

**Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia de 15 Sep.  
2011, rec. 2843/2011**

**Ponente: Preciado Domenech, Carlos Hugo.**

**Nº de Sentencia: 5739/2011**

**Nº de Recurso: 2843/2011**

**Jurisdicción: SOCIAL**

Cambio discriminatorio de centro de trabajo a una trabajadora con reducción de jornada por cuidado de hijo menor

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. Vulneración del derecho fundamental por razón de maternidad y del ejercicio de los derechos de reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 8 años. Cambio de centro de trabajo sin justificación alguna, suponiendo a la trabajadora invertir media hora más en desplazamientos diarios. Actitud obstativa de la empresa en el ejercicio de los derechos de la trabajadora que se ve reflejada en el hecho de que en la misma comunicación en la que muestra su desacuerdo con la reducción de jornada solicitada, por no estar dentro de su horario ordinario, se le notificara el cambio de centro de trabajo con carácter definitivo.

*El TSJ Cataluña desestima íntegramente el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona, confirmando la declaración de vulneración del principio de igualdad y no discriminación de la trabajadora y la nulidad de la decisión empresarial de cambio de centro de trabajo.*

**Texto**

En Barcelona a 15 de septiembre de 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**NIG: 08019 - 44 - 4 - 2011 - 8003532**

AM

ILTMO. SR. JACOBO QUINTANS GARCÍA

ILTMO. SR. LUÍS JOSÉ ESCUDERO ALONSO

ILMO. SR. CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los Ilmos Sres. citados al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**SENTENCIA núm. 5739/2011**

En el recurso de suplicación interpuesto por Dimodes, S.A. frente a la Sentencia del Juzgado Social 4 Barcelona de fecha 22-2- 2011 dictada en el procedimiento nº 74/2011 y siendo recurridos Raquel y Ministerio Fiscal. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 3-2-2011 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Tutela de derechos fundamentales, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 22-2-2011 que contenía el siguiente:

"QUE ESTIMANDO la demanda interpuesta por Doña. Raquel contra DIMODES, S.A. y MINISTERIO FISCAL, DECLARO que la empresa ha vulnerado en la Sra. Raquel los derechos fundamentales reflejados en los arts. 9.2 (LA LEY 2500/1978), 10.1 (LA LEY 2500/1978), 14 (LA LEY 2500/1978), 24 (LA LEY 2500/1978) y 35.1 de la Constitución Española (LA LEY 2500/1978), al constituir la actuación de la empresa una vulneración del principio de igualdad y no discriminación, y CONDENO a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración, declarando la nulidad de la decisión empresarial de que la trabajadora preste sus servicios en el centro comercial de Hospitalet de Llobregat, así como el cese inmediato de la conducta antijurídica del empleador, y la reposición a la situación anterior a producirse la misma, consistente en que se le asigne el puesto de trabajo que tenía la trabajadora en el centro comercial de Maremagnum, así como al pago de 1.000 euros en concepto de daño moral sufrido. "

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

1.- Doña. Raquel, con N.I.F. NUM000, trabaja para la empresa DIMODES, S.A. desde el día 12-10- 2005, con categoría profesional de Primera Dependienta, percibiendo un salario de 1.304,47 euros brutos, incluida prórrata de pagas extraordinarias.

2.-La trabajadora tiene una jornada de Lunes a Domingos, en horario de mañanas o tardes alternos, combinándose con la Encargada o Responsable de la tienda, hasta un máximo de 40 horas semanales.

3.-En cada tienda hay de 4 a 7 trabajadores:

-Una Responsable.

-Una Adjunta-Responsable.

-Una Primera Dependienta.

-Dependiente/s.

-Ayudante de Dependienta/s.

-Retocadora.

4.-Las tiendas en las que ha prestado sus servicios la Sra. Raquel para la mercantil demandada son las siguientes:

-Desde 10-05 a 31-3-08, en Avda. Portal del Ángel, 28 de Barcelona.

-Desde 1-4-08 a 31-12-08, en CC Anec Blau, de Castelldefells.

-Desde 1-1-09 a 3-1-10, en Maremagnum, de Barcelona.

5.-Desde 3-1-10 a 7-8-10, estuvo en situación de IT.

