

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO**

*Sentencia 1657/2014, de 23 de septiembre de 2014*

*Sala de lo Social*

*Rec. n.º 1602/2014*

**SUMARIO:**

**Conciliación de la vida laboral y familiar.** *Trabajadora a turnos (mañana y tarde) que solicita prórroga (como consecuencia del nacimiento de su segundo hijo) de la situación reducción de jornada por guarda legal y adscripción al turno de mañana que venía disfrutando a raíz de sentencia del juzgado de lo social, siendo denegada por la empresa por causas organizativas.* No basta con acudir en términos generales al ámbito de la libertad de empresa, a las facultades de organización y dirección empresarial, o a las necesidades de plantilla y de atención a la actividad productiva, para denegar la petición de reducción de jornada. No basta porque el equilibrio necesario entre el derecho de conciliar la vida familiar y las necesidades empresariales, debe partir de ese derecho constitucional, y del esfuerzo que realiza la trabajadora en la pérdida del salario, que se corresponde con el del empresario de ajustar y adecuar su actividad productiva y el elemento de trabajo que repercute en ella, pues de otro modo sería una carta en blanco, una facultad unilateral, arbitraria e incontrolable la que correspondería al empleador. No es la trabajadora la que debe probar ni su necesidad doméstica, ni su ausencia de otros resortes para atender a la conciliación familiar, ni la disponibilidad de la empresa para acceder a su petición; su derecho obliga a que sea el empresario el que muestre de forma clara e indubitada la excepcionalidad de la denegación de la reducción, gravándosele con la carga de mostrar en términos reales y efectivos la imposibilidad, para que a partir de ella puedan establecerse unos módulos o criterios a raíz de los cuales se ajusten las necesidades de reducción de la jornada de la trabajadora y de la producción empresarial. En el caso analizado, las necesidades de ajuste de horarios según la plantilla se muestran insuficientes, pues lógicamente todo cambio por reducción de la jornada va a suponer una variación o modificación de la plantilla, pero ello es el *prius* fáctico del que debe partirse, y lo que debe darse es una solución, no simplemente enunciar el aserto conocido. La disminución de la jornada en modo alguno impide que la que se vaya a realizar sea en un turno, y no en los que venía realizándose previamente. Esta debe ser la regla general, debiendo ser el derecho de elección de la trabajadora el que prime, salvo excepciones, como el determinado por el importante menoscabo o transgresión de la actividad productiva que produciría la concesión de la reducción de jornada, pero lo que no es posible es admitir en términos generales que aquello que debe ser excepcional se convierta en lo general.

**PRECEPTOS:**

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 37.5.

**PONENTE:**

*Don Florentino Eguaras Mendiri*

Magistrados:

Doña ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA

Don FLORENTINO EGUARAS MENDIRI

Don JOSE LUIS ASENJO PINILLA

**RECURSO N.º: Suplicación / E\_Suplicación 1602/2014**

N.I.G. P.V. 48.04.4-14/002022

N.I.G. CGPJ 48.020.44.4-2014/0002022

SENTENCIA N.º: 1657/2014

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 23 de septiembre de 2014.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/a Ilmos/a. Sres/a. D. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI, Presidente en funciones, D. JOSÉ LUIS ASENJO PINILLA y D<sup>a</sup>. ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA, Magistrados/a, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

### SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Enma contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 5 de los de BILBAO (BIZKAIA) de fecha 6 de mayo de 2014, dictada en proceso sobre TDF, y entablado por Enma frente a WORLD DUTY FREE GROUP ESPAÑA SA.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI, quien expresa el criterio de la Sala.

### ANTECEDENTES DE HECHO

#### Primero.

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

1.º - La actora Enma, viene prestando servicios para la empresa WORLD DUTY FREE GROUP ESPAÑA S.A., con una antigüedad de 24/09/99, categoría profesional IV (vendedora), y salario mes de 1.217,06 euros con p/p.

