

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 3ª, Sentencia 72/2023 de 27 Ene. 2023, Rec. 1071/2022**Ponente: García Alarcón, María Virginia.****Nº de Sentencia: 72/2023****Nº de Recurso: 1071/2022****Jurisdicción: SOCIAL****Diario LA LEY**, Nº 10259, Sección Jurisprudencia, 30 de Marzo de 2023, **LA LEY**ECLI: *ES:TSJM:2023:523*

Despido nulo de trabajador que prestó declaración como testigo contra su superior en un proceso penal

DERECHOS FUNDAMENTALES. DESPIDO NULO. Vulneración del derecho fundamental a la libertad de expresión. La inmediatez en el tiempo entre el despido y la declaración del trabajador como testigo contra su superior, - director de recursos humanos-, evidencia que éste conocía de la existencia de la denuncia y de las diligencias policiales, porque la denuncia iba dirigida contra él, lo que hace que se invierta la carga de la prueba y lleva a entender que no se ha justificado causa alguna para la extinción del contrato. INDEMNIZACIÓN ADICIONAL. Indemnización por daños morales. Minoración de la indemnización, atendida la dilación en la tramitación del procedimiento que ha dado lugar a una condena a la empresa a indemnizar al trabajador con más de un año de salarios de tramitación, además de la readmisión, lo que supone una cantidad elevada que resarce el perjuicio sufrido.

El TSJ Madrid estima en parte el recurso de suplicación interpuesto por la empresa, revoca en parte la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 40 de Madrid y manteniendo la nulidad del despido y la condena de las empresas a las consecuencias derivadas de tal declaración, reduce el importe a abonar en concepto de indemnización por daños morales.

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931930/1931,914931951

Fax: 914931958

34016050

NIG: 28.079.00.4-2021/0062786**Procedimiento Recurso de Suplicación 1071/2022****ORIGEN:**

Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid Despidos / Ceses en general 717/2021

Materia: Despido**Sentencia número: 72/2023-C**

Ilmos. Sres

D./Dña. JOSE RAMON FERNANDEZ OTERO

D./Dña. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN

D./Dña. JOSE IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ

D./Dña. OFELIA RUIZ PONTONES

En Madrid a veintisiete de enero de dos mil veintitrés habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 3 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española (LA LEY 2500/1978),

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación número 1071/2022 formalizado por el letrado DON LEOPOLDO PARDO SERRANO, en nombre y representación de la ASOCIACIÓN DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES (AFE), contra la sentencia número 184/2022 de fecha 17 de mayo, dictada por el Juzgado de lo Social número 40 de los de Madrid, en los autos número 717/2021, seguidos a instancia de DON Pedro Enrique frente a la recurrente y FUNDACIÓN AFE, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, por despido y tutela de derechos fundamentales, siendo magistrada-ponente la Ilma. Sra. Dña. M. Virginia García Alarcón, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- El demandante D. D. Pedro Enrique ha venido prestando servicios por cuenta y dependencia de la empresa ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES desde el 01-04-2017, con la categoría profesional de oficial administrativo ayudante director deportivo, y percibiendo un salario mensual de 3.513,84 euros incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- Con anterioridad el demandante había suscrito los siguientes contratos de trabajo de duración determinada con la Escuela de Futbol AFE para prestar servicios profesionales como entrenador de futbolistas que integran los diferentes equipos del Club:

1-Contrato de fecha 1 de septiembre de 2011 con una duración de una temporada hasta el 30 de junio de 2012.

2-Contrato de fecha 1 de febrero de 2012 con una duración de una temporada hasta el 30 de junio de 2012.

3-Contrato de fecha 1 de septiembre de 2012 con una duración de una temporada hasta el 30 de junio de 2013.

4-Contrato de fecha 1 de septiembre de 2014 con una duración de una temporada hasta el 30 de junio de 2015.

5-Contrato de fecha 1 de septiembre de 2015 con una duración de una temporada hasta el 30 de junio de 2016.

6-Contrato de fecha 1 de septiembre de 2016 con una duración de una temporada hasta el 30 de junio de 2017. (Folios 39 a 46).

El demandante en fecha 31 de marzo de 2017 comunicó a la empresa Escuela de Futbol AFE su baja voluntaria (folio 159).

Al día siguiente suscribió contrato indefinido con ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES para prestar servicios como ayudante director deportivo (folio 45).

Los contratos se dan íntegramente por reproducidos.

TERCERO.-La empresa ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES en fecha 7 de mayo de 2021 remitió al demandante carta de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, con efectos desde esa misma fecha, carta que por su extensión se da íntegramente por reproducida (folios 9,10).

La empresa abonó al demandante en concepto de indemnización la cantidad de 10.336,23 euros.

TERCERO.- Obran en autos las cuentas anuales de la empresa ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES auditadas correspondientes al ejercicio 2020, donde consta en la cuenta de resultados entre otros los siguientes datos:

Ingresos de la actividad propia

Año 2020: 13.839,377 euros

Año 2019: 15.253.599 euros

Excedente del ejercicio

Año 2020: 26.120 euros

Año 2019: 781.708 euros (Folios 264 a 319).

CUARTO.- El demandante en fecha 8 de septiembre de 2020 compareció como testigo en el procedimiento 830/2020 del Juzgado de lo Social nº 37 de Madrid , instado por D. Argimiro contra la empresa Asociación de Futbolistas sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo (folio 6).

