



3837/14
CARLOS
FNTCM

Juzgado de lo Social nº 28 Barcelona
Ronda de Sant Pere, nº 52
Barcelona 08010

AUTOS Nº 697/2014CA

Procedimiento: Conciliación vida personal, familiar y laboral

Parte Actora :

Parte Demandada : RENFE VIAJEROS, S.A. Y MINISTERIO FISCAL

En la ciudad de Barcelona, a quince de diciembre de dos mil catorce.

Vistos por el Ilmo. Sr. D. Jesús FUERTES BERTOLÍN, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social número 28 de esta ciudad y su provincia los autos promovidos por frente a RENFE VIAJEROS, S.A. Y MINISTERIO FISCAL sobre conciliación vida personal, familiar y laboral.

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 438/2014

I Antecedentes de Hecho

PRIMERO.- En fecha 16 de julio de 2014 y por turno de reparto correspondió a este Juzgado de lo Social número 28 de Barcelona la demanda suscrita por la parte actora frente a la demandada manifestada en la que, tras alegar los hechos y fundamentos legales que estimó pertinentes, pedía se dictara Sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de la demanda.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto de juicio, éste tuvo lugar en fecha 3 de diciembre de 2014, con asistencia por la parte actora de asistida del Letrado Carlos Barba Muñoz; por la demandada



comparece RENFE VIAJEROS, S.A. representada por el Letrado Ramón Valls i Repullés.

TERCERO.- Abierto el acto de juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su escrito de demanda y la demandada contestó en el sentido de oponerse a la misma, solicitando sentencia de conformidad a sus pedimentos, previo el recibimiento a prueba.

CUARTO.- Recibido el juicio a prueba, las partes propusieron los medios de prueba de que intentaron valerse, con el resultado de la admitida y practicada obrante en autos.

QUINTO.- En conclusiones las partes reiteraron sus pedimentos con las alegaciones contenidas en el acta de juicio, solicitando sentencia de conformidad a los mismos, y sin más trámites quedaron los autos conclusos y vistos para Sentencia.

SEXTO.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las prescripciones legales de los de su clase.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO prestó servicios por cuenta y orden de RENFE VIAJEROS, S. A., con Antigüedad de 23 de Julio de 2.007, con Categoría Profesional de L21, Operador Comercial N1, y con un Salario (con inclusión de prorrata de Pagas Extraordinarias) de 2.281,84 Euros brutos mensuales, conforme a la nómina de Diciembre de 2.013 (Documento 1 de ella, a Folio 58).

SEGUNDO.- La actora prestó servicios para RENFE OPERADORA hasta el 31 de Diciembre de 2.013.

TERCERO.- La trabajadora tiene dos hijas con (Libro de Familia, de , de 2.011; e 2.014.

CUARTO.- El 9 de Noviembre de 2.011, la actora presentó a la Empresa una petición de reducción de jornada, en una hora al día, con un horario de 9 a 16 horas, trabajando de lunes a viernes y descansando sábados, domingos y festivos.

Dicha petición le fue denegada.

La actora presentó una Demanda contra RENFE Operadora en materia de concreción horaria y determinación del período de disfrute de la reducción de jornada de trabajo por razones de guarda legal.

Dicha Demanda recayó en el Juzgado de lo Social 29 de Barcelona, dando lugar a los Autos 1.171/2.011.

En dicho procedimiento, el 8 de Febrero de 2.012, las partes alcanzaron un Acuerdo que fue objeto de aprobación a través del correspondiente Decreto, del tenor literal siguiente:

“La parte demandada ofrece conceder la reducción de jornada en los siguientes términos: Trabajar en horario de turno de mañana de 7'00 hrs. a 14'00 hrs. de lunes a viernes, salvo



el primer fin de semana de cada mes, que la actora deberá trabajar en su estación o en cualquiera de las estaciones del área metropolitana de Barcelona y librando los días festivos.

Cuando la actora trabaje los fines de semana disfrutará el descanso semanal de lunes a viernes en esa misma semana o en la siguiente.

