



Roj: **STSJ AS 206/2026 - ECLI:ES:TSJAS:2026:206**

Id Cendoj: **33044340012026100143**

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

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **27/01/2026**

Nº de Recurso: **1675/2025**

Nº de Resolución: **70/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE LUIS NIÑO ROMERO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Oviedo, núm. 3, 30-06-2025 (proc. 158/2025),
STSJ AS 206/2026**

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 00070/2026

-

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno:985 22 81 82

Fax:985 20 06 59

Correo electrónico:salasocialtsj.oviedo@asturias.org

NIG:33044 44 4 2025 0000945

Equipo/usuario: IPG

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0001675 /2025

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000158 /2025

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ñaBURGER KING SPAIN SLU

ABOGADO/A:JESUS NICOLAS RAMIREZ GONZALEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Diego , MINISTERIO FISCAL

ABOGADO/A:ADRIAN RIVAS LAGO,

PROCURADOR:,

GRADUADO/A SOCIAL:,

En OVIEDO, a veintisiete de enero de dos mil veintiséis.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias, formada por los Ilmos Sres., D. José Luis Niño Romero Presidente, D. Francisco José de Prado Fernández y María Cristina García Fernández, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 1675/2025, formalizado por el abogado D. Jesús Nicolás Ramírez González, en nombre y representación de BURGER KING SPAIN SLU, contra la sentencia número 348/2025 dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Oviedo (actual SECCIÓN DE LO SOCIAL. PLAZA Nº 3 de OVIEDO) en el procedimiento DESPIDOS/CESES EN GENERAL 158/2025, seguidos a instancia de BURGER KING SPAIN SLU frente a Diego, Habiendo intervenido el MINISTERIO FISCAL, siendo Magistrado-Ponente el **Ilmo. Sr. D. José Luis Niño Romero**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO:D. Diego presentó demanda contra Burger King Spain SLU, habiendo intervenido el Ministerio Fiscal, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 348/2025, de fecha treinta de junio de dos mil veinticinco.

SEGUNDO:En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- El demandante Don Diego ha venido prestando servicios para la empresa demandada "Burguer King Spain, S.L.", desde el día 14 de febrero de 2024, bajo contrato indefinido, en el grupo profesional III, con jornada completa, distribuyéndose de la siguiente manera cinco días seguidos según cuadrante mensual, sito su centro de trabajo en la calle Alejandro Casona de Oviedo y con un salario mensual de 1.323 euros, incluida la prorrata de pagas extraordinarias.

Es de aplicación el Convenio Colectivo de Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna.

SEGUNDO.- El trabajador inició un proceso de incapacidad temporal el 20 de enero de 2025.

TERCERO.- Con fecha 24 de enero de 2025 la empresa remitió al trabajador carta de despido disciplinario, con efectos del mismo día, del siguiente tenor literal:

"Estimado Sr. Diego :

Por medio de la presente, le comunicamos que al amparo de lo previsto en el artículo 58.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en el artículo 35 del VI Acuerdo Laboral Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería, el "ALEH", la Dirección de la Compañía, en aplicación de su poder de dirección y en ejercicio de su capacidad disciplinaria, ha tomado la decisión de proceder a su despido disciplinario con efectos del día, 24 de enero de 2025, por haber incurrido Ud. en un incumplimiento que debe de calificarse de muy grave y ser merecedor de la sanción de despido por razones disciplinarias, quedando, en consecuencia, resuelto el vínculo laboral que hasta hoy venía usted manteniendo con esta empresa con efectos de la presente comunicación.

En consecuencia, en cumplimiento de lo establecido por el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, la Dirección de la Compañía le confirió un plazo de 24 horas para que Ud. pueda presentar las alegaciones que estimara oportunas, no habiendo presentado alegación alguna por su parte, hemos procedido a adoptar la decisión que le comunicamos a continuación.

Los hechos que motivan la adopción de esta comunicación residen en la comisión, por su parte, de actos muy graves y especialmente cuando Ud. es plenamente conocedor de su conducta y la lleva a cabo de manera consciente y voluntaria. Conducta que, en definitiva, ha afectado a los valores éticos y a los deberes más básicos que han de regir la relación contractual que nos une quebrando la confianza que hasta ahora habíamos depositado en Ud.

Usted viene prestando sus servicios profesionales para esta Empresa adscrito al puesto de trabajo de Empleado Experto, en el centro de trabajo de Alejandro Casona (WRT), en la provincia de Oviedo.

Para la realización de sus funciones usted recibió una formación al inicio de la relación laboral en la que se incluyeron de manera detallada todas las especificaciones a tener en cuenta durante la prestación de sus servicios, incluidas las normas internas que deben regir en todo momento durante la prestación de los mismos. Adicionalmente, durante la relación laboral se le facilitan diversas acciones formativas de actualización y recordatorio de los protocolos y procedimientos a cumplir en el ejercicio de sus funciones.