QUINTO.- En fecha 16 de octubre de 2020 el demandante fue trasladado al Departamento de Salud bajo la dirección del Director Cesareo. Esta decisión no fue impugnada por el demandante ni consta que se le modificaran sus funciones (folio 94).

SEXTO.- En fecha 9 de abril de 2021 se celebraron elecciones para ocupar la Presidencia y Junta Directiva de AFE.

Cuando el demandante acudió a su puesto de trabajo ese día resultó que faltaba un miembro para constituir la mesa electoral, y el demandante como trabajador como trabajador de AFE tras un sorteo fue elegido para ocupar el puesto de vocal.

En el curso de la celebración de las elecciones así como durante el escrutinio se produjeron una multitud de incidencias que quedan reflejadas en el documento nº 9 de la parte actora (folios 58 a 67).

Debido al alto número de votos emitidos por correo, el recuento y escrutinio se tuvo que realizar en días sucesivos.

Durante todo el proceso electoral el interventor de la candidatura del Sr Desiderio, D. Doroteo que es el director de Recursos Humanos de la empresa, tuvo un comportamiento inapropiado con todos los miembros de la mesa electoral, y debido a la presión que sobre éstos se ejercía el escrutinio tuvo que suspenderse el día 12 de abril de 2021 a las 7:12 horas por agotamiento, y por sufrir el demandante una crisis de ansiedad por la que fue atendido en el servicio de urgencias del Hospital Universitario del Sureste.

Tras esta interrupción del escrutinio la Comisión Electoral en fecha 13 de abril de 2021 remitió comunicación a la mesa electoral, para que reanude las labores de escrutinio a la mayor inmediatez posible, y en todo caso a las 12 horas del día 14 de abril (folios 413 a 415).

El día 15 de abril de 2021 a las 15:50 horas reunida la mesa electoral se acuerda la sustitución del interventor de la candidatura a las elecciones de AFE del Sr. Desiderio, D. Doroteo, ante las repetidas faltas de respeto, intromisiones e interrupciones para el buen desarrollo el proceso, y de estos comportamientos se destaca el sufrido por el demandante que ante un ataque verbal con el cometido de sus funciones, sufrió un ataque de ansiedad teniendo que abandonar la sala (folios 58 a 68, y 86, e interrogatorio del testigo D. Epifanio).

SEPTIMO.- En fecha 13 de abril de 2021 el interventor del proceso electoral D. Argimiro formuló denuncia ante la comisaría de policía, alegando que se estaban produciendo hechos ilícitos relacionados con el proceso electoral, lo que dio lugar a una investigación judicial y policial.

En el curso de la investigación policial el demandante fue citado para que declarara sobre las circunstancias en las

que se estaban desarrollando el proceso electoral, al igual que otros testigos, declaración que realizó en dependencias policiales el día 22 de abril de 2021, declaración que se da por reproducida (folios 385 a 454, y folios 69,70).

OCTAVO.- La ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES es una asociación de carácter sindical, sin ánimo de lucro, integrada por futbolistas profesionales.

Su domicilio está ubicado en la calle Gran Vía nº 30 planta 8ª de Madrid.

Las funciones de la Asociación son las que se detallan en los estatutos que obran en autos y se dan por reproducidos (folios 324 y siguientes).

NOVENO.- La ESCUELA DE FUTBOL AFE es una asociación deportiva, cuyo objeto y finalidad es el fomento y la práctica de la actividad física y deportiva entre sus asociados, siendo la modalidad principal la del fútbol.

Tiene su domicilio en la calle Gran Vía 30 planta 8ª de Madrid.

Los estatutos de la ESCUELA DE FUTBOL AFE constan aportados y obran a los folios 167 a 184).

DECIMO.- La FUNDACION AFE, es una organización privada de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro.

La Fundación tiene como objeto actividades de interés general directamente relacionadas con el mundo futbolístico, encauzadas a fomentar la enseñanza y práctica del deporte, así como ofrecer a los beneficiarios todo tipo de ayudas.

Los fines y actividades de la Fundación se contienen en los estatutos que obran en autos y se da por reproducidos (folios 187 a 202).

El domicilio de la Fundación está ubicado en la calle Gran Vía nº 30 planta 8ª de Madrid 8folio 186).

DECIMOPRIMERO.- La ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES efectuó abonos al demandante por los servicios prestados en ESCUELA DE FUTBOL AFE en fechas 1 de marzo 2017, 29 de marzo 2017, 4 de abril 2017, 26 de abril 2017 (folios 94, 94).

El director financiero de la ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES se encarga de tramitar las altas de trabajadores de la ESCUELA DE FUTBOL AFE, dando apoyo técnico y contable a la citada empresa (folio 98 e interrogatorio del testigo Jacobo).

DECIMOSEGUNDO.- El demandante desde su puesto de trabajo reporta datos e información de trabajadores tanto de AFE como de la ESCUELA DE FUTBOL AFE a la dirección financiera y al director de Recursos Humanos de AFE (folios 98, 99).

DECIMOTERCERO.- Se ha presentado papeleta de conciliación ante el SMAC el día 02- 06-2021.

La demanda ha sido presentada el 22-06-2021."