-Desde 8-8-10 a 27-11-10, baja por maternidad, vacaciones y lactancia.

-Desde 19-1-11, nueva situación de IT.

6.-Mediante carta de fecha 24-12-2010 la empresa comunicó a la Sra. Raquel su desacuerdo con la reducción de jornada solicitada por no estar dentro de su horario ordinario. Y además, que al reincorporarse al trabajo pasaría a prestar servicios en C.C. La Farga de Hospitalet de Llobregat. Folio 29 de los autos, que se tiene por reproducido.

7.-Acudir al puesto de trabajo de La Farga de Hospitalet de Llobregat desde su domicilio supone a la Sra. Raquel de unos 15 a 16 minutos de más (15 de ida y 15 de vuelta).

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, que formalizó dentro

de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado fue impugnado por la representación procesal de Eutimio, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La representación procesal del demandado, DIMODES S.A., interpone recurso de suplicación frente a la sentencia nº 64/2011 dictada por el Juzgado de lo Social Nº 4 de Barcelona en los autos 74/2011, en fecha 22 de febrero de 2011.

La sentencia recurrida estima la demanda interpuesta por D<sup>a</sup>. Raquel y declara que DIMODES S.A. ha vulnerado sus derechos fundamentales previstos en los arts. 9.2 (LA LEY 2500/1978), 10.1 (LA LEY 2500/1978), 14 (LA LEY 2500/1978), 24 (LA LEY 2500/1978) y 35.1 CE (LA LEY 2500/1978) al constituir la actuación de la empresa una vulneración del principio de igualdad y no discriminación, declarando la nulidad de la decisión empresarial de que la trabajadora preste sus servicios en el centro comercial de Hospitalet de Llobregat, el cese inmediato de la conducta antijurídica del empleador y la reposición a la situación anterior a producirse la misma, asignando el puesto de trabajo que tenía la trabajadora en el centro comercial de Maremagnum, así como al pago de 1000 euros en concepto de daño moral.

El recurso ha sido impugnado por la representación procesal de D<sup>a</sup> Raquel .

**SEGUNDO.-** El recurrente dirige el primero de los motivos del recurso a la modificación del hecho probado cuarto, amparándose en el art. 191 b) LPL (LA LEY 1444/1995), proponiendo una redacción alternativa en base al contrato de trabajo (f.39 y 40), que adicione el aserto *"forma parte de las condiciones convenidas la obligación de la actora de prestar servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la provincia de Barcelona"*.

El motivo no puede prosperar. Se pretende por la recurrente introducir parte del redactado de la cláusula novena del contrato de trabajo, obviando por completo el redactado íntegro de la misma, que contempla que la trabajadora queda adscrita al centro de trabajo de la c/ Portaferriça, y que por causas excepcionales (bajas IT, vacaciones, etc) de manera provisional, o sea por motivos organizativos o productivos que así lo requieran, la trabajadora prestará sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa en la provincia de BARCELONA (f.40).

La sentencia recurrida parte de dicha obligación contractual, como lo evidencia la lectura del fundamento de derecho séptimo, por lo que no se evidencia ningún error en la valoración del documento en cuestión, siendo intrascendente la modificación propuesta y no pudiéndose introducir una cláusula de forma sesgada en el relato fáctico, cuando lo que se cuestiona es si concurrieron o no las causas excepcionales, o los motivos organizativos o productivos, que el recurrente interesadamente excluye de la proposición alternativa del redactado.

Por todo ello, este motivo no puede prosperar, quedando pues incólumne el relato fáctico de la resolución recurrida.

**TERCERO.-** Al amparo del art.191c) LPL , el recurrente denuncia la infracción de los siguientes preceptos arts. 9.2 (LA LEY 2500/1978),10 (LA LEY 2500/1978),14 (LA LEY 2500/1978),24 (LA LEY 2500/1978) y 35.1 CE (LA LEY 2500/1978).

La impugnante niega la existencia de tales infracciones.

