

trabajador con el pago de los salarios dejados de percibir; Igualmente, deberá ser condenada al pago de daños morales a la cantidad de 7.501 € o aquella otra que determine el Juzgado en los términos señalados anteriormente.

Subsidiariamente se entienda el despido como improcedente con las consecuencias legales del mismo. Costas.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, las partes fueron citadas para la celebración de los actos de conciliación y juicio el día 17 de mayo de 2023.

TERCERO.- Llegado el día señalado, compareció la parte actora, y la empresa demandada, tal y como consta en el encabezamiento de la presente resolución.

CUARTO.- En el acto de juicio, cada una de las partes formuló alegaciones en apoyo de sus respectivas pretensiones, y tras la admisión y práctica de la prueba, evacuado el trámite de conclusiones, los autos quedaron vistos para dictar Sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El demandante, [REDACTED], prestaba sus servicios laborales de forma continuada para la empresa [REDACTED] desde el 12/11/2022 mediante contrato indefinido a tiempo parcial donde figuraban 30 horas semanales, categoría profesional Ayudante de Camarero, con una base de cotización de 1.132,12 € mensuales, 37,52 € diarios.

SEGUNDO.- El Convenio Colectivo de aplicación es el de Hostelería de León.

TERCERO.- El trabajador fue dado de baja, sin previo aviso, en TGSS en fecha 08/01/2023.

No se aporta la información de TGSS, si bien ambas partes mostraron conformidad respecto al hecho, en TGSS la empresa había indicado como causa del cese BAJA VOLUNTARIA del trabajador.

No se aporta ningún documento firmado por el trabajador solicitando su baja voluntaria en la empresa.

CUARTO.- En el acto de juicio por la empresa se aseguró que la baja se debió a que el trabajador no superó el periodo de prueba.

Y en el mismo acto, con carácter posterior, aseguró que el despido se debió a la incomparecencia del trabajador en su puesto de trabajo la semana del 8 al 15 de enero de 2023.

QUINTO.- En lo único que coinciden ambas partes es, en el acontecimiento acaecido el día 16 de enero de 2023, a la entrada del Corte Inglés de León, momento en el que la empresaria le comunica de forma verbal que *ya no cuenta con él y que no vuelva más.*

SEXTO.- Tras el hecho anterior, el trabajador se puso en contacto con la Técnico para la Igualdad de la Fundación Secretaría Gitano, la cual compareció al acto de juicio y en su declaración afirmó que [REDACTED] *la informó de que su jefa le había citado en el [REDACTED] [REDACTED] ese mismo día y le dijo que le había despedido. Ella le indicó que llamara a su jefa y confirmara que le había despedido. En ese mismo momento [REDACTED] [REDACTED] a su jefa, (delate del técnico de igualdad), y esta le manifestó por teléfono, no vuelvas más por aquí, no vengas a trabajar no cuento más contigo*

SEPTIMO.- El trabajador afirma que sí trabajó la semana del 8 al 15 de enero, *trabajé hasta el 15 de enero a las doce de la noche.* Y para acreditar este hecho aporta la testifical de un amigo quien aseguró que *ese día 15 fue a buscar a [REDACTED] al bar, y que lo recuerda muy bien porque le costó una buena bronca con su mujer.*

OCTAVO.- La empresa niega este hecho y afirma que el trabajador no prestó servicios esa semana, para ello acudió al acto de juicio con un testigo, trabajador del establecimiento, quien afirmó que *no prestó servicios esa semana. Pero que no guarda los WhatsApp de las conversaciones con [REDACTED]*

No consta que la empresa efectuara al trabajador ningún requerimiento por su no asistencia a su puesto de trabajo.

NOVENO.- El trabajador reconoció los adelantos de nómina que le hizo la empresa en diciembre/22 y enero/23, constan documentalmente aportados por la empresa.