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo:

"Estimo la demanda interpuesta por D. Pedro Enrique contra ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES y ESCUELA DE FUTBOL AFE, y declaro que la extinción del contrato laboral ocurrida el 07-05-2021 constituye un despido nulo, y condeno solidariamente a dichas empresas a readmitir al demandante en su puesto de trabajo, así como a abonarle los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se produzca la readmisión a razón de 115,52 euros diarios, y a indemnizarle con la cantidad de 25.000 euros en concepto de indemnización por daños morales.

Firme la sentencia el demandante deberá reintegrar la indemnización de 10.336,23 euros que le abonó ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES.

Desestimo la demanda interpuesta por D. Pedro Enrique contra FUNDACION AFE absolviéndola de las pretensiones deducidas en la demanda."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la demandada AFE, formalizándolo posteriormente, y siendo impugnado de contrario por el letrado DON BORJA DE FELIPE CRESPO, en nombre y representación del demandante, habiendo emitido informe el MINISTERIO FISCAL.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 23 de septiembre de 2022, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrada Magistrada-Ponente, se dispuso el pase de los autos a la misma para su conocimiento y estudio, señalándose el día 17 de enero de 2023 para los actos de votación y fallo.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Con amparo en el apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011) interesa la recurrente la modificación del hecho probado séptimo, como sigue:

"En fecha 13 de abril de 2021, el interventor del proceso electoral Don Argimiro formuló denuncia ante la comisaría de policía, alegando que se estaban produciendo hechos ilícitos relacionados con el proceso electoral, lo cual dio lugar a una investigación policial y judicial.

La investigación judicial finalizó mediante Auto del Juzgado de Instrucción nº 38 de Madrid, de fecha 18 de mayo 2021, acordando el sobreseimiento provisional por el resto de los hechos denunciados por ser competencia de otras jurisdicciones no penales, procediendo a incoar diligencias previas exclusivamente por un delito de coacciones.

En el curso de la investigación policial el demandante fue citado para que declarara sobre las circunstancias en las que se estaban desarrollando el proceso electoral, al igual que otros testigos, declaración que realizó en dependencias policiales el día 22 de abril de 2021, declaración que se da por reproducida (folios 385 a 454, y folios 69,70)."

El dato que se quiere introducir por la recurrente, es irrelevante para el resultado del pleito, por lo que se inadmite.

Asimismo, solicita que se añada al relato fáctico el siguiente hecho:

"Con fecha 19 de enero 2022, el Juzgado de Instrucción Nº 37 de Madrid, dicta Sentencia en los Autos sobre delitos leves 1496/2021 cuyo Fallo dice literalmente lo siguiente: "que debo absolver y absuelvo de los hechos enjuiciados en las presentes actuaciones a Desiderio y a Pedro, declarando de oficio las costas procesales efectuadas".

Lo que se rechaza por igual causa que el anterior.

SEGUNDO.- Por el cauce del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011), denuncia la recurrente la aplicación indebida del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015), afirmando que concurre una causa actual y real desde el punto de vista económico, considerando probado que ha habido una disminución de ingresos en tres trimestres consecutivos y las cuentas auditadas correspondientes al ejercicio 2020, dan un resultado muy inferior por ingresos por actividad propia del año 2019, en más de 1.200.000 euros, por lo que entiende que el despido está justificado y así lo manifestó el Ministerio Fiscal en su escrito de conclusiones.

Asimismo considera la empleadora indebidamente aplicado el artículo 20.1.a) de la Constitución (LA LEY 2500/1978), al entender la juzgadora a quo que la decisión del despido está conectada temporalmente con la declaración que el actor realizó en sede policial el 22 de abril de 2021, partiendo de que la empresa tuvo conocimiento de la misma antes de proceder al despido, hecho que, a su juicio, es inexistente, por lo que difícilmente puede entenderse que tal declaración sea la causa del despido cuando no se conocía por la empleadora, siendo después cuando tiene noticia de la investigación policial, porque el juzgado de instrucción nº 38 de Madrid dicta auto de sobreseimiento en fecha 18 de mayo de 2021, once días después de la comunicación de la extinción de la relación laboral. Además pone de manifiesto que dicha declaración del trabajador ante la policía, nada tiene que ver con su relación laboral, sino con unas presuntas irregularidades durante un proceso electoral en el cual no existía ninguna relación de subordinación entre el actor y el Sr. Doroteo, y remarca que, en modo alguno estamos hablando de la dirección de la empresa, porque si bien este señor es director de Recursos humanos, no tiene ningún tipo de posibilidad en la toma de decisiones, como puede ser la extinción de un contrato de trabajo, que corresponde exclusivamente a los órganos de dirección de AFE, por lo que concluye que no hay relación causa efecto entre el conflicto producido en el proceso electoral y el despido, aludiendo al contenido de la aludida declaración, así como a las resoluciones del citado juzgado de instrucción. Alude a la actuación del actor posterior al despido, denunciando a la dirección de la empresa por apropiación indebida sin ningún tipo de fundamento.

Denuncia también la demandada la infracción de la jurisprudencia que cita en relación con el grupo de empresas patológico, afirmando que no hay una prestación de trabajo indistinta e indiferenciada que provoque responsabilidad

solidaria, tratándose de dos empleadoras y relaciones laborales claramente diferenciadas, en primer lugar con ESCUELAS DE FÚTBOL AFE y en segundo lugar con AFE, sin que pueda hablarse de una confusión de plantillas por el hecho de que el trabajador preste servicios de manera puntual para otra empresa con la que compartía domicilio social y administradores, siendo las relaciones laborales del demandante diferenciadas, la realizada en Escuelas por medio del régimen especial de deportistas profesionales y la realizada en AFE bajo el régimen común, no existiendo unidad de prestación de servicios.