**La sentencia recurrida basa la decisión, en síntesis, en los siguientes hechos y circunstancias relevantes:**

- 1) La actora, que trabaja como Primera Dependienta para la demandada desde 12/10/2005, tiene una jornada de lunes a domingo, en horario de mañanas o tardes alternos, hasta un máximo de 40 horas semanales.
- 2) Desde 2008 hasta 2010 prestó sus servicios en tres centros distintos: Portal del Àngel (Barcelona), AnecBlau (Castelldefels) y Maremagnum (Barcelona).
- 3) Desde 08/08/10 a 27/11/10 *causa baja por maternidad, vacaciones y lactancia*.
- 4) El 24/12/10 *la empresa le comunica por carta a la actora su desacuerdo con la reducción de jornada que ella había solicitado en fecha 18/12/2010, por no estar dentro de su horario y en la misma carta le comunica que al reincorporarse al trabajo pasaría a prestar servicios en el C.C La Farga de Hospitalet de Llobregat. (f.29).*

5) El contrato de trabajo, en su cláusula 9ª, contempla que la trabajadora queda adscrita al centro de trabajo de la c/ Portaferriassa, y que por causas excepcionales (bajas IT, vacaciones, etc) y de manera provisional, o sea por motivos organizativos o productivos que así lo requieran, la trabajadora prestará sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa en la provincia de BARCELONA.

6) Lo habitual en la empresa es que los cambios de lugar de trabajo son o bien solicitados por los trabajadores para obtener un ascenso, o bien propuestos por la empresa, con consentimiento del trabajador (fundamento de derecho séptimo, con valor de hecho probado).

7) *De los hechos probados resulta que la empresa no ha acreditado causas excepcionales (bajas IT, vacaciones, etc) o motivos organizativos o productivos que justifiquen el cambio de centro de trabajo de la actora y resulta que se ha destinado a la actora al centro de Hospitalet de manera definitiva y no provisional.*

Partiendo de tales premisas fácticas, la recurrente afirma que el cambio de centro de trabajo se debe a dos vacantes que se produjeron en el centro de Hospitalet y por ello hizo uso de la movilidad de puesto que le permite la cláusula 9ª del contrato de trabajo, en atención a tal circunstancia organizativa que justificaría el cambio de centro de la actora y que entra del poder organizativo de la empresa, por lo que no existiría discriminación ni perjuicio pues existe una diferencia de 15 minutos en el desplazamiento respecto del último centro de trabajo. También sostiene que no existe daño moral y no procede indemnización, infringiéndose el art.180 LPL (LA LEY 1444/1995), pues no resulta acreditado perjuicio o daño alguno. La impugnante se opone a tales consideraciones, por entender que no procede la revisión fáctica ni la jurídica propuesta por la recurrente, así como que la cantidad indemnizatoria no fue discutida en la instancia.

Una vez  **fijadas las premisas fácticas y el objeto de gravamen, el derecho aplicable al caso viene encarnado en los siguientes principios y normas:**

La  **igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal** reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, así como también el art.3 (LA LEY 129/1966) y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (LA LEY 129/1966) de Nueva York, de 19 de diciembre de 1966 .

En el  **ámbito de la UE**, hay que mencionar el art. 3.3 y 6 del TUE, el art.8 TFUE (LA LEY 6/1957), art. art. 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Directiva 2006/54 / CE de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En este sentido, la STJCE 18 noviembre de 2004, Sass, asunto C-284/2002 (LA LEY 145/2005), la STJCE 16 febrero 2006, Sarkatzis Herrero, asunto C-294/2004 (LA LEY 438/2006), sientan la doctrina de que una mujer que sufre un trato desfavorable a consecuencia de su ausencia debida a un permiso de maternidad es víctima de una discriminación por razón de su embarazo y de ese permiso.

En el  **ámbito estatal:**

-El art.14 de la CE establece que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social

-La LO 3/2007 de 22 de marzo (LA LEY 2543/2007) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley que incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73 / CE, de reforma de la Directiva76/207 /CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, Directivas que fueron derogadas y sustituidas por la Directiva 2006\54 (art.34), antes citada.

El art.8 de la LO 3/2007 de 22 de marzo (LA LEY 2543/2007), dispone que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

El art. 13 LO 3/2007 (LA LEY 2543/2007) de 22, en el tema de la prueba establece que de acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

El art.17 RDL 1/95 de 24 de marzo (LA LEY 1270/1995) dispone que se entenderá nula y sin efecto las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables en

las condiciones de trabajo, por razón de sexo

En materia de discriminación por razón de sexo son conocidas las sentencias del TC: STC 161/2004 (LA LEY 2133/2004) de 4 de octubre o STC 17/2003 de 30 de enero e (LA LEY 793/2003)n que se dice que la discriminación por razón de sexo no sólo comprende los tratos peyorativos basados en el sexo, sino también los basados en condiciones relacionadas directa e inequívocamente con el mismo, como el embarazo, factor diferencial exclusivo de las mujeres.

