



Roj: **STSJ AR 942/2026 - ECLI:ES:TSJAR:2026:942**

Id Cendoj: **50297340012026100410**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Zaragoza**

Sección: **1**

Fecha: **08/06/2026**

Nº de Recurso: **312/2026**

Nº de Resolución: **449/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIANO FUSTERO GALVE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Sentencia número 000449/2026

Rollo número 312/2026

MAGISTRADOS/AS ILMOS/AS. Sres/as:

D^a ELENA LUMBRERAS LACARRA

D. CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

D. MARIANO FUSTERO GALVE

En Zaragoza, a ocho de junio de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres./as. indicados al margen, pronuncia en nombre del REY esta

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación núm. 312 de 2026 (Autos núm. 673/2024), interpuesto por la parte demandante D^a Delfina, contra la sentencia dictada por la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Huesca, Plaza nº 1, de fecha 18 de noviembre del 2025, siendo parte demandada CONSORCIO PARA EL EQUIPAMIENTO Y EXPLOTACION DEL LABORATORIO SUBTERRANEO DE CANFRAN y parte el Ministerio Fiscal, sobre despido. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. MARIANO FUSTERO GALVE.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por D^a Delfina contra Consorcio para el equipamiento y explotación del laboratorio subterráneo de Canfrán, que fue ampliada al Ministerio Fiscal, sobre despido, y en su día se celebró el acto de la vista habiéndose dictado sentencia por la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Huesca, Plaza nº 1, de fecha 18 de noviembre del 2025, siendo la parte dispositiva del tenor literal siguiente:

"Desestimo la demanda de despido interpuesta por Dña. Delfina contra el CONSORCIO EQUIPAMIENTO Y EXPLOTACIÓN LABORATORIO SUBTERRÁNEO DE CANFRANC, con absolución de la parte demandada en relación a esta pretensión, desestimando igualmente la pretensión relativa a la vulneración de derechos fundamentales".

SEGUNDO.- En la citada sentencia y como antecedentes de hecho se declararon los del tenor literal siguiente:

"PRIMERO.- Dña. Delfina ha prestado sus servicios en el CONSORCIO EQUIPAMIENTO Y EXPLOTACIÓN LABORATORIO SUBTERRÁNEO DE CANFRANC (en adelante el Consorcio) con CIF S2200015B, mediante contrato celebrado el 29/12/2023 con categoría de científica altamente especializada y salario diario de 108,30 €/día, con inclusión de pagas extras.

Las funciones son "científica altamente especializada en criogenia e instalaciones radiactivas".

SEGUNDO.- El Consorcio es una Entidad del sector público estatal, adscrito a la Administración General del Estado, constituido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, el Gobierno de Aragón y la Universidad de Zaragoza.

El contrato de 29/12/2023 es para la realización de funciones de científica altamente especializada en criogenia e instalaciones radiactivas.

Para la provisión de este puesto de trabajo se requirió una previa autorización de Función Pública y se convocó un proceso selectivo que se formalizó mediante la oportuna convocatoria para concurrencia de los candidatos al proceso de selección (con remisión al contenido del documento obrante al evento nº 35 del EJE). Las funciones del contrato aparecen en la cláusula adicional III, con remisión íntegra a su contenido (evento nº 36 del EJE).

TERCERO.- El Consorcio comunicó a la actora mediante carta fechada el 03/06/2024 la finalización del contrato de trabajo por no haber superado el periodo de prueba. Fecha de efectos 03/06/2024. Fue notificado el 10/06/2024.

Se indica en la citada comunicación la extinción del contrato por *"no haber superado las experiencias propias del periodo de prueba expresamente pactado,*

destacando entre otras su falta de capacidad para las siguiente:

/ . Gestión de la documentación de una instalación radioactiva.

// . Preparación de la documentación técnica para la adquisición de un refrigerador de dilución.

/// . Preparación de la documentación técnica para la adquisición de componentes de las instalaciones criogénicas."

CUARTO.- En el propio contrato de trabajo, en su cláusula 4ª, se establece un periodo de prueba de seis meses.

QUINTO.- La actora inició situación de IT el 09/04/2024. Fecha alta 04/11/2024.

SEXTO.- El Director, D. Jose Francisco , no estaba conforme con el rendimiento de la trabajadora. La trabajadora tenía conocimiento de las tareas encomendadas, en concreto de las tres enumeradas en la comunicación de extinción del contrato.