A los efectos conciliados se entenderá por fin de semana los enteros que comprendan sábado y domingo.

La parte actora acepta el ofrecimiento.

A la vista de las anteriores manifestaciones de ambas partes, se da por concluso el acto conciliatorio sin avenencia.” (Documento 8 de la demandante, a Folio 81).

QUINTO.- La actora participó en la convocatoria de 23 de Noviembre de 2.013, de Movilidad Funcional para la Cobertura de Puestos de Personal Operativo con Carácter Definitivo, ref. PO. 02/13.

Proceso de Movilidad Funcional para el Persona de Comercial.

En virtud de la participación en dicho proceso de movilidad funcional, la actora obtuvo un puesto de Operador Comercial N1 en la estación de Barcelona Sants (Documentos 9 y 10 suyos, a Folios 82 a 87).

SEXTO.- El 16 de Junio de 2.014, la actora dirigió al Jefe de Área de Recursos Humanos de Cercanías de Cataluña un escrito del tenor literal siguiente (Documento 11 de ella, a Folio 88):

“... me dirijo a usted con el fin de comunicarle que, tras la baja maternal por el nacimiento de mi segunda hija, el próximo 25 de junio de 2014 me reincorporaré a mi puesto de trabajo en la jornada que tengo reconocida según ACTA DE CONCILIACIÓN del Juzgado Social 29 de Barcelona, de fecha 8 de febrero de 2012 y correspondiente al procedimiento 1171/2011, puesto que la situación que motivó la solicitud persiste.

Todo cambio en los términos establecidos en la reducción de jornada conciliada me causaría un grave perjuicio.

Sólo para ilustrarle, le adjunto al escrito cuadrantes de trabajo de mi marido.”.

SÉPTIMO.- Tras disfrutar de su descanso por su segunda maternidad, hacer uso de la posibilidad de compatibilización de la lactancia y disfrutar de su período vacacional pendiente, la actora se reincorporó de forma efectiva a su puesto de trabajo en fecha de 25 de Junio de 2.014.

El 23 de Junio de 2.014, la Empresa le remitió Carta, notificada a 25 de Junio inmediato, del tenor literal siguiente (Documento 12 de la actora, a Folio 89):

“Tras su participación voluntaria en el proceso de Movilidad Funcional 02/13 de fecha 27 de noviembre de 2013 a Operador Comercial N.1 (Personal de trenes) ha obtenido plaza en esa categoría profesional y residencia en Barcelona Sants a la que se incorpora tras su baja maternal, no siendo posible mantener el acuerdo alcanzado en su día.

No obstante se puede mantener su actual concreción horaria (de 07:00 a 14.00 horas), si bien en régimen de descanso rotativo de lunes a domingo.”.

OCTAVO.- El marido de la actora y a su vez padre de las hijas comunes trabaja de lunes a domingos como vigilante de seguridad

A. (cuadrantes de él, de Documento 17 de ella).

1a, S.



NOVENO.- RENFE OPERADORA se reestructuró en varias Sociedades, entre ellas RENFE VIAJEROS, S. A. (Documentos 3 y 4 de la demandante).

DÉCIMO.- En Acuerdo de Garantías por la Implantación del nuevo modelo societario de RENFE Operadora consta que los trabajadores mantendrán en las nuevas Sociedades los derechos que tuvieran o hubieran podido tener en RENFE OPERADORA (Documento 5 de la demandante).

UNDÉCIMO.- Se dan por reproducidos:

Cuadrante de servicio de la actora;

Libros de familia de los padres de la actora y de su marido;

Informes médicos sobre estado de salud de éstos

(Documentos 12 bis, 18, 19, 20 y 21 de ella, a Folios 90-91 y 118 a 124).

