

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL****JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 26 DE MADRID**

*Sentencia 144/2014, de 27 de marzo de 2014*

*Rec. n.º 1266/2014*

**SUMARIO:**

**Desistimiento empresarial durante el periodo de prueba. Mujeres embarazadas.** Teniendo en cuenta que la falta de conocimiento por la empresa del estado de gravidez de la trabajadora implica la ausencia de indicios de discriminación y por tanto impide la declaración de nulidad del despido, la presentación por esta de tales indicios activa la inversión de la carga de la prueba. En el caso analizado debe entenderse, en virtud de los datos aportados, el conjunto de los mismos y la sucesión de los hechos, que la empresa sí conocía esa situación de embarazo. Valga como ejemplo el estado de gestación avanzada de la actora (6 meses), la situación de baja médica por esta circunstancia, el desconocimiento por la empresa de si los resultados de la trabajadora eran o no positivos, o el hecho de enviarle la comunicación de cese mientras se encontraba en IT, en vez de esperar a que se cumpliera el periodo establecido como había hecho con otros compañeros con quienes sí agotó el tiempo máximo.

**PRECEPTOS:**

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 55.5 b).  
Constitución Española, art 14..

**PONENTE:**

*Doña María Henar Merino Senovilla.*

**NIG: 28.079.00.4-2013/0055832**

Juzgado de lo Social n.º 26 de Madrid

Domicilio: C/ Princesa, 3 - 28008

Teléfono: 914438347 - 914438348

Fax: 914438280

SENTENCIA N.º: 144/2014

En Madrid a veintisiete de Marzo de dos mil catorce.

Doña M<sup>a</sup> HENAR MERINO SENOVILLA, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social número 26 de los de Madrid, habiendo visto los autos seguidos con el número 1266 de 2014 sobre DESPIDO entre las siguientes partes: de una, y como demandante, D<sup>a</sup>. Melisa, representado y asistido por Letrado y, de otra, y como demandada, la empresa GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE S.L., ha pronunciado en nombre del Rey la siguiente

**SENTENCIA****ANTECEDENTES DE HECHO****Primero.**

La demanda tuvo entrada en este Juzgado por turno de reparto con fecha de 28/10/2013, admitiéndose a trámite por Decreto de la fecha que consta en autos, y que se procedió a dar traslado a la parte demandada, y a citar a las partes para la celebración de los actos de conciliación y juicio el día 20/03/2014.

**Segundo.**

En el día señalado han comparecido las partes, en la forma que reseña el acta practicada, en la que, previa ratificación a la demanda, igualmente consta la prueba propuesta y practicada, así como su resultado, elevándose las conclusiones a definitivas.

En la tramitación del presente procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

**HECHOS PROBADOS****Primero.**

La demandante doña Melisa, mayor de edad, y cuyos demás datos personales consta en el encabezamiento de la demanda, y se dan por reproducidos.

La actora fue contratada por la demandada bajo la modalidad contractual de obra o servicio determinado a tiempo parcial, en fecha 20 de agosto de 2013, con la categoría profesional de "Teleoperador" y un salario mensual bruto con prorrata de pagas extras de 882,57 euros.

**Segundo.**

La actora está embarazada, y en fecha 4 de septiembre de 2013 estaba de 29 semanas (6-7 meses aproximadamente); la actora prestó servicios efectivos desde el 20 de agosto y hasta el 3 de septiembre; el 4 de septiembre fue dada de baja laboral por enfermedad común; en el parte de baja aportado por la actora consta que el diagnóstico es "lumbalgia sin irradiación, gestante de 29 semanas; dolor cu la espalda" (doc nº 9 de esa parte).

**Tercero.**

La duración del periodo de prueba pactado fue de un mes (hasta el 20 de septiembre de 2013, y la situación de IT interrumpe el citado periodo de prueba).

En fecha 11 de septiembre la empresa envía un burofax a la actora comunicando que no ha superado el periodo de prueba y afirmando que la intención de resolver el contrato lo fue con anterioridad a que se produjera la situación de baja laboral (nos remitimos al texto de la comunicación aportado por ambas partes).