2.º - La demandante reside en Portugalete y presta sus servicios en el aeropuerto de Bilbao, en el que los horarios son: turno de mañana de 6.00 a 14.18 horas de lunes a domingo; turno de tarde de 13.42 a 22.00 horas de lunes a domingo, realizando dos días de mañana, dos de tarde y dos libres.

La empresa tiene mayor carga de trabajo durante los fines de semana, sobre todo los domingos, coincidiendo con los días de mayor venta. En dicho centro de trabajo hay 12 empleados, de los cuales una estaba contratada para sustituir un período de descanso maternal hasta el 16/03/14, tres -entre ellos la actora- tienen reducción de jornada por guarda legal, un trabajador sustituye la reducción horaria de una de las anteriores, y otros dos tienen fecha fin de contrato 8/06/14 y 17/01/17.

3.º - Tras el nacimiento de su hija Ana el NUM000 /06 le fue reconocido por Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 un derecho a la reducción de jornada con horario de 9.00 a 14.30 horas de lunes a domingo.

Posteriormente, por Sentencia de 20/02/08 dictada por el Juzgado de lo Social de Bilbao n.º 3 (autos 872/07) un horario de 10.00 a 15.30 horas de lunes a viernes (ahora es de 9.30 a 15.05 horas), desarrollando una jornada parcial del 65%.

Dicha Sentencia, en su fundamento jurídico segundo, hace referencia al art. 37.5 ET, y al cuidado de un hijo menor de 6 años.

4.º - El 25/11/13 tuvo a su hijo Federico.

5.º - En fecha 13/01/14 solicitó a la empresa la prórroga del horario concedido hasta el 11/02/15.

En fecha 17/01/14 solicitó reducción de jornada, manteniendo el mismo horario, para cuidar a su hijo Federico.

6.º - La empresa contestó mediante comunicación escrita de fecha 29/01/14, en la que manifestaba:

"Muy señora nuestra:

Acusamos recibo de su escrito de 17 de los corrientes por el que solicita disfrutar once días de vacaciones pendientes correspondientes al año 2013, así como al disfrute de un permiso de lactancia acumulado establecido en el artículo 41 D) de del Convenio Colectivo vigente.

Atendiendo a estas dos solicitudes tengo el gusto de comunicarle la concesión de las mismas en los términos por Vd solicitados:

- Vacaciones del 17 de Marzo al 27 de Marzo de 2014, ambos inclusive.

- Permiso de lactancia acumulado de 28 de Marzo a 27 de Abril, ambos inclusive.

En cuanto a la tercera solicitud incluida en el mismo escrito y referida a la reducción de jornada por razón de guarda legal en los términos por Ud solicitados queremos significarle lo siguiente:

La actual distribución horaria establecida en sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Bilbao que Ud viene disfrutando (solicitada por Ud hasta el 11 de Febrero de 2014), se refiere a la reducción de jornada por razón de guarda legal de su hija Ana, nacida el NUM000 de 2006 y a las circunstancias familiares y personales que en ese momento concurrían.

La nueva solicitud de reducción de jornada por guarda legal de su hijo Federico, nacido el NUM001 de 2013, no conlleva, como Ud presupone, una concreción horaria condicionada a la prestación de servicios en un turno individualizado que no figura entre los establecidos en el centro.

Como ya le ha sido explicado en otras ocasiones, lo que Ud plantea no es asumible en el eje de la organización del trabajo, ya que supone una alteración del actual sistema de turnos que está establecido en el centro de trabajo en el que Ud presta sus servicios y que tiene actividad de lunes a domingo. Asimismo, como Ud bien conoce, la organización del trabajo es competencia reconocida de la empresa. Según se establece en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37.5 y 37.6 ) la reducción de jornada debe concretarse diariamente sobre la jornada ordinaria, no pudiendo acumularse la reducción con el fin de alterar la secuencia de trabajo, como Ud pretende.

En la confianza de que encontrará una solución a sus necesidades de conciliación entre las posibilidades organizativas del centro, le ruego se ponga en contacto con D. Melchor, Jefe de Recursos Humanos de la Dirección Territorial a la que Ud está adscrita, para confirmar el inicio de la reducción de jornada del 33% por razón de guarda legal de su hijo Federico por Ud solicitada que podrá ser iniciada el próximo 28 de Abril de 2014 y hasta la fecha en la que su hijo cumplan los 12 años de edad, toda vez que Ud efectúe la concreción horaria que se le solicita en el párrafo anterior.