El 06/03/2024 el Director le requirió para que indicara en qué punto estaba y los plazos para completar las instalaciones criogénicas.

La actora no participó en las reuniones CADEX (proyecto experimental y de investigación que se desarrolla en la entidad demandada) de 25/01/2024 y 15/02/2024.

En fecha 06/03/2024 la actora reconoce que el proyecto de la nueva línea de gases para el Hall C las tengo sin empezar.

En una reunión mantenida en abril, el 8 de abril, previa al inicio de la IT, se le pone de manifiesto la existencia de retraso en la labor encomendada. En dicha reunión estaba presente el Gerente, D. Luis Pablo , quien apreció a la trabajadora afectada por esta situación. A dicha fecha la actora no había formalizado la licencia para la instalación radiactiva.

SÉPTIMO.- La actora previamente había suscrito contrato con el Consorcio el 01/03/2023, contrato indefinido, conforme al art. 23 bis de la Ley 14/2011 de la Ciencia como técnica especializada en radio pureza de materiales. Dicho contrato se enmarcaba en la línea de investigación "Explotación científica del detector NEXT-100 y R&D para el detector NET-HD. Constan las actividades objeto del mismo con remisión íntegra a su contenido (evento nº 23 del EJE). Se trataba de un proyecto con financiación concreta, para lo que se contrató a la actora.

El 15/12/2023 la actora renuncia a este puesto de trabajo con fecha de efectos 28/12/2023.

La categoría, puesto de trabajo y las funciones desempeñadas eran distintas a las del objeto del contrato celebrado el 29/12/2023 en el que se establece el periodo de prueba y que se considera no superado.

Previamente al 01/03/2023 la actora celebró contratos de trabajo con la Fundación Donostia International Physics, para desarrollar un proyecto, en virtud de acuerdo suscrito entre la Fundación y el Consorcio.

OCTAVO.- La actora no es, ni ha sido, representante legal o sindical de trabajadores.

NOVENO.- El 11/07/2024 se celebró acto de conciliación en el SAMA con el resultado sin avenencia".



TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia desestimó la demanda de impugnación de despido al considerar que lo producido ha sido un válido desistimiento del contrato de trabajo en periodo de prueba y rechaza igualmente la concurrencia de cualquier tipo de discriminación que pueda dar lugar a indemnización alguna.

SEGUNDO.- Motivos de revisión fáctica:

Frente a la sentencia se articula el recurso de suplicación por la parte actora solicitando en primer lugar, al amparo del art. 193.b) de LRJS varias revisiones fácticas.

Con carácter previo a la resolución de este motivo debe tenerse en cuenta que para que prospere la revisión de un hecho probado, deben concurrir una serie de requisitos, sentados por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, compendiados en, entre otras, sentencias de 11-2-2015 (Rec. 95/2014), de 18-5-2016 (Rec. 108/2015), de 27-9-2017 (Rec.121/2016), de 21-12-2017 (Rec. 276/2016), o de 21-6-2018 (Rec. 150/2017), y más recientes de 6-11-2020 (Rec. 7/2019), de 25-1-2021 (Rec. 125/2020), o de 13-7-2021,(Rcdud 28/2020); y que son aplicables también al recurso de suplicación en cuanto a recurso extraordinario que es, como la casación:

-No se pueden plantear válidamente en el recurso cuestiones que no se hayan planteado en la instancia, de forma que tales cuestiones nuevas deben rechazarse en el recurso, en virtud del principio dispositivo (STS 4 octubre 2007).

-Fijar qué hecho o hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, [no basta mostrar la disconformidad con el conjunto de ellos], sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.

-Citar concretamente la prueba documental o pericial que, por sí sola, demuestre la equivocación del juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara, sin necesidad de conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada]. El error de hecho ha de ser evidente y fluir, derivarse y patentizarse por prueba pericial o documental eficaz y eficiente, sin necesidad de acudir a deducciones más o menos lógicas o razonables, pues dado el carácter extraordinario del recurso de suplicación y de que no se trata de una segunda instancia, no cabe llevar a cabo un análisis de la prueba practicada con una nueva valoración de la totalidad de los elementos probatorios (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 1999), pues ello supondría, en definitiva, sustituir el criterio objetivo del Juzgador de instancia.