Cuando cualquier empleado se incorpora y pasa a formar parte de nuestra plantilla, se le proporciona la formación necesaria para poder desempeñar su puesto adecuadamente, así, Ud. Recibió formación, entre otros puntos, sobre el trato a prestar a los clientes y sobre cómo ha de ser el comportamiento en el restaurante y en el desempeño de su turno de trabajo, insistiendo en que éste ha de ser siempre respetuoso.

A pesar de lo anterior, la Dirección de la empresa ha tenido conocimiento el pasado día 20 de enero de 2025 de los hechos ocurridos, el pasado día 16 de enero de 2025, y que tienen que ver con varios incumplimientos de la normativa interna de esta Compañía.

Resulta relevante destacar que el principio de buena fe constituye uno de los pilares fundamentales en toda relación contractual, incluidas las relaciones laborales en las que debe imperar dicho principio. Sin embargo, según hemos tenido conocimiento, Ud. habría incurrido en incumplimientos muy graves y culpables que pondrían de manifiesto una absoluta vulneración de este principio general.

Tenemos implantado un "Código de Conducta" que establece los criterios de actuación por los que debe regirse todo empleado de la Compañía y que, por tanto, ha de presidir el comportamiento de todos nuestros empleados, pues es objetivo primordial de esta Compañía que impere el respeto en el desempeño de nuestros servicios de tal manera que ni empleados ni clientes se puedan sentir ofendidos por cualquier tipo de actuación que llevemos a cabo bajo la imagen de nuestra marca. De hecho, dentro de los principios generales de nuestro código de conducta se encuentran la "Igualdad" entendiéndose por tal el respeto entre compañeros de trabajo, proveedores, clientes y cualquier persona, sin cabida a actitudes discriminatorias de ningún tipo y la "Integridad" lo que supone tener un comportamiento ejemplar e íntegro, actuando de manera responsable y de buena fe.

Asimismo, contamos con unas "Normas Internas" que se encuentran en su restaurante para su debida consulta y conocimiento en las que se especifica no está permitido el uso de teléfonos móviles en el turno de trabajo.

Pues bien, la relación de hechos que han llevado a la Dirección de la empresa hasta que ha tenido un conocimiento cabal y cierto del incumplimiento contractual como causa para realizar el trámite de audiencia siguiente, tiene su razón de ser en los siguientes motivos:

La Dirección de la empresa, ha tenido conocimiento el pasado día 20 de enero de 2025, a través de la viralización de un vídeo en la plataforma Tik Tok de unos hechos cometidos por usted el pasado día 16 de enero de 2025.

Dicho vídeo fue grabado por uno de nuestros clientes quién pese al tono jocoso con el que se tomó su actuación decidió hacer uso de su teléfono para grabar la sala del restaurante, puesto que usted decidió hacer uso de los altavoces del centro para hacer sonar el himno de la Falange delante de nuestra clientela.

Con la viralización de ese vídeo, la Dirección de la Compañía comenzó a realizar investigaciones sobre quién había sido el responsable de tal actuación dado que en el vídeo no se podía visualizar cuál de nuestros empleados había decidido hacer sonar el himno de la Falange, por lo que su Gerente de Zona, la Sra. Inmaculada tuvo que acceder a las cámaras de su centro de trabajo para saber quién de nuestros empleados había realizado este incumplimiento que atenta a nuestro Código de Conducta y Normativa Interna.

Se adjunta captura de pantalla de la plataforma Tik Tok del cliente (del que tacharemos su nombre para proteger su identidad) que grabó su centro (...).

Pues bien, en dicho vídeo que se hizo viral, se detectaron ciertos comentarios que generan mala imagen, entre los que algunos de los usuarios ante la incredulidad del vídeo preguntaron si realmente el Himno sonó en los altavoces del centro (...).

Además de lo anterior, en este mismo vídeo y analizados los comentarios se detectaron comentarios de odio de distintos usuarios cuyo contenido se encuentra en internet y no reproduciremos en la presente carta.

A continuación, adjuntamos copia de la captura de pantalla realizadas en el centro en las que se puede apreciar cómo el usuario de TikTok desde cuya cuenta pudimos detectar este vídeo accedió al centro a las 23:50:14

horas, entran los chicos que graban el video en el local y a las 00:05:10 horas, el chico de blanco comienza a grabar el video que luego sube en redes sociales (...).

Mientras tanto, usted, a las 00:03:00 AM fue captado en nuestras cámaras poniendo en sintonía dicho Himno, tal y como le adjuntamos a continuación: (...).

Se adjunta fotografía captada de Ud. accediendo a la oficina para hacer sonar dicho himno en el centro: (...).

A la vista de los hechos hasta ahora expuestos, no tenemos por menos que concluir que su comportamiento supone un claro incumplimiento de nuestra normativa interna y nuestro código de conducta que además atenta a los valores de nuestros empleados y/o clientes seguidores de la marca, y lesionando la imagen de esta Empresa pues transmite que esta Empresa es partícipe de sus mofas generando, así, un daño irreparable a nuestra imagen de marca.