Finalmente, y con carácter subsidiario, se aduce la aplicación indebida del artículo 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LA LEY 2611/2000), en relación con el 183.2 de la LRJS (LA LEY 19110/2011) y con la jurisprudencia que cita, alegando que la juzgadora a quo no se pronuncia respecto de esta cuestión y condena al abono de 25.000 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios, que es la cuantía máxima establecida por la ley, cuando la jurisprudencia citada fija los criterios para cuantificar tal indemnización, entre ellos la antigüedad que, en este caso, solo alcanza 4 años, el salario, que es de 42.166,08 euros anuales y además la condena a salarios de tramitación que ya supone un resarcimiento del daño, por lo que se debe adecuar de forma proporcionada y no fijar la cuantía máxima.

TERCERO.- Por la parte actora se pone de manifiesto en su escrito de impugnación que la existencia de la investigación policial era un hecho notorio que había aparecido incluso en la prensa nacional, por lo que considera que carece de fundamento negar que la empleadora desconociera el curso de la misma, en la que constaba como denunciada y tenía gran trascendencia, considerando irrelevante el que los hechos no tuvieran relevancia penal.

Niega que se haya acreditado la existencia de una disminución de ingresos, ya que lo que se aportó por la empresa fue una simple tabla de Excel, sin auditoría alguna, constando que AFE finalizó el ejercicio de 2020 con un excedente de 26.120 euros y un remanente acumulado de 14.952.393 euros, negando que el Ministerio Fiscal se pronunciase sobre la inexistencia de causas objetivas, ya que, como indica en su escrito, no cabe su pronunciamiento al respecto.

Afirma que su despido se debe a que AFE, pocas semanas después de celebrar sus elecciones a la presidencia, decidió purgar a todos aquellos trabajadores que tuvieran una mínima vinculación con candidatura rival o que hubieran denunciado la posible existencia de un fraude electoral en el proceso llevado a cabo el 9 de abril de 2020 que finalizó con el Sr. Desiderio como presidente y su equipo como miembros de la junta directiva y destaca que pasó a formar parte de la mesa electoral por sorteo entre los trabajadores, por lo que entiende plenamente vinculada esta circunstancia a la prestación laboral, constando acreditado que el Sr. Doroteo es su superior jerárquico, en su condición de director de Recursos Humanos, que actuaba en el proceso electoral en nombre de la candidatura que resultó ganadora y consecuentemente de la actual junta directiva de ACE.

Respecto del grupo de empresas, afirma que existe una evidente confusión de plantillas, remitiéndose a los hechos probados decimoprimer y decimosegundo, efectuando una prestación indistinta de servicios a AFE y ESCUELA DE FÚTBOL AFE, no solo por su parte sino también de otros trabajadores, existiendo también una dirección unitaria, compartiendo ambas entidades el domicilio social, los trabajadores y la junta directiva, con apariencia unitaria externa y caja única o confusión de patrimonios, porque su nómina era abonada por el mismo número de cuenta perteneciente a AFE, tanto durante el tiempo que estuvo contratado por ésta como cuando lo estuvo por la Escuela de fútbol.

Por último, pone de manifiesto que la indemnización de 25.000 euros se corresponde con la mínima establecida por la LISOS para los supuestos de vulneración de derechos fundamentales, siendo la máxima de 187.515 euros.

CUARTO.- Por el Ministerio Fiscal se considera en su informe que no consta que la junta directiva de AFE y su presidente firmante de la carta de despido, tuvieran conocimiento de la denuncia y de la declaración del demandante ante la policía, sino cuando el juzgado de instrucción nº 38 de Madrid, notifica a la empleadora el auto de sobreseimiento de 18 de mayo de 2021, posterior a la fecha del despido, por lo que no entiende acreditado el nexo entre tal declaración y el despido.

QUINTO.- De los hechos que consta acreditados hemos de considerar en esencia los siguientes:

1º) El actor ha prestado servicios para ESCUELA DE FUTBOL AFE desde el 1 de septiembre de 2011 hasta el 31 de marzo de 2017, pasando al día siguiente a prestarlos para AFE.

2º) El despido se produce en 7 de mayo de 2021, siendo los ingresos de la empresa en 2020 muy elevados y su

descenso respecto del ejercicio anterior, del 9,27%, poco significativo, habida cuenta de la situación de pandemia acaecida en dicho ejercicio, sin que se haya aportado documentación contable justificativa de la existencia de pérdidas durante tres trimestres consecutivos.

3º) El trabajador compareció como testigo en un procedimiento laboral contra AFE el 8 de septiembre de 2020.

4º) El 9 de abril de 2021 se celebraron elecciones para la presidencia y junta directiva de AFE, formando el actor parte de la mesa electoral en calidad de trabajador de la misma, habiéndose producido multitud de incidencias en el proceso, habiéndose llegado a presentar denuncia ante la policía con fecha 13 del mismo mes, declarando en las diligencias policiales el actor el siguiente día 22, poniendo de manifiesto el comportamiento absolutamente irrespetuoso e inapropiado de Don Doroteo, Director de recursos humanos de AFE, e interventor de la candidatura del Sr. Desiderio que fue elegido presidente.