-Precisar los términos en que deben quedar redactados los hechos probados, ofreciendo el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos; así como su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

-Necesidad de que la modificación del hecho probado haga variar el pronunciamiento de la sentencia, pues, en otro caso devendría inútil la variación (SSTS 02/06/92 -rec. 1959/91 -; 28/05/13 -rco 5/12 -; y 03/07/13 -rco 88/12 -; y Sentencias de esta Sala números 7.421/93 de 29 de diciembre; 4.193/94, de 13 de julio y 964/95, de 11 de febrero.), aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.

-Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental.

En concreto la parte recurrente interesa la adición de un nuevo hecho probado décimo con la siguiente redacción:

"La provisión del puesto cubierto por el contrato de 29/12/2023 se realizó previa autorización de Función Pública y mediante convocatoria de proceso selectivo, obrando en autos la convocatoria y la cláusula adicional III con descripción de funciones y tareas del puesto.

La relevancia de esta adición radica en que permite sustentar con rigor la discusión jurídica sobre si el período de prueba operó como fase de aptitud específica vinculada a un proceso selectivo en un ente del sector público estatal y sobre la exigencia de una determinación reglada de la superación, lo que afecta al enjuiciamiento de la regularidad del desistimiento y a la eventual necesidad de motivación reforzada."

Esta proposición fáctica debe ser rechazada por cuanto carece de interés dado que su contenido ya obra en el hecho probado 2º de la sentencia que remite a los hitos 35 y 36 del EJE para completar su contenido, con señalamiento de convocatoria y funciones a desempeñar por la persona elegida. A lo anterior hemos de señalar, respecto al contenido del segundo párrafo, que la argumentación del motivo no puede pasar a formar parte del hecho probado que se propone, cuya redacción está limitada por las reglas expuestas.

La parte interesa la modificación del hecho probado 5º para que conste, refiere, la cronología completa en relación a la IT. La redacción propuesta es la siguiente:

"La actora inició situación de incapacidad temporal el 09/04/2024 (con alta el 04/11/2024). La extinción por no superación del período de prueba se acordó por carta de 03/06/2024 con efectos del mismo día y fue notificada a la trabajadora el 10/06/2024, hallándose ésta en situación de incapacidad temporal."

De nuevo la revisión interesa no puede ser admitida por cuanto nada añade al contenido que ya obra en la sentencia puesto que la fecha de inicio y finalización del periodo de IT ya constan en el hecho probado quinto, no estando destinado este motivo de revisión fáctica a resaltar la redacción o lograr una mejor ubicación cronológica de los hechos en función del interés del recurrente.

Debe poner se de manifiesto que ninguna de las revisiones fácticas postuladas señala en virtud de qué documento se produce el error, único objeto posible de los motivos de revisión fáctica.

TERCERO.-Motivos de censura jurídica:

1. La parte demandante articula en su recurso de suplicación un primer motivo de infracción jurídica al amparo del art. 193.c) de LRJS considerando que la sentencia infringe el art. 14 del ET pues no hace un examen comparativo mínimamente exigible de los dos periodos en los que estuvo contratada para afirmar que no concurre identidad funcional. Añade que no razona por qué la experiencia previa no conduciría a una equivalencia sustancial al menos en la vertiente nuclear de "gestión documental y licencia de instalación radioactiva", elemento central de la carta, en relación al anterior contrato (radio pureza de materiales en el marco de un proyecto de investigación).

Para la resolución de este motivo la Sala debe partir necesariamente del inmodificado relato de hechos probados, que no han sido modificados a través del motivo oportuno, sosteniendo en el recurso en definitiva que el periodo de prueba establecido en el segundo contrato debería ser nulo dado que ya había prestado funciones equivalentes sustancialmente en uno y otro contrato.

El art. 14 ET dispone:

"1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados."

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo."

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba."

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación."

La parte recurrente no expone en su motivo cuáles son los contenidos por los que debería interpretarse que la demandante ha venido realizando las mismas funciones en el contrato que suscribió en fecha el 1-3-2023, indefinido, como técnico especializado en radio pureza de materiales, y el segundo contrato de 29-12-2023 como "científica altamente especializada en criogenia e instalaciones radiactivas". El primero de los contratos estaba vinculado a un proyecto con financiación concreta. La sentencia expone que se trataba de puestos completamente distintos, destacando que existió un previo proceso selectivo para el segundo contrato, el cual no se produjo para el primero de los contratos. Efectivamente, el puesto ocupado por la actora en el segundo contrato era un puesto de la estructura del Consorcio, mientras que el puesto del primer contrato era de personal de un proyecto concreto con el objeto expuesto en el hecho probado 3º. No obran en la sentencia ni se han expuesto a través de la oportuna modificación fáctica cuáles serían las identidades entre las funciones de uno y otro contrato que permitieran inferir que las funciones eran las mismas o en un grado de similitud que no fuera preciso el establecimiento de un nuevo periodo de prueba.

