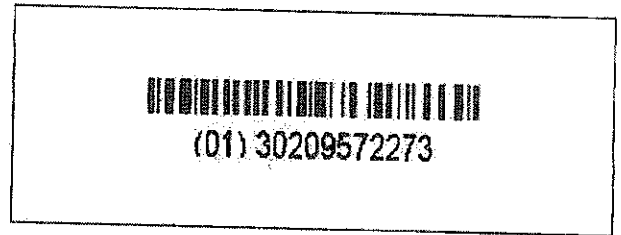
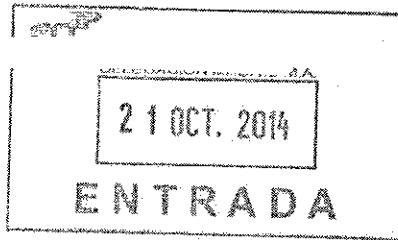




NIG:



**JUZGADO DE LO SOCIAL 12 DE MADRID**  
**Nº AUTOS: - /2014**  
**SENTENCIA Nº: /2014**  
**MATERIA: DESPIDO**



En la ciudad de Madrid a 15 de Octubre de dos mil catorce.

**FRANCISCA ARCE GÓMEZ**, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 12 del Juzgado y localidad o provincia de Madrid, tras haber visto los presentes autos sobre **DESPIDO** entre partes, de una y como demandante **D.** que comparece con asistencia del Letrado **D. ALEJANDRO BONILLO SÁNCHEZ** y otra como demandado **FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS** que comparece representada por la Letrada Dña **MARÍA GRIMA OLMEDO**.

EN NOMBRE DEL REY  
Ha dictado la siguiente

### SENTENCIA

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.** - Con fecha 6 de febrero de 2013 tuvo entrada en el Decanato de los Juzgados de lo Social de Madrid, demanda presentada por la actora, que en turno de reparto correspondió a este Juzgado y en la que se reclama por concepto de despido.

**SEGUNDO.** - Admitida a trámite dicha demanda, se señaló para la celebración de los actos de conciliación y en su caso de juicio la audiencia del día 13 de octubre de 2014 que quedó registrado en soporte apto para la grabación y reproducción del sonido y de la imagen, tal y como establece el art. 89.1 LRJS.



**TERCERO.-** En la tramitación de este procedimiento se han cumplido todas las formalidades prescritas por la ley.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** El actor, \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_ venía prestando sus servicios para la demandada, **FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA.**, con antigüedad desde el 9/12/2000, con categoría profesional de Mozo/Operario, percibiendo un salario de 2.641,50 euros mensuales con inclusión de ppe. El convenio colectivo de aplicación es el de empresa sección Recogida Basuras en Madrid capital.

El actor ha prestado servicios desde la fecha de 9/12/2000 mediante diversos contratos por obra o servicio determinado y eventuales. Entre la finalización de un contrato y el inicio del siguiente, no ha transcurrido más de un mes, hasta el formalizado el 11/3/2008, fecha en la que la empresa reconoce la antigüedad del trabajador.

**SEGUNDO.-** El actor fue despedido con fecha de efectos de 15/12/2013, mediante carta que se encuentra unida a las actuaciones al folio 13 y ss. y que se tiene por reproducida.

Los hechos imputados en la carta de despido son:

“(...) El pasado 15 de octubre de 2013 aproximadamente a las 11,00 horas, su mando intermedio (...) pudo comprobar que el camión de recogida de basura urbana nº (...) llevaba a los dos mozos situados en los estribos del mismo ( ud., y su compañero Alberto...) y que no llevaban puesto el casco de protección que están obligados a ponerse siempre que se encuentren subidos trabajando encima de los estribos traseros del vehículo.

Cuando su mando intermedio (...) se acercó a Udes., y los ordenó ponerse el casco de protección (...) su compañero Alberto se lo puso pero Ud., se negó a ponérselo desobedeciendo la orden dada por su mando y le contestó diciéndole que tenía que darle los certificados de homologación del mismo.

A continuación su mando (...) le recordó que su uso es obligatorio(...).”

“(...) Ud., desobedeciendo persistentemente a su mando y haciendo caso omiso a sus ordenes continuó realizando el recorrido sin hacer uso del casco de seguridad e incumpliendo de manera imprudente las normas de seguridad de la empresa.(...)”