En consecuencia, es evidente que su actuación es una clara transgresión de la buena fe que ha de regir nuestra relación laboral, pues su manera de actuar haciendo sonar himnos que podrían llegar a ofender a nuestra clientela, quiebra por completo la buena fe y la confianza que se espera de cualquier empleado en el desempeño de sus funciones y lo que es más grave, no podemos confiar que hechos como estos no vayan a repetirse en ocasiones futuras.

Es evidente que tales comportamientos pueden resultar ofensivos, tanto para el resto de sus compañeros, como para nuestros clientes, dejando entrever actitudes o comportamientos políticos lo cual se aparta de los valores más básicos de respeto e integridad que, tal y como establece nuestro Código de Conducta, han de regir toda actuación de los empleados de la Compañía, pues Burger King está comprometida con la creación y mantenimiento de un ambiente hacia nuestra clientela positivo y libre de discriminación.

Los hechos descritos se han podido verificar mediante el visionado de las imágenes que aparecen en la conocida red social Tik-Tok donde tienen acceso todo el público y, de facto, de no haberse advertido su conducta entendemos que continuaría dañando la imagen de esta compañía.

En concreto, todos los incumplimientos que se le imputan se encuadran dentro de la transgresión de la buena fe contractual, todos ellos encuadrados en el artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Como no puede ser de otra manera, todo lo expuesto y relatado supone un incumplimiento muy grave de las obligaciones y responsabilidades tanto con los clientes, como con la empresa. Tales hechos descritos constituyen, por tanto, una vulneración de la buena fe que justifica la adopción de esta medida disciplinaria siendo justificativos por sí mismos de su despido por constituir una falta muy grave que podría ser calificada en su grado máximo.

Lo trascendental aquí es que ya no podemos seguir confiando en que Ud. no vuelva a repetir una actuación como las que se han venido describiendo a lo largo del presente escrito y que tiene como consecuencia el daño directo a la imagen de la Empresa frente a los clientes, así como frente al resto de empleados que ven cómo su conducta es tolerada y permitida por nuestra parte sin que tenga consecuencia alguna sobre Ud., pues no hay duda de que los hechos descritos en la presente carta constituyen un incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones contractuales lesionando de manera directa e irreparable la confianza que ha de regir toda relación laboral, en base a lo dispuesto en los apartados 2 y 6 del artículo 40 y apartado 5 del artículo 39 del VI ALEH que literalmente establece:

Artículo 40 apartado 2 ALEH dispone que se considerará falta muy grave "Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla".

- Artículo 40 apartado 6 ALEH: "Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general".

- Artículo 39 apartado 5 ALEH: "El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otras personas trabajadoras, podría ser calificada como falta muy grave".

De hecho tal comportamiento podría llegar a ser castigado en nuestro Código Penal en su artículo 510.1 como un delito de odio castigado con una pena de prisión de uno a cuatro años y multa de seis a doce meses:



a) Quienes públicamente fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad.

El artículo 41.1.C) del citado Acuerdo laboral establece como posible sanción a las faltas cometidas la extinción contractual mediante el despido disciplinario. Asimismo, dichas actuaciones aparecen previstas como causa de despido en el artículo 54.2. apartado d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, considerándose incumplimientos contractuales la trasgresión de la buena fe contractual.

En definitiva, la Dirección de la Empresa, en atención a la potestad disciplinaria que le otorga el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 35 del Acuerdo de aplicación y, una vez expuestos los hechos denunciados además de haberlos realizado usted de modo totalmente consciente, la decisión adoptada por la Empresa no puede ser otra que la de proceder a su despido disciplinario con fecha de efectos de 24 de enero de 2025.

Así pues, queda acreditado que los hechos relatados están dotados de la suficiente gravedad y culpabilidad como para ser merecedores del despido por causas disciplinarias, quedando pues acreditados los requisitos previstos en el Acuerdo Laboral (ALEH) de aplicación y en el Estatuto de los Trabajadores para su adopción.

Igualmente le comunicamos que a partir de este momento tiene a su disposición el recibo de haberes con las cantidades correspondientes a sus devengos salariales del mes en curso, así como su recibo de saldo y finiquito. Con el abono de estas cantidades, únicas a las que tiene derecho, daremos por saldada y finiquitada la relación laboral que le vinculaba con la empresa.

Lo anterior se pone en su conocimiento a los efectos oportunos por duplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.

Atentamente,

FDO. BURGUER KING SPAIN, S.L.U."

(Se dan por reproducidas en aras de la brevedad las diferentes capturas y fotografías incluidas en la carta de despido, que obra en autos como Documento número 6 de la demanda y Documento número 5 del ramo de prueba de la actora).

CUARTO.- El actor no ostenta ni ha ostentado en el año anterior la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

QUINTO.- El día 25 de febrero de 2025 se celebró la preceptiva conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC), con el resultado de sin avenencia."

TERCERO:En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que Estimando en su petición subsidiaria la demanda formulada por Don Diego frente a la empresa "Burguer King Spain, S.L.", con intervención del Ministerio Fiscal, Debo Declarar y Declaro el despido impugnado como Improcedente, en su consecuencia, condeno a la empresa demandada "Burguer King Spain, S.L." a que, en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, opte entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización de 1.435,36 euros. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, que equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido (27 de enero de 2025) hasta la notificación de esta sentencia, a razón de 43,50 euros al día."