Ello supone conforme, al art.9.2 CE (LA LEY 2500/1978), que el Poder Judicial como el resto de poderes públicos, ha de promover las condiciones para igualdad real y efectiva de las mujeres (STS 28/92 de 9 de marzo).

Sentadas tales premisas, **en relación a la carga de la prueba**, hay que traer a colación los arts.96 (LA LEY 1444/1995) y 179.2 LPL (LA LEY 1444/1995), así como la doctrina del TC, que afirma que **la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias** de su vulneración en aquellos casos constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la **específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo** (hoy recogida en los arts. 96 (LA LEY 1444/1995) y 179.2 LPL (LA LEY 1444/1995); TC SS 38/1981 (LA LEY 34-TC/1982), 38/1986 (LA LEY 10885-JF/0000), 47/1985, 114/1989, 21/1992, 266/1993, 180/1994 y 136/1996, entre otras).

**La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental** (STC 38/1981 (LA LEY 34-TC/1982), fundamentos jurídicos 2 y 3), finalidad en orden a la cual se articula el **doblo elemento de la prueba indiciaria**.

El primero: **la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental**(STC 38/1986 (LA LEY 10885-JF/0000), fundamento jurídico 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, TC SS 166/1987 (LA LEY 96036-NS/0000), 114/1989, 21/1992, 266/1993, 293/1994, 180/1994 y 85/1995)».

El segundo: sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, añadíamos, « **sobre la parte demandada recae la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios**. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989 (LA LEY 1281-TC/1989))- , que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímelmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionalmente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (reflejan estos criterios las TC SS 38/1981 (LA LEY 34-TC/1982), 104/1987 (LA LEY 845-TC/1987), 114/1989, 21/1992, 85/1995 y 136/1996, así como también las TC SS 38/1986 (LA LEY 10885-JF/0000), 166/1988 (LA LEY 3617-JF/0000), 135/1990 (LA LEY 2637/1990), 7/1993 y 17/1996).

La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante despliegan toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental del trabajador (TC SS 197/1990 (LA LEY 1593-TC/1991), fundamento jurídico 1; 136/1996, fundamento jurídico 4, así como TC SS 38/1981 (LA LEY 34-TC/1982), 104/1987 (LA LEY 845-TC/1987), 166/1988 (LA LEY 3617-JF/0000), 114/1989 (LA LEY 1281-TC/1989), 147/1995 (LA LEY 2607-TC/1995) o 17/1996)».

Pues bien, a la luz de la normativa y de doctrina expuesta, **en el caso de autos**, existen unos **indicios evidentes de discriminación por razón de la maternidad y del ejercicio del derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 8 años contemplada en el art.37.5 ET (LA LEY 1270/1995) :**

- *El cambio de centro de trabajo es comunicado a la trabajadora precisamente y sin razón aparente en la misma carta que se le comunica la denegación de la fijación de horario y la aceptación de la reducción de jornada por ella solicitadas (f.29). Es significativo que en la citada carta de la empresa, tras acusar recibo de*

*la misma y de las peticiones relacionadas con la reducción y modificación de jornada, lo primero que haga es informarla que cuando se reincorpore lo hace en un centro de trabajo distinto, en Hospitalet, lo que supone a la trabajadora invertir media hora más en desplazamientos diarios.*

*-La inexistencia de justificación alguna para el cambio de puesto de trabajo en dicha carta.*

*-Lo habitual en la empresa es que los cambios de centro de trabajo sean o bien solicitados por los trabajadores para obtener un ascenso, o bien propuestos por la empresa, con consentimiento del trabajador.*

*- El cambio de centro de trabajo se produce de forma definitiva, y no meramente provisional.*