“(...) el pasado 16 de octubre/2013 aproximadamente a las 08,40 horas, esta vez su mando intermedio (...) pudo comprobar de nuevo que el camión de recogida de basura urbana (...) llevaba a dos mozos situados en los estribos del mismo ( ud., y su compañero Alberto...) y que no llevaban puesto de

nuevo el casco de protección que están obligados a ponerse siempre que se encuentren subidos trabajando encima de los estribos traseros del vehículo. Cuando su mando intermedio(...) se acercó a udes., y les ordenó ponerse el casco de protección (...) su compañero Alberto se lo puso pero Ud., se negó de nuevo a ponérselo desobedeciendo la orden dada por su mando.(...)"

"(...) pero ud., desobedeciendo persistentemente y de manera continuada a su mando y sin darle más contestación al respecto, continuó realizando el recorrido sin hacer uso del casco de seguridad(...)"

"(...) el pasado día 31 de octubre de 2013 esta empresa recibió un paquete postal que incluía su casco de protección con una carta de fecha 28 del mismo mes citado que ud., adjuntó. EN la mencionada carta ud., manifestaba que hacía devolución del casco que le había entregado la empresa. El pasado 1/noviembre/2013, (...) su mando (...) le avisó para hacerle entrega de un nuevo casco, ordenándole que lo recibiera y que se pusiera el mismo mientras prestara el servicio(...)" ud., se negó a coger el casco, (...)"

"(...) su mando le había dicho que no le asignaba ningún servicio (...) al no llevar el casco de protección y desobedeciendo así la orden directa de su encargado, ud., se dirigió al vehículo que inicialmente se le iba asignar, subiéndose al mismo y saliendo de las instalaciones(...) su mando (...) advirtió que Ud., había salido en el vehículo, llamó al conductor del mismo ordenándole que regresase al parque para sustituirle a ud., por otro compañero ya que ud., no podía realizar el servicio al no llevar el casco.(...)"

"(...) sobre las 12,15 horas, ud., se dirigió a su mando (...) para pedirle que le entregara el casco, a lo que éste le contestó que el servicio al que se le iba asignar ya se había terminado y que pasase a recoger el casco de protección al día siguiente antes de empezar de nuevo el servicio.(...)"

"(...) Al día siguiente 2 de noviembre de 2013 Ud., (...) su mando(...) le entregó el casco de protección facilitado por la empresa, ordenándole que se lo pusiese siempre que se encontrase subido trabajando encima de los estribos traseros del vehículo.(...)"

"(...) aproximadamente a las 10,15 horas, su mando intermedio(...) pudo comprobar como ud., que iba situado trabajando en el estribo trasero del camión de recogida de basura urbana(...) no llevaba puesto el casco de protección(...)"

"(...) el pasado día 3 de noviembre/2013 (...) el camión de recogida de basura urbana(...) llevaba a los dos mozos situados en los estribos del mismo y que ud., era uno de ellos, no llevaba puesto el casco(...) mientras que su compañero Juan Carlos (...) sí que llevaba puesto el casco.(...)"

**TERCERO.-** El actor ha sido sancionado por negarse a ponerse el casco de protección facilitado por la empresa, en distintas ocasiones: el 19/6/2013, el 4/7/2013 ( con amonestación por escrito) .

Por Falta Grave con suspensión de empleo y sueldo mediante carta de 10/7/2013, 25/7/2013, 12/10/2013.

El actor ha impugnado ante la jurisdicción social dichas sanciones, sin que conste que haya recaído sentencia en ninguna de ellas.

**CUARTO.-** Con fecha 17/5/2012 el Comité de Seguridad y Salud en la Empresa demandada, se acordó entre otras:

“ (...) La representación de la empresa informa de las medidas preventivas adicionales para el puesto de trabajo de Mozo RBU de carga trasera para los desplazamientos en los que el mozo realice dicho trayecto subido en el estribo trasero.(...) consisten por un lado, en utilizar un casco de protección para la cabeza, así como en ahondar en la formación e información a los trabajadores mediante la entrega de un tríptico de seguridad a los trabajadores denominado *Desplazamientos en estribos*. Estas nuevas medidas se han tomado por parte del Servicio de Prevención de FCC la necesidad de dotar al mozo de un medio de protección por riesgo de caída durante un desplazamiento en estribo que evite el golpe en la cabeza.(...)”

