

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS**(Sede de las Palmas)***Sentencia 600/2025, de 11 de abril de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 92/2025***SUMARIO:**

Supermercados Dinosol. Conciliación de la vida laboral y familiar. Trabajador que presta servicios en la sección de carnicería de un supermercado junto a otro compañero con quien rota semanalmente en horarios de 6:00 a 14:20 y de 14:00 a 22:20, siendo padre de dos hijos, de 2 años y 5 meses de edad. Solicitud de turno fijo de mañana con disponibilidad para el traslado de centro de trabajo. Denegación por razones organizativas. No nos encontramos ante un derecho subjetivo absoluto, sino condicionado atendiendo a parámetros de proporcionalidad, en su pugna con el derecho de libertad de empresa, organización y dirección empresarial, también de proyección constitucional. No existe una libre configuración de la jornada de trabajo por parte de la persona trabajadora, ni un derecho de modificación unilateral, sino el derecho a iniciar una negociación de buena fe que deberá ser aceptada por el empresario con la finalidad de alcanzar un acuerdo conciliatorio, planteando cambios con efecto útil para el interés de cuidado. Quien pretenda configurar su tiempo de trabajo frente, en contra o a pesar de las facultades organizativas de la entidad empresarial deberá suministrar cuanta información personal resulte de interés para la identificación del derecho, la graduación de su preferencia y su reconocimiento y efectividad frente a la organización empresarial, entre otra, la relativa a la condición de madre, padre y la relación de cuidados cuya satisfacción se pretende, las circunstancias personales y profesionales, en particular aquellas que configuran un mejor derecho frente a hipotéticos afectados, las circunstancias personales del sujeto causante que acrediten el interés, así como los datos referentes a la concreción del horario o periodo de disfrute que se pretende. Esta información se ha de extender no solo a las circunstancias personales o familiares de la persona solicitante, sino también a las del otro progenitor, en lógico intento de alcanzar un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares. En el caso analizado, debe rechazarse la pretensión del trabajador, ya que de los datos aportados se desprende, dado el horario laboral de la otra progenitora, que los menores estarían bajo el cuidado de uno de los padres en todo momento si se aceptara la propuesta empresarial. Además, al haber solo otro trabajador en la sección, este tendría que asumir siempre el turno de tarde. Voto particular. No se puede obligar a cuidar a quien no lo ha solicitado, ya que el derecho a la adaptación de la jornada es un derecho individual, no condicionado a la coparticipación de progenitores. Esta cooperativización de un derecho laboral individual, por la vía interpretativa, para apuntalar su desestimación, se alza como un impedimento en el acceso a la justicia de las personas trabajadoras que se atreven a cuidar, con impacto superior y más nocivo para las trabajadoras, al ser ellas estadísticamente, quienes más solicitan estos permisos, lo que se traduce, jurídicamente, en una discriminación indirecta por razón de género. La empresa no puede pretender que, a la hora de reconocer el derecho de la persona trabajadora, se entre a analizar cómo esta organiza el cuidado del hijo/a o familiar con su cónyuge o pareja, o, en su caso, con otras personas de la familia (abuelos). Sería permitir a la empresa la intromisión en la vida privada de matrimonios y parejas, convirtiéndola en una suerte de guardián de la

Síguenos en...



corresponsabilidad. En el caso analizado, negar el derecho a cuidar del padre hará recaer sobre la madre el peso de la elevada necesidad de cuidar de dos bebés, que nunca puede igualarse a las necesidades de uno solo, lo que va a exigir a la madre cuidadora un considerable sobreesfuerzo. En cuanto a la afirmación de que el otro empleado tendría que asumir siempre el turno de tarde, no puede la empresa escudarse en este alegato, ya que dispone de mecanismos para hacer frente a ello (266 centros de trabajo en Canarias con más de 10.000 trabajadores en plantilla). De no ser así, los derechos de conciliación de los trabajadores estarían, en la mayoría de los casos, sobre todo en empresas pequeñas, vacíos de contenido.

PONENTE:

Doña María Jesús García Hernández.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 11 de abril de 2025.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Las Palmas de Gran Canaria formada por los Ilmos. Sres. Magistrados D.^a GLÒRIA POYATOS MATAS, D.^a MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ y D. JAVIER RAMÓN DÍEZ MORO ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 0000092/2025, interpuesto por D..., frente a Sentencia 000319/2024 del Juzgado de lo Social N° 10 de Las Palmas de Gran Canaria en los Autos N° 0000883/2024-00 en reclamación de Otros derechos laborales individuales siendo Ponente la ILMA. SRA. D.^a MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en Autos, se presentó demanda por D. , en reclamación de Otros derechos laborales individuales siendo demandada DINOSOL SUPERMERCADOS SL y celebrado juicio y dictada Sentencia desestimatoria el 23 de septiembre de 2024 or el Juzgado de referencia.

SEGUNDO.- En la citada Sentencia y como hechos probados, se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- El actor ha venido trabajando por cuenta y dependencia de la empresa demandada, en la actividad de "COMERCIO AL POR MENOR DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS" con la antigüedad, categoría profesional, salarios y centro de trabajo:

21.04.2020 / Ayudante Carnicería / 44,14 € - día / Las Palmas

El actor, percibe, sus emolumentos económicos, mediante transferencia bancaria, el último día del mes vencido.

SEGUNDO.- El actor presta servicios para la demandada desde la fecha establecida en el expositivo anterior celebrando a tal fin, contrato de trabajo Indefinido, a tiempo completo, a razón de 40 horas semanales. (Transformación Contratos Temporales).

Con turnos y horarios, 40 h/s, en turnos rotativos semanales, uno de mañana 6:00 a 14:20 horas, y otro de tarde de 14:10 a 22:30 horas con descanso en la jornada de 20 minutos y semanal de dos días libre, un día entre semana y otro fijo el domingo.