Por Auto de 16 de julio de 2025 se acordó aclarar la sentencia de 30 de junio de 2025, en los siguientes términos:

"Se acuerda aclarar o complementar la Sentencia núm. 348/2025, de fecha 30 de junio de 2025, dictada en el presente procedimiento de Despidos/Ceses en General número 158/2025, en los siguientes términos:

- Se añade un nuevo párrafo en el Fallo en el siguiente sentido: "Sin expresa imposición de las costas causadas en el presente procedimiento".

CUARTO:Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Burger King Spain SLU formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.



QUINTO:Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 21 de agosto de 2025.

SEXTO:Admitido a trámite el recurso se señaló el día 15 de enero de 2026 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO:Recurso de suplicación.

1. Frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 3 de Oviedo en los autos 158/2025, por la que se estima parcialmente la demanda promovida por el trabajador Diego ., y declara improcedente el despido disciplinario acordado por la empresa Burger King Spain, S.L., con fecha 24.01.2025 y efectos al mismo día, se interpone por la defensa de la parte demandada recurso de suplicación.

2. El escrito de interposición del recurso de suplicación se articula sobre los tres motivos contemplados en el artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), a saber: el primero, formulado con encaje procesal en el apartado a) del citado artículo, se pretende la nulidad de la sentencia por infracción de normas y garantías del procedimiento por vulnerar ésta los artículos 24 de la Constitución y 87.1 y 2, 90 y 97.2 LRJS, en concreto respecto de la omisión contenida en la sentencia de instancia en relación con pruebas practicadas a instancia de la parte recurrente, testifical y reproducción de la imagen y el sonido, lo que supone la falta de valoración de la prueba al omitir su existencia y considera por ello que vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva; el segundo motivo se plantea de acuerdo con el apartado b) del artículo 193 LRJS, y en el mismo se interesa la modificación del hecho probado tercero de la sentencia de instancia; finalmente, el tercer motivo está destinado a la censura jurídica y en el mismo se denuncia la vulneración de los siguientes preceptos: Artículos 53.1 y 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, Artículo 37 del VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería (ALEH), y Artículo 62 de la Ley 20/2022 de 10 de octubre de Memoria Democrática. Igualmente se cita la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1250/2024, de fecha 18 de noviembre de 2024. Alega la recurrente que no se impone en la ley plazo mínimo para el período de audiencia al trabajador, y por ello considera que las 24 horas otorgadas al trabajador para hacer alegaciones es plazo suficiente teniendo en cuenta los hechos imputados, por lo que entiende que ha cumplido los trámites formales del despido. Todo ello encaminado a que, con revocación de la recurrida, se decrete la nulidad de actuaciones, devolviendo los autos a la instancia a fin de que se dicte una nueva sentencia que no vulnere los derechos procesales de la parte; subsidiariamente, interesa se dicte sentencia revocando la de instancia que declare la procedencia del despido.

3. El Letrado de la parte actora, ha formulado impugnación al recurso de suplicación interpuesto de contrario, oponiéndose al mismo. Considera que la alegación de nulidad de actuaciones es un fraude de ley, y en cuanto al fondo de la cuestión planteada en suplicación, expone que no se explica cuál es la jurisprudencia infringida ni la relevancia de la infracción administrativa supuestamente cometida, y añade que otorgar un único día para formular alegaciones no es tiempo suficiente, ni se ha justificado la urgencia o gravedad de reducir el tiempo de alegaciones a un único día. Solicita que se desestimen todos y cada uno de los motivos del recurso de suplicación interpuesto por la parte recurrente y, se confirme la sentencia de instancia y se condene a la parte demandada a las costas generadas en este trámite.

SEGUNDO:Nulidad de actuaciones.

1. Como ya se ha expuesto el primer motivo del recurso está encaminado a poner de manifiesto la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva que, a juicio de la parte recurrente, le ha originado la recurrida al omitir toda referencia en la misma a determinadas pruebas practicadas en el juicio a instancia de la recurrente, las ya citadas prueba testifical y de reproducción de la imagen y del sonido. Considera que la actuación de la juzgadora ha consistido en admitir la práctica de la prueba por considerarla pertinente y útil, pero sin embargo omitir su valoración en sentencia haciendo la ficción de que no se ha practicado ninguna, lo que entiende que vulnera los artículos 24 CE, y 87, 90 y 97.2 LRJS. Añade que la omisión absoluta y total en la fundamentación jurídica de la sentencia de la prueba practicada en el acto del juicio, constituye una flagrante vulneración a la tutela judicial efectiva de mi cliente, el cual ve como a pesar de la admisión de la prueba propuesta por pertinente y útil, la misma no se valora ni favorablemente ni desfavorablemente para sus intereses. La parte impugnante se opone a la nulidad planteada, ya que considera que lo que se pretende es que se valore la prueba conforme a lo que convenga, por lo que considera la alegación de la nulidad de actuaciones un fraude de ley claro e interesado.