**QUINTO.-** Con fecha 20/6/2012, la empresa elevó consulta al INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. CENTRO NACIONAL DE MEDIOS DE PROTECCION sobre el siguiente asunto: Protección de la cabeza en caso de caída del estribo del camión, donde los mozos van subidos para el desempeño de su trabajo en la recogida de basuras urbanas:

“ Estamos buscando una protección para la cabeza para nuestros trabajadores que desarrollan su tarea en los camiones recolectores de residuos sólidos y viajan durante parte de su jornada, subidos en los estribos traseros que tienen a tal efecto los citados vehículos. Estos estribos está a una altura del suelo de unos 50 cm.,(...) en la actualidad no hemos encontrado ningún EPI laboral certificado que cubra ese riesgo.(...) para proteger de las consecuencias de un impacto del casco contra el suelo u otro objeto.(...)”

“(...) hemos encontrado que los utilizados en ciertos deportes como montañismo ( norma UNE-EN 12492) y ciclismo y monopatines ( norma UNE-EN 1078) pudieran cubrir el riesgo que nosotros queremos minimizar.

¿ Hasta qué punto podríamos utilizar los cascos que cumplan las normas UNE-EN 12492 o UNE-EN 1078 como EPI o elemento de protección de la cabeza ante los impactos que pudiera acarrear al trabajador una caída del estribo cuando el camión está en marcha?”

El Organismo consultado, respondió a la anterior consulta con el siguiente resultado:

“ Tal y como establece el RD 773/1997 art., 6) la selección del equipo de protección individual (EPI) que debe ser utilizado en un puesto de trabajo

concreto debe resultar de la preceptiva evaluación de riesgos en la que se identifiquen aquellos, de carácter residual, que, tras la aplicación de las medidas técnicas y organizativas pertinentes, requieran el uso del EPI(...)"

" (...) En estas circunstancias, no se considera problema alguno en que un producto destinado, en principio a una actividad deportiva, sea utilizado para el desarrollo de una actividad laboral siempre y cuando se cumpla con lo establecido en los párrafos anteriores.(...)"

**SEXTO.-** Con fecha 17/1/2013 el Comité de Seguridad y Salud de la empresa, adopta entre otros el siguiente acuerdo:

"(...) La representación de la empresa presenta a la representación sindical dos modelos de casco de protección para la cabeza para los mozos así como un tríptico diseñado para entregar junto con el EPI( equipo de protección individual). Se decide elegir el modelo H400Q23 en un color lo más claro posible."

**SEPTIMO.-** Con fecha 23/5/2013 el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa, a instancia del Inspector de Trabajo, entre otras cuestiones adoptó el siguiente acuerdo:

" 6.- La RE informa que en las próximas semanas se empezarán a entregar a todos los mozos los cascos de protección para la cabeza, que serán de uso obligatorio cuando el mozo realice desplazamientos subido en el estribo trasero de camiones. Se presenta una muestra del casco y se hace entrega a la representación sindical de la documentación que se entregará junto con el casco."

**OCTAVO.-** Con fecha 19/7/2013, el Comité de Seguridad y Salud de la empresa, en una nueva reunión se dejó constancia por la representación de la empresa, de la obligatoriedad del uso del casco para los mozos que van subidos en los estribos de los camiones de la recogida de basuras urbanas. Se dio cuenta de la intervención del Inspector de Trabajo, sobre la implantación del uso del casco.

**NOVENO.-** EL art. 6 del RD 773/1997 de 30 de mayo sobre los Equipos de Protección Individual regula la Elección de los equipos de protección individual y las actuaciones que deberán llevarse a cabo en la selección del EPI se esquematizan de la siguiente manera, según el citado art., 6 del RD:

- " 1. Identificar y evaluar riesgos: Vías de entrada. Parte del cuerpo a proteger. Naturaleza y magnitud de la exposición.
- 2.- Definir el EPI necesario: Características del trabajo. Características del trabajador. Marcado CE. Normas técnicas armonizadas.

3.- Comparar con EPI existentes: Posibles EPI adecuados. Consulta y participación de los trabajadores.”

**DECIMO.-** EL actor presentó ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social una denuncia, con fecha 11/6/2013 frente a la empresa, en relación con la decisión de obligar a los mozos que desempeñan parte de su actividad laboral subidos en el estribo trasero de un camión de recogida de basura urbana.