Lugar de trabajo: Centro de trabajo en la C/..., s/n, en Las Palmas.

TERCERO.- El actor, es padre de dos menores de 2 años y 5 meses de edad.

Síguenos en...

CUARTO.- La otra progenitora presta servicios de lunes a viernes de 9:00 a 17:00 horas.

QUINTO.- Con fecha de 29.07.2024, el actor solicitó a la demandada, su derecho, al disfrute de la CONCRECIÓN DE JORNADA, solicitando turno fijo de mañana, con horario distribuido de 06:00 a 14:20 horas, con el descanso en la jornada de 20 minutos y semanal de dos días libres, un día entre semana y otro fijo el domingo y con el siguiente orden literal:

"Sres.

Dinosol Supermercado, S.L.

A LA ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DINOSOL S.L.

HD...

D..., con DNI 45,344-248-R, mayor de edad y trabajador de esta empresa en el centro de D..., Categoría profesional Ayudante de Carnicería, en la Sección de Carne, con una antigüedad de ..., teléfono de contacto ..., numero de operario

Por medio del presente escrito me dirijo a esa Dirección de la empresa para SOLICITAR con fundamento en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y el art 23.8 del Convenio Colectivo de Comercio de la Pequeña y Mediana empresa de la Provincia de Las Palmas: Concreción de tornada por cuidado de menores:

- Que tengo a mi cuidado directo, por razones de guarda legal, dos hijos menores de 12 años (uno de 2 años y otro de 3 meses respectivamente).

- Que es mi voluntad ejercer mi derecho a concreción horaria de mi actual jornada laboral establecida como medida de conciliación de la vida familiar y laboral.

- Que mi jornada laboral actual son turnos rotativos semanales, uno de mañana 6:00 a 14:20 horas, y otro de tarde de 14:10 a 22:30 horas con descanso en la jornada de 20 minutos y semanal de dos días libre, un día entre semana y otro fijo el domingo.

- Que la propuesta de concreción horaria que presento a la empresa sería un turno fijo de mañana semanal, de 6:00 a 14:20 horas, con el descanso en la jornada de 20 minutos y dos días libres, un día entre semana y otro fijo el domingo. Estoy disponible, a que me concedan un traslado a esta relación de tiendas que les apporto, si no puede ser en mi centro, HD La Vega de San Jose, HD Santa Brígida, SD Tafira, SD San Francisco de Paula, SD Málaga, SD General Bravo y HD 7 Palmas.

A la espera de que me sea concedido lo solicitado por parte de la empresa, pido respuesta por escrito en el plazo no mayor de 15 días desde la fecha de presentación de esta solicitud.

Por ser de Justicia, y para que así conste y a los efectos oportunos, firmo el presente escrito de solicitud en Las Palmas de Gran Canaria, a 22 de Julio de 2024.

Fdo.- ..."

SEXTO.- La empresa deniega la solicitud de concreción de jornada del actor, con el siguiente orden literal y fechada la misma el 08.08.2024: "En Las Palmas de Gran Canaria, a 08 de agosto de 2024

«Muy Sr. Nuestro:

Por medio de la presente, la empresa DINOSOL SUPERMERCADOS, S.L. le comunica que acusa recibo de su solicitud entregada en las oficinas de RRHH el día 29 de julio de 2024 por la cual solicita una concreción de su jornada de trabajo para el cuidado de hijo menor de 12 años en virtud del artículo 34.8 del E. T. solicitando un turno fijo de mañana de 06:00 - 14:20 horas de lunes a domingos. En base a su solicitud, le solicitamos, si así lo considera oportuno, la aportación de la documentación acreditativa por la cual Vd. solicita la adaptación de su jornada de trabajo en virtud del artículo 34.8ET, por cuidado de familiar dependiente hasta el segundo grado de consanguinidad, habida cuenta que si bien hemos recibido su solicitud, esta no ha venido acompañada de la documentación que podamos valorar la misma.

En base a su solicitud, y en aras de alcanzar un acuerdo común que se adapte a las necesidades de todas las partes, nos vemos en la obligación de manifestarle lo siguiente:

Primero. - Que la empresa ha realizado todos los análisis posibles para poder acceder a su solicitud íntegramente, si bien nos encontramos con que actualmente en su centro de

trabajo 9008 - ... en el puesto en el que se encuentra actualmente asignado (Ayudante de Dependiente - Carnicería), su adscripción al turno fijo de mañana que solicita perjudicaría el adecuado servicio de la Sección y por tanto, de la propia tienda.

Segundo. - Que actualmente, usted ocupa el puesto de Ayudante de Dependiente • Carnicería, a jornada completa de lunes a domingos, con los descansos de cuarenta y ocho horas semanales establecidos legalmente. Como sabe, su Sección está planteado de manera que se ajuste al número de trabajadores/as de la Sección en función de la franja horaria de la que se trate, y ello en conexión directa con el volumen de ventas de la Sección. De esta manera, adscribirle con carácter permanente a un turno fijo de mañana, sin prestación laboral alguna en el turno de tarde, traería como consecuencia una inevitable desatención de las responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo en dicho turno, así, como la modificación de la jornada laboral de sus compañeras y compañeros de sección y del centro de trabajo, por lo que entendemos la misma deberá ser negociada entre usted y la empresa al fin de adaptar las necesidades de ambas sin alterar de forma importante la jornada laboral de sus compañeros y compañeras, ya que la misma supondría graves perjuicios organizativos para el centro.

Como sabe, el horario del centro de trabajo en el que se encuentra (9008 - ...) esta planteado de manera que se ajuste al número de trabajadores/as de la Sección en función de la franja horaria de la que se trate, y ello en conexión directa con el volumen de ventas de la tienda. La organización establecida por la compañía aún en el mismo turno a trabajadores "experimentados", con otros compañeros/as de "menor experiencia", a fin de que estos últimos puedan apoyar adecuadamente las necesidades de servicio, y a su vez, obtener de su parte la debida formación para su mejor a profesional.»