Atentamente."

7.º - La actora solicitó en el procedimiento de ejecución de la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Bilbao n.º 3 (autos 872/07) la prórroga de los efectos hasta que su hija Ana cumpliera los 12 años; suspendiéndose el presente procedimiento hasta que se dictó Auto el 5/03/14 por el que se le denegó a la actora la solicitud basándose en que la causa de la prórroga interesada es el cuidado de otro menor. Frente a dicho Auto, la actora interpuso recurso de reposición que fue desestimado por Auto de 8/04/14 basándose en los mismos argumentos que el recurrido. Autos que obran en la prueba documental de la parte demandada y que se dan por reproducidos.

8.º - La actora se incorporó al trabajo el 28/04/14 tras disfrutar del permiso por maternidad, vacaciones y lactancia, realizando desde entonces el mismo horario que tenía antes de la baja.

9.º - La actora es delegada sindical.

10.º - Las relaciones entre las partes se rigen por el Convenio Colectivo de Aldeasa SA, que, aportado por la demandada como doc. 13, se da por reproducido. En su art. 42 reza: "... podrán concretar la elección de horario dentro de las secuencias establecidas en el centro ...".

## **Segundo.**

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que, desestimando la demanda formulada por Enma frente a WORLD DUTY FREE GROUP ESPAÑA S.A. debo absolver y absuelvo al demandado de cuanto en las misma se les reclama."

## **Tercero.**

Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado por WORLD DUTY FREE GROUP ESPAÑA S.A..

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### **Primero.**

El Juzgado de lo Social n.º 5 de los de Bilbao dictó sentencia el 6-5-14 en la que desestimó la demanda interpuesta por la beneficiaria relativa a la reducción de jornada en turno de mañana de 9:30 a 15:05 horas, en una jornada parcial del 65%, por entender que, básicamente, no le corresponde el derecho a tenor del art. 37,5 ET, en

cuanto que respecto a su primer hijo el lapso temporal que comprende es hasta los seis años; en orden a su último vástago, tampoco, y ello porque su jornada ordinaria es por turnos, y de aquí el que no pueda ajustarse a una petición que solamente comprende el turno de mañana.

### **Segundo.**

Frente a la anterior sentencia interpone recurso de suplicación la parte actora y en los dos primeros motivos, por la vía del apdo. b) del art. 193 LRJS, pretende dos nuevos hechos probados relativos a la convivencia en el domicilio de la demandante y sus dos hijos, y que estos tienen padres distintos. Ambas circunstancias constan en la sentencia recurrida, y es conocido el criterio de que la revisión es limitada, adquiriendo valor fáctico aquello que consta en la fundamentación jurídica ( TS 16-4-04, recurso 1675/03 ). En consecuencia, constando en el fundamento de derecho cuarto que el padre de Federico no convive con la familia, y no desacreditándose, fundamento de derecho segundo, que el padre de éste último es distinto a aquel de Ana, ambas circunstancias son reiterativas dentro de la revisión.

El motivo tercero, por la vía del apdo. c) del art. 193 LRJS denuncia la infracción del art. 37 ET, 39 y 9 CE, 222 LEC y 1 y 6 del Código Civil . En síntesis viene a señalar que se le aplica a la reducción de jornada que mantenía por su hija Ana, desde 2006, el régimen de ampliación por reducción de menores hasta 12 años, pues no existe normativa que establezca un efecto diferente, tanto en cuanto a la Disposición Transitoria VII de la Ley Orgánica 3/2007, como a la reforma del RDL 16/2013. A ello añade que si se declaró una reducción de jornada conforme a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Bilbao de 20-2-08, un concreto porcentaje de reducción, el mismo debe mantenerse, por aplicación del principio de jerarquía normativa, sin que los cambios legislativos supongan una variación de los parámetros de la concesión.