La Inspección realizó la actividad inspectora y mantuvo reuniones con la empresa, y los sindicatos CCOO, UGT y CGT, se abrió un plazo de dos meses para alegaciones. Dichos sindicatos no presentaron ninguna alegación en el citado plazo, y la empresa” (...) aportó el Acta del Comité de Seguridad y Salud de 19/9/2013 en la que se trató el tema, el riguroso estudio sobre el medio de protección elegido provisionalmente por la empresa y las razones de su implantación, por lo que se formaliza Requerimiento al respecto en materia de Prevención de Riesgos Laborales.”

**UNDECIMO.-** Con fecha 2/9/2013 la empresa solicitan de IDIADA, la adaptación del casco certificado por la norma UNE EN 1078 para el uso como EPI para trabajadores que realizan funciones de peón de recogida de residuos sólidos urbanos con vehículos de carga trasera, siendo el riesgo contemplado “la caída desde el estribo estando el vehículo en marcha.”

La empresa, sostiene ante la IDIADA que habiendo encontrado cascos certificados como EPI según las normas laborales, para el sector de la Industria, estos protegen la caída de objetos sobre el casco y no se adaptan a la protección específica pretendida en el caso de la posible caída del estribo del camión.

La empresa solicita la homologación de cascos para ciclistas y monopatines, que son de protección de la cabeza para prácticas deportivas Normas UNE EN 1078.

**DUODECIMO.-** EL riesgo que se pretende proteger con el casco que la empresa entregó a los trabajadores y que es el homologado para deportes ciclismo y para monopatines, es:

Caída estribo trasero de un vehículo, que se encuentra a una distancia del suelo entre 40 y 50 cm.

Circular a una velocidad máxima de 30Km/hora.

**DECIMOTERCERO.-** La IDIADA con fecha 3/6/2014 remite certificado del casco marca GES modelo H405 Q GENIUS producto: “Casco para ciclistas destinado a otros usos”:

“ El producto ha sido verificado basándose en la norma armonizada EN 1078:2012+AI:2012, respecto a los puntos 4.4, 4.6.5 y 4.6.6, aplicando un mayor grado de severidad (desviación respecto a la norma armonizada) de acuerdo con las condiciones de uso proporcionadas por el solicitante tal como se indica en el informe de ensayos (...) anexo a este certificado.”

**DECIMOCUARTO.-** No consta si ha habido trabajadores sancionados por desobedecer las órdenes de la empresa, en relación con la utilización del casco facilitado a los peones que realizan su actividad en el estribo trasero del camión de la retirada de residuos urbanos. No consta si ha habido trabajadores que se han negado al uso del casco y en ese caso, si dichos trabajadores han sido o no, sancionados por la empresa.

**DECIMOQUINTO.-** Ha sido intentado el acto de conciliación ante el SMAC.

## FUNDAMENTOS JURIDICOS

**PRIMERO.-** Cumplidos los requisitos exigidos en el art. 97 de la LRJS., declaro expresamente probados los hechos relatados anteriormente, y en los siguientes fundamentos de derecho se expresan los razonamientos que llevan a esa conclusión así como la fundamentación suficiente para el pronunciamiento del Fallo.

**SEGUNDO.-** El hecho probado 1º ha sido deducido de los contratos suscritos por el actor y la empresa, así como las nóminas aportados con el ramo de prueba de la demandada y del informe de vida laboral aportado por el actor como documento 6 de su documental.

El hecho probado 2º ha sido deducido de la carta de despido que consta al folio 13 y ss., de las actuaciones.

El hecho probado 3º ha sido deducido de las sanciones impuestas al actor que constan a los folios 27 y ss., de las actuaciones y los documentos 5 y ss., del ramo de prueba de la empresa. Reconocidos de contrario.

El hecho probado 4º ha sido deducido del documento aportado por la demandada como nº 17.1 de su ramo de prueba reconocido por la actora.

El hecho probado 5º ha sido deducido del documento aportado con la documental de la empresa demandada con el número 27, reconocido por la parte actora.

EL hecho probado 6º ha sido deducido del documento 17.1.1 del ramo de prueba de la empresa, reconocido por el actor.

El hecho probado 7º ha sido deducido del documento 17.1.2. de los aportados con el ramo de prueba de la demandada. Reconocido por el demandante.