2. Expuesto lo anterior hemos de recordar que el artículo 90.1 de la LRJS dispone que *"...las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba*

incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos..". El artículo 87.1 de la misma ley señala que se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, respecto de los hechos sobre los que no hubiere conformidad salvo en los casos en que la materia objeto del proceso esté fuera del poder de disposición de los litigantes, siempre que aquéllas sean útiles y directamente pertinentes a lo que sea el objeto del juicio y a las alegaciones o motivos de oposición previamente formulados por las partes en el trámite de ratificación o de contestación de la demanda. Podrán admitirse también aquellas que requieran la traslación del juez o tribunal fuera del local de la audiencia, si se estimasen imprescindibles. Por su parte el artículo 283.1 y 2 de la LEC dispone que no deberá admitirse ninguna prueba que, por no guardar relación con lo que sea objeto del proceso, haya de considerarse impertinente. Tampoco deben admitirse, por inútiles, aquellas pruebas que, según reglas y criterios razonables y seguros, en ningún caso puedan contribuir a esclarecer los hechos controvertidos.

Finalmente, el artículo 97.2 LRJS dispone que la sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión, en particular cuando no recoja entre los mismos las afirmaciones de hechos consignados en documento público aportado al proceso respaldados por presunción legal de certeza. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo.

3. Sobre el derecho a la prueba en los procesos judiciales existe una abundante doctrina del Tribunal Constitucional, que se condensa en la sentencia de dicho Tribunal 22/2008, de 31 de enero en los siguientes términos:

"a) El derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa es un derecho fundamental de configuración legal, en la delimitación de cuyo contenido constitucionalmente protegido coadyuva de manera activa el legislador, en particular al establecer las normas reguladoras de cada concreto orden jurisdiccional y de cada proceso, a cuyas determinaciones habrá de acomodarse el ejercicio de este derecho, de tal modo que, para entenderlo lesionado, será preciso que la prueba no admitida o no practicada se haya solicitado en la forma y momento legalmente establecidos, sin que en ningún caso pueda considerarse menoscabado este derecho cuando la inadmisión de una prueba se haya producido debidamente en aplicación estricta de las normas legales.

b) Este derecho no tiene, en todo caso, carácter absoluto o, expresado en otros términos, no faculta para exigir la admisión de todas las pruebas que puedan proponer las partes en el proceso, sino que atribuye únicamente el derecho a la recepción y práctica de aquéllas que sean pertinentes, correspondiendo a los órganos judiciales el examen sobre la legalidad y la pertinencia de las pruebas solicitadas, debiendo motivar razonablemente la denegación de las pruebas propuestas, de modo que puede resultar vulnerado este derecho en caso de denegación o inejecución imputables al órgano judicial cuando se inadmiten o inejecutan mediante una interpretación de la legalidad manifiestamente arbitraria o irrazonable. Por supuesto, una vez admitidas y practicadas las pruebas declaradas pertinentes, a los órganos judiciales les compete también su valoración conforme a las reglas de la lógica y de la sana crítica, según lo alegado y probado, fallando en consecuencia, sin que este Tribunal pueda entrar a valorar las pruebas, sustituyendo a los Jueces y Tribunales en la función exclusiva que les atribuye el art. 117 CE.

c) Es también doctrina reiterada de este Tribunal la de que no toda irregularidad u omisión procesal en materia de prueba (referida a su admisión, a su práctica, a su valoración, etc.) causa por sí misma indefensión material constitucionalmente relevante. Y es que, en efecto, el dato esencial para que pueda considerarse vulnerado el derecho fundamental analizado consiste en que las irregularidades u omisiones procesales efectivamente verificadas hayan supuesto para el demandante de amparo una efectiva indefensión, toda vez que la garantía constitucional contenida en el art. 24.2 CE únicamente cubre aquellos supuestos en los que la prueba es decisiva en términos de defensa, puesto que, de haberse practicado la prueba omitida, o si se hubiera practicado correctamente la admitida, la resolución final del proceso hubiese podido ser distinta en el sentido de resultar favorable a quien denuncia la infracción del derecho fundamental.

En concreto, para que se produzca violación del indicado derecho fundamental, este Tribunal ha exigido reiteradamente que concurren dos circunstancias: por una parte, la denegación o inejecución han de ser imputables al órgano judicial; y, por otra, la prueba denegada o impracticada ha de ser decisiva en términos de defensa, debiendo justificar el recurrente en su demanda la indefensión sufrida. Esta última exigencia de acreditación de la relevancia de la prueba denegada se proyecta, según nuestra jurisprudencia, también en un doble plano: por un lado, el recurrente ha de demostrar la relación entre los hechos que se quisieron y no se pudieron probar y las pruebas inadmitidas o no practicadas; y, por otro lado, ha de argumentar el modo en que

la admisión y la práctica de la prueba objeto de la controversia habrían podido tener una incidencia favorable a la estimación de las pretensiones; sólo en tal caso -comprobado que el fallo del proceso a quo pudo, tal vez, haber sido otro si la prueba se hubiera practicado- podrá apreciarse también el menoscabo efectivo del derecho de quien por este motivo solicita el amparo constitucional".