Entendemos que asiste la razón a la demandante en este motivo del recurso. Los motivos para acceder a ello son distintos.

En primer término toda la aplicación de la normativa afectada debe partir de los postulados interpretativos del Tribunal Constitucional, y en concreto de la sentencia de 15-1-07, 3/2007 y del auto posterior de 12-1-09, 1/2009 y TS 21-3-11, recurso 54/10 . En estas resoluciones se define el derecho contemplado en el art. 37,5, como una medida paliativa de la discriminación indirecta por razón de sexo, y se contempla la integración de los ámbitos de producción y reproducción con un ajuste a la razonabilidad y practicidad de la previsión, evitándose soluciones ajenas a la finalidad de la norma, o interpretaciones en las que, a la postre, se obtenga un resultado contrario a la eficacia de la reducción de la jornada y a la conciliación de los derechos tanto de maternidad, como de familia, como al trabajo. Este punto inicial, al que alude la impugnación del recurso, es básico para comprender los perfiles y parámetros en los que se desenvuelve un elemento de la realidad sociológica dentro del derecho, como es tanto el derecho de incorporación de la mujer al trabajo, como el tratamiento de igualdad y mantenimiento que ello supone, dentro de la tendencia actual al equilibrio, y al reparto de los costes de reproducción en los distintos ámbitos privados, tanto empresariales como domésticos.

En segundo lugar, es claro que cualquier ampliación de los marcos de desarrollo de un derecho tienden a ser aplicables en toda su extensión, de manera que los beneficios, salvo que se establezca por el legislador otra previsión, no queden ceñidos a proyecciones de futuro, y puedan invadir el desarrollo de los derechos que se encuentran en vigor. De aquí el que entendamos que ni la Ley Orgánica 3/2007, en su Disposición Transitoria VII, ni el RDL 16/2013, contengan una norma limitativa de la aplicación del derecho que ahora se cuestiona, pues ambas normas establecen derechos transitorios pero en ninguno de los casos referentes a la reducción de jornada por maternidad. En efecto, como indica el recurrente la Disposición Transitoria VII de la LO 3/2007 se está refiriendo a suspensiones de contrato, y las reducciones de jornada no son las mismas situaciones, siendo que, expresamente, esta Ley Orgánica se estaba refiriendo a estas suspensiones. Tampoco el RDL 16/2013 señala en absoluto ninguna limitación o alcance del derecho, por lo que, a nuestro entender, ante la carencia de normativa transitoria, es lo adecuado el que la nueva ventaja o ampliación de márgenes del derecho tengan cabida en las situaciones generadas con la normativa anterior, y beneficien a estos hechos causantes previos con las ampliaciones correspondientes.

En esta misma línea se fija la misma interpretación efectuada por la empresa en aplicación de su convenio, y la prórroga hasta los ocho años que ha efectuado en favor de la demandante, a nuestro entender con acertado pero obligado criterio.

En tercer término, no entendemos que haya existido un cambio en la normativa que suponga la desarticulación del derecho concedido y el ajuste a nuevos parámetros, criterios o requisitos para la concesión. Nos explicamos, por un lado, la introducción de un término de jornada "diaria" no especifica sino la referencia a que por día de trabajo se produzca una efectiva reducción, que compagine, realmente, esa necesidad diaria de atención al descendiente, en una asistencia continuada. Nada nuevo aporta el dato, y mucho menos en una interpretación restrictiva del derecho del trabajador, pues lo único que determina es un parámetro de especificación de la jornada, diaria, pero sin ninguna otra incidencia. De aquí el que no sea posible establecer que el derecho reconocido de reducción de la jornada quede impedido por ese nuevo referente a jornada diaria, pues