**Cuarto.**

La demandada aporta contratos de otros dos trabajadores más que en igual fecha fueron contratados; a ambos les ha sido comunicado la no superación del periodo de prueba en fecha 19 de septiembre de 2013 (documental de la demandada).

Se presenta correos electrónicos de marzo de 2014 en el que coordinadores de la plataforma donde prestaba servicios, aportan un cuadro de resultados de la actora y de los otros dos trabajadores; la actora en agosto llegó a cumplir el 80% de los objetivos realizando 3 operaciones; otra trabajadora el 174% de objetivos realizando 7 operaciones; y el tercer trabajador al que se ha comunicado la no superación del periodo de prueba 2 operaciones y objetivos el 46,56%.

Se envía también los objetivos de septiembre y se toma como período de la actora desde el 1 al 14 de septiembre; la actora cumple con el 60% de objetivos, el trabajador que se ha rescindido el contrato con el 35% de los objetivos y la tercera trabajadora contratada con el 48% de los objetivos (documento nº 3 de la demandada).

**Quinto.**

El nacimiento del hijo de la actora se ha producido en fecha NUM000 de 2013.

La situación de IT de la actora se ha extendido hasta 30/09/2013; la Mutua de la empresa en fecha 9/09/2013 le comunica que debe acudir a revisión en fecha 12 de septiembre, al que la actora acude.

El 12 de septiembre la actora recibe el burofax de la empresa comunicando la no superación del periodo de prueba, con efectos del día de la recepción.

**Sexto.**

La demandante no ostenta ni ha ostentado la cualidad de representante legal ni sindical de los trabajadores.

**Séptimo.**

Se ha presentado la preceptiva papeleta de conciliación el 8 de octubre de 2013 y se ha celebrado la conciliación con el resultado de intentado y sin efecto, estando correctamente citada la demandada.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO****Primero.**

Los hechos que se declaran probados resultan de los medios de prueba articulados y a los que anteriormente se ha hecho mención con el necesario detalle, a la vista asimismo del conjunto de la prueba practicada ( art. 97.2 LPL ).

**Segundo.**

En relación con el fondo planteado, y según dispone el art. 55 n° 4 de la LET, "Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

"a) El de los trabajadores durante, el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedida finalice dentro de dicho periodo.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley."

**Tercero.**

En este procedimiento la parte actora presenta como indicios de vulneración de derechos fundamentales por vulneración del art. 14 de la CE el hecho y dato de su embarazo en estado de gestación avanzada (29 semanas), y que la empresa no podía desconocer; se alega que esa es la causa real de la resolución del contrato y por lo que se debe declarar la NULIDAD del mismo.

Frente a ello, la demandada alega que no conocía la razón de la baja laboral, que le consta que es por enfermedad común, pero ninguna otra motivación conoce esa parte. Se alega que no notificó a la demandada su embarazo; que estuvo incorporada a la empresa 15 días de trabajo efectivo y que la empresa ha actuado de igual modo con otros dos trabajadores contratados a la vez que la actora, y en los tres supuestos se rescindió el contrato por no superación del periodo de prueba. No cabe la aplicación automática de la nulidad ante los supuestos de resolución del contrato por no superación del periodo de prueba ( STC 6/09/2013 y de 16/09/2013 ).

La parte actora en demanda alega que entregó los partes de baja médica y de confirmación de la misma; que la Mutua le convoca a un reconocimiento médico para el día 12 de septiembre, y que acudió a esa cita; y con efecto de ese mismo día fue resuelto el contrato. Se alega que la actora del periodo inicial de periodo de prueba solo estuvo trabajando 10 días, y que el citado periodo se interrumpía por baja laboral, con lo que la empresa si hubiera querido conocer la adaptación de la actora al puesto podía haber mantenido la relación y terminar el periodo de prueba después de la baja médica.

**Cuarto.**

Vistas las posiciones de las partes, y teniendo presente la doctrina constitucional sobre la no automaticidad ni objetividad de la nulidad del despido cuando la trabajadora está en situación de embarazo (salvo que sea procedente el despido); pero la trabajadora no tiene que acreditar que la empresa conociera dicha situación.