El hecho probado 8º ha sido deducido del documento 17.1.3 del ramo de prueba de la empresa, reconocido por la parte actora.

El hecho probado 9º ha sido deducido del RD 773/1997 de 30 de mayo.

El hecho probado 10º ha sido deducido del documento 2 del ramo de prueba del actor. Reconocido por la demandada.

EL hecho probado 11º ha sido deducido del documento 3 del ramo de prueba de la parte actora. Reconocido por la empresa.

El hecho probado 12º ha sido deducido de las alegaciones de ambas partes.

El hecho probado 13º ha sido deducido del documento 3 del ramo de prueba de la parte actora. Reconocido por la demandada.

El hecho probado 14º ha sido deducido de la falta de prueba en relación con dicho hecho.

El hecho probado 15º ha sido deducido de la certificación del SMAC.

**TERCERO.-** El debate ha consistido en determinar si la negativa del actor al uso del casco de protección, que la empresa le facilita para el desempeño de su trabajo en los distintos días que se reflejan en la carta de despido, constituye una Falta muy Grave sancionada en el convenio colectivo con el despido, como sostiene la empresa.

O bien como pretende el actor, si la negativa del trabajador, está justificada porque el casco facilitado por la empresa no estaba homologado como EPI a la fecha de su despido y si dicha negativa solo responde a una conducta de preservar su seguridad y cumplimiento a la legislación en materia de riesgos laborales.

Así mismo, determinar si la decisión de despido constituye una conducta de acoso laboral y además es como consecuencia de una represalia por la denuncia del trabajador ante la Inspección y la impugnación de sanciones ante la jurisdicción social y por tanto habría que calificarla como vulneradora del principio de garantía de indemnidad y contra el derecho a un trato igual y no discriminatorio, por entender el actor que a otros trabajadores que no utilizan el casco, no se les ha sancionado.

**CUARTO.-** En primer lugar y en relación con la vulneración del derecho fundamental a la garantía a la indemnidad, garantizado en el art. 24 de la CE., una vez que se han probado los indicios racionales por parte del trabajador como son las distintas sanciones y demandas ante la jurisdicción social, así como la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, corresponde la carga de la prueba a la empresa, para demostrar que el despido es ajeno a toda conducta vulneradora.



La empresa ha probado que las sanciones impuestas al trabajador, responden a la desobediencia de éste a cumplir la orden de utilizar el casco en el desempeño de su actividad laboral. Dichas sanciones han sido impuestas por las reiteradas negativas al uso del casco por parte del trabajador y han sido desde una amonestación verbal, por escrito, hasta la suspensión de empleo y sueldo por dichas desobediencias.

El despido del trabajador no puede ser considerado como represalia a la impugnación de las sanciones ante la Jurisdicción social, ni a la denuncia ante la Inspección de Trabajo.

EL despido culmina una serie de desobediencias al uso de un elemento de protección individual, para evitar un riesgo de una posible caída desde el estribo del camión.

La obligatoriedad exigida por la empresa del uso del casco, se implantó una vez que el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa, (formado por representación de los trabajadores según los distintos sindicatos y por los delegados de prevención, así como por la representación de la empresa) decidió proteger el riesgo de una posible caída desde el estribo del vehículo, donde van subidos los peones de retirada de residuos urbanos.

EL hecho de que el casco facilitado por la empresa, estuviera catalogado como de uso deportivo ( ciclistas y monopatinés) por la falta de cascos homologados para uso laboral de la protección concreta del riesgo objeto de protección y en proceso de homologación, no justifica la negativa del trabajador a su uso.

**QUINTO.-** La obligatoriedad del uso del casco impuesta por la empresa, fue consensuada por el Comité de Seguridad y Salud laboral de la empresa antes de su implantación y en ningún caso ha probado el actor ( a quien le corresponde la carga de la prueba en este caso,) la existencia de peligro en el uso de dicho EPI, o que su uso fuera ofensivo para la dignidad del trabajador.

Por tanto, la negativa en las distintas fechas que se recogen en las sanciones anteriores al despido y que han sido reconocidas por el trabajador, constituyen una indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se trata de un incumplimiento consciente y querido por el trabajador de no ponerse el casco facilitado por sus superiores.

EL despido por tanto, no responde a represalia alguna.