5º) AFE y la ESCUELA DE FUTBOL AFE, comparten domicilio, habiéndole abonado la primera su retribución cuando prestaba servicios para la segunda, compartiendo ambas el director financiero.

SEXTO.- Por tanto no se han acreditado en absoluto las causas objetivas aducidas por la empleadora en la carta de despido para proceder al mismo, sin que ni siquiera la recurrente haya atacado los hechos probados de los que se desprende tal conclusión, por lo que el mismo en ningún caso podría calificarse de procedente, y partiendo de ello hemos de convenir con la magistrada a quo en que hay indicios suficientes de vulneración del derecho del actor a la libertad de comunicación, por constar acreditado que prestó declaración como testigo en las diligencias policiales seguidas contra el interventor de la candidatura de quien fue elegido presidente de la Asociación, hemos de tener en cuenta la doctrina del Tribunal Constitucional (Segunda), sentencia de 13-10-1998, nº 197/1998, BOE 276/1998, de 18 de Noviembre de 1998, rec. 2159/1995, que establece lo siguiente:

"SEGUNDO.- De nuevo se plantea ante este Tribunal la cuestión relativa a la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos en el seno de una relación de trabajo, y frente al ejercicio del poder disciplinario empresarial, cuestión sobre la que ya han recaído un número importante de pronunciamientos de este Tribunal (STC 120/1983 (LA LEY 234-TC/1984), 88/1985 (LA LEY 461-TC/1985), 6/1988 (LA LEY 53529-JF/0000), 129/1989 (LA LEY 2348/1989), 126/1990 (LA LEY 63-JF/0000), 99/1994 (LA LEY 13125/1994), 6/1995 (LA LEY 13006/1995), 4/1996 (LA LEY 1852/1996), 106/1996 (LA LEY 7137/1996), 186/1996 (LA LEY 196/1997), 204/1997 (LA LEY 11571/1997) y 11/1998).

Esta doctrina constitucional ha partido de la premisa de que la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante la posibilidad de impulso de los oportunos medios de reparación, porque "ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art. 38 del Texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta, y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional" (STC 88/1985 (LA LEY 461-TC/1985), fundamento jurídico 2º).

Ahora bien, la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que modula el ejercicio de los derechos fundamentales, de manera que manifestaciones de los mismos que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de esa relación contractual, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe. La relación laboral genera en efecto un complejo de obligaciones recíprocas entre empresario y trabajador, que nuestra legislación, y por lo que se refiere a las exigibles específicamente al trabajador, obliga a que se desarrollen conforme a las reglas de la buena fe -art. 5 a) E.T (LA LEY 16117/2015).- , hasta el punto que la transgresión de este específico deber se tipifica como uno de los supuestos del despido disciplinario -art. 54. 2 d) E.T (LA LEY 16117/2015).-.

Sin embargo, no cabe defender la existencia de un deber genérico de lealtad con un significado omnicompreensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales (STC 120/1983 (LA LEY 234-TC/1984)); y así, aunque la relación laboral tiene como efecto típico la supeditación de ciertas actividades a los poderes empresariales, no basta con la sola afirmación del interés empresarial, para restringir los derechos fundamentales del trabajador, dada la posición prevalente que estos alcanzan en nuestro ordenamiento (STC 99/1994 (LA LEY 13125/1994), 61/1995).

Partiendo de tales premisas, este Tribunal ha declarado la nulidad de los despidos cuya causa derivaba del ejercicio legítimo de la libertad de expresión constitucionalmente garantizada por el art. 20.1 a) C.E (LA LEY 2500/1978). (SSTC 88/1985 (LA LEY 461-TC/1985), 12611990 , 6/1995 , 106/1996 , 18611996 y 1/ 1998); de la libertad de información garantizada por el art. 20.1.d) C.E (LA LEY 2500/1978). (SSTC 6/19 (LA LEY 268/2019) 88 , 126/1990 y 4/1996); del derecho a la propia imagen del art. 18.1 C.E (LA LEY 2500/1978). (STC 99/1994 (LA LEY 13125/1994)); o, del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de acceso a los Jueces y Tribunales en defensa de derechos e intereses legítimos (SSTC 7/1993 (LA LEY 2093-TC/1993)y14/1993 (LA LEY 2131-TC/1993)). En igual sentido, la legislación laboral hoy vigente establece expresamente que "será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador", (art. 55.5 E. T. y en el mismo sentido art. 108.2 L.P.L .).

TERCERO.- Antes de entrar en el análisis del fondo de la cuestión aquí planteada, debemos determinar si una declaración testifical, como la enjuiciada, puede considerarse integrada en el ejercicio del derecho a comunicar información veraz proclamado en el art. 20.1 C.E (LA LEY 2500/1978).