La doctrina establecida por el TC en sentencia de 10-10-2013, rec. 3773/2011 (en pleno), se ratifica la doctrina del propio Tribunal y del TS por la que entiende que no es extensible la regulación citada en el fundamento jurídico de esta resolución a situaciones de periodo de prueba, sino que para dichas situaciones se

debe acreditar que se conocía la situación de embarazo y que de no justificarse la no superación del periodo de prueba se puede concluir en la concurrencia de discriminación: (Fundamento jurídico cuarto y quinto) "CUARTO- Pues bien, siendo éste el sentido de la doctrina de las SSTC 92/2008 y 124/2009, debemos descartar que -en contra de lo que sostiene la demandante de amparo- esta doctrina haya sido desatendida u obviada por las Sentencias impugnadas en amparo, y en particular por la dictada en casación para la unificación de doctrina por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo EDJ2011/131421, toda vez que las Sentencias impugnadas han resuelto un caso que -desde la perspectiva mencionada del canon, reforzado del derecho a la tutela judicial efectiva que impone la afectación del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, es sustancialmente diferente al considerado en las SSTC 92/2008 EDJ2008/130769 y 124/2009 EDJ2009/101519. Como se ha visto, la doctrina sentada por este Tribunal en las SSTC 92/2008 y 124/2009 reprochaba a los órganos judiciales concernidos la interpretación restrictiva de un precepto legal, el art. 55.5.b) LET, en la redacción dada por la Ley 39/1999 EDL1995/13475, que añadió al supuesto de nulidad ya contemplado en la redacción precedente del art. 55.5 LET para el caso de despidos discriminatorios o con vulneración de derechos fundamentales (entre ellos el "motivado" por el embarazo de la trabajadora) un nuevo supuesto de nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas, que opera automáticamente (salvo que se demuestre la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo), a pesar de que la empresa ignore el estado de gestación de la trabajadora.

Y así afirmamos que las Sentencias entonces enjuiciadas, al condicionar la aplicación de la regla sobre nulidad del despido prevista en el art. 55.5.b) LET EDL1995/13475 a la exigencia de que la empresa hubiera tenido conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora en el momento del despido, no satisfacen las exigencias del canon de razonabilidad y motivación reforzadas del derecho a la tutela judicial efectiva ( art. 24.1 CE EDL1978/3879 ) que impone la afectación del derecho a la no discriminación por razón de sexo ( art. 14 CE EDL 1978/3879 ) de la trabajadora que es despedida hallándose embarazada. Ahora bien, en el caso que ahora nos ocupa los órganos judiciales han razonado que lo dispuesto en el art. 55.5.b) LET no es aplicable al supuesto enjuiciado, que no se refiere a un despido, sino a una extinción del contrato laboral durante el periodo de prueba. Particularmente, la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo EDJ2011/131421 considera que el problema planteado debe de ser abordado desde la óptica de la protección frente a la decisión extintiva derivada del derecho fundamental a la no..discriminación por razón de sexo ( art. 14 CE ), sin que resulta aplicable al desistimiento empresarial durante el periodo de prueba la regla sobre la nulidad objetiva del despido en caso de embarazo establecida por el art. 55.5.b) LET, dudada distinta naturaleza jurídica de las instituciones del despido y de la extinción del contrato en el periodo de prueba.

Con cita expresa de la doctrina sentada en las SSTC 92/2008 EDJ2008/130769 y 124/2009 EDJ2009/101519, se razona por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo EDJ2011/131421 que el legislador sólo ha ampliado la protección de la trabajadora embarazada) tras la Ley 39/1999 EDL1995/13475 (y mejorando la tutela dispensada por la Directiva comunitaria 92/1985), para los supuestos de despido causal, por lo que la extensión de esa protección prevista en el art. 55.5 b) LET EDL1995/13475 a otras causas extintivas por vía analógica ( art. 4.1 del Código Civil EDL1889/1 ), método delicado de integración normativa cuya aplicación exige, "por evidentes razones de seguridad y certeza jurídica, un mayor rigor y cuidadoso empleo" ( STC 148/1988, de 14 de julio, FJ 5 EDJ1988/464 ) sólo sería posible si existiese una identidad de razón esencial entre el despido causal y esas otras causas de extinción del contrato de trabajo- Pues bien, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo razona en la Sentencia que esa protección reforzada prevista en el art. 55.5 b) LET para el despido no puede ser extendida por analogía al supuesto enjuiciado del desistimiento empresarial durante el periodo de prueba, institución cuyas diferencias con el despido resultan sustanciales, conforme a la jurisprudencia de la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo que cita la Sentencia.