A la vista de estas circunstancias, la demandante en realidad expone un mero juicio de valor sobre el razonamiento obrante en la sentencia expuesta por el Magistrado de instancia, el cual no resulta objetivo ni fundado en hechos que determinen una identidad funcional o de cometidos que pudieran determinar la nulidad del periodo de prueba, por lo que el motivo debe ser desestimado.

2. En los motivos 3º y 4º el recurso invoca infracción del art. 96 de LRJS y del art. 30 de Ley 15/2022, de 12 de julio, así como la deficiente valoración de la prueba efectuada en escenario de inversión de la carga de la prueba. Mantienen el recurso que se ha alegado discriminación y se aportan indicios fundados que desplazan la carga de la prueba dado que el despido se produce estando la actora en situación de IT de forma que este indicio impone a la sentencia un canon de motivación reforzada para explicar por qué no se activa el régimen de inversión de la carga de la prueba, de forma que el resultado final determinaría la existencia de discriminación.

Para resolver este motivo debemos partir de que nos hallamos ante un acto de desistimiento del contrato por parte de la empresa, en fase de periodo de prueba. Como recuerda la sentencia de este Tribunal de 31-3-2025: *"Recordando una doctrina jurisprudencial reiterada expresada, por ejemplo, en la STS de 2 de abril de 2007 (rcud. 5013/2005), que la decisión empresarial de desistir del contrato de trabajo durante el periodo de prueba no está sujeta a ninguna formalidad ni exige la invocación y prueba de ninguna causa objetiva. Así, se razona por el Tribunal Supremo en esa sentencia lo siguiente: "siendo el periodo de prueba una institución que permite a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato de trabajo rescindir unilateralmente el mismo, por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de cumplir ninguna exigencia especial al respecto, bastando con que el periodo de prueba este todavía vigente y que el empresario o el empleado extinga la relación laboral, sin que sea preciso para ello llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación, ni especificar la causa que ha determinado tal decisión finalizadora, pues su motivación es meramente subjetiva de quien la adoptó, salvo que la decisión este motivada por razón discriminatoria que viole el art. 14 C.E. o vulnere cualquier otro derecho fundamental".*

Sobre este último contenido, la doctrina constitucional ha declarado reiteradamente (STC 94/1984, STC 166/1988, STC 17/2007) que se exceptúan de la regla general de libre resolución del contrato los supuestos de cese durante el periodo de prueba que puedan producir "resultados inconstitucionales",

A la misma conclusión ha llegado, como no podía ser de otra manera, la jurisprudencia de esta Sala del Tribunal Supremo, la cual ha declarado también en varias resoluciones que la facultad de desistimiento o rescisión unilateral durante el periodo de prueba es libre, salvo que "la decisión esté motivada por razón discriminatoria que viole el artículo 14 CE o vulnere cualquier otro derecho fundamental" (entre otras, STS 2-4-2007, rcud 5013/2005; STS 12-12-2008, rcud 3925/2007; STS 6-2-2009, rcud 665/2008; STS 14-5-2009, rcud 1097/2008; STS 23-11-2009, rcud 3441/2008) .

En esencia, el desistimiento durante el periodo de prueba no está sujeto a requisitos de forma sino, únicamente, a la exigencia de que se hayan llevado a cabo las experiencias que constituyan el periodo de prueba y que el desistimiento no pueda reputarse vulnerador de derechos fundamentales.

La parte actora invoca que el desistimiento del Consorcio encubre un acto discriminatorio por razón de la situación de IT de la demandante.

En efecto la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, incluye en su art. 2.1, la enfermedad o condición de salud como una razón más para la no discriminación e igualdad de trato de toda persona, así mismo, este artículo en su punto tercero, establece *"La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública".*

El incumplimiento de esta prohibición dará lugar al régimen de protección y reparación previsto en los arts. 25 a 32 de la ley. De este régimen cabe destacar la nulidad de pleno derecho de la disposición, acto o cláusula que dé lugar a la discriminación (art. 26) y las reglas de distribución de la carga de la prueba (art. 30.1), que se formulan en términos similares a lo dispuesto en el art. 96.1 LRJS.

Ello nos lleva al examen de las circunstancias que contextualizar el desistimiento empresarial durante el periodo de prueba.