4. Se expone en la sentencia de esta Sala de 25.01.2013, Recurso 3073/2012, la motivación de toda sentencia debe alcanzar un doble objetivo, consistente en no sólo argumentar los razonamientos jurídicos por los que llega a una conclusión determinante del contenido de la parte dispositiva de la misma, sino también un hacer igual respecto de las razones por las que llega a las conclusiones fácticas que refleja en el relato judicial de los hechos que declara como probados. Tal doble actividad razonadora judicial es obligada, cumpliéndose correctamente cuando, aunque sea de forma mínima pero bastante, se ofrezcan bien separadamente, bien conjuntamente con los argumentos jurídicos, los motivos por los que en lo fáctico se alcanzan determinadas conclusiones y sobre ellas se construye el relato histórico.

Por otra parte, en nuestro sistema jurídico y en relación con la prueba rige el principio de adquisición procesal según el cual las pruebas no son de la parte, sino del Juez, quien tiene la facultad de valorarlas todas por igual o unas con preferencia a las otras siempre que se ponderen los distintos elementos que constituyen la actividad probatoria (STS de 10 de noviembre de 1999); en concreto, el proceso laboral es un procedimiento judicial de única instancia, en el que la valoración de la prueba es función atribuida en exclusiva al Juez a quo, en conciencia y según las reglas de la sana crítica. Reitera en tal sentido la STS de 12 de mayo de 2008 que "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 ó 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), esto es, sin llegar a conclusiones totalmente ilógicas ó absurdas. La libre facultad del Juzgador para valorar la prueba con arreglo a la "sana critica" únicamente se ve constreñida por las reglas legales de valoración establecidas para pruebas concretas (arts. 1218 y 1225 del Código Civil , 319.1 y 2 , y 326.1 de la LEC , respecto de los documentos, según sean públicos, privados ó administrativos)".

De igual manera, la doctrina constitucional (STC 44/1989, de 20 de febrero) tiene señalado que por ser facultad que pertenece a la potestad jurisdiccional, corresponde en exclusiva a los Jueces y Tribunales ponderar los distintos elementos de prueba y valorar su significado y trascendencia en orden a la fundamentación del fallo contenido en la sentencia. Y esta libertad del Órgano Judicial para la libre valoración de la prueba, implica (STC 175/85, de 15 de febrero) que pueda realizar deducciones lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo, siempre que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas, siendo el Juez o Tribunal de instancia soberano para la apreciación de la prueba, con tal de que esta libre apreciación sea razonada, exigencia que ha puesto de manifiesto la propia doctrina constitucional (STC 24/1990, de 15 de febrero), lo que quiere decir que la resolución judicial ha de contener el razonamiento sobre las conclusiones de hecho a fin de que las partes puedan conocer el proceso de deducción lógica del juicio fáctico seguido por el órgano Judicial. Como recuerda la sentencia que se cita de 14 de julio de 2000 "(...) al combinarse en nuestro ordenamiento civil y laboral los sistemas de prueba legal y de prueba libre (debe el Juzgador) actuar en todo momento con sometimiento a las reglas de derecho y de la razón, optando, cuando existe una colisión entre el contenido de los diversos elementos probatorios, por aquellos que le ofrezcan, en función de su eficacia, una mayor garantía de certidumbre y poder de convicción para acreditar cumplidamente los fundamentos de derecho (STS de 29 de enero de 1985); sin que por lo tanto la libertad del órgano judicial en la valoración de la prueba suponga aceptar las más absoluta soberanía o admitir que el Juez ha de seguir sus conjeturas, impresiones, sospechas o suposiciones" (Sentencia del Tribunal Constitucional 44/1989 de 20 de febrero).

5. Aplicando lo expuesto al presente caso no se estima que se haya vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva de la parte recurrente. La sentencia de instancia dedica el fundamento de derecho segundo al análisis de la pretensión actora, que comprende tanto la declaración de nulidad de despido como, en defecto de la anterior, la de improcedencia, en el que la magistrada a quo da adecuadas explicaciones de la valoración que realiza de las distintas pruebas practicadas. Es elocuente el segundo párrafo del citado fundamento de derecho, en el que se afirma que de conformidad con las reglas generales de distribución de la carga de la prueba, y en particular de los artículos 105.1 y 120 de la LRJS , es a la empresa demandada a quien incumbe la carga de probar la realidad de los hechos alegados como justificativos del despido. Resultando que, en el presente caso, la prueba articulada por la empresa demandada, en el acto del plenario, consistente en documental y testifical, impide acoger la argumentación de la actora de que nos encontramos ante un despido carente de causa. Posteriormente se afirma que no se han acreditado suficientemente indicios de la vulneración de derechos fundamentales alegada por la actora, teniendo en cuenta la prueba practicada en el acto del juicio y la documental aportada, que evidencian la realidad de los hechos acontecidos el 16 de enero de 2025, sin que se aprecie discriminación alguna al resultar probado que el superior del actor Don Luis Francisco también fue