SÉPTIMO.- En la sección del actor hay dos trabajadores, el actor y D..., ambos realizan turnos rotativos de 06:00 a 14:20 y de 14:00 a 22:20 horas.

En el Centro de trabajo hay 8 trabajadores con concreción horaria, 4 en caja, 1 en charcutería, 2 en frutería y 1 en Sala.

OCTAVO.- En el acto de la vista, la empresa ofrece las siguientes alternativas:".

TERCERO.- El Fallo de la Sentencia de instancia literalmente dice:

“Que DEBO DESESTIMAR y DESESTIMO la demanda interpuesta por D....contra DINOSOL SUPERMERCADOS, S.L., y por ende absuelvo a la demandada de todos los pedimentos efectuados en su contra.”

CUARTO.- Que contra dicha Sentencia se interpuso Recurso de Suplicación por D. , y recibidos los Autos por esta Sala, se formó el oportuno rollo y pase a la Ponente, señalándose para deliberación, votación y fallo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Trabajador de Dinosol Supermercados S.L., ayudante de carnicería, que presta sus servicios en la sección de carnicería del ... junto a otro compañero con quien rota en horarios -6:00 a 14:20 h y 14:00 a 22:20 h-. Es padre de dos hijos, de 2 años y 5 meses de edad.

Pretende turno fijo de mañana -6:00 a 14:20 h-, con días libres los domingos y otro día entre semana.

Fundamento de la solicitud: necesidades de conciliación familiar. La otra progenitora trabaja de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 17:00 h y el menor, escolarizado, fuera del horario escolar requiere del cuidado de sus progenitores.

La empresa ofrece varias alternativas que incluyen combinaciones de turnos de mañana y tarde, rotaciones semanales y cambios de sección. Ninguna coincide con lo solicitado.

El trabajador acude a esta jurisdicción. La sentencia de instancia desestima la demanda. Razón: la petición del trabajador de un turno fijo de mañana de lunes a sábado ha de considerarse excesiva y no proporcional, al existir alternativas razonables que satisfacen la necesidad de conciliación sin perjudicar las necesidades organizativas de la empresa. Concretamente cumple el objetivo de que el menor esté bajo el cuidado de uno de los padres en todo momento la siguiente propuesta empresarial:

Síguenos en...

Lunes a miércoles, turno de mañana (6:00 a 14:20 h), por lo que estaría disponible para atender al menor después de las 14:20 h. La otra progenitora estaría trabajando hasta las 17:00 h, por lo que el trabajador podría hacerse cargo del menor después de la escuela.

Jueves, día de descanso para el trabajador. Disponible para atender al menor en todo momento.

Viernes, turno de mañana (6:00 a 14:20 h), pudiendo nuevamente atender al menor después de su jornada laboral.

Sábado, turno de tarde (14:10 a 22:30 h). La otra progenitora no trabaja los sábados, por lo que estaría disponible para atender al menor durante el tiempo en que el trabajador está trabajando.

Domingo, día de descanso para el trabajador, pudiendo pasar tiempo en familia.

Además -razona el Juzgador- en la sección de carnicería solo hay otro trabajador que en caso de acceder a la petición del demandante tendría que asumir siempre el turno de tarde.

Y no apreciando en la decisión de la empleadora vulneración de derechos fundamentales, la pretensión de indemnización por daños morales derivados de una lesión que no se ha producido decae sin más.

El trabajador, en muestra de disconformidad con la sentencia, se alza en suplicación, formalizando escrito de recurso, que articula a través de un motivo revisorio (apartado b del artículo 193 LRJS), que persigue incorporar al histórico el contenido del apartado 3.4 del Plan de Igualdad (folios 45 y 46):

“Dinosol Supermercados pone a disposición de su personal una serie de medidas que tienen como objetivo la compatibilización de su puesto de trabajo con el tiempo que necesitan para conciliar su vida laboral y personal. Asimismo, y con el objetivo de que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementa la Compañía son extensibles a ambos géneros. No obstante, en aras de que la Compañía siga manteniendo las medidas tendientes a facilitar la conciliación del trabajo con la vida personal, dispone objetivos y medidas”.

Y seguidamente dos motivos de censura jurídica (apartado c del artículo 193 LRJS) :el primero, para denunciar infracción del artículo 34.8 ET, de los artículos 30 y 32.2.g del III Convenio Colectivo de la empresa Dinosol Supermercados S.L., y del apartado 3.4 del Plan de Igualdad del Grupo Dinosol S.L.; el segundo, atribuyendo a la sentencia vulneración del artículo 139 LRJS. Ambos conteniendo citas de la sentencia de esta Sala de 1 de septiembre de 2020, rec. 197/2020, y doctrina de autores -Casas Bahamonde-.

El recurso se impugna de contrario.

SEGUNDO. Inalterado el relato fáctico -porque la única solicitud revisora resulta improsperable al pretender sentar base fáctica para alegar un incumplimiento del Plan de Igualdad totalmente novedoso, al ser alegado por vez primera en conclusiones-; construida la censura jurídica desatendiendo frontalmente los hechos declarados probados y las razones ofrecidas por el juzgador en fundamento de su decisión, constituyendo su discurso una suma de transcripción de preceptos, doctrina y de la sentencia de esta Sala citada, que elude descender a las concretas circunstancias del caso -pues no puede considerarse que satisfaga tal exigencia el alegato de que “el trabajador es padre de dos menores de muy corta edad (2 años y 5 meses de edad) y la ordenación del tiempo de trabajo solicitada es razonable a los efectos de atender al cuidado de los menores”-; citándose como infringidos una norma convencional no vigente -siendo aplicable el Convenio de Pequeña y Mediana Empresa de Las Palmas (sentencias de esta Sala de 9 de mayo de 2024, rec. 124/2023, y 26 de septiembre de 2024, rec. 922/2024)-, un Plan de Igualdad no alegado antes de conclusiones, y el artículo 139 LRJS, regulador del procedimiento, este último para justificar la procedencia de una indemnización de los daños morales causados por lesión de derechos fundamentales, que el precepto no contempla; y guardando correspondencia la valoración fáctica y jurídica realizada por el juzgador con el criterio que esta Sala viene manteniendo en torno al alcance del artículo 34.8 ET, de la que son muestra las **sentencias de 6 de junio de 2024, rec. 309/24; 4 de noviembre de 2024, rec. 677/24; o la de 30 de septiembre de 2024, Sala General, rec. 552/24**, ninguno de los motivos puede lograr éxito y se desestima el recurso. Recordamos que en la sentencia de 30 de septiembre de 2024 decíamos:

"En relación con los derechos de conciliación esta Sala ha venido reiterando el marcado componente de género existente, recordando lo recogido expresamente en la Exposición de Motivos de la Ley 39/1999 y de la Ley 3/2007 en cuanto a la necesidad de garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y corregir las detectadas desigualdades en ámbitos como el laboral, reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal personal, familiar y laboral, fomentando una mayor corresponsabilidad en la asunción de las obligaciones familiares.

En particular incidíamos en el contenido del artículo 14 de la Ley 3/2007 que impone a los poderes público el deber de garantizar, entre otros, el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia; y en su artículo 44.1º en cuanto al reconocimiento de tales derechos "...en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio."

Derechos de conciliación con marcada dimensión internacional. Así, citamos la Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP, derogada y sustituida por la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujeres (CEDAW) aprobada por la Asamblea General en 1979 y ratificada por España en 1.984; el Convenio de la OIT nº 156 "sobre los trabajadores con responsabilidades familiares" de 1981 y ratificado por España el 11 de septiembre de 1985; la Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961 y ratificada por España en Instrumento de 25 de abril de 1980.

Hemos de añadir, para completar las referencias normativas internacionales, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, reconociéndose un derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado a favor de los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores (artículo 9.1). Contempla también la obligación del empleador de estudiar y atender las solicitudes en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores, justificando cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas (artículo 9.2), con la finalidad de animar a los trabajadores progenitores y cuidadores a permanecer en el mercado laboral permitiendo adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. Y si bien la Directiva se encuentra en plazo de transposición (2 de agosto de 2022), sus principios inspiradores aparecen ya recogidos en la redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, tras la modificación operada por el Real Decreto Ley 6/2019. Específicamente se introduce, en ausencia de criterios convencionales, una vía de negociación individual de la persona trabajadora y la empresa de treinta días de duración como máximo, destacando que las "adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación a las necesidades organizativas y productivas de la empresa". Una vez finalizada la negociación, la empresa planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio y en este caso, "se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión".

Continuábamos destacando doctrina constitucional en materia de control de convencionalidad internacional (STC 140/2018, de 20 de diciembre de 2018) y sobre la dimensión constitucional del ejercicio de los permisos previstos en el art. 37.6º y 34.8º del ET, recogiendo la fundamentación jurídica de la sentencia del TC 3/2007 de 15 de enero de 2007 en los siguientes términos:

"(...) reconocida la incidencia que la denegación del ejercicio de uno de los permisos parentales establecidos en la ley puede tener en la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras, es lo cierto que el análisis que a tal efecto corresponde efectuar a los órganos judiciales no puede situarse exclusivamente en el ámbito de la legalidad, sino que tiene que ponderar y valorar el derecho fundamental en juego(.), los órganos judiciales no pueden ignorar la dimensión constitucional de la cuestión

Síguenos en...



ante ellos suscitada y limitarse a valorar, para excluir la violación del art. 14 CE, si la diferencia de trato tiene en abstracto una justificación objetiva y razonable, sino que han de efectuar su análisis atendiendo a las circunstancias concurrentes y, sobre todo, a la trascendencia constitucional de este derecho de acuerdo con los intereses y valores familiares a que el mismo responde. (...)

(Sentencias de esta Sala de 21 de diciembre de 2020, rec 86/2020; 2 de junio de 2020, rec 184/2020, 14 de febrero de 2020, rec 243/2020, entre otras).

El actual 34.8 el Estatuto de los Trabajadores establece un nuevo derecho de conciliación, condicionado a la razonabilidad y proporcionalidad de la adaptación solicitada y atendidas las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En términos absolutos, cualquier medida tendente a hacer efectivo el derecho a la conciliación resultaría razonable, salvo que obedeciera al mero capricho o a un ejercicio abusivo del derecho no susceptible de tutela. Sin embargo, no nos encontramos ante un derecho subjetivo absoluto, sino condicionado atendiendo a parámetros de proporcionalidad, en su pugna con el derecho de libertad de empresa, organización y dirección empresarial, también de proyección constitucional, y sin desprestigiar derechos de terceros que pudieran verse afectados, cuya incolumidad ha de garantizarse salvo que deban ceder ante derechos de preferente protección. Y en esta pugna, se ha de descender al caso concreto a los efectos de dilucidar si el sacrificio que comporta la efectividad de los derechos conciliatorios se encuentra justificado.

No existe una libre configuración de la jornada de trabajo por parte de la persona trabajadora (SSTS TS 13-6-08), ni un derecho de modificación unilateral, sino el derecho a iniciar una negociación de buena fe que deberá ser aceptada por el empresario con la finalidad de alcanzar un acuerdo conciliatorio, planteando cambios con efecto útil para el interés de cuidado, en el ámbito de unos límites intrínsecos que se identificarían con un uso abusivo o injustificado del derecho tanto desde el punto de vista del sujeto causante como desde la perspectiva temporal ante una necesidad colmada, y unos límites extrínsecos, ante la imposibilidad de exigir a la empresa aquello que sea irrazonable o desproporcionado, tanto desde un punto de vista organizativo como de acopio y disposición de recursos materiales y personales, siguiendo la máxima de la inexigibilidad de las obligaciones de imposible cumplimiento.