Así, se señala que mientras que en el despido (tanto disciplinario como por causas objetivas) la ley exige requisitos de forma (por escrito y con expresión de la causa), cuyo incumplimiento acarrea la ilicitud de la decisión extintiva, en cambio el desistimiento empresarial durante el periodo de prueba no queda sujeto a requisitos formales (pudiendo incluso ser verbal y sin exteriorización de la causa), pudiendo afirmarse que el periodo de prueba supone una clara atenuación del principio de prohibición de la libre extinción del contrato, si bien, como es obvio, esa facultad de desistimiento empresarial en el periodo de prueba (art 14 LET EDL1995/13475 ) no es omnimoda para el empresario, pues en ningún caso podrá dar lugar a que se produzcan "resultados inconstitucionales" ( SSTC 94/1984, de 16 de octubre, FJ 3 EDJ1984/94 y 166/1988, de 26 de septiembre, FJ 4 EDJ1988/482 ). De ello se infiere por el Tribunal Supremo que, más allá del supuesto de la decisión extintiva con vulneración de derechos fundamentales, que acarrea la declaración de nulidad tanto si se trata de despido como de desistimiento empresarial en periodo de prueba, aplicándose en este caso las reglas de distribución de la carga probatoria en los mismos términos previstos para el despido nulo ( STC 17/2007, de 12 de febrero, FJ 3 EDJ2007/8038 ), no cabe extender por analogía la protección dispensada para el despido en el art. 55.5.b) LET EDL1995/13475, tal como ha sido interpretada por las SSTC 92/2008 EDJ2008/130769 y 124/2009 EDJ2009/101519, a la resolución contractual; en periodo de prueba, pues las diferencias sustanciales entre una y otra institución jurídica evidencian que el legislador se ha decantado conscientemente por limitar esa tutela

reforzada del art. 55.5.b) LET al caso del despido de la trabajadora embarazada, excluyendo su aplicación al supuesto de desistimiento empresarial durante el periodo de prueba.

La Ley 39/1999 EDL1995/13475 añadió al supuesto ya contemplado de los despidos nulos por discriminatorios o lesivos de derechos fundamentales un nuevo supuesto de nulidad objetiva del despido por embarazo de la trabajadora, en los términos expuestos, sin que la posterior Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres EDL2007/12678, que amplía la protección de la mujer embarazada, considerara oportuno extender esa regulación a supuestos distintos de la extinción del contrato de trabajo por despido. En definitiva, la extinción del contrato durante el periodo de prueba será nula (como cualquier otra decisión extintiva) si se produce con vulneración de derechos fundamentales, como sucederá si la decisión empresarial es una reacción al embarazo de la trabajadora ( STC 17/2007, de 12 de febrero EDJ2007/803S ). Ello sentado, y aplicando la doctrina constitucional en materia de discriminación por razón de sexo de las trabajadoras embarazadas (por todas, STC 17/2003, de 30 de enero EDJ 2003/704 ), entiende el Tribunal que en el presente caso no existían indicios de discriminación, pues no ha quedado acreditado que la empresa conociera el embarazo de la trabajadora y que, aunque se hubiera afirmado la existencia de indicios, resulta que en la misma fecha ríe extinción del contrato de la recurrente se extinguió también, por el mismo motivo el contrato de otro trabajador, contratado en idénticas condiciones y fechas, dándose en ambos casos la circunstancia de que no se habían alcanzado los objetivos mínimos fijados en el contrato, la decisión extintiva.