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- La actora interpuso Demanda contra RENFE VIAJEROS, S. A., suplicando: Se declare su derecho a mantener las condiciones de reducción de jornada suscritas, en su día, en Acta de Conciliación de fecha de 8 de Febrero de 2.012, ante el Juzgado de lo Social 29 de Barcelona, en Autos 1.171/2.011;

Subsidiariamente a la anterior petición, se declare ajustada a derecho la reducción de jornada planteada por la actora, desarrollando su trabajo de lunes a viernes de 07:00 a 14.00, descansando sábados, domingos y festivos;

En ambos casos, se declare la nulidad de la actuación empresarial materializada a través de la Carta de fecha 23 de Junio de 2.014 por conllevar vulneración de los Derechos fundamentales de la actora y, en su consecuencia, acumuladamente a las peticiones anteriores se condene a la empresa a abonar a la actora una indemnización de 10.000 Euros.

SEGUNDO.- Son aplicables (Documentos 2 a 5 y 13 a 15 de la demandante, a Folios 59 a 75 y 92 a 117):

II Convenio Colectivo de RENFE OPERADORA, publicado por Resolución de 28 de Diciembre de 2.012, de la Dirección General de Empleo, en el Boletín Oficial del Estado del viernes, 18 de Enero de 2.013, por razón de ámbito territorial, personal y temporal (Artículos 1 y 2 del mismo);

Real Decreto-Ley 22/2012, de 20 de Julio, por el que se adoptan medidas en materia de infraestructuras y servicios ferroviarios;

I Convenio Colectivo de RENFE OPERADORA (Documentos 13 a 15 de la actora, a Folio

I Plan de Igualdad de RENFE OPERADORA.

Acuerdo de Desarrollo Profesional de RENFE OPERADORA.

TERCERO.- La Cláusula 6ª del II Convenio Colectivo establece:

Será de aplicación la Normativa Laboral de Renfe-Operadora a la fecha de la entrada



en vigor del presente Convenio Colectivo.

Por Real Decreto-Ley 22/2.012, de 20 de Julio, se estableció que la entidad Pública Empresarial RENFE-Operadora debía estructurarse en cuatro Sociedades mercantiles estatales.

En fecha de 27 de Septiembre de 2.013, el Consejo de Ministros autorizó a la Entidad Pública Empresarial RENFE-Operadora la segregación y traspaso en bloque, a título de sucesión universal de la unidad de transporte ferroviario de viajeros, de la unidad de transporte ferroviario de mercancías y de la unidad de fabricación y mantenimiento de elementos rodantes, a favor de las tres Sociedades nuevas RENFE VIAJEROS, S. A., Renfe Mercancías, S. A. y Renfe Fabricación y Mantenimiento, S. A.

Dichas Sociedades se subrogarían en todos los derechos y obligaciones inherentes al patrimonio segregado.

Acuerdo de Garantías por la Implantación del nuevo Modelo Societario de RENFE-Operadora, suscrito entre el Comité General de Empresa y la Dirección de la empresa RENFE-Operadora tras la reestructuración:

Se garantiza que los trabajadores del Grupo Renfe mantendrán los derechos que tengan en RENFE-Operadora o que hubieran podido adquirir en las empresas del Grupo con anterioridad a la segregación efectiva en sociedades (acuerdo I), y que la normativa por la que se regirán será la ya antes mencionada, constituida por el II Convenio Colectivo de RENFE OPERADORA y la Normativa Laboral de RENFE-Operadora (acuerdo 3.1).

CUARTO.- Como la actora concilió anteriormente su jornada laboral dentro de procedimiento de que conoció el Juzgado de lo Social 29 de Barcelona, se suscita la cuestión de la Inadecuación de Procedimiento, de esta segunda Demanda, repartida a este Juzgado de lo Social 28 de Barcelona.

La pretensión principal de la actora es la de que se declare su derecho a mantener las condiciones de reducción de jornada en su día suscritas en aquella Acta de Conciliación.

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece:

Artículo 237.

Competencia. 1. Las sentencias firmes y demás títulos judiciales o extrajudiciales, a los que la presente Ley otorga eficacia para iniciar directamente un proceso de ejecución, se llevarán a efecto en la forma establecida en la Ley de Enjuiciamiento Civil para la ejecución de sentencias y títulos constituidos con intervención judicial, con las especialidades previstas en esta Ley.