Y si bien la consideración superior del derecho de la persona trabajadora frente a los intereses empresariales es el criterio judicial más invocado, ello no excusa el agotamiento de la diligencia exigible a quien pretende configurar su tiempo de trabajo frente, en contra o a pesar de las facultades organizativas de la entidad empresarial. Esa diligencia, inherente al concepto de buena fe, se correspondería con el suministro de cuanta información personal resulte de interés para la identificación del derecho, la graduación de su preferencia y su reconocimiento y efectividad frente a la organización empresarial, entre otra, la relativa a la condición de madre, padre y la relación de cuidados cuya satisfacción se pretende, las circunstancias personales y profesionales, en particular aquellas que configuraran un mejor derecho frente a hipotéticos afectados, las circunstancias personales del sujeto causante que acrediten el interés, así como los datos referentes a la concreción del horario o periodo de disfrute que se pretende. Y atendida tal diligencia, si la denegación empresarial no se funda en una causa organizativa reforzada, hemos de entender que el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores prioriza la posición del titular del derecho de conciliación a la adaptación razonable. Información que se ha de extender no solo a las circunstancias personales o familiares de la persona solicitante, sino también a las del otro progenitor en lógico intento de alcanzar un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, la corresponsabilidad, tal y como establece igualmente el Tribunal Constitucional en sus sentencias 26/2011 de 14 de marzo de 2011 y 119/2021, de 31 de mayo de 2021.

En la pugna de los derechos en conflicto, su judicialización implicará, según la doctrina constitucional recogida en la conocida STC 3/2007, ponderar todas las circunstancias concurrentes, destacando entre ellas a juicio del TC, las "dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa". Por tanto, corresponderá al empresario demostrar en estos casos, el perjuicio organizativo o/y económico que le supondría la aceptación de la concreción horaria que pretenda la trabajadora.

La argumentación ofrecida por el juzgador de instancia se resume en cuatro frases: "...Por la demanda se alega como necesidad de la empresa que sólo hay 2 peones especialistas en la planta, ofreciéndole un trabajo nocturno, o bien reducción de categoría cuando en realidad, en el centro de trabajo puede haber entre 10-20 trabajadores de la misma

categoría, por lo que no existe impedimento alguno que le impida satisfacer la petición de la parte actora...”.

Motivación que entendemos no atendió a la totalidad de circunstancias que se pusieron de manifiesto en el acto del juicio oral, comenzando con el propio contenido del escrito de solicitud. Así en la solicitud se contiene el siguiente contenido en su apartado c): “el horario correspondiente al turno de tarde (de 13:30 a 21:30) es el que requiere mayor atención a los hijos en lo que respecta a sus necesidades básicas: recogerlos en el cole/guardería, comida, merienda, baño, cena y sueño. Teniendo en consideración que los menores a mi cargo, en la actualidad, son totalmente dependientes, no pudiendo por sí mismos cubrir estas necesidades, se hace preciso la presencia en el hogar de los adultos a su cargo. No siendo suficiente en este caso la presencia de uno solo de los padres, puesto que la totalidad de los horarios en las que atender las necesidades antes mencionadas de los menores se solapan. Es por ello, que la solicitud se hace en este momento que tengo dos menores a cargo y no se hizo cuando solo tenía un hijo a cargo ya que en esos años, aunque exigiera un esfuerzo por mi parte, consideraba la conciliación más viable”.

Del contenido transcrito se deduce la existencia de un segundo progenitor que puede atender las necesidades de los menores en los horarios indicados, de forma que lo pretendido es el cuidado conjunto por ambos progenitores ante el incremento de las exigencias procedentes de su prole. Y entendemos que en el supuesto analizado el bien jurídico tutelable alcanza una protección que impide el sacrificio de los derechos de los que es titular la organización empresarial. Evidentemente las necesidades de dos hijos son superiores a la que pudiera requerir uno solo. No obstante, y sin perjuicio del ideal que supondría la atención conjunta y continuada por ambos progenitores, el interés del cuidado de menor se entiende colmado al no apreciarse situaciones de alcance excepcional que exigieran cuidados diversos y distintos de los ordinarios.

Circunstancia afectantes al progenitor no solicitante que han de ser consideradas a los efectos de conocer el alcance de la denominada “corresponsabilidad”, soporte de los derechos de conciliación tal y como se desprende de la exposición de motivos del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, al proceder a la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Conocimiento que ya venía exigiendo el Tribunal Constitucional en sus sentencias 26/2011 de 14 de marzo de 2011 y 119/2021, de 31 de mayo de 2021, al igual que lo hace la Sala IV del Tribunal Supremo, en sentencia de 26 de abril de 2023, rec. 1040/2020, al expresarse en los siguientes términos: “... de conformidad con la jurisprudencia constitucional, han de ponderarse las circunstancias personales y familiares, así como la situación laboral del otro progenitor.” Asumir posición distinta sería contradecir postulados constitucionales sin soporte argumentativo para ello.

Pero, y además, existen razones organizativas que avalan la decisión que adoptaremos. El trabajador presta servicios especializados en una concreta ubicación, planta de bioestabilizado. Tal especialización no es exportable a otras plantas del mismo centro de trabajo, pues cada puesto de “peón especialista” responde a distinta y específica especialización no siendo puestos polivalentes o intercambiables.