ello significará que diariamente se module la reducción, pero en modo alguno supone una merma, cambio de criterio, o posible variación de lo reconocido previamente, y más en un caso como el actual donde la reducción se practicaba en una jornada diaria. En segundo lugar, tampoco encontramos que la remisión al convenio colectivo suponga una restricción de la prerrogativa concedida al trabajador, pues es claro que según el argumento que se maneja, difícilmente tendría aplicación el derecho del legislador en favor de la trabajadora. Así es: si el argumento para denegar la reducción de jornada es, según se argumenta, que como se establece una necesidad de acuerdo con el empresario, si no existe ese acuerdo no se concede el derecho, el mismo quedaría, realmente, a la disponibilidad de una de las partes, quebrándose el art. 1256 del Código Civil que es aplicable en todo contrato ( TS 8-11-11, recurso 409/11 ); además se privaría de eficacia al tratamiento de un derecho que supera el marco legal para introducirse en el constitucional, siendo que la interpretación que debe efectuarse de la normativa es básica, pudiendo los negociadores colectivos ampliar tanto el marco de concesión como los supuestos, pero en modo alguno otorgar facultades reductoras de los márgenes de aplicación del derecho en contra de la misma normativa legal, y en concreto de los parámetros que establece el art. 35,5 ET . Esta es la interpretación que debe darse al art. 37,6 ET, donde existe un derecho no solo de elección por parte del trabajador del disfrute del permiso o la reducción, sino de un deber de primar los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral con las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Y, en cuarto término, y enlazando con lo anterior, no basta con atribuir en términos generales al ámbito de la libertad de empresa, las facultades de organización y dirección empresarial, o las necesidades de plantilla y de atención a la actividad productiva de la empresa para denegar la petición de reducción de jornada. No basta porque el equilibrio necesario entre el derecho de conciliar la vida familiar, en una adecuación a las necesidades empresariales, debe partir de ese derecho constitucional, y del esfuerzo que realiza la trabajadora en la pérdida del salario, que se corresponde con el del empresario de ajustar y adecuar su actividad productiva y el elemento de trabajo que repercute en ella, pues de otro modo sería una carta en blanco, una facultad unilateral, arbitraria e incontrolable la que correspondería al empleador, reiterándose que en ese caso, si así se estableciese esta facultad, volveríamos a aquel veto que hemos indicado y que proviene del mismo art. 1256 del Código Civil .

No es la trabajadora la que debe probar ni su necesidad doméstica, ni su ausencia de otros resortes para atender a la conciliación familiar, ni la disponibilidad de la empresa para acceder a su petición; su derecho obliga a que sea el empresario el que muestre de forma clara e indubitada la excepcionalidad de la denegación de la reducción, gravándosele con la carga de mostrar en términos reales y efectivos la imposibilidad, para que a partir de ella puedan establecerse unos módulos o criterios a raíz de los cuales se ajusten las necesidades de reducción de la jornada de la trabajadora y de la producción empresarial. De aquí el que los parámetros que fija la sentencia recurrida por necesidades de ajuste de horarios según la plantilla que se señala en el hecho probado segundo, se muestran insuficientes, pues lógicamente todo cambio por reducción de la jornada va a suponer una variación o modificación de la plantilla, pero ello es el prius fáctico del que debe partirse, y lo que debe darse es una solución, no simplemente enunciar el aserto conocido.