Prestar declaración como testigo constituye un deber previsto genéricamente en el art. 118 C.E (LA LEY 2500/1978). y concretado en diversas disposiciones legales entre las que figura el Código Penal, que en su art. 458 sanciona al "testigo que faltare a la verdad en su testimonio en causa judicial". Mediante su declaración el testigo contribuye a la tutela de valores y principios constitucionales e incluso de derechos fundamentales, dada su relación con el derecho de la parte a utilizar los medios de prueba pertinentes (art. 24.2 C.E (LA LEY 2500/1978).) y, más en general, con el adecuado funcionamiento de los órganos jurisdiccionales en el cumplimiento de la función que la Constitución les atribuye (art. 117 C.E (LA LEY 2500/1978).). Por ello, de la comunicación de información veraz al órgano judicial no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas y privadas para el testigo. Así lo garantiza el Código Penal en su art. 464 (LA LEY 3996/1995). (En el ámbito laboral, la protección frente a medidas de represalia empresarial de los trabajadores que testifican en procesos laborales frente a su empleador también garantiza indirectamente el derecho de los trabajadores a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa en los procesos entablados contra el empresario.

En este supuesto además la prohibición del despido también se desprende del art. 5 c) del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, de 22 de junio de 1982, sobre terminación de las relaciones de trabajo, ratificado por España (B.O.E. de 29 de junio de 1985), que expresamente excluye de las causas válidas de extinción del contrato de trabajo "el haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes".

Sin embargo, el hecho de que la declaración testifical constituya ante todo el ejercicio de un deber sujeto a la exigencia de veracidad, no significa en absoluto que esa transmisión de información veraz al órgano judicial no constituya al mismo tiempo un ejercicio del derecho de información previsto en el art. 20. d) de la Constitución (LA LEY 2500/1978). El bien jurídico tutelado por este derecho constitucional no desaparece por el mero hecho de que la comunicación se produzca ante el Juez y en el contexto de un proceso o actuación judicial.

CUARTO.- Sentado, pues, que la referida declaración testifical causa del despido del recurrente puede implicar el ejercicio de libertad de información garantizada por el art. 20.1 d) C.E (LA LEY 2500/1978)., es preciso señalar, en segundo lugar, que no puede estimarse, por el contrario, que el despido motivado por la declaración testifical de un trabajador en un procedimiento seguido contra el empresario, lesione su derecho a la tutela judicial efectiva (24.1 C.E.).

El art. 24.1 C.E (LA LEY 2500/1978). reconoce el derecho de los titulares de derechos e intereses legítimos a acudir a los órganos jurisdiccionales y a obtener una decisión fundada en Derecho, esto es, a una prestación que corresponde proporcionar al órgano jurisdiccional, de acuerdo con la naturaleza del proceso y la ordenación legal del mismo (SSTC 165/1988 (LA LEY 109783-NS/0000)y151/1990 (LA LEY 1567-TC/1991)). Ahora bien, dicho derecho no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad. Esto significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagonizan. En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de

adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos (SSTC 7/1993 (LA LEY 2093-TC/1993), 14/1993 (LA LEY 2131-TC/1993) y 54/1995 (LA LEY 13054/1995)).

El derecho a la tutela judicial efectiva reconocido por el art. 24.1 C.E (LA LEY 2500/1978). puede verse lesionado cuando de su ejercicio por parte del trabajador resulte una conducta ilegítima de reacción o respuesta a la acción judicial por parte del empresario (STC 7/1993 (LA LEY 2093-TC/1993)), o a la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos, necesarios para el ejercicio de una acción judicial (STC 14/1993 (LA LEY 2131-TC/1993)). Sin embargo, una medida de represalia empresarial motivada por la declaración testifical del trabajador en un procedimiento seguido a instancias de otros trabajadores contra el empresario, no lesionaría su derecho a la tutela judicial efectiva, toda vez el trabajador despedido no habría ejercitado ninguna acción judicial contra el empresario.

Aunque, en términos generales, hayamos señalado en el fundamento jurídico anterior que la garantía de indemnidad de los testigos es funcional al derecho fundamental a utilizar los medios de prueba pertinentes en cualquier tipo de proceso en que el ciudadano se vea involucrado (art. 24.2 C.E (LA LEY 2500/1978).), más allá de aquella conexión general con el art. 24 C.E (LA LEY 2500/1978)., en concreto, en el presente caso el derecho a la tutela judicial del recurrente de amparo no está involucrado. En efecto, este derecho fundamental no ha sido vulnerado pues el despido del demandante de amparo no fue consecuencia del ejercicio de una acción judicial frente al empleador, sino de una declaración testifical prestada en un procedimiento en el que no fue parte.

QUINTO.- Desde la perspectiva, por tanto, del derecho fundamental eventualmente lesionado en el presente asunto, el derecho a comunicar libremente información veraz, garantizado por el art. 20.1 d) C.E (LA LEY 2500/1978)., no es ocioso recordar que este Tribunal ha repetido en muchas ocasiones que el contenido constitucional de aquel precepto constitucional consiste en suministrar información sobre hechos que se pretenden ciertos, por lo que la protección constitucional de su reconocimiento se extiende únicamente a la información veraz, si bien también se ha precisado que la veracidad de la información no es sinónima de la verdad objetiva o incontestable de los hechos, sino reflejo de la necesaria diligencia en la búsqueda de lo cierto, y que el requisito constitucional de la veracidad no va dirigido tanto a la exigencia de una rigurosa y total exactitud en el contenido de la información, cuanto a negar la protección constitucional a quienes, defraudando el derecho de todos a recibir información veraz, actúan con menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado, comportándose de manera negligente e irresponsable al transmitir como hechos verdaderos simples rumores carentes de toda constatación o meras invenciones o insinuaciones (STC 4/1996 (LA LEY 1852/1996)).

