

NIG: 28.079.00.4-2019/0029047

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 14

MADRID

REFUERZO

DESPIDO N° 623/2019

SENTENCIA N° 451/2019

En Madrid, a 23 de octubre de 2019.

Vistos por la Sra. [REDACTED], Magistrada-Juez de Adscripción Territorial del TSJ de Madrid, adscrita al Juzgado de lo Social n° 14 de Madrid, los autos de JUICIO DE DESPIDO, registrados bajo el n° 623/2019, seguidos en este Juzgado en virtud de demanda interpuesta por D^a. [REDACTED] bajo la dirección letrada de D. Pablo Espinosa-Arroquia Sánchez contra la ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE [REDACTED] ([REDACTED]) asistida por la Letrada D^a. [REDACTED]. No ha comparecido el Ministerio Fiscal, pese a haber sido citado en legal forma.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 4 de junio de 2019 se presentó demanda que, previo turno de reparto, tuvo entrada en este Juzgado el 7 de junio de 2019, donde fue registrada como Procedimiento de Despido n° 623 de 2019.

SEGUNDO.- Mediante Decreto de 17 de junio de 2019 se convocó a las partes a los actos de conciliación y juicio oral para el 14 de octubre de 2019, fecha en la que tuvieron lugar con la comparecencia de ambas partes que se ratificaron y contestaron a la demanda respectivamente, propusieron prueba que fue admitida mayoritariamente, se practicó y se dio traslado a las partes para conclusiones orales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- [REDACTED] ha trabajado para la Asociación Profesional [REDACTED] ([REDACTED]) desde el 9 de febrero de 2010 como Oficial 2^a Administrativo, por un contrato indefinido ordinario a tiempo parcial de cinco horas y un salario bruto mensual de 985,41 euros brutos al mes, incluida la prorrata de pagas extras (hechos reconocidos).

SEGUNDO.- El convenio colectivo de aplicación era el de Oficinas y Despachos de Madrid.

TERCERO.- El día 12 de abril de 2019, la demandada despidió a la actora con una carta en

la que se decía «por medio de la presente carta se pone en su conocimiento que, con efectos del día de hoy 12 de abril de 2019, la empresa ha decidido proceder a su baja por despido disciplinario, quedando por tanto extinguido el contrato de trabajo que le une a la empresa, en virtud del acuerdo tomado en Junta en el día de ayer, en relación a los últimos hechos conocidos y acontecidos (...).

»Pues bien, la empresa ha podido conocer de manera casual que usted, junto con su pareja Don . . . , actual asesor jurídico de la Asociación, han constituido una asociación de idéntico objeto social que nuestra empresa, lo cual significa una clara e inequívoca competencia desleal.

»Según se ha solicitado información al Registro de Asociaciones dependiente del Ministerio del Interior, la Asociación Profesional para . . . fue constituida el día 1 de julio de 2018, siendo su alta en dicho registro el día 25 de septiembre de 2018. En los estatutos de dicha asociación se establece un objeto social idéntico al que se dedica la empresa para la cual usted trabaja y en la misma aparece usted como Secretaria general, ocupando un puesto relevante y activo en la misma (...).

»Resulta evidente que entre ambos han constituido una asociación paralela a “ . . . ” aprovechando los conocimientos, formas de trabajo, contactos, etc obtenidos a través de nuestra empresa.

»La creación de esta nueva Asociación sin el conocimiento de la empresa supone un claro acto de deslealtad, competencia y transgresión de la buena fe.

»Como usted sabe, una vez conocidos los hechos, se convocó Junta General en fecha 22 de febrero de 2019, para la cual se les requirió tanto a usted como a Don . . . a su presencia. Usted excusó su presencia indicando una indisposición médica y fue el Sr. . . quien a preguntas de la Junta alegó excusas absurdas que de ninguna manera podía justificar el comportamiento de ambos.

»De manera posterior unos días después usted envió un email al Presidente de la Asociación, admitiendo lo evidente, pero nuevamente basándose en excusas que no son ciertas. En dicho email se comprometía usted a causar baja inmediata e incondicional de la nueva Asociación, algo que de momento se desconoce si se ha producido, y que de hacerse así es claro que se hace a posteriori de que la empresa haya descubierto su deslealtad.

»Existe una inequívoca mala fe en su comportamiento, porque no solo ha constituido la Asociación mencionada a espaldas de la empresa, sino que ha utilizado su privilegiada situación en la empresa para obtener información en su propio beneficio. De hecho, en la página web de la Asociación creada por ustedes se puede ver como en su presentación hacen mención a la experiencia que tienen en el sector, haciendo referencia expresa a los años en los que tanto el Sr. . . como usted misma llevan ejerciendo su trabajo en nuestra Asociación.