Debemos destacar que la sentencia ha realizado una valoración completa de los medios de prueba que han sido practicados, documental y testifical y ha dedicado el hecho probado 6º a circunstancias relativas al rendimiento de la trabajadora demandante en su nuevo cometido profesional. Este hecho no ha resultado modificado y se describe la falta de conformidad del Director con el rendimiento de la demandante a través de hechos concretos.

La valoración de la prueba es cometido exclusivo del Juez o Tribunal que presidió el juicio, el cual deberá determinar qué hechos alegados por las partes, de interés para la resolución del pleito, han quedado o no acreditadas a fin de declararlas o no probadas y esta valoración la lleva a cabo el juzgador libremente, apreciando toda la prueba en su conjunto sin otras limitaciones que las derivadas de la "sana critica" (arts, 316, 348, 376 y 382 de la LEC). El recurso se limita a criticar que la sentencia no enjuicia con suficiencia la carga probatoria reforzada en supuestos de discriminación, sin embargo, la Sala no comparte esta apreciación. La sentencia razona adecuadamente cuáles han sido las razones que han llevado al Consorcio a desistir del contrato suscrito con la actora, concretando los motivos de la disconformidad con el rendimiento de la actora, fundamentalmente en los retrasos en las concretas tareas encomendadas. La propia carta de desistimiento del contrato expresa estas tareas. En suma una descripción de la ausencia de la demandante a unas concretas reuniones CADEX, más el propio reconocimiento de la actora de que determinadas tareas del proyecto de la nueva línea de gases estaban sin empezar. Son por lo tanto circunstancias concretas del desarrollo de la actividad laboral encomendada el motivo que prueba el Consorcio para el desistimiento del contrato, sin que tenga intervención alguna el hecho de la actora se encontrara en situación de IT. La valoración efectuada en sentencia resulta adecuada y razonable, y haber descartado que la situación de IT supusiera un indicio de un acto discriminatorio, a la vista de la valoración de los hechos acreditados en juicio, resulta ajustada a la normativa expuesta sobre la carga probatoria en materia de protección de derechos fundamentales. El indicio de posible discriminación por razón de IT fue desvirtuado por la empresa demandada, y resulta acreditada la disconformidad empresarial con el rendimiento de la actora, lo que resulta causa lícita para resolver el contrato de trabajo en el periodo de prueba dado que este desistimiento no se ha fundado en la lesión de un derecho fundamental.

5. En el 5º motivo, la parte recurrente denuncia la infracción por desestimación infundada de la pretensión indemnizatoria pro lesión de derechos fundamentales en relación con el art. 183 de LRJS.

Descartada la vulneración del derecho fundamental alguno, no debe ser repuesta la actora en indemnización de ningún tipo, pues lo único acaecido es un válido desistimiento de un contrato de trabajo en periodo de prueba que no conlleva indemnización de ningún tipo. Como afirma la reciente sentencia del TSJ Galicia de 13-2-2026 (Rec. 2693/25) *"Del art. 14 ET se colige es posible estipular un periodo de prueba durante el cual ambas partes pueden resolver el contrato sin necesidad de alegar justa causa, sin preaviso y sin indemnización alguna. Cuando el periodo de prueba está expresamente pactado, constituye un contrato sujeto a condición resolutoria. En consecuencia, sobrevenida la condición en forma de declaración de voluntad resolutoria de cualquiera de las partes contratantes, la relación jurídica se extingue de forma automática, dejando de producir efectos. La causa de la resolución del contrato durante el periodo de prueba carece de transcendencia, siempre que esté dentro del ámbito de libertad reconocido en la normativa, es decir, que no vulnere derechos fundamentales ni resulte discriminatoria"*. Ésta es la situación que concurre en el presente caso, por lo que la denegación de la indemnización resulta igualmente ajustada a derecho.

Por todo lo expuesto, procede desestimar el recurso interpuesto y confirmar la sentencia impugnada.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación:

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandante Dª Delfina, contra la sentencia dictada por la Sección social del Tribunal de Instancia de Huesca, Plaza nº1 de 18 de febrero de 2026, contra el CONSORCIO PARA EL EQUIPAMIENTO Y EXPLOTACIÓN DEL LABORATORIO SUBTERRÁNEO DE CANFRANC, que confirmamos íntegramente, sin imposición de costas

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.
- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, IBAN: ES55 00493569920005001274, CONCEPTO: 4873-0000-00-0312-26, en la cuenta de



este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

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 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