Y en este sentido, el debate en la vía judicial ordinaria discurrió en torno a la determinación de la veracidad o falsedad de la declaración testifical del recurrente, al ser la falsedad testimonial del actor la única causa del despido alegada por la empresa.

De los hechos probados se desprende y así lo admite expresamente la Sentencia del T.S.J. impugnada (fundamentos jurídicos 1º y 2º) que la empresa no ha acreditado, tal y como le correspondía, que el trabajador faltara a la verdad en su testimonio. El despido habría pues sancionado el ejercicio del derecho y deber del recurrente, en su calidad de testigo, de informar verazmente al órgano judicial, sin que su testimonio se situara fuera del campo de protección del derecho de información veraz, constitucionalmente garantizado por el art. 20.1.d) C.E (LA LEY 2500/1978).

Sin embargo, la Sentencia del T.S.J. impugnada declaró la improcedencia del despido del recurrente de amparo y no su nulidad, como legalmente procedía según los arts. 55.5 E. T. y 108.2 L.P.L., y la doctrina de este Tribunal antes citada. Es, por tanto, obligado declararlo así con anulación de aquella resolución judicial."

Doctrina conforme a la cual hemos de convenir con la magistrada a quo en que existen sólidos indicios, dada la inmediatez en el tiempo, de que el despido se produjo como consecuencia de la declaración de actor como testigo contra su superior, director de recursos humanos e interventor de la candidatura de quien fue elegido presidente, ya que dicha declaración tuvo lugar el 22 de abril de 2021 y el despido se produce el siguiente 7 de mayo, siendo evidente que dichas personas conocían de la existencia de la denuncia y de las diligencias policiales, porque la denuncia iba dirigida contra el citado director, de manera que acertadamente se invierte la carga de la prueba en la resolución impugnada, sin que se haya justificado causa alguna para la extinción del contrato del actor, por lo que hemos de concluir, como hace la juzgadora de instancia, que la empresa ha vulnerado el derecho fundamental del actor a la libertad de expresión garantizada por el art. 20.1 a) de la Constitución (LA LEY 2500/1978).

SÉPTIMO.- En cuanto a la indemnización adicional que fija la sentencia en 25.000 euros por tal vulneración,

efectivamente la sentencia se basa en el artículo 40 de la LISOS (LA LEY 2611/2000) y aplica la cuantía correspondiente a la sanción de una falta muy grave dentro de su grado mínimo, pero, conforme a la doctrina jurisprudencial que cita la magistrada a quo y con la más reciente sentencia del Tribunal Supremo (Pleno), de 20-04-2022, nº 356/2022 (LA LEY 62221/2022), rec. 2391/2019, han de ponderarse las circunstancias concurrentes y, en este concreto supuesto hemos de considerar que el despido se declara nulo precisamente por la existencia de la vulneración de un derecho fundamental y la consecuencia de esta declaración, habida cuenta de la dilación en la tramitación del procedimiento, ha dado lugar a una condena a la empresa a indemnizar al trabajador nada menos que con más de un año de salarios de tramitación, además de a la readmisión, lo que supone una cantidad elevada que resarce el perjuicio sufrido, por lo que debemos moderar la indemnización adicional a una cantidad de 1.000 euros.

OCTAVO.- Respecto de la responsabilidad de las empresas que han sido condenada, como hemos visto consta acreditado que el actor empezó a prestar servicios para la ESCUELA DE FUTBOL hace, pasando, sin solución de continuidad a hacerlo para la ASOCIACIÓN DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES, y también consta que ésta abonó al actor su contraprestación cuando trabajaba para aquélla, así como que ambas entidades comparten la misma sede y tienen un director financiero común, así como también la junta directiva y por último que el trabajador, reportaba datos e información de trabajadores tanto de AFE como de la escuela a dicha dirección financiera y al director de Recursos Humanos de AFE, por lo que, como acertadamente ha apreciado la juzgadora a quo, conforme a la doctrina unificada recogida en la sentencia del Tribunal Supremo de 29-06-2022, nº 589/2022 (LA LEY 143364/2022), rec. 588/2019, que reitera la de 04-05-2021, nº 474/2021, rec. 81/2019:

"2.- La doctrina de la Sala sobre el denominado grupo de empresas y el levantamiento de la personalidad jurídica ha sido recogida y sistematizada por laSTS de 20 de junio de 2018, Rec. 168/2017 (LA LEY 80780/2018)(En el mismo sentidoSTS de 11 de julio de 2018 (LA LEY 131364/2018), 81/2017 , entre otras), recogiendo jurisprudencia anterior y tratando de aclarar los elementos terminológicos en juego y la fundamentación jurídica de las posibles condenas solidarias cuando aparecen elementos que configuran el grupo empresarial como el resultado de operaciones jurídicas y económicas tendentes a ofrecer apariencias que nada tienen que ver con la realidad, generalmente en perjuicio de los trabajadores.