»Más recientemente, según se ha podido conocer, usted envió mail el pasado día 8 de abril de 2019, a los administradores del software “i . . . c” de la Asociación, solicitando información de los asociados que la estaban usando.

»Este acto es un claro abuso de confianza, dado que usted sin consentimiento de la empresa trataba de recabar unos datos que no le corresponde conocer. En primer lugar, usted no está autorizada a conocer los mismos por el simple hecho que se encuentran protegidos y bajo el amparo de la vigente Ley de Protección de Datos, y en segundo lugar es clara su intención con dicha solicitud, dado que la única explicación posible es que dichos datos iban a ser utilizados en su propio beneficio a través de la nueva Asociación a la que

usted pertenece.

»Como podrá suponer, la empresa no puede seguir tolerando este comportamiento, dado el gran perjuicio que se le produce, tal y como se la ha explicado.

»El artículo 34 del convenio de oficinas y despachos, por el cual se rige la empresa, establece los hechos que son considerados muy graves, y que unido a lo establecido en el artículo 35 se sancionan entre otros con el despido improcedente. El artículo 34 mencionado establece como faltas muy graves entre otras:

»3.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza de las gestiones encomendadas”

(...)

»6.- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

(...)

»De igual forma, el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, establece de manera expresa como causa de incumplimiento grave y culpable del trabajador en su punto d) “La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”.

»Como comprenderá esta actitud es insoportable para la empresa, y, por tanto, la empresa ha decidido proceder a su despido disciplinario, por las causas expuestas, acogiéndose a lo preceptuado en los artículos 34 y 35 del Convenio de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, así como a lo establecido en el artículo 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores. Lamentando tener que tomar esta decisión, la empresa pone a su disposición la documentación que pudiera corresponderle» (folios 42 a 44).

CUARTO.- El 7 de febrero de 2019, la actora presentó demanda frente a [redacted] ante los juzgados de lo social solicitando el reconocimiento de derechos y reclamación de cantidad. Dicha demanda fue admitida por Decreto de 26 de marzo de 2019 y las partes fueron citadas a juicio. La parte demandada recibió la citación el día 9 de abril de 2019 y tomó conocimiento el presidente [redacted] el mismo día (folios 111 a 119).

QUINTO.- El 11 de abril de 2019 se celebró reunión de la Junta Directiva en la que se acordó el despido de la demandante, recogiendo en el acta que « [redacted] empleada de [redacted], junto con el asesor jurídico, crearon una asociación denominada [redacted] con el mismo, o similar, objeto que [redacted]. Esta situación fue ocultada y tuvo conocimiento de ello de manera fortuita. Dado el conflicto de intereses existente entre las dos asociaciones se le puso de manifiesto a la citada trabajadora y la desconfianza provocada por la situación. Se comprometió a disolverla en dos semanas. Después de transcurrido ampliamente ese plazo y sin que se haya, ni tan siquiera iniciado, la disolución de [redacted] se plantea el despido disciplinario de la citada trabajadora», que finalmente es acordado (Folios 121 a 123).

SEXTO.- El 7 de junio de 2018, la demandante había presentado una denuncia ante la inspección de trabajo contra D. F. [redacted] anterior presidente de [redacted] or acoso laboral, que fue reiterada el 13 de septiembre de 2018 (folios 125 a 128). Dicha denuncia finalizó en un archivo por no ser competencia de la inspección, sin perjuicio de las acciones judiciales de las que pueda hacerse valer la actora (folio 142).

SÉPTIMO.- El día 22 de junio de 2018 la actora presentó una denuncia ante la Agencia Española de Protección de Datos frente a [redacted]. Dicha denuncia fue ampliada el 13 de

agosto de 2018. Hubo una tercera denuncia el 19 de septiembre de 2018. La AEPD tramitó el correspondiente expediente y dictó resolución el 11 de diciembre de 2018 archivando las actuaciones (folios 146 a 162).

OCTAVO.- En fecha 6 de septiembre de 2018, la Junta Directiva de la Asociación, en reunión extraordinaria acordó por unanimidad el cese o destitución cautelar e inmediata del presidente de la Asociación, designando presidente en funciones. En dicha Junta se acordó, además, la supresión del sistema de alarma y vídeo vigilancia instalado en la oficina, denunciado por la actora ante la AEPD (folios 162 a 164). Dicho acuerdo fue ratificado en Asamblea General Extraordinaria de la Asociación el 22 de septiembre de 2018 (folios 181 a 182).