#### **Quinto.**

Este razonamiento, a diferencia de lo sucedido en los casos resueltos por las citadas SSTC 92/2008 EDJ2008/130769 y 124/2009 EDJ2009/101519, satisface plenamente las exigencias del canon de razonabilidad y motivación reforzadas del derecho fundamental del derecho a la tutela judicial efectiva ( art. 24.1 CE EDL 1978/3879 ), que impone la afectación del derecho a la no discriminación por razón de sexo ( art. 14. CE EDL1978/3879). El Tribunal Supremo (y previamente los órganos judiciales de instancia y suplicación), desde la posición institucional que le asigna el art. 123.1 CE EDL1978/3879, ha rechazado en su Sentencia, mediante un exhaustivo y preciso razonamiento que parle de la distinta naturaleza jurídica de las instituciones del despido y el desistimiento empresarial en periodo de prueba, extender el mecanismo de tutela objetiva de la trabajadora embarazada en caso de despido, prevista expresamente en el art. 55.5. b) LET EDL 1995/13475, al supuesto del desistimiento empresarial durante el periodo de prueba, y ha aplicado a este supuesto la doctrina constitucional en materia de prueba indiciaria en los casos en que se invoca una discriminación por razón de sexo ( STC 17/2007, de 12 de febrero EDJ2007/8038 ), concluyendo en la ausencia de indicios de tal discriminación, entre otras razones, aunque no sólo, por la falta de acreditación del conocimiento empresarial del embarazo..."

Dicha doctrina en este supuesto, exige que la actora acreditase o presentase indicios suficientes de conocimiento de su situación de embarazo y que la demandada no acreditase razones laborales para el desistimiento, y por ende ajenas a la situación de embarazo.

#### **Sexto.**

Pues bien, la demandante debe presentar indicios de ese conocimiento, y con ello se activaría la inversión de la carga de la prueba; en este supuesto se debe entender por los datos aportados, el conjunto de los mismos y la sucesión de los hechos., que la empresa sí conocía esa situación de embarazo; y ello, en primer lugar por el estado de gestación avanzada de la actora (aún cuando no comunique de forma expresa o escrita dicha situación); son 29 semanas, y por consiguiente de más de 6 meses de embarazo; la actora dio a luz el NUM000 y estuvo en la empresa hasta el 3 de septiembre. La actora tuvo que acudir al médico y éste expidió baja médica derivada de esa situación de gestación.

El 11 de septiembre y mientras la actora seguía en situación de IT envía la demandada una comunicación de rescisión del contrato por no superación del periodo de prueba; en esa comunicación se afirma que antes de la baja laboral, la empresa tenía decidida la no superación del periodo de prueba.

No actúa de igual modo con otro de los trabajadores a los que ha rescindido el contrato, y que obtuvo peores resultados que la actora, un 48% y la actora un 80% de objetivos.

En tercer lugar, el periodo de prueba queda suspendido por la situación de IT, y no se aporta razón o motivo por el que se continuase en esa fase de comprobación una vez fuera dada de alta.

En suma, parece que la empresa precipita la resolución del contrato sin cumplir o utilizar el periodo de prueba que ella o las partes han establecido.

Tales datos, hacen concluir que la empresa si conoció esa situación; y explica el porqué de la precipitación de resolver el periodo de prueba "ame tempus" (sin agotar el periodo establecido, en suma solo habiendo consumido un tercio del pactado), respecto al resto de trabajadores que sí agotaron el mismo.

**Séptimo.**

El segundo elemento necesario para entender que la resolución fue por no superación del periodo de prueba, habiendo aportado indicios de que la empresa conocía la situación de embarazo, es que la empresa acredite que la actora no cumplía o cumplió las expectativas establecidas con el contrato. Para ello la empresa alega que ha actuado de igual forma con otros dos trabajadores. Ya se ha analizado que no se produce la misma situación, en tanto que con aquellos trabajadores se agotó el tiempo máximo, y por lo tanto se pudo verificar si cumplían esas expectativas; y con la actora un tercio del periodo.

En segundo lugar, no se les expone que aún agotando el periodo la empresa ya tenía tomada la decisión, como si lo realiza con la actora; y los resultados de la actora en esos 10 días son mejores que uno de ellos; y en los 3 días de septiembre son mejores que los otros dos trabajadores.