### **Tercero.**

Parte de las consideraciones a las que anteriormente hemos aludido eran necesarias por cuanto que, a nuestro entender, lo que corresponde es la prórroga de la primera reducción por aplicación del beneficio normativo, y de aquí el que resulte inoperante cualquier otra cuestión, pues esa concesión, recordemos judicial, establecía un horario, y el mismo debe continuarse. Añadamos, y ello repercute en lo anterior, que, lo señala también el recurso, ha sido posible atender a esa situación, y, la misma partía también de un trabajo a turnos. Parece necesario apuntar, aunque también era estimable la petición subsidiaria, y por tanto la denuncia que se efectúa en el siguiente motivo, cuarto del recurso, el derecho a una nueva reducción por el segundo hijo, sin que deba atribuirse a la trabajadora una carga o gravamen de demostrar una situación, pues es claro que pide la conciliación por actualización de la misma, y ello con independencia de cualquier margen personal que quiera tenerse en cuenta, pues no olvidemos que es una reducción que implica también una pérdida equilibrada y correlativa del salario. Y nos adentramos en uno de los problemas que late en todo el proceso, tanto en instancia como en suplicación, y que es si ese derecho de reducción incide sobre los turnos, o bien la disminución de jornada es correlativa y paralela a los turnos que se desarrollen por la trabajadora. Nos volvemos a atener a la jurisprudencia constitucional que hemos indicado, y una evidencia, si la reducción se va a realizar en turnos donde la asistencia se muestra ineficaz, ésta queda sin contenido. No creemos que exista ninguna limitación para que la reducción determine un ajuste del horario de la trabajadora a las franjas ordinarias en las que puede acomodarse al ámbito doméstico y familiar. Y, sí que creemos que si la empresa muestra que la situación generada supondría una excepcionalidad de tal calibre que la concesión de la reducción en una jornada como la que ahora examinamos, produciría un importante menoscabo o trasgresión de la actividad productiva, pudiera enmendarse o variarse este criterio, pero lo que no es posible es admitir en términos generales que aquello que debe ser lo excepcional se convierta en lo general, y sea la trabajadora la que a la postre quede limitada en la reducción.

En definitiva, por tanto: la disminución de la jornada en modo alguno impide que la que se vaya a realizar sea en un turno, y no en los que venía realizándose previamente; y, de otro lado, esta regla general implica que el derecho de elección de la trabajadora sea el que se prime, salvo excepciones.

En consecuencia es estimado el recurso en su cuestión de fondo. Resta analizar los dos últimos motivos que se refieren a los daños y perjuicios. Descartamos la posibilidad de encontrar una limitación, cercenamiento o vulneración del derecho de la actividad sindical. Si tenemos en cuenta que esta se desarrolla en ese ámbito general de constituir sindicatos, afiliarse a los mismos y desarrollar la actividad sindical ( TS 19- 12-13, recurso 555/13 y TC 21-7-08, 40/08 ), de manera que directamente se proteja cualquier tipo de represión o sanción por esa actividad sindical (TS 22-12-08, recurso 178/08), nuestra conclusión es que en este proceso no consta ninguna referencia a una vulneración del derecho sindical, por lo que se desestima la conculcación del mismo; tampoco parece que haya una voluntad supresora del derecho a la tutela judicial efectiva, pues lo que han existido son criterios distintos de aplicación del derecho, pero, aquí sí que encontramos que la demandante, objetivamente, ha debido acudir en tres ocasiones a distintos procedimientos judiciales, y en tal sentido la explicación que remitió la empresa el 29-1-14, se reducía a señalar que no existía un turno individualizado, y que el centro en el que se prestaban servicios tiene actividad de lunes a domingo, siendo que la organización de la empresa es competencia de la misma no pudiéndose acumular la reducción con el fin de alterar la secuencia de trabajo como se pretendía. Esta respuesta es claramente insuficiente, lo es en el marco de las resoluciones previas y del derecho pedido, y por tanto supone una vulneración de la cualidad sexual de la demandante, por lo que se considera que debe ser reparado el perjuicio causado, por lo que no encontrándose desproporcionado los 3.000 euros que se solicitan por ello se conceden (desglosados en 1000 euros por proceso), si bien se rechazan los otros 7.000 pedidos y el resto de peticiones.

De todo lo anterior se desprende la estimación de la demanda, en su parte sustancial, sin costas.

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

### **FALLAMOS**

Se estima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 5 de Bilbao de 6-5-14, procedimiento número 219/14, por don Xabier Núñez Irueta, procurador de los Tribunales que actúa en representación de doña Enma, y con estimación de su demanda, se declara su derecho a la reposición a la situación de reducción de jornada que venía disfrutando de lunes a viernes, hasta que su hija doña Ana cumpla 12 años, condenando a la empresa World Duty Free Group España, S.A. a estar y pasar por esta declaración y a su cumplimiento efectivo, y a que le abone la suma de 3.000 euros por daños morales, sin costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

PUBLICACIÓN- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el lltmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

### **ADVERTENCIAS LEGALES-**

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000- 66-1602-14.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-1602-14.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del regimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

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.