NOVENO.- En fecha 17 de noviembre de 2018, la Asamblea General Extraordinaria de la Asociación nombró a la nueva Junta Directiva, designando a [redacted] como presidente, [redacted] como vicepresidente, [redacted] como secretario, [redacted] como tesorera y [redacted] como vocal (folios 184 y 185).

DÉCIMO.- El 26 de febrero de 2019, la actora envió un email al actual presidente, [redacted], explicándole su participación en el proyecto creado por [redacted] y [redacted], manifestando su compromiso con [redacted] que el proyecto “[redacted]” había quedado abandonado ya que ni tiene cuenta bancaria, ni acuerdos con entidad alguna, ni se gestionaron datos de persona alguna, ni se hizo publicidad, asegurando que *«en cualquier caso, quiero que sepas que he cursado mi baja inmediata e incondicional en esa Asociación, para tranquilidad de todos, lamentando el malentendido que se haya podido producir»* (folio 187). Dicha baja se cursó el 23 de febrero (folio 188). La Junta Directiva de la Asociación el día 26 de abril de 2019, nombró Secretaria-Tesorera a otra persona, tras cursar la actora su baja (folio 189). Dicho email de la demandante fue reenviado por el presidente, [redacted], al resto de la Junta Directiva con el siguiente texto *«os remito este escrito recibido por parte de [redacted], cuyo contenido me congratula después de lo acontecido. He hablado con ella personalmente y le hecho partícipe de las peticiones que se le hicieron a [redacted], por ser parte implicada en ello. Confío en que finalmente seamos un equipo compacto»*. [redacted] contestó *«Parece sincera. Espero que [redacted] también lo sea, y cumpla con lo que se comprometió el viernes en la reunión. En el supuesto contrario, ya sabemos a qué atenernos»*. Finalmente, [redacted] dijo *«Parece sincera. Esperemos que todo se reconduzca»* (folio 196). El viernes anterior al envío del mail por parte de la actora, el día 22 de febrero, se habrían reunido con el Sr. [redacted] para pedirle explicaciones sobre la existencia de [redacted] (interrogatorio y testificai del Sr. [redacted]).

UNDÉCIMO.- Dicha Asociación no ha tenido actividad fiscal (folios 199 a 203) y dio de baja la web en marzo de 2019 (204 a 208), si bien anteriormente dicha web estuvo funcionando y ofreciendo servicios de intermediación en la compraventa y arrendamiento de viviendas, locales, terrenos, administración de fincas y comunidades, patrimonios inmobiliarios y realización de peritaciones, tasaciones y valoraciones inmobiliarias, constando la actora como miembro de la Junta Directiva (documento nº 14 de la contestación). A fecha 20 de marzo de 2019 tenía activas las redes de Pinterest (con cero seguidores), Instagram (con 21 seguidores y una publicación) (documento nº 15).

DUODÉCIMO.- El día 5 de abril de 2019, la demandante mandó un correo al presidente de la Asociación informando de que había un asociado interesado en saber acerca del programa de [redacted] que tenían con [redacted] preguntando si los asociados tenían acceso a [redacted]

él. El presidente contestó que esa aplicación no había funcionado nunca y fue abandonada por [redacted] y por Foro Empresarial, estando en negociaciones con otros proveedores para una herramienta buena (folio 220).

DECIMOTERCERO.- El 19 de febrero de 2019 la Subdirección General de Asociaciones, Archivos y Documentación del Registro Nacional de Asociaciones emitió un certificado según el cual la demandante constaba como secretaria miembro con facultades para certificar acuerdos legales (documento nº 11 de la demandada). Dicho certificado fue repetido en otras dos ocasiones, el 10 de abril de 2019 (documento nº 12), donde seguía constando la misma representación, y el 8 de octubre de 2019 (documento nº 13), donde ya no consta como secretaria ni como miembro.

DECIMOCUARTO.- El 5 de febrero de 2019 se envió desde la cuenta de la actora a [redacted] el listado de todos los peritos tasadores de [redacted] (documento nº 16).

DECIMOQUINTO.- El 22 de febrero de 2019, en Junta Directiva de [redacted] se propuso el cese del asesor jurídico y despido fulminante de [redacted] por haber descubierto la web de [redacted] (documento nº 22).

DECIMOSEXTO.- La Junta Directiva exigió a [redacted] el cierre de la página web y la baja de la asociación para seguir trabajando con él (interrogatorio).