DÉCIMO.- El trabajador reconoció el buen trato que la empresaria tenía con él desde el inicio de la relación laboral, la calificó como *maravillosa*, si bien aquella se torció cuando se enteró que [REDACTED] era gitano.

En ese momento, [REDACTED] asegura que la dueña refirió textualmente que *ese dato tenía que haber sido comunicado antes de ser contratado puesto que ella quería saber quién trabajaba en su empresa. A partir de entonces, el trato profesional hacia mi cambió y comenzó a responderme de malas formas cuando la preguntaba durante el trabajo señalando que "tienes que leer más y aplicarte en los estudios en vez de sentarse con primos a tomar litronas y tocar guitarras". Igualmente, se quejaba señalando, "desde que estas aquí, no paran de entrar gitanos cuando antes venían de vez en cuando".*

Indica un hecho concreto en fecha 31 de diciembre de 2022, en el que relata que, *entraron varias personas gitanas a quienes atendí en la barra. En ese momento, la jefa, salió de la cocina e hizo el comentario "ves por qué no quiero gitanos trabajando aquí; Antes, venían de vez en cuando y ahora a menudo y eso no es bueno para el negocio",* hecho ratificado por el testigo [REDACTED] [REDACTED], quien estuvo presente y afirmó haber lo escuchado, añadiendo que uno de los allí presentes la llamó *"sinvergüenza"*.

UNDECIMO.- El trabajador no ha ocupado ni ha desempeñado en el último año cargo de representación legal de los trabajadores.

DECIMO SEGUNDO.- Disconforme con la decisión extintiva, el actor, el día 23 de enero de 2023, presentó ante la SMAC de la Oficina Territorial de Trabajo de León papeleta de conciliación, sobre despido, habiéndose celebrado el preceptivo acto conciliatorio el día 8 de febrero de 2023, con resultado *"sin efecto avenencia"*, la empresa demandada manifiesta que se trata de una baja voluntaria.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los documentos obrantes en los respectivos ramos de prueba, particularmente la prueba testifical, constituyen las fuentes de prueba que avalan el relato de hechos probados, a los efectos previstos en el artículo 97.2 LJS.

SEGUNDO.- En el presente procedimiento se ejercita por la parte demandante una acción dirigida a que se declare la nulidad y/o subsidiariamente la improcedencia de la decisión de la empresa demandada de extinguir el contrato del actor de forma verbal en fecha 16 de enero de 2023, más una indemnización de 7.501 € por vulneración de derechos fundamentales.

La parte demandada en el acto del juicio formuló oposición, negando la existencia de un despido nulo y oponiéndose a lo solicitado por el trabajador, asegurando en primer lugar que la baja fue voluntaria, en segundo lugar, que se debió a la no superación del periodo de prueba y en tercer lugar por incomparecencia a su puesto de trabajo.

TERCERO.- La Ley 15/2022 ha entrado en vigor el 14 de julio de 2022 y caracteriza a la misma el ser una ley de garantías, que no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen.

La ley afirma ser desarrollo del art.14 de la Constitución Española, pero no tiene naturaleza de ley orgánica. Se trata de una ley general, frente a las actuales leyes sectoriales en materia de igualdad y no discriminación, actuando a modo de legislación general de protección ante cualquier factor de discriminación. Caracteriza también a la ley a ser integral respecto a los motivos de discriminación y ámbitos a los que se aplica, y presentando una clara vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español, al mismo tiempo que alberga sus garantías básicas.

El artículo 1, al referirse al objeto de la ley, menciona los de garantizar y promover el derecho a la igualdad del trato y no discriminación, respetando la igual dignidad de las personas, al tiempo que constituye el desarrollo de los

arts.9.2, 10 y 14 de la CE. Regula los derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, al tiempo que establece los principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

Al delimitar el ámbito subjetivo de aplicación dispone la Ley el derecho de toda persona a la igualdad de trabajo y no discriminación, con independencia de su nacionalidad, sean menores o mayores de edad, disfruten o no de residencia legal en España. Resulta de aplicación al sector público y a las personas físicas o jurídicas de carácter privado que residan, se encuentren o actúen en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia, en los términos y con el alcance que se contempla en la ley y en el resto del ordenamiento jurídico (art.2 y 5).