Siguiendo, pues, la reseñada doctrina jurisprudencial, lo primero que hay que advertir es que la expresión "grupo patológico" ha de ser reservada para los supuestos en que las circunstancias determinantes de la responsabilidad solidaria se enmarcan en el terreno de la ocultación o fraude, pero cuando los datos objetivos que llevan a esa responsabilidad laboral no se ocultan, no responden a una actuación con finalidad defraudatoria ni atienden a abuso alguno, la terminología más adecuada más bien debiera ser la de "empresa de grupo" o "empresa-grupo", que resultaría algo así como el género del que aquél -el grupo patológico- es la especie, cualificada precisamente por los referidos datos de abuso, fraude u ocultación a terceros (SSTS -pleno- de 20 de octubre de 2015, Rec. 172/2014 (LA LEY 168001/2015);de 31 de octubre de 2017, Rec. 115/17 (LA LEY 161695/2017)y de 10 de noviembre de 2017, Rcd. 3049/2915).

Desde la perspectiva laboral, el dato del que hay que partir es que el hecho de que varias empresas tengan vínculos entre sí no determina, directamente, ningún efecto; antes bien al contrario, en el caso de que varias empresas pertenezcan a un mismo grupo, hay que entender que cada una de ellas es independiente y, por tanto, cada una responde de las obligaciones con sus propios trabajadores pues no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales, porque los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son (SSTS de 21 de diciembre de 2000, Rcd. 1870/1999 ; de 26 de septiembre de 2001 y de 23 de enero de 2002 , Rcd. 1759/2001 Rcd. 558/2001 , entre otras). Tales elementos adicionales han sido, tradicionalmente, enumerados por nuestra jurisprudencia de la forma siguiente, que no puede entenderse como acumulativa: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa "aparente"; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

Tales elementos han sido precisados por la Sala de la forma siguiente:

a).- *Funcionamiento unitario con confusión de plantillas.- En los supuestos de prestación de trabajo "indistinta" o conjunta para dos o más entidades societarias de un grupo nos encontramos, generalmente, ante una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores; situaciones integrables en el artículo 1.2 ET (LA LEY 16117/2015) que califica como empresarios a las personas físicas y jurídicas y también a las comunidades de bienes" que reciban la prestación de servicios de los trabajadores.*

b).- *Confusión patrimonial.- Este elemento no hace referencia a la pertenencia del capital social, sino a la pertenencia y uso del patrimonio social de forma indistinta, lo que no impide la utilización conjunta de infraestructuras o medios de producción comunes, siempre que esté clara y formalizada esa pertenencia común o la cesión de su uso; y ni siquiera existe por encontrarse desordenados o mezclados físicamente los activos sociales, a menos que no pueda reconstruirse formalmente la separación.*

c).- *Unidad de caja.- Factor adicional que supone el grado extremo de la confusión patrimonial, hasta el punto de que se haya sostenido la conveniente identificación de ambos criterios; hace referencia a lo que en la doctrina se ha calificado como "promiscuidad en la gestión económica" y que, al decir de la jurisprudencia, alude a la situación de permeabilidad operativa y contable, lo que no es identificable con las novedosas situaciones de "cash pooling" entre empresas del mismo Grupo, en las que la unidad de caja es meramente contable y no va acompañada de confusión patrimonial alguna, por tratarse de una gestión centralizada de la tesorería para grupos de empresas, con las correspondientes ventajas de información y de reducción de costes.*

d).- *Utilización fraudulenta de la personalidad.- Apunta a la creación de empresa aparente -concepto íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- y alude al fraude en el manejo de la personificación, que es lo que determina precisamente la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo, en supuestos en los que -a la postre- puede apreciarse la existencia de una empresa real y otra que sirve de pantalla para aquélla.*

e).- *Uso abusivo de la dirección unitaria.- La legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio -determinante de solidaridad- cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante.*

En definitiva, el concepto de grupo laboral de empresas y, especialmente, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado, sin que se pueda llevar a cabo una relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad (así, SSTs de 20 de octubre de 2015, Rec. 172/14 (LA LEY 168001/2015); de 30 de mayo de 2017, Rec. 283/2016 (LA LEY 64490/2017); de 31 de octubre de 2017, Rec. 115/2017 (LA LEY 161695/2017); de 8 de noviembre de 2017 (LA LEY 168431/2017), Rec. 40 /2017 y de 10 de noviembre de 2017, Rcd. 3049/2015 (LA LEY 167232/2017); entre otras)."

Concurriendo en este caso tanto la prestación de servicios simultánea y sucesiva para ambas entidades, como la unidad de caja en tanto se han efectuado pagos al actor por parte de una cuando prestaba servicios para la otra, por lo que respecto del mismo existe el grupo de empresa y ambas han de ser consideradas empleadoras, desestimándose el motivo.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que estimamos en parte el Recurso de Suplicación número 1071/2022 formalizado por el letrado DON LEOPOLDO PARDO SERRANO, en nombre y representación de la ASOCIACIÓN DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES (AFE), contra la sentencia número 184/2022 de fecha 17 de mayo, dictada por el Juzgado de lo Social número 40 de los de Madrid, en los autos número 717/2021, seguidos a instancia de DON Pedro Enrique frente a la recurrente y FUNDACIÓN AFE, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, por despido y tutela de derechos fundamentales, revocamos parcialmente la resolución impugnada manteniendo todos sus pronunciamientos excepto la cuantía de la indemnización por daños morales que reducimos a 1.000 euros. Devuélvase a la recurrente el depósito y dese a la consignación el destino legal. SIN COSTAS.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS (LA LEY 19110/2011), y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2828-0000-00-1071-22 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez Campos, 35; 28010 Madrid, 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 (LA LEY 19110/2011)).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. 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. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2828- 0000-00-1071-22.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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 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 tutela 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.