*Ante tal soporte indiciario de existencia de discriminación por el ejercicio de un derecho relativo a la conciliación de la vida familiar, como es la reducción de jornada por hijo menor de 8 años, consagrada en el art.37.5 ET (LA LEY 1270/1995), que deriva de la maternidad y, por tanto, de la condición de mujer; la empresa demandada no ha logrado la prueba de la concurrencia de razones objetivas, extrañas a toda discriminación, como significadamente hubieran sido los motivos organizativos, bajas por IT o vacaciones, o cualquier otra circunstancia excepcional que contempla el contrato. Dato significativo de la falta de prueba es que la excepcionalidad de la causa viene abonada por la provisionalidad del cambio de centro, como consta en la cláusula 9ª del contrato, sin que en ningún momento la empresa justifique siquiera por qué en el caso de la actora no se da esa provisionalidad-.*

De tal forma y en esta tesitura, el demandado no cumple con su carga probatoria; no apreciándose, por ello, vulneración de los preceptos y de la doctrina aducidas por la recurrente y procediendo la desestimación del presente motivo del recurso.

**CUARTO.-** El recurrente, conforme al art.191 c) LPL (LA LEY 1444/1995) **aduce la infracción del art. 180 LPL (LA LEY 1444/1995)** pues según él no resulta acreditado que se haya causado perjuicio o daño alguno.

*Dicho motivo no puede prosperar. Acreditadas la vulneración del derecho fundamental, el cambio de centro de trabajo por razón del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral de reducción de jornada del art. 37.5 ET (LA LEY 1270/1995); acreditado -con toda evidencia por la prueba de la propia recurrente(docs 22 y 23, f 71 y 72) - que el tiempo de desplazamiento aumenta en media hora diaria a consecuencia del cambio discriminatorio de centro de trabajo, es obvio que se ha producido un desasosiego, inquietud y malestar en quien en el legítimo intento de conciliar su vida familiar con su vida laboral se ve obligada a acudir a los tribunales por el entorpecimiento y actitud obstativa que la empresa despliega en el ejercicio de los derechos de la actora.*

*Siendo ello así, hay que enfatizar **que la simple discriminación originada por la maternidad siempre debe dar lugar a una indemnización por daños morales**, como ya ha dicho esta Sala en STSJ Catalunya núm. 6836/2005 de 13 septiembre, y otras Salas: v.gr: STJS Madrid núm. 339/2002 de 23 abril. En este sentido, el art. 10 de la LO 3/07 (LA LEY 2543/2007) dispone que los actos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideraran nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido y el art. 181 LPL (LA LEY 1444/1995) establece que cuando la sentencia declare la existencia de vulneración de derecho fundamental, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes.*

En el caso de autos, la indemnización de 1.000 euros es proporcionada al daño moral causado, sin que la ahora recurrente cuestionara tal cuantía en la instancia, por lo que acreditada la conducta vulneradora del derecho fundamental la reparación impone también la del daño moral que tal vulneración supone, pues la simple discriminación irroga dicho daño.

**QUINTO.-** En relación a las costas, dado que el recurrente ha visto desestimadas todas sus pretensiones, conforme al art.233.1 LPL (LA LEY 1444/1995), procede la imposición de costas, que incluirán los honorarios del letrado o graduado social de la impugnante, que se estiman en 500 euros.

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

## **FALLAMOS**

DESESTIMAR íntegramente el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de DIMODES S.A. frente a la sentencia nº 64/2011 dictada por el Juzgado de lo Social Nº 4 de Barcelona en fecha 22-2-

2011 en los autos 74/2011, que confirmamos en su totalidad.

CONDENAR en costas a la recurrente que habrá de abonar los honorarios del letrado o graduado social de la impugnante que se estiman en 500 euros.

CONDENAR a la recurrente a la pérdida de las cantidades depositadas para recurrir y de las consignaciones, en su caso, efectuadas, lo que se realizará cuando esta sentencia sea firme.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en los números 2 y 3 del Art. 219 de la Ley de Procedimiento Laboral (LA LEY 1444/1995) .

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 227 y 228 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita, intente interponer Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, consignará como depósito la cantidad de 300 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en El Banco Español de Crédito -BANESTO-, Oficina núm. 2015, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, N° 0965 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANESTO (oficina indicada en el párrafo anterior), N° 0965 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**Publicación.-** La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.