En la definición del ámbito objetivo de aplicación dispone el art.3 de la Ley 15/2022 que resulta de aplicación al empleo por cuenta ajena y por cuenta propia, comprendiendo el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las del despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.

Como novedad importante al regular los factores o motivos de discriminación, junto a los seis ya recogidos en la normativa de la Unión Europea (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual) incorpora expresamente los motivos de discriminación de la enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica. La exposición de motivos de la ley indica que se amplían estos motivos de discriminación atendiendo a su especial relevancia social, además de mantener la cláusula abierta que cierra el art.14 de la Constitución. Añade que de esta manera se pretende hacer frente de manera omnicomprensiva a todas formas de discriminación.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación protegida por la ley implica la ausencia de toda

discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del art.2 de la propia norma.

Por ello declara que queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad (art.4.1 Ley 15/2022). Aclara que no se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas o factores previstos en la ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla (art.4.2).

Por último, dispone que el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Contiene la ley algunas previsiones específicas aplicables a las relaciones laborales (arts.9 y 10), y regula en sus artículos 25 y 26 las garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

Conforme al art.25 de la Ley 15/2022, que lleva por rúbrica "Medidas de protección y reparación frente a la discriminación", la protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de las medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias. El incumplimiento de estas obligaciones dará lugar a las responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.

El art. 26 de la Ley 15/2022, bajo la rúbrica "nulidad de pleno derecho", dispone que, "son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del art.2 de esta ley".

Cierra el régimen jurídico de las garantías de este derecho las previsiones sobre la atribución de la responsabilidad patrimonial y reparación del daño y sobre estructura judicial del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Queda establecido que *la persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del art. 2 de la ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo cual se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido (art.27.1 Ley 15/2022).*

Respecto a la calificación del despido, reivindica la parte actora que dicho cese habría devenido nulo al haber incurrido en una discriminación directa por razón de raza, y su derecho para la igualdad de trato y no discriminación, razón por la cual intuye el interesado que existe una notoria conexión causal entre su condición racial y el cese practicado.

En definitiva, se destaca la necesidad de que quien afirma la discriminación acredite la existencia de un panorama o clima propicio a la conducta discriminatoria o lesiva de derechos fundamentales que haga verosímil su imputación.

Y, por otra parte, no se impone al empresario que pruebe la no discriminación o la no lesión del derecho fundamental, sino que acredite la existencia de los hechos motivadores de la decisión extintiva, así como su entidad desde el punto de vista de la medida disciplinaria adoptada. Dicha entidad ha de ser interpretada no en el sentido de que la actividad o comportamiento irregular del trabajador tenga que configurar un incumplimiento pleno y total, susceptible de alcanzar la sanción de despido, sino en el de que tenga base real y ofrezca suficiente consistencia. Bien entendido, que no cualquier motivo sirve para justificar el despido, porque, de

que la empresaria tenía con él desde el inicio de la relación laboral, la calificó como *maravillosa*, si bien aquella se torció cuando se enteró que [REDACTED] era gitano. En ese momento, asegura que la dueña refirió textualmente que *ese dato tenía que haber sido comunicado antes de ser contratado puesto que ella quería saber quién trabajaba en su empresa. A partir de entonces, el trato profesional hacia mi persona cambió y comenzó a responderme de malas formas cuando la preguntaba durante el trabajo señalando que "tienes que leer más y aplicarte en los estudios en vez de sentarse con primos a tomar litronas y tocar guitarras". Igualmente, se quejaba señalando, "desde que estas aquí, no paran de entrar gitanos cuando antes venían de vez en cuando".*

Así mismo, señala un hecho concreto en fecha 31 de diciembre de 2022, en el que relata que, *entraron varias personas gitanas a quienes atendí en la barra. En ese momento, la jefa, salió de la cocina e hizo el comentario "ves por qué no quiero gitanos trabajando aquí; Antes, venían de vez en cuando y ahora a menudo y eso no es bueno para el negocio"*, hecho ratificado por el testigo [REDACTED] [REDACTED], quien estuvo presente y afirmó haber lo escuchado, añadiendo que uno de los allí presentes la llamó *"sinvergüenza"*.