Es decir, la circunstancia de existir entre 10 y 20 trabajadores con idéntica categoría no constituye un dato favorable a su posible cobertura por parte del recurrido, pues ni se encuentran vacantes, ni responden al horario pretendido, pues la generalidad presta servicios en turnos rotatorios ni obedecen a idéntica especialización. Y si la concreción se residenciara en el ámbito de la planta de bioestabilizado, se alteraría de forma absoluta el régimen de turnos previsto convencionalmente, modificando sustancialmente las condiciones de trabajo del compañero del recurrido, a quien se situaría de forma permanente en turno de tarde, haciendo recaer sobre el mismo las consecuencias de la conciliación pretendida por el trabajador. En situaciones límite o excepcionales podría justificarse tamaño sacrificio, pero lo entendemos desproporcionado en una situación como la analizada en la que el interés de los menores se encuentra tutelado.”

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

FALLO

Síguenos en...



Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D.... contra la sentencia de 23 de septiembre de 2024, recaída en los autos n.º 883/2024 del Juzgado de lo Social n.º 10 de Las Palmas de Gran Canaria, resolución que confirmamos.

VOTO PARTICULAR DIVERGENTE, que emite la Magistrada D.ª Glòria Poyatos Matas.

Haciendo uso de la facultad conferida por el artículo 260.2 de la LOPJ, formulo voto particular divergente a la sentencia dictada en los presentes autos, por discrepar, con la mayor consideración y profundo respeto, de la opinión mayoritaria de la Sala.

A mi juicio, debió estimarse el recurso planteado por el trabajador y reconocerse la adaptación de jornada solicitada al amparo del art. 34.8º del ET (turno fijo matinal), **para el cuidado de sus hijos bebés de 3 meses y 2 años de edad**, condenándose a la demandada DINOSOL SUPERMERCADOS SL (DINOSOL), condenándose a la empresa, además, a abonarle una indemnización por daños y perjuicios de 4.000 euros.

A)- Como DATOS OBJETIVOS DESTACABLES, señalo los siguientes:

-El actor, con antigüedad de **21/4/2020**, jornada ordinaria y categoría profesional de **ayudante de carnicería** presta servicios para la empresa en **uno de sus centros de trabajo de la isla de Gran Canaria**, específicamente en el centro sito en la calle Luis Doreste de Las Palmas. Su jornada de trabajo es a **turnos rotativos de mañana (de 6:00 a 14:20 horas) y otra semana de tardes (de 14:10 a 22:30 horas)**, con dos descansos semanales, uno entre semana y otro fijo los domingos.

-**El demandante solicita el 29/7/2024** adaptación de jornada (art. 34.8º ET) para el cuidado de sus hijos de 3 meses y 2 años de edad, consistente en pasar a turno fijo matinal de 6:10 a 14:20 horas.

Ello significa variar el turno de dos semanas al mes, solamente.

En la misma petición, el trabajador manifiesta expresamente su **disponibilidad para cambiar de centro de trabajo**, si fuera necesario, en estos términos:

“Estoy disponible, a que me concedan un traslado a esta relación de tiendas que les aporto, si no puede ser en mi centro, HD La Vega de San Jose, HD Santa Brígida, SD SD Palmas.” (HP5º)

-La empresa **deniega** la petición mediante **carta de 8/8/24**, porque la petición del actor afectaría al resto de personas trabajadoras de su sección de carnicería de su centro de trabajo (Luis Doreste de Las Palmas) y, ello, generaría **“graves perjuicios organizativos”** para el citado centro de trabajo (HP6º).

-**En la sección del centro de trabajo del actor actor hay dos trabajadores**, el actor y D...., ambos realizan turnos rotativos de 06:00 a 14:20 y de 14:00 a 22:20 horas.

B)- LA SENTENCIA DE INSTANCIA.

Desestima la demanda en base a que entre las 5 alternativas ofrecidas por la empresa antes de la celebración del juicio, con combinaciones de turnos de mañana y tarde, rotaciones semanales y cambios de sección, hay una que garantiza que los menores causantes de la petición, puedan estar debidamente atendidos, combinando la propuesta de la empresa con la jornada de trabajo que realiza la madre de los bebés, que no es demandante. Todo ello en aplicación del **“control de corresponsabilidad judicial”**.

Además, se añade:

“La empresa ha manifestado que en la sección de carnicería solo hay otro trabajador, el Sr...., y que acceder a la petición del trabajador implicaría que el otro empleado tendría que asumir siempre el turno de tarde, lo cual podría ser desproporcionado y afectar negativamente al compañero. Si bien la jurisprudencia señala que el hipotético perjuicio a los compañeros no es determinante para denegar una adaptación de jornada, también es cierto que las necesidades organizativas de la empresa son un factor a considerar.” (FJ4º de la sentencia)

C)-LA SENTENCIA DE LA SALA.

Síguenos en...



Desestima el recurso confirmando la sentencia de instancia.

De un lado, desestima la revisión fáctica propuesta para integrar un precepto del Plan de igualdad de DINOSOL que refiere expresamente los derechos la conciliación familiar y laboral de la plantilla de la demandada, porque se considera “*cuestión nueva*”, no debatida en la instancia. En mi opinión, no concurre porque fue practicada prueba testifical (delegado sindical) en la instancia precisamente sobre el Plan de Igualdad de la demandada, y, por tanto, fue debatido en el acto del juicio.

Y en cuanto a la infracción jurídica denunciada, se desestima, de acuerdo con la fundamentación jurídica de la sentencia de instancia e invocando la sentencia de esta Sala de 30 de septiembre de 2024 (Rec. 552/2024).

Se recoge en el FJ 1.º parte de la fundamentación jurídica de la sentencia recurrida, confirmada por la Sala, en la que se detalla la propuesta hecha por la empresa que cumpliría el objetivo de que **“el menor esté bajo el cuidado por uno de los padres, en todo momento:**

-lunes a miércoles, turno de mañana (6:00 a 14:20 h), por lo que estaría disponible para atender al menor después de las 14:20 h. **La otra progenitora** estaría trabajando hasta las 17:00 h, por lo que el trabajador podría hacerse cargo del menor después de la escuela.