2. La ejecución se llevará a efecto por el órgano judicial que hubiere conocido del asunto en instancia, incluido el supuesto de resoluciones que aprueben u homologuen transacciones judiciales, acuerdos de mediación y acuerdos logrados en el proceso.

De acuerdo con esta dicción, si se entiende que la actora solicita una Ejecución, sin más, de aquel Acto de Conciliación, sería competente aquel órgano judicial ante el cual se alcanzó.

Sin embargo, la actora no está solicitando que se ejecute un Acto de Conciliación, sino que se declare su derecho a seguir manteniendo las condiciones de aquél.

La actora solicita que se declare un derecho que ya tenía teóricamente concedido, porque se le reconoció en función de una determinada situación suya de destino profesional, que ha cambiado, según se narra en la Demanda, con la consecuencia de que la actora ha cambiado de compañeros y pueden no ser las mismas las circunstancias de la Empresa para concederle el derecho, como se le dijo en la denegación escrita a su nueva petición, y



respecto de lo que se ha de resolver si ahora existe el derecho o no.

QUINTO.- El Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores establece:

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

SEXTO.- En el presente caso, tenemos:

La trabajadora era madre de una niña nacida el 29 de Julio de 2.011.

Gracias a ello, logró un horario conciliado por la Empresa el 8 de Febrero de 2.012, respecto de esa menor de seis años (edad legal para el disfrute de ese derecho).

Posteriormente, ha sido madre de otra menor, nacida el 26 de Enero de 2.014, circunstancia por la que, aparte de mantenerse su derecho respecto de la primera hija, concurriría también respecto de esta segunda, y se prolongaría su extinción, desde la fecha de alcance de los seis años de edad de la primera hija, hasta la de la segunda hija; sin embargo, entre tanto, la actora ha tenido también un cambio de destino profesional y de compañeros con quienes turnarse, desde su participación en convocatoria de 23 de Noviembre de 2.013.

La Empresa alegó que concurría una situación sobrevenida por cambio de circunstancias profesionales de la actora (ascenso por concurso y nuevos compañeros y organización, que permiten revisar la anterior concreción horaria), con oposición tanto a la pretensión principal como a la subsidiaria.

El Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores concede un derecho incondicionado, por razones de cuidado directo de menores de ocho años, que, por lo tanto, se deberá seguir respetando, con independencia de los cambios de puesto de trabajo que tenga el beneficiario, sino que, por el contrario, será la Empresa quien tendrá que adaptar sus necesidades a la observancia de ese derecho de tal trabajadora, cambiando los horarios y turnos de sus nuevos compañeros o acudiendo a nuevas contrataciones, siempre que el derecho solicitado por el guardador del menor sea el establecido en el precepto aplicable.

SÉPTIMO.- El derecho concedido en ese Artículo 37.5 es de reducción de la jornada de



trabajo diaria, entre un octavo y la mitad de la duración de aquella.

Lo solicitado por la actora es, en primer lugar, su derecho a que, en su nuevo puesto de trabajo, se le respeten las condiciones de reducción de jornada que ya tuvo en aquella Acta de Conciliación.

Aquellas condiciones fueron:

“Trabajar en horario de turno de mañana de 7'00 hrs. a 14'00 hrs. de lunes a viernes, salvo el primer fin de semana de cada mes, que la actora deberá trabajar en su estación o en cualquiera de las estaciones del área metropolitana de Barcelona y librando los días festivos.

Cuando la actora trabaje los fines de semana disfrutará el descanso semanal de lunes a viernes en esa misma semana o en la siguiente.

A los efectos conciliados se entenderá por fin de semana los enteros que comprendan sábado y domingo.”.

De las 7 a las 14 horas, de lunes a viernes, son 35 horas semanales, salvo el primer fin de semana;

En ese primer fin de semana al mes, en sábados y domingos, la actora, de las 7 a las 14 horas, trabajaría 14 horas en total.