DECIMOSÉPTIMO.- El 25 de abril de 2019 la parte actora presentó papeleta de conciliación ante el SMAC que fue celebrada el 22 de mayo de 2019 con resultado de sin avenencia (folio 46).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La demanda solicita la declaración de nulidad de la decisión extintiva de la empresa por vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad al haberse reclamado judicialmente el reconocimiento de derechos y pago de cantidades salariales (artículo 24 CE). Además de lo anterior, se esgrimen razones de improcedencia del despido. Junto con la acción de nulidad, solicita una indemnización por importe de 50.000 euros. La parte demandada se ha opuesto a ambas acciones de nulidad y de improcedencia.

SEGUNDO.- Para resolver el litigio es necesario identificar los hechos concurrentes y ello tiene que hacerse teniendo en cuenta la prueba practicada, interrogatorio, documental y testifical, con un reconocimiento expreso de algunos hechos, tal y como se recoge en los hechos probados, así como algunos hechos alegados por las partes que no han sido recogidos en el relato de hechos probados por ser irrelevantes para la adopción de la decisión que aquí nos compete. Con independencia y al margen de las referencias concretas que en los hechos probados se hacen a los documentos en los que se basan y de las referencias expresas que se hagan en la posterior fundamentación jurídica, la convicción judicial sobre los hechos que se declaran probados se alcanza del conjunto de la prueba practicada en la que la concurrencia de hechos reconocidos, hechos indiscutibles, y documentos no impugnados permite obtener la realidad fáctica que ahora se valora, siendo claro que en la labor decisoria de los tribunales la valoración de la prueba es esencialmente libre, sometida a las reglas de la sana crítica y a la lógica de las cosas siendo el resultado declarativo de hechos probados resultado del conjunto probatorio (TS 23-1-1981, nº 435/1981; TSJ Madrid S 22-1-2014, nº 64/2014, recurso 1576/2013).

TERCERO.- En cuanto a la nulidad del despido, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional (STC 7/1993, STC 14/1993, STC 54/1995 y otras muchas posteriores) y del Tribunal Supremo (23-12-2010, recurso 4380/2009) es inherente al ejercicio de las acciones judiciales o de las actuaciones previas o preparatorias de defensa de los propios derechos. Como en ellas se afirma, si la causa del despido del trabajador es realmente una reacción del demandado por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que se creía asistido, la calificación de tal sanción sería la de radicalmente nula, sosteniéndose así desde la STC 38/1981, que afirmó la nulidad radical de los despidos discriminatorios o atentatorios de un derecho fundamental, predicable del ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de acceso a los Jueces y Tribunales en defensa de derechos o intereses legítimos. En tal supuesto, además, la prohibición del despido como respuesta al ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos se desprende también del art. 5.c) Convenio núm. 158 OIT, ratificado por España (BOE 29 junio 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 empleado por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes»*; y también, supondría el desconocimiento o la vulneración del derecho básico que ostentan los trabajadores, conforme al art. 4.2.g) ET, que configura como tal *«el ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo»*.

No ha sido discutido que la actora ha presentado una demanda contra la empresa en reconocimiento de derechos y reclamación de cantidad, de la cual fue notificada y tomó conocimiento la empresa el 9 de abril. Dos días después, el 11 de abril de 2019, la Junta Directiva se reunió y, en ella, se adoptó la decisión de despedir a la demandante, que fue despedida el día siguiente. Esta juzgadora parte de la base de unos hechos objetivos que, sin mayor análisis, llevan a entender muy razonable la reclamación de la actora, dada la inmediatez entre unos y otros hechos y la realidad incontestable de que la actora fue despedida tres días después de que la empresa tomara conocimiento de la existencia de una demanda contra ellos presentada. Aunque la demandada se ha esforzado en probar que la causa del despido era el hecho de que la actora habría incumplido su palabra de darse de baja de . . . , lo cierto es que los hechos no encajan. Es cierto que la relación entre la actora y la demandada no ha sido fácil: varias denuncias ante Inspección de Trabajo, la Agencia Española de Protección de Datos, malas relaciones con el anterior presidente, etc. La demandante era una persona “incómoda”, que ha generado problemas a la demandada. Pero también es cierto que la Junta directiva actual supo de la existencia de . . . en febrero de 2019 y no la despidió inmediatamente, siendo evidente que, de haberse detectado un comportamiento desleal en el que existieran indicios de actividad de la asociación creada . . . no le habrían dado una segunda oportunidad. Es decir: todas las alegaciones relativas a la existencia de la web, a la oferta de servicios y a la posible competencia desleal realizada por la actora, ya existían en febrero. En ese momento habría sido justificado un despido, a la vista de la prueba aportada, incluido el traspaso de peritos desde el correo de . . . al de . . . y que ha sido aportado como documento nº 16 de la demanda. La falta de confianza en la actora habría justificado una investigación mínima seguida de un despido fulminante por vulneración de la buena fe además de la realización de las conductas contenidas en la carta de despido, tipificadas en el Convenio Colectivo de aplicación. La decisión de no despedir a la demandante en aquel momento lleva a apreciar con cautela las explicaciones ofrecidas por el presidente en el interrogatorio, quien dijo que le dieron un voto de confianza y le pusieron como condición darse de baja de la empresa. La parte actora ha aportado documentación suficiente acreditativa de su acción voluntaria de salir de