-jueves, día de descanso para el trabajador. Disponible para atender al menor en todo momento.

-viernes, turno de mañana (6:00 a 14:20 h), pudiendo nuevamente atender al menor después de su jornada laboral.

-sábado, turno de tarde (14:10 a 22:30 h). **La otra progenitora no trabaja los sábados, por lo que estaría disponible para atender al menos durante el tiempo en que el trabajador está trabajando.**

-Domingo, día de descanso para el trabajador, pudiendo pasar tiempo en familia.

Además - razona el Juzgador- en la sección de carnicería solo hay otro trabajador que en caso de acceder a la petición del demandante tendría que asumir siempre el turno de tarde.”

Las razones por las que disiento del criterio mayoritario son, similares a las del voto particular que hice a la sentencia de esta Sala de 30 de septiembre de 2024 (Rec. 552/2024), y se pueden resumir en dos.

1º- PRIMERA RAZÓN, aplicación del “control de corresponsabilidad judicial” al actor, para desestimar su derecho a cuidar, pudiendo hacerlo la madre de los dos bebés causantes de la petición del actor, a los que refiere expresamente la agenda semanal de cuidados planificada en la sentencia de instancia en la que se integra a la madre (no solicitante), al menos, en dos ocasiones.

Este mismo criterio ya fue aplicado por esta Sala, en sentencia de 24 de abril de 2024 (Rec. 1561/2023), también, con mi voto particular disidente.

En mi opinión quienes juzgamos no podemos obligar a cuidar a quienes no nos lo han solicitado, por las siguientes razones:

a) -La literalidad del art. 34.8 del ET, reconoce el derecho a la adaptación de jornada como un derecho de **“las personas trabajadoras”** (hombres y mujeres). Por tanto, estamos ante un derecho individual, no condicionado a la coparticipación de “progenitores”.

Esta cooperativización de un derecho laboral individual, por la vía interpretativa, para apuntalar su desestimación, se alza como un impedimento en el acceso a la justicia de las personas trabajadoras que se atreven a cuidar, con impacto superior y más nocivo para las trabajadoras, al ser ellas, estadísticamente, quienes más solicitan estos permisos, lo que se traduce, jurídicamente, en una discriminación indirecta por razón de género.

Recuérdese que, según los datos aportados por el CGPJ en el estudio denominado **“Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según regulación de la LO 3/2007”** (2016), el 84% de las acciones judiciales en esta materia se plantean por las trabajadoras frente a sus compañeros varones.

Además, esta interpretación limitativa del derecho de conciliación contraviene la Recomendación nº33 de la CEDAW sobre el acceso de las mujeres a la justicia (Párrafo 15 g)- Carga de la prueba).

Y con esta nitidez se ha rechazado en el **Auto del Tribunal Constitucional 1/2009:**

«En relación con la distribución de la carga probatoria es de señalar que valorar las circunstancias concurrentes desde la perspectiva de la trabajadora no implica que ésta

Síguenos en...



tenga que aportar prueba alguna referida a eventuales circunstancias específicas dentro de su esfera íntima, personal o familiar, que puedan justificar una forma determinada de proceder a la reducción de su jornada. Tal perspectiva de análisis es, por lo pronto, ajena a la regulación legal de la institución y, desde luego, a lo resuelto en nuestra Sentencia [STC 3/2007]»

En palabras de la expresidenta del Tribunal Constitucional, M^a Emilia Casas Baamonde (2018): “debe partirse de la base de que el titular del derecho no tiene que demostrar una especie de necesidad insuperable de conciliación y la imposibilidad de que concilie su pareja, si existe (o un familiar) – teniendo que revelar innecesariamente datos de su vida familiar al conocimiento ajeno.”

Este criterio, es el seguido por otras Salas españolas, como es el caso del **TSJ de Madrid, que en su sentencia de 15 de septiembre de 2023 (Rec. 74/2023)** nos recuerda:

“La empresa no puede pretender que, a la hora de reconocer el derecho de la persona trabajadora -sea el del 34.8 sea el del 37.6 ET -, se entre a analizar cómo esta organiza el cuidado del hijo/a o familiar con su cónyuge o pareja, o en su caso con otras personas de la familia (los abuelos). **Sería permitir a la empresa, como se ha señalado por autorizada doctrina judicial, la intromisión en la vida privada de matrimonios y parejas, convirtiéndola en una suerte de guardián de la corresponsabilidad** (ni, por derivación, ello se debe permitir a los Juzgados de lo Social). Lo que no impide -obviamente- que las dificultades del otro progenitor para conciliar en términos compatibles con el trabajo de la persona trabajadora solicitante puedan ser alegadas por esta para justificar la razón de su derecho.”

b) - Las fórmulas de trabajo flexible para cuidadores/as son personales e intransferibles según la normativa de la UE.

El art. 9.2º de la Directiva 2019/1158 recoge expresamente:

“Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a que hace referencia el apartado 1 en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas.”

Como puede observarse, el derecho a la adaptación de jornada, como fórmula de trabajo flexible protegida por la normativa europea, se regula como un derecho personal “de los trabajadores” (se entiende de su propia empleadora), sin que en la ponderación de derechos pueda efectuarse transferencia de tipo alguno, siquiera parcial, a otra persona no trabajadora de la empresa que, además, no forma parte del proceso, lo que la colocaría en indefensión.

c)-Sobrecarga de la madre trabajadora.

En nuestro caso negar el derecho a cuidar del padre hará recaer sobre la madre, el peso de la elevada necesidad de cuidados de dos bebés, que nunca puede igualarse a las necesidades de un solo bebé.

Las necesidades y requerimientos de un bebé de tres meses y otro de dos años, no son iguales, son claramente diferentes, por razón del desarrollo físico y psicomotriz de cada bebé, pero en ambos casos exigen una entrega completa que solo cesa en los momentos de sueño.