despedido disciplinariamente. El Sr. Luis Francisco, encargado de turno superior del trabajador demandante, depuso como testigo, describiendo claramente cómo ocurrieron los hechos que dieron lugar también a su despido (Documentos números 9 y 10 aportados por la demandada). Por ende, ha de rechazarse la petición principal de nulidad e indemnización por daños y perjuicios por supuesta vulneración de derechos fundamentales al no apreciarse indicio alguno de ánimo de represalia o discriminación por parte de la empresa, habiendo acreditado la parte demandada que el despido tuvo su fundamento en la inobservancia por parte del trabajador del Código de conducta de la compañía. Por último, respecto a la declaración de improcedencia del despido, se basa la misma en considerar insuficiente el plazo para formular alegaciones otorgado por la empresa al trabajador previamente a decidir el despido del mismo, de 24 horas, lo que se considera insuficiente e irrisorio. En definitiva, la sentencia de instancia considera que los hechos imputados al trabajador en la carta de despido ocurrieron efectivamente, si bien por un aspecto formal circunscrito al expediente previo al despido lo declara improcedente, por lo que la prueba de la parte recurrente se ha tomado en consideración por la sentencia de instancia, aunque no se citen expresamente los medios de prueba en los concretos términos que considera adecuados la parte, no obstante lo cual se desprende de la recurrida que se ha valorado toda la prueba practicada a instancia de las partes y se explica suficientemente esa valoración, otorgándose por lo demás eficacia probatoria a la propuesta por la recurrente, por lo que la nulidad solicitada ha de ser rechazada.

TERCERO:Revisión de los hechos declarados probados.

1. El artículo 193 de la LRJS señala en su letra b) como uno de los objetos del recurso de suplicación el revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas. Concreta el artículo 196 LRJS que en el escrito de interposición del recurso habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados, el concreto documento o pericial en que se base cada motivo de revisión de los hechos probados que se aduzca e indicando la formulación alternativa que se pretende.

2. En SSTs 13 julio 2010 (Rec. 17/2009), 21 octubre 2010 (Rec. 198/2009), 5 de junio de 2011 (Rec 158/2010), 23 septiembre 2014 (rec. 66/2014) y otras muchas, se ha advertido que *"el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes".*

3. Reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTs 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012), 25 marzo 2014 (rec. 161/2013), 2 marzo 2016 (rec. 153/2015) viene exigiendo, para que el motivo prospere:

a. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).

b. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.

c. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.

d. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].

e. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos, precisando igualmente su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

f. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.

g. 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.

La declaración de hechos probados no puede ser combatida sobre la base de presunciones establecidas por el recurrente (SSTS de 17 de abril de 1991, rec. 1042/90, o 26 de mayo de 1992, rec. 1244/1991). Ello implica, de entrada, que la prueba alegada debe demostrar *"de manera directa y evidente la equivocación del juzgador"* pero, a su vez, *la misma no puede encontrarse contradicha "por otros elementos probatorios unidos al proceso"* (por ejemplo, STS de 24 de octubre de 2002, rec. 19/2002).

No puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador "a quo" ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado. Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse *"salvo en supuestos de error palmario... en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente"* (STS de 6 de junio de 2012, rec. 166/2011, con cita de otras muchas).

4. Se interesa por la parte recurrente, con amparo en los documentos obrantes en el ramo de prueba documental de la empresa demandada como documentos 12, 13 y 14, que al hecho probado tercero se adicione el siguiente párrafo: *Conforme a los cuatro videos que la parte actora aporta en su ramo de prueba documental como documentos 12, 13, 14 y 15, queda acreditada la comisión por parte del trabajador de los hechos que se le imputan en la carta de despido.* El rechazo a la modificación del hecho probado cuarto resulta obligado ya que no se cumplen por la parte recurrente los requisitos contemplados en la LRJS y expuestos en los apartados anteriores, en concreto que la revisión se base en prueba documental y/o pericial, condición que no tienen los videos a los que se hace referencia en el texto que se pretende incorporar, tratándose en este caso de un medio de prueba distinto a los citados de acuerdo con la relación de medios de prueba que se contiene en el artículo 299 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, cuyo apartado 1 contiene en los números 2º, 3º y 4º respectivamente, los documentos públicos, privados y el dictamen de peritos, y el apartado 2 se refiere, entre otros, a los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, tratándose por ello de un medio de prueba distinto a los contemplados en los artículos 193 y 196 LRJS.

CUARTO: Censura jurídica, audiencia previa en despido disciplinario.

