el previo cumplimiento de las obligaciones laborales por la trabajadora demandante sin que conste

Síguenos en...



hubiera quejas derivadas de la ejecución del trabajo (nada de ello aparece en reflejado en los hechos probados de la sentencia de instancia), la simultaneidad existente entre la ausencia de prórroga con la realización de la revisión médica por el servicio de prevención ajeno (el 30 de mayo y el 17 y el 19 de abril, respectivamente); la existencia de dos informes médicos contradictorios (uno previo que dio como resultado "Apta", como se deriva de una lectura complementaria e integradora de las actuaciones, y otro corregido que dio como resultado "No Apta", que se refleja en el hecho probado cuarto); la inusual urgencia en la comunicación de extinción del contrato de trabajo de un día para otro (el 30 de mayo para hacerse efectivo el 31 de mayo, según el hecho probado tercero); la existencia de otras cinco extinciones simultáneas con la de la trabajadora demandante, supuestamente por la misma ausencia de superación de las pruebas de aptitud (hecho probado quinto), y el que dos de ellas fueran cesadas antes de conocerse la calificación de "No Apta" redundan en la convicción de que los exámenes médicos no eran más que una mera cobertura dando halo de objetividad sobre la decisión de no renovación.

QUINTO.

Ya apreciada la existencia de indicios de discriminación por causa de discapacidad, le correspondería a la empleadora demandada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 385.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, bien desmontar la fuerza de convicción de los indicios o del principio de prueba acreditados por la parte demandada, lo que si tiene éxito permitirá al órgano judicial estimar la no satisfacción por la parte demandante de su carga de la prueba (es una opción fáctica destructiva: se trata de una contraprueba o, más llanamente, una prueba de contraindicios), o bien acreditar la existencia de un motivo de la conducta presuntamente discriminatoria o lesiva de derechos fundamentales desconectado de las causas de discriminación o de la lesión de derechos fundamentales (opción fáctica constructiva: estaríamos ante una prueba plena en contrario). En el caso de autos, la empleadora se centra mayormente en que la decisión de no prorrogar es una decisión libre y acausal e intenta restar fuerza de convicción a la simultaneidad temporal al entender que nada prueba dada la circunstancia de que hay más personas trabajadoras en la misma situación que la trabajadora demandante. Pero ninguna de estas argumentaciones tiene mucho recorrido: en cuanto a que la decisión de no prorrogar es una decisión libre y acausal, nos lleva a reiterar lo que ya hemos dicho en anterior fundamento de derecho (en concreto, en el segundo); y en cuanto a que haya más personas trabajadoras en la misma situación que la trabajadora demandante, más que un dato favorable a las tesis de la empleadora, es un indicio o principio de prueba (como se ha dicho) de existir discriminación.

A la vista de los indicios o principios de prueba a que se ha hecho mención en el anterior fundamento de derecho y a la vista del escaso recorrido de las causas de oposición desplegadas por la empleadora, la trabajadora recurrente ha apuntado a dos posibles explicaciones respecto a lo ocurrido. Una de esas posibilidades sería la existencia de una ineptitud sobrevenida que explicaría que fue contratada sin problema y se la prorrogase la primera vez, pero que, constatada la ineptitud, no se la prorrogase por segunda vez; lo que conduciría (esto lo añadimos nosotros) a una discriminación por discapacidad al no haberse intentado un ajuste razonable tras la constatación de una ineptitud sobrevenida. La otra posibilidad, por la que parece decantarse la recurrente, es que la empleadora hubiera incumplido de origen los exámenes de aptitud exigidos para la contratación de personal en la contrata con la empresa principal, y, para resolver ese incumplimiento, se habría llamado a un reconocimiento médico dirigido a realizar esos exámenes de aptitud a la trabajadora demandante y a otras personas trabajadoras en su misma situación laboral, cuyos resultados sirvieron de base para no renovarlas; lo que (esto lo añadimos nosotros) haría recaer las consecuencias del incumplimiento sobre las personas trabajadoras sin entrar a analizar, con la finalidad de despejar toda sospecha de discriminación, si esos exámenes de aptitud se justificaban objetivamente con el desempeño de un trabajo que, no conviene olvidarlo, la trabajadora recurrente ha desempeñado durante dos años sin constancia de queja alguna en orden a su realización.

En todo caso (y con independencia de cuáles sean las posibles explicaciones a la manera de actuar de la empleadora en relación con la trabajadora recurrente), la empleadora ni consigue desvirtuar los indicios constitutivos de una sospecha razonable de discriminación por discapacidad (recordemos: la ausencia de previas quejas por desempeño, la premura de la extinción que se comunica un día para ser efectiva al siguiente, la simultaneidad de la extinción

Síguenos en...



con las fechas de la revisión médica, el inexplicable cambio de criterio en orden a la aptitud / no aptitud, y el haber extinguido a más personas trabajadoras, algunas sin esperar a conocer el informe de no aptitud), ni consigue construir una causa justificativa de su decisión (y recordemos también que no lo es la acausalidad de la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo).

SEXTO.

Reconocida la existencia de una extinción discriminatoria, que debe ser calificada como nula con las consecuencias inherentes a tal calificación, es procedente analizar la pretensión indemnizatoria por daños morales, que debemos estimar en la cuantía solicitada de 7.501 euros por las circunstancias del caso de autos (especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad con respecto al acceso y mantenimiento del empleo; previsibilidad de segunda prórroga cuando ya hubo una primera prórroga; condición de la empleadora como centro especial de empleo que, por ello, debe actuar con ejemplaridad) y por corresponderse con la cuantía de las sanciones previstas para conductas como la aquí enjuiciada en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (más aún si tomamos como referencia las recogidas en la citada Ley 15/2022).

SÉPTIMO.

Por todo lo antes expuesto, el recurso de suplicación será totalmente estimado y, con revocación de la sentencia de instancia, se estimarán íntegramente las pretensiones deducidas en la demanda rectora de actuaciones, aunque sin alcanzar responsabilidad alguna frente a Adif, pues no se ha acreditado su participación en las conductas constitutivas de discriminación por discapacidad, ni le alcanza responsabilidad en cuanto que empresa principal.

F A L L A M O S

Estimando el recurso de suplicación interpuesto por Doña Joaquina contra la Sentencia de 17 de octubre de 2024 del Juzgado de lo Social número 1 de Vigo, dictada en juicio seguido a instancia la recurrente contra Ilusión Centro Especial de Empleo Outsourcing Sociedad Anónima y contra el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, la Sala la revoca y, con estimación íntegra de las pretensiones de la demanda rectora de estas actuaciones, declaramos la nulidad de la extinción contractual, con las consecuencias inherentes de readmisión y abono de los salarios dejados de percibir, más la condena a una indemnización por daños morales en la cuantía de 7.501 euros. Se absuelve al Administrador de Infraestructuras Ferroviarias.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal.

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

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

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

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

Una vez firme, únase para su constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal, quedando incorporada informáticamente al procedimiento, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal

Síguenos en...



que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

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

Síguenos en...