QUINTO.- Por su parte la empresa y a quien corresponde acreditar la existencia de los hechos motivadores de la decisión extintiva, ha dado tres versiones diferentes como causa del despido.

En primer lugar, asegura que la baja del trabajador fue voluntaria y así se hizo constar en la TGSS, si bien no se aporta ningún documento firmado por el trabajador solicitando su baja voluntaria en la empresa.

En el acto de juicio por la empresa se aseguró que la baja se debió a que el trabajador no superó el periodo de prueba, algo sorprendente en tanto en cuanto en la baja del trabajador en la TGSS se puede hacer constar este hecho, y hubiera resultado tan fácil como comunicar un desistimiento contractual por no superar el periodo prueba.

Y en el mismo acto, con carácter posterior, aseguró que el despido se debió a la incomparecencia del trabajador en su

puesto de trabajo la semana del 8 al 15 de enero de 2023, hecho llamativo por cuanto esta circunstancia está específicamente prevista en el Estatuto de los Trabajadores en su art. 54.2.a) y es causa de despido.

Y a pesar de lo anterior, ambas partes coinciden en el relato del acontecimiento acaecido el día 16 de enero de 2023, a la entrada del Corte Inglés de León, momento en el que la empresaria le comunica de forma verbal que *ya no cuenta con él y que no vuelva más*; y por ende el despido se habría producido de forma verbal.

La falta de acreditación por parte de la empresa, de la existencia de los hechos motivadores de la decisión extintiva, unido a las versiones contradictorias ofrecidas en cuanto a la forma y el motivo del despido del trabajador y el clima hostil que percibía el trabajador por su condición racial, nos ofrece indicios suficientes de la discriminación padecida por este en la acción extintiva.

La declaración de nulidad del despido conlleva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55.6 ET, la readmisión inmediata del trabajador por parte de la empresa demandada, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, 16 de enero de 2023, a razón de 37,52 euros diarios, descontando las cantidades que el trabajador haya podido percibir por otros empleos o subsidios percibidos.

SEXTO.- La Ley 15/22, cierra el régimen jurídico de las garantías de este derecho las previsiones sobre la atribución de la responsabilidad patrimonial y reparación del daño y sobre estructura judicial del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Queda establecido que *la persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del art. 2 de la ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo cual se tendrá en cuenta, en su caso, la*

difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido (art.27.1 Ley 15/2022).

En relación a la tutela restitutoria de los daños morales, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha sentado las siguientes reglas:

1.- Dado lo dificultoso, por su propia naturaleza, de su determinación y prueba, la LRJS ha flexibilizado la interpretación que de tales extremos se venía efectuando por la jurisprudencia ordinaria, al disponer en el Art. 182.1.d que *"La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas: ... d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.*

2.- Por otra parte, el Art. 179.3 LRJS preceptúa que: *"La demanda ... deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño , o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador" (art. 179.3 LRJS),*

3.- Con la nueva regulación los daños morales van de suyo o resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, y cuando resulte difícil su estimación detallada deberán flexibilizarse, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización (STS 17/12/13, Rec. 109/12; 30/04/14, Rec. 213/13; 19/12/17, Rec. 624/16), sobre cuya cuantía debe pronunciarse el juez determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe

exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño" (art. 183.2 LRJS).