1. La cuestión a resolver en el motivo destinado a la censura jurídica propiamente dicha, se circunscribe a determinar si el plazo otorgado por la empresa al trabajador para formular alegaciones previas al despido disciplinario acordado por la misma, de 24 horas, se ajusta a las normas y jurisprudencia de aplicación. La sentencia de instancia ha resuelto en sentido contrario al pretendido por la empresa, al entender que el citado plazo es absolutamente insuficiente e irrisorio. Se afirma por la recurrida que *habiendo concedido la empresa demandada un brevísimo plazo de tan solo 24 horas al trabajador para efectuar alegaciones, (además, el día inmediatamente anterior al del despido), ha de entenderse que se ha generado indefensión al aquí demandante, que no pudo disponer del tiempo suficiente para preparar su defensa y responder a los hechos imputados por la empresa, considerándose que la demandada debió otorgar al actor un plazo prudencial de, al menos, 72 horas o 3 días laborales, para garantizar el derecho de defensa del Sr. Diego .*

2. El artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, dispone que *el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido. Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese. Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.*

Por su parte el artículo 37 del VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería (ALEH VI), establece lo siguiente: *La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de las personas trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a una persona trabajadora afiliada al sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.*

De acuerdo con las normas transcritas, solamente en caso de personas que sean representantes legales o sindicales de trabajadores, o bien de afiliados y afiliadas a sindicatos, existe obligación de audiencia previa a la adopción de la decisión empresarial de despido.

3. La sentencia del Tribunal Supremo de 18.11.2024, RCU 4735/2023, analizando el artículo 7 del Convenio 158 OIT, que establece que *no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad*, resolvió que *procede su aplicación directa al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España ya que está suficiente y debidamente concretados sus términos. El requisito que establece es muy concreto y de alcance general, ya que, atendiendo a su contenido y la propia finalidad que con su texto se persigue, se extiende a toda situación en la que el empresario pretenda imponer al trabajador la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario, por lo que no precisa de mayor desarrollo normativo para su cumplimiento ya que basta, simplemente, con permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo.*

Se precisa en la STS de 05.03.2025, RCU 2076/2024, que *en orden a la forma de activar la medida disciplinaria de despido, seguimos expresando que lo que se introduce es un principio básico, una medida de equidad, al incluir, junto a las disposiciones relativas al recurso frente a la decisión de despido, un claro mecanismo previo, que ha de activarse antes o con ocasión del despido. Su finalidad, dijimos, viene dada por el propio contenido de la citada disposición: que el trabajador sea escuchado sobre los hechos por el empleador antes de que éste pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado.*

4. De acuerdo con la doctrina de la Sala Cuarta, la empresa debe ofrecer, en los despidos disciplinarios, a toda persona trabajadora la posibilidad de defenderse de los cargos que se le imputen, por lo tanto la defensa de la persona trabajadora en dicho trámite ha de ser posible, esto es, efectiva y real. Se declara probado en la recurrida que al trabajador, en cumplimiento de lo establecido por el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, la Dirección de la Compañía le confirió un plazo de 24 horas para presentar las alegaciones que estimara oportunas, no habiendo presentado alegación alguna. La Sala comparte la solución alcanzada en la instancia, pues el plazo otorgado no fue adecuado para cumplir la finalidad de la audiencia previa a la decisión de despedir, esto es, que el trabajador tuviera la posibilidad cierta de defenderse, lo que difícilmente puede alcanzarse en tan breve plazo. Es por ello que la recurrida no incurre en las infracciones denunciadas y por ello ha de ser confirmada.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Burger King Spain SLU contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Oviedo (actual SECCION DE LO SOCIAL, PLAZA Nº 3 DE OVIEDO), dictada el 30 de junio de 2025, en los autos nº 158/25 seguidos a instancia de Diego contra Burger King Spain SLU, habiendo intervenido el Ministerio Fiscal sobre Despidos/Ceses en General, y en consecuencia confirmamos la resolución impugnada.

Dese a los depósitos y consignaciones efectuados para recurrir el destino legal, y con imposición a la recurrente de las costas del presente recurso, entre las que se incluyen los honorarios del letrado de la parte recurrida e impugnante en la cuantía de 600 euros más IVA.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos del Art. 221 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y con los apercibimientos en él contenidos.

Depósito para recurrir

En cumplimiento del Art. 229 de la LRJS, con el escrito del recurso debe justificarse el ingreso de **depósito para recurrir (600 €)**, estando exento el recurrente que: fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social; el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, así como los sindicatos y quienes tuvieran reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Dicho depósito debe efectuarse en la cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uria 1 de Oviedo. El nº de cuenta se conforma como sigue: 3366 0000 66, seguidos de otros 6: los cuatro primeros conforman el nº de rollo -empezando por ceros si es preciso-, y después otros 2, que corresponden a las dos últimas cifras del año del rollo. Es obligado indicar en el campo concepto: **"37 Social Casación Ley 36-2011"**.

Si el ingreso se realiza mediante **transferencia**, el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también la cuenta del recurso como quedó dicho, y rellenar al campo concepto aludido.

De efectuarse diversos pagos o ingresos en la misma cuenta se deberá especificar un ingreso por cada concepto, cuando obedezcan a otros recursos de la misma o distinta clase, debe contar -en el campo de observaciones- la fecha de la resolución recurrida el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones al Sr./Sra. Letrado/a de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, 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 tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.