En un mes, la actora trabajaría 14 horas en sábados y domingos el primer fin de semana y 35 horas semanales cada una de las tres semanas restantes.

La petición de jornada de la actora está dentro de los márgenes del Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y debe ser estimada.

OCTAVO.- Las circunstancias profesionales del marido de la actora, y las personales de padres y suegros, podrían no considerarse por ser el derecho de ella incondicionado, y la obligación de crianza de los menores, propia de los padres, no de los abuelos; pero operan en un sentido complementario del derecho que se le reconoce.

NOVENO.- Subsidiariamente a esa petición principal, la actora efectuó otra en la que, en consecuencia, ya no procede entrar.

DÉCIMO.- La actora solicitó, además, que se declarare que la denegación de estas peticiones, que efectuó la Empresa, constituyó Vulneración de Derechos Fundamentales de ella y que, en consecuencia, solicitaba una indemnización de 10.000 Euros.

La actora entendió que se produjo una Vulneración de sus Derechos Fundamentales porque:

“La Empresa incumplió las condiciones de disfrute de reducción de jornada pactada en su día ante el Juzgado de lo Social 29 de Barcelona;

La Empresa fijó las nuevas condiciones de reducción de jornada sin contar con las necesidades personales y familiares de ella.”.

Respecto de lo pactado en Conciliación ante el Juzgado de lo Social 29 de Barcelona, las propias circunstancias de cambio de destino de la actora hacían, en principio, legítimo, que la Empresa quisiera dejar sin efecto lo conciliado bajo otra situación de hecho, sin perjuicio del derecho de la actora a solicitar que se le mantuviesen aquellas condiciones adaptadas a su situación actual;

La fijación de nuevas condiciones de la actora por la Empresa ha de entenderse como algo efectuado meramente de acuerdo con lo que la entidad entendió como nuevas necesidades del servicio, en el nuevo puesto de la actora, y de acuerdo con las necesidades conocidas de sus compañeros.



No se observa que la Empresa haya podido incurrir en ninguna discriminación frente a ella, de lo que no se da ningún dato de los del Artículo 14 de la Constitución Española, ni ningún indicio añadido a la propia situación familiar de la actora (ni en la Demanda, ni en su prueba), sino que es ella quien, mientras ha tenido un nuevo hijo menor, ha obtenido un nuevo puesto de trabajo en la Empresa mientras disfrutaba de la reducción horaria debida al primer hijo.

UNDÉCIMO.- Al desestimarse la petición de declaración de Vulneración de Derechos Fundamentales, no procede la indemnización derivada de la misma.

Por otra parte, la Demanda dijo cuantificarla de acuerdo con la infracción muy grave del Artículo 8.12 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (*las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables para el trabajador*), con cuantificación de la Sanción dentro de su Artículo 40, pero no se ha declarado probada la discriminación directa ni indirecta y por lo tanto tampoco la comisión de la Falta Muy Grave.

Además, la Demanda, en realidad, razonaba antes que la actora:

“Ha interpuesto una acción judicial para ver reconocido su derecho;

No podrá compatibilizar su jornada laboral y el cuidado de sus hijas hasta la respuesta judicial a su petición, con necesidad de recurrir a terceras personas, familiares o no;

Se le está impidiendo un periodo de estancia con sus hijas.”.

Por lo tanto, la Demanda no invocaba, aunque lo llamó así en algún caso, “daño moral”, sino daño patrimonial, como importe de gasto de asistencia letrada, o de compensar a terceros que la hayan sustituido en la estancia con su hija, pero eso no es daño derivado de la Vulneración de Derecho Fundamental, ni la asistencia letrada ha llevado a que se declarase cometida tal vulneración.

En este sentido, se pronunció la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de Abril de 2.013, en el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina 1.114/2.012:

...desde que la STS/1.ª dio carta de naturaleza al daño moral, el mismo siempre se ha ubicado en la exégesis de la amplia fórmula “reparar el daño causado” utilizada por el art. 1902 CC (bajo la idea de impacto o sufrimiento psíquico/espiritual que en el interesado) puede producir la vulneración de ciertos derechos), y que como daño que es también ha de ser objeto de prueba, lo mismo que el daño material, sin que surja de manera automática.