4.- La cuantificación de los daños corresponde al Juez de Instancia siendo solo revisable en los casos en que resulte manifiestamente arbitraria, irrazonable o desproporcionada (SSTS de 5/2/2013, Rec. 89/2012; 17/06/14, Rec. 157/13), habiéndose considerado idónea la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas tanto por la Jurisprudencia ordinaria (SSTS 15/2/2012, Rec. 67/2011; 8/07/14, Rec. 282/13; 29/11/17, Rec. 7/17) como por la constitucional (STC 247/06)."

Aplicando la anterior doctrina jurisprudencial al presente caso, para la reparación de los daños morales ínsitos en cualquier vulneración de un derecho fundamental, atendiendo a que la indemnización tiene una finalidad no solo resarcitoria sino también disuasoria, al tiempo de vigencia de la relación laboral, a la retribución del trabajador y al carácter puntual de la lesión, aplicando como módulo la cuantía de la sanción prevista en el artículo 40.1.c) de la LISOS (*Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros*), para la represión de la infracción muy grave tipificada en el artículo 8.12 del mismo cuerpo normativo (*12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación*), fijando el importe de la

indemnización por tal concepto en el tramo inferior del grado mínimo cuya cuantía asciende a 7.501 euros, en tanto que no se ha acreditado ninguna circunstancia merecedora de una valoración de grado medio o máximo.

SEPTIMO.- Finalmente, por lo que se refiere a la imposición de costas que también se interesa, ha de indicarse que tal consecuencia parte en el artículo 97.3 LRJS de la actuación con mala fe o temeridad (lo que presupone la realización de un juicio valor de la conducta que no puede ser objeto de interpretaciones extensivas, y que no cabe razonablemente deducir en las presentes actuaciones), así como del hecho de no haber acudido inmotivadamente al acto de conciliación.

En el presente supuesto no procede la expresa imposición de costas, en primer lugar, porque el abogado solicitante de las costas está designado por el turno de oficio; en segundo lugar, no existe temeridad ni mala fe de la empresa, en tanto en cuanto el litigio es iniciado por el solicitante; y, en tercer lugar, la empresa acudió al acto de conciliación administrativa previa y en la misma hizo constar sus motivos de oposición.

OCTAVO.- De conformidad con lo establecido en el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación.

Vistos los preceptos legales citados, y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

ESTIMO la demanda interpuesta por D. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] contra la empresa [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED], con CIF [REDACTED], **DECLARO NULO** el despido efectuado, **CONDENO** a la empresa demandada a la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (16/01/2023), a razón de 37,52 euros diarios, descontando la cantidad percibida en otros empleos o subsidios durante este tiempo; **y CONDENO** a la empresa demandada al abono al trabajador de una indemnización

por vulneración de derechos fundamentales en la cuantía de siete mil quinientos un euros (7.501 euros).

Advierto a las partes que:

- Contra esta sentencia pueden **anunciar Recurso de Suplicación** ante el Tribunal Superior de Justicia de CASTILLA Y LEÓN y por conducto de este JUZGADO DE LO SOCIAL N° 3 en el plazo de CINCO DÍAS desde la notificación de esta sentencia, mediante manifestación, o por comparecencia o por escrito.

- En ese momento deberán designar Letrado o Graduado Social colegiado que se encargará de su defensa en la tramitación del recurso que anuncia.

- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de anunciar el recurso y en el plazo de cinco días señalado, **consignar** la cantidad objeto de condena en el banco SANTANDER con el n° de cuenta [REDACTED] en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el Recurso de Suplicación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber **depositado** la cantidad de **300 euros**, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el banco SANTANDER con el número [REDACTED] debiendo hacer constar en el campo observaciones la indicación de depósito para la interposición de recurso de suplicación.

Para transferencias bancarias desde otras entidades IBAN: [REDACTED]. Habrá que indicar: ordenante, beneficiario (el Juzgado) y concepto (deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta del expediente indicados en el párrafo anterior).

Así por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.



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 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.