Pero aún llama más la atención, el hecho de que la empresa para preparar el juicio oral solicita los resultados de la actora; en suma, en el momento de la resolución del contrato, en sentido contrario a la prueba aportada (correos electrónicos), no parece que la empresa conociera que los resultados de la actora no eran positivos y no existía tendencia a mejorar. De otro modo analizado, se rescinde sin conocer esas circunstancias objetivas de no cumplir las expectativas o los objetivos. Y es ante la situación de embarazo de la actora, conocido por esa parte, por lo que se debe entender que no tuvo causa objetiva para la resolución del contrato y por ello se debe declarar la NULIDAD del despido, al ser el motivo su situación de embarazo y con ello vulnerar el art. 14 de la CE .

La demandada además alega que la parte actora debió aportar prueba de que los coordinadores conocían su embarazo; y sobre los claros indicios de que era conocido ya se ha analizado; en cambio la empresa que afirma que no conoce, y que concurrieron datos objetivos de no cumplir las expectativas no trae esos testigos que debieron informar sobre la no superación del periodo de prueba.

Pero ya se ha analizado que la empresa no demanda resultados de la actora en la rescisión del contrato, o no lo ha acreditado; y solicita documentación sobre tal extremo para aportar en el acto del juicio oral, con lo que no la hubo solicitado antes de la resolución.

**Octavo.**

Por las razones expuestas se debe estimar la demanda y declarar la NULIDAD del despido de la actora, al haber vulnerado el art. 14 de la CE al ser la causa o motivo de la resolución del contrato el embarazo de la misma y no la no superación del periodo de prueba como comunica la demandada a la demandante.

Con lo que se debe condenar a la demandada a readmitir a la actora en el puesto de trabajo y abonar los salarios dejados de percibir desde el despido, 14/09/2013 y hasta la electiva readmisión.

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

**FALLO**

Que estimando la demanda formulada por D<sup>a</sup>. Melisa, frente y como demandada., la empresa GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE S.L., debo declarar y declaro NULO el despido de la trabajadora demandante y condeno a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración, y a que readmita a la trabajadora inmediatamente, y así mismo debo condenar y condeno a la demandada a que abone a la actora los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (14/09/2013) y hasta su readmisión.

Notifíquese esta sentencia a las partes a las que se advierte que no es firme, ya que contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN para ante la SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID, debiendo en su caso, anunciar el propósito de hacerlo dentro de los CINCO DÍAS siguientes a la notificación de la misma, por conducto de este Juzgado, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante al hacerle la notificación de la sentencia, de su propósito de entablar el recurso, pudiendo también anunciarse el recurso por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o representante ante este Juzgado y en el indicado plazo.

Al anunciar el recurso, todo aquel que sin tener condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, pretenda formular recurso deberá acreditar, al anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de la condena en la cuenta abierta a nombre de este Juzgado de lo Social en de éste Juzgado abierta en el Banco de Santander con el número de cuenta corriente a utilizar para hacer ingresos por transferencia bancaria (0049 3569 92 0005001274; I.B.A.N: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274), haciendo constar en observaciones el siguiente número 2524 0000 00 número del expediente al que se hace la consignación y año (ejemplo, n.º 2524 0000 00 7 2013), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que consta la responsabilidad solidaria del avalista. Asimismo,

el que no goce del beneficio de justifica gratuita y pretenda formular recurso deberá efectuar un depósito de 300,00 euros, en esa misma cuenta bancaria.

Asimismo, la parte recurrente, al interponer el recurso, habrá de justificar el abono de la tasa legalmente establecida para este tipo de recurso.

Así lo acuerda, manda y fuma, Dña. M<sup>a</sup> HENAR MERINO SENOVILLA, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social N° 26 de Madrid.

ILTMA. S<sup>a</sup>. D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> HENAR MERINO SENOVILLA  
MAGISTRADA-JUEZ

PUBLICACIÓN- Dada, leída y publicada la anterior sentencia por la Sra. Juez que la dictó, encontrándose celebrando audiencia pública el día de su fecha, de lo que yo la Secretaria doy fe.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.