Debe destacarse que, en el caso del bebé de 24 meses, ya ha aprendido a caminar lo que exige una vigilancia continua y cercana para evitar su interacción con los numerosos peligros que puedan existir a su alrededor, que suelen ser invisibles para las personas adultas pero fluorescentes para un bebé de esa edad. También exige forma física para manipularlo, al aumentar de tamaño, peso y fuerza y hay que vigilar el cambio importante en su alimentación, que debe prepararse de forma personalizada, al menos 4 veces al día, observando sus reacciones ante posibles alergias ante la introducción de alimentos nuevos. Si ello debe simultanearse con los requerimientos de una bebé lactante, a demanda, de 3 meses, se multiplica el trabajo que, al solaparse con dos bebés, va a exigir de la madre cuidadora un considerable sobreesfuerzo.

d)-Falta de enjuiciamiento con perspectiva de género e infancia.

La ponderación que se hace de los derechos en juego, desde la instancia y desde la Sala, omite ponderar los derechos de los niños menores de edad y causantes del derecho, como consideración primordial de entre los legítimos intereses concurrentes, por mandato del art. 3 Convención de Derechos del niño de 1989, Apartado I.A.6 de la Observación nº14 del Comité de Derechos del Niño-2013; art. 24.2 de la CDFUE; art. 12 del Convenio Europeo

sobre el ejercicio de los Derechos del Niño de 1.996 y art. 2 de la LO 1/1996.

Y, tampoco se aplica, **la perspectiva de género** que, también debe regir en la interpretación que debe hacerse del art. 34.8 del ET, al ser mayoritariamente las trabajadoras quienes lo ejercitan, ello por mandato del art. 4 de la LO 3/2007 en relación con los arts. 1, 9.2, 14, 39 de la CE; Arts. 2 c), d), y e) y 5.a) en relación con el art. 1 de la CEDAW, Apartados 1.2, 3 y 7 de la Recomendación nº33 del Comité CEDAW (2015)- **Principio internacional de diligencia debida**-, y art. 29 de la Directiva 2006/54 CE.

Los derechos de conciliación tienen impacto constitucional y disponen de protección multinivel a nivel regional en la Directiva 2019/1158; Art. 8.3º de la Carta Social Europea e internacional en el Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, operando como una discriminación indirecta por razón de género. Se hallan por tanto a un nivel de protección constitucional superior a la libertad organizativa de la empresa, lo que exige de quienes juzgamos un razonamiento reforzado, cuando se desestiman, que, desde mi punto de vista, no se ha producido.

2º- SEGUNDA RAZÓN, a propósito de la causa organizativa alegada por la empresa y estimada por la Sala

La otra razón, en la que descansa el argumentario jurídico de la sentencia de instancia, confirmada por la Sala es que:

“La empresa ha manifestado que en la sección de carnicería solo hay otro trabajador, el Sr...., y que acceder a la petición del trabajador implicaría que el otro empleado tendría que asumir siempre el turno de tarde”

Para empezar debe destacarse que la demandada, no es cualquier empresa, sino la cadena de supermercados de mayor dimensión comercial que opera en el archipiélago canario, con un 26% del mercado regional, con más de 10.000 personas trabajadoras en plantilla y dispone, de más de 266 centros de trabajo en las islas canarias: (https://www.eldiario.es/canariasahora/brands/hiperdino-supera-cifra-10-000-trabajadorescanarias_1_11895407.html).

Este es un hecho notorio. El elevado número de tiendas de esta cadena en la isla de Gran Canaria, llevó al actor a recoger en su carta de petición de adaptación de jornada que estaba dispuesto a ser trasladado de centro de trabajo, indicándose un total de seis centros de trabajo cercanos. No obstante, la empleadora no da respuesta alguna a tal petición negándose a modificar el turno de trabajo del actor para pasarlo a turno fijo matinal dos semanas al mes, pues las otras dos ya venía haciendo turno matinal por rotación.

Por lo que respecta a **la modificación del turno rotativo del otro compañero de trabajo**, **este** concreto alegato, es utilizado por algunas empresas para denegar sistemáticamente el derecho de adaptación de jornada, y ha sido reiteradamente desestimado por esta misma Sala entre otras sentencias, por ejemplo, en **nuestra sentencia de 21 de febrero de 2022 (Rec. 1780/2021)** en la que decíamos:

“no puede la empresa escudarse en los turnos de los compañeros, porque dispone de mecanismos para hacer frente a ello y, de no ser así, los derechos de conciliación de los trabajadores en las empresas estarían, en la mayoría de los casos, sobre todo en empresas pequeñas, vacíos de contenido”.

En la misma línea, nuestras sentencias de 15 de diciembre de 2017 (Rec.1249/2017) y de fecha 12 de marzo de 2019 (Rec. 19/2019 y 1596/2018), y de 14 de febrero de 2020 (Rec.1429/2019), o las sentencias (Rec. 426/2021, y Rec.1792/2021), entre muchas otras.

Considero, que nos hallamos ante un derecho de dimensión constitucional (art. 14 y 39 CE) que no puede resolverse desde la legalidad ordinaria. Corresponde a la empresa la carga de la prueba de las razones objetivas, que realmente le impiden su reconocimiento, para determinar si existe o no un obstáculo organizativo real. Máxime cuando estamos ante una empresa de grandes dimensiones, como es DINOSOL.

Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social Nº 10 de Las Palmas de Gran Canaria, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe **Recurso de Casación para Unificación de doctrina**, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro

Síguenos en...



de los **DIEZ DÍAS** siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el **depósito de 600 €** previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el **importe de la condena**, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c / c Las Palmas nº 3537/0000/66/0092/25 el nº de expediente compuesto por cuatro dígitos, y los dos últimos dígitos del año al que corresponde el expediente pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. 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.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

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

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