..., sin que dicha documentación fuera requerida por la parte demandada, quien únicamente se ha aferrado al registro del Ministerio del Interior para justificar el despido, sin comprobar los hechos y sin tomar conocimiento de si estaba en manos de la actora el rectificar aquel registro. Ha quedado acreditado, por el contrario, que ... no tuvo ninguna actividad entre febrero y abril de 2019, por lo que no se explica el cambio de actitud de la Junta Directiva si no es para tomar esta cuestión como excusa para un despido nulo motivado por la presentación de una demanda por parte de la actora.

Alega la parte demandada que los derechos reclamados por la actora en el otro procedimiento iban a ser reconocidos de manera extrajudicial y voluntaria y abonadas las diferencias salariales, sin necesidad de juicio, por lo que no constituía tal demanda ningún inconveniente para la continuación de la actora en la asociación demandada como trabajadora. Sin embargo, no aporta prueba alguna de allanamiento, transacción o convenio con la actora sobre este particular. Por otra parte, la demandada no ha aportado los documentos exigidos por la actora para su incorporación a los autos (fundamentalmente la convocatoria de la Junta Directiva de 11 de abril de 2019), que habrían permitido conocer cuáles eran los puntos del orden del día a tratar, entre los que podría encontrarse la demanda judicial presentada por la actora y nada relacionado con el despido por causas de deslealtad. La falta de aportación de tal prueba, unida a la proximidad temporal de la demanda del juzgado de lo social reclamando derechos y cantidad y el testimonio de ... miembro de la Junta Directiva de ..., que depuso en el acto del juicio afirmando que se grabó dicha reunión de la Junta y en ella se expresó que la razón del despido fue la presentación de la demanda ante el juzgado de lo social, llevan a esta juzgadora a entender que, efectivamente, tal y como mantiene la parte actora, la demanda debe ser estimada al considerar que el despido se produjo con vulneración del derecho fundamental a la garantía de indemnidad, al ser la causa del despido la presentación de una demanda contra la demandada por parte de la actora. No es creíble la versión de la demandada, que no ha aportado prueba para la que fue requerida y que, de haber sido cierta la versión que mantiene en su contestación, no habría tenido reparo alguno en aportar.

Dicho lo cual, ha de concluirse que el despido es nulo por aplicación de lo establecido en el artículo 55.5 ET, por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, con las consecuencias reconocidas en el artículo 55.6 LET.

CUARTO.- Reclama la actora una indemnización por despido nulo, que cifra en 50.000 euros. Tal indemnización está prevista en el artículo 183.1 LRJS en relación con el artículo 184 LRJS, recogiendo el primero de los indicados que apreciada la existencia de vulneración habrá que pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante, *«en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados»*. Tales daños morales son los que se interesa que se indemnicen. Además, el artículo 183.2 LRJS señala que el tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño *«determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa»*. Ante la dificultad de cuantificar el daño producido a la vulneración de un derecho fundamental de estas características, la apelación a la LISOS es una forma válida, como otra cualquiera, para auxiliar al juzgador para determinar la indemnización a imponer, pero no podemos olvidar que la finalidad de la sanción es una y la de la indemnización, otra. En este caso, habrá de estarse al daño efectivo producido por la vulneración, que no ha sido objeto de prueba. No está recogido en la LISOS un comportamiento como el de la demandada, pero sí podemos entender que sería una infracción muy grave, por vulneración de derecho fundamental. Por

ello, atendiendo a las circunstancias del caso, considero suficiente una indemnización de 6.251 euros, el mínimo en este tipo de vulneraciones.

QUINTO.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

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

FALLO

ESTIMO la demanda de despido formulada por D^a _____ contra la ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE _____ (, _____) y declaro la nulidad del despido efectuado por la empresa con efectos de esta sentencia, condenando a ésta a que readmita a la trabajadora, con abono de los salarios de tramitación a razón de 32,39 euros diarios. Asimismo, condeno a la demandada a que abone a la actora la cantidad de 6.251 euros en concepto de indemnización por vulneración de un derecho fundamental.

Se advierte a las partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta del juzgado aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el banco o presentar aval de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por esta mi 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 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.