**SEXTO.-** Respecto del acoso que el actor mantiene en su demanda, ninguna prueba se ha practicado para considerar la existencia del mismo. EL hecho de las sanciones por la desobediencia del trabajador no es acoso. Las sanciones única y exclusivamente se han impuesto por la reiterada

desobediencia del actor. No se dan en este caso, ninguno de los elementos exigidos por la jurisprudencia para considerar una conducta de acoso laboral.

**SEPTIMO.-** Así mismo, no puede considerarse conducta discriminatoria ni trato desigual, cuando la parte actora en ningún momento ha probado indicio alguno, en relación con otros supuestos casos de incumplimiento de la orden de ponerse el casco y de una supuesta respuesta empresarial, distinta a la de sancionar a esos trabajadores.

**OCTAVO.-** EN cuanto al fondo del pleito, ya se ha apuntado anteriormente que la conducta del trabajador ha de ser considerada como un incumplimiento consciente y querido por éste, de las obligaciones contractuales y una desobediencia reiterada a las ordenes de sus superiores. La negativa del trabajador a ponerse el casco facilitado por la empresa, responde a que dicho casco, no estaba homologado como EPI en el ámbito laboral.

EL trabajador ha de cumplir la orden, sin perjuicio de oponerse ante la autoridad laboral ( Inspección, Jurisdicción social), ya que en ningún caso, el cumplimiento de la orden implicaba una manifiesta arbitrariedad empresarial, o atentado contra la dignidad del trabajador, o con peligro inminente para éste, supuestos en los que podría no ser considerada esa negativa como indisciplina.

**NOVENO.-** Estamos ante una indisciplina en el trabajo sancionada en el art. 54.2.b) del ET. En este caso, pese a que a la fecha del despido, el casco no estaba homologado, ha quedado probado que la empresa lo que intentaba era proteger el riesgo de una eventual caída desde el estribo del vehículo al suelo.

La empresa contaba con el consenso del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo para la implantación del casco y aunque no estuviera verificada su homologación, si protegía la cabeza del trabajador de una eventual caída, por tanto la negativa del actor a su uso, responde a una desobediencia reiterada y en contra de la prevención del riesgo de accidente en el trabajo.

**DECIMO.-** Además ha quedado probado, que la empresa había realizado todos y cada uno de los requisitos que la normativa del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre equipos de protección individual,( protección de la cabeza) exige, si bien al no estar contemplada la protección específica en la actividad concreta que realiza el trabajador, realizó las consultas a los Organismos competentes, hasta que obtuvo el certificado de verificación como “ casco para ciclistas destinado a otros usos” y en ningún

caso la decisión empresarial de obligar a los trabajadores al uso de ese casco, iba contra el RD 773/1997 de 30 de mayo.

Por todo lo anterior, procede desestimar la demanda.

Vistos los preceptos legales señalados y demás de pertinente aplicación

### FALLO

Desestimo la demanda del actor,

En consecuencia absuelvo a la empresa demandada, **FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA.**, de lo pretendido con la demanda.

Notifíquese esta sentencia al MINISTERIO FISCAL.

Contra esta sentencia cabe la interposición de Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que se anunciará dentro de los CINCO DIAS siguientes a su notificación, bastando para ello la manifestación de la parte, de su Abogado o representante en el momento de la notificación, pudiendo hacerlo también estas personas por comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el mismo plazo.

Si la parte recurrente es la empresa, se acompañará al anuncio, justificante de haber ingresado 300 euros en la cuenta de este Juzgado, en la sucursal del Banco Santander, así como en el supuesto de no gozar de justicia gratuita, además, deberá acreditar el recurrente haber consignado en la misma entidad bancaria, la cantidad objeto de condena. Al hacer el anuncio se designará por escrito o comparecencia al Letrado que dirija el Recurso, y si no se hiciera, se designará de oficio.

En caso de recurso, la empresa habrá de cumplimentar las Tasas conforme a la ley 10/2012 de 20 de noviembre ( boe 21/12/2012) y Orden HAP/2662/2012 de 13 de octubre ( boe 15/12/2012) modificada por la Orden HAP/490/2013 de 27 de marzo( boe 30/3/2013) y el RDL 3/2013 de 22 de febrero ( boe 23/2/2013). Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada la anterior sentencia en el día de la fecha por la Ilma.Sra. Magistrada- Juez, FRANCISCA ARCE GOMEZ, que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Juzgado, doy fe.