Y sin perjuicio de las consecuencias que en este orden probatorio de que tratamos la Sala pueda deducir de la nueva regulación -que en principio parece más flexible- contenida en los arts. 179.3 y 183.2 LRJS, en la vigente doctrina de la Sala se mantiene, superada la tesis de la “automaticidad de la indemnización”... que la prueba de la violación del derecho no determina automáticamente la aplicación de la indemnización de daños y perjuicios, sino que es precisa la alegación de elementos objetivos, aunque sean mínimos, en los que se basa el cálculo, y que los mismos resulten acreditados...

En esa doctrina se sostiene reiteradamente que lo establecido en los arts.15 LOLS y 180.1 LPL “no significa, en absoluto, que basta con que quede acreditada la vulneración de la libertad sindical, para que el juzgador tenga que condenar automáticamente a la persona o entidad conculcadora al pago de una indemnización automática, puesto que de lo que en ellos se dice resulta claro que para poder adoptarse el mencionado pronunciamiento condenatorio es de todo punto obligado que, en primer lugar, el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la



indemnización que reclama, que justifiquen suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, y dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión; y en segundo lugar que queden acreditados, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase...

...Aplicando entonces la anterior doctrina al caso, igual que hizo esta Sala en el caso precedente que venimos citando, procede recordar en primer término que las "bases" o "indicios" a que nos venimos refiriendo, cuya realidad y alcance ha de acreditar quien reclama indemnización por daño moral, no van referidos al importe del resarcimiento sino a la exclusiva existencia y entidad del daño moral sufrido.

En segundo lugar, se dice en aquella sentencia, "... no todo sufrimiento psicofísico derivado de la vulneración de un derecho necesariamente engendra un daño moral indemnizable, pues en principio... no lo produce en general el incumplimiento de un derecho consagrado por norma ordinaria."

DUODÉCIMO.- Por razón de la materia litigiosa, frente a la presente Sentencia, cabe Recurso de Suplicación, ante este Juzgado, para la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Artículo 191.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

Vistos los Artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Que, **estimando, parcialmente**, la Demanda interpuesta por
contra **RENFE VIAJEROS, S. A.:**

Debo declarar y declaro el derecho de la actora a las siguientes condiciones de reducción de jornada:

Trabajar en horario de turno de mañana de 7'00 hrs. a 14'00 hrs. de lunes a viernes, salvo el primer fin de semana de cada mes, que la actora deberá trabajar en su estación o en cualquiera de las estaciones del área metropolitana de Barcelona y librando los días festivos.

Cuando la actora trabaje los fines de semana disfrutará el descanso semanal de lunes a viernes en esa misma semana o en la siguiente.

A los efectos conciliados se entenderá por fin de semana los enteros que comprendan sábado y domingo.

Así, por esta mi Sentencia, de la que se expedirá testimonio para unir a los autos, lo pronuncio, mando y firmo haciendo saber a las partes que contra esta Resolución podrán interponer RECURSO DE SUPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, anunciado ante este Juzgado en el plazo de CINCO DÍAS HÁBILES siguientes a la notificación de la presente resolución, debiendo consignar si el recurrente es el



10/10

empresario que no haya obtenido el Beneficio de Justicia Gratuita, la cantidad de **300 Euros**, a ingresar en la cuenta corriente número **5228000065**, número de autos **697/2014** del **BANCO SANTANDER**, oficina **2015**, en **Ronda Sant Pere nº 47 de Barcelona**, así como el importe de la condena en la cuenta número **5228000069** número de autos **697/2014** de la misma oficina y Banco de esta ciudad; **debiendo realizarse dos ingresos independientes.**

PUBLICACIÓN.- Dada, leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado Juez que la suscribe, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha, doy fe.