



**JDO. DE LO SOCIAL N. 3
LEON**



COPIA

SENTENCIA: 00380/2016

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO
AVDA. SAENZ DE MIERA Nº 6

Tfno:

Fax: 987895200

Equipo/usuario: JHC

NIG: 24089 44 4 2016 0000255

Modelo: N02700

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000099 /2016

Procedimiento origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

DEMANDANTE/S D/ña: MANUEL MAYO FERNANDEZ

ABOGADO/A: ROLANDO SANCHEZ GUTIERREZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: DIGITEX INFORMATICA SLU, COMISIONES OBRERAS, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, COMITE DE EMPRESA DE DIGITEX, UNION SINDICAL OBRERA, SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

ABOGADO/A: ELISA NAVAS SANCHEZ,

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

EN NOMBRE DEL REY

Se ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En la de León, a 1 de septiembre de 2016.

Vistos por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número tres de León, Don Juan-Gabriel Álvarez Rodríguez, los precedentes autos número 99/2016, seguidos a instancia de **DON MANUEL MAYO FERNÁNDEZ**, en representación de **LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**, frente a **DIGITEX INFOR5MÁTICA, S.L.U., COMITÉ DE EMPRESA DE LA MISMA, CC.OO., CSI-CSIF, C.G.T., S.T.C. y USO**, sobre reclamación de **CONFLICTO COLECTIVO**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 27-1-2016 tuvo entrada en este Juzgado demanda de conflicto colectivo suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda.

Toda vez que en dicho suplico se pedía una sentencia de condena de indemnización a determinados trabajadores, se requirió a la parte actora para que aclarar la demanda en el sentido de lo establecido en el art. 157.1.a) de la LJS, lo que se efectuó por escrito de 20-5-2016, que obra al folio 128 de autos, aportando la empresa lo pedido en dicho escrito, por otro de 28-7-2016, al folio 165 de autos.

SEGUNDO.- Que señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio tuvieron lugar el día 30-8-2016.

A la vista del escrito de aclaración presentado, en que podría considerarse el ejercicio conjunto de una reclamación de derecho plural y una acción por conflicto colectivo, apartado 2º de la aclaración, con carácter previo al acto de juicio se requirió a la actora para que aclarara si seguía la acción de conflicto colectivo claramente establecida en el apartado 2º de su escrito de aclaración, o una acción de reclamación de derecho y cantidad referida en el apartado 1º de dicho escrito, o, en su caso ambas acciones; la parte actora optó por continuar la acción clara de conflicto colectivo referida en el apartado 2º y que hace referencia a todos los trabajadores de la empresa. La empresa demandada se opuso a la demanda alegando la inadecuación de procedimiento, en su caso, para la reclamación efectuada por la parte actora, y, en su caso, la inexistencia de causa de pedir, pues que entiende que los descansos semanales pueden coincidir con los festivos, sin que sus trabajadores tengan derecho a otro día de descanso alternativo. Los sindicatos codemandados, y el Comité de Empresa se adhirieron a la demanda del Sindicato demandante. En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vista y solicitaron de este Juzgado dictase una Sentencia de conformidad con sus pretensiones.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado los requisitos legales, salvo el sistema de plazos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El conflicto colectivo se interpone por el Sindicato demandante contra la empresa demandada en base a una supuesta práctica de empresa consistente en fijar en determinados cuadrantes de días de trabajo de todos sus trabajadores, y a su arbitrio, el descanso semanal de determinados trabajadores, en las diferentes subcontratas de la misma actividad de las empresas que contratan con la demandada la atención, gestión y, en su caso, venta telefónica de sus productos, con días festivos.

SEGUNDO.- La empresa demandada a su arbitrio mensualmente establece los cuadrantes de los días de trabajo y descanso de los trabajadores, que pueden ser alterados unilateralmente por la misma, antes de las fechas indicadas en los mismos, para modificar los días de trabajo, según las necesidades del servicio, las características de cada subcontrata, las peticiones o los deseos de las empresas contratantes con la demandada, las circunstancias especiales de cada trabajador, ausencias, permisos, reducciones de jornada, vacaciones, y cualquier otra circunstancia que considere oportuna para establecer los días de trabajo en que cada trabajador de cada subcontrata debe prestar servicios.

TERCERO.- El sistema de descanso semanal de dos días a la semana es como sigue: Todos los trabajadores descansan dos fines de semana al mes el sábado y el domingo. Los otros descansos semanales se determinan asegurando a todos los trabajadores el descanso del domingo y un día entre semana, arbitrariamente escogido por la empresa, que se comunica a los afectados por cuadrantes mensuales con un mes de antelación. Para cubrir los días de descanso y festivos, la empresa, debido a la exigencia de actividad de las empresas contratantes de sus servicios, mantiene contratos de trabajo con trabajadores a tiempo parcial de fin de semana, de domingo o de días festivos.

CUARTO.- La empresa considera que normalmente no debe hacer coincidir los días de descanso semanal del personal a jornada completa con los días festivos, aunque reconoce que ha ocurrido en alguna ocasión sin que estuviera en su ánimo hacerlo de forma discriminatoria, por error, inadvertencia, o bien por necesidad.

QUINTO.- Aunque el 15 de agosto de 2016 no se adjudicó por la empresa demandada, en el cuadrante correspondiente a dicho mes, ningún día de descanso de cualquier trabajador en tal festivo, en el mes de diciembre de 2015, la empresa adjudicó como días de descanso semanal el día 8 y el 25 de diciembre a diversos trabajadores.

SEXTO.- Se celebró el preceptivo acto de conciliación, sin avenencia, el 1-6-2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De acuerdo con lo dispuesto en el art. 97.2 LPL procede indicar que los hechos declarados probados no se discuten por las partes, excepto los hechos segundo, tercero y cuarto que se deducen del interrogatorio de Doña Mónica Vuelta, Jefa de explotación y de personal de la empresa demandada y persona que adjudica los días de trabajo y de descanso a los trabajadores y que confecciona los cuadrantes que obran en autos.

SEGUNDO.- Dos cuestiones se discuten en este procedimiento, la primera si estamos en presencia de un conflicto colectivo o, en su caso, ante una demanda plural, y segunda, si, planteado un conflicto colectivo por la parte actora, la demanda debe ser estimada, o, por el contrario, como afirma la Señora Letrada de la empresa demanda, según doctrina que aporta a autos, la cuestión debatida debe resolverse mediante demandas individuales o plurales, ajenas a un conflicto colectivo, por afectar a trabajadores de la empresa determinados.

TERCERO.- La primera cuestión tiene una respuesta evidente, pues que en el acto de juicio, advertido el Señor Letrado de la parte actora de la posible acumulación, pese a la aclaración efectuada, de una demanda plural y una demanda de conflicto colectivo, la parte actora optó por seguir el proceso de conflicto colectivo, alegando que la práctica de empresa de atribuir arbitrariamente el segundo día de descanso semanal de indeterminados trabajadores a un día festivo es una decisión que afecta a todos los trabajadores de la empresa de forma genérica, en cuanto que grupo general, con independencia que quienes se vieran afectados por tal práctica pudieran reclamar las compensaciones pertinentes a que consideraran tendrían derecho.

El art. 153.1 de la LRJS establece lo que sigue

Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley.

Por su parte, el art. 157.1 de la misma norma establece:

1. El proceso se iniciará mediante demanda dirigida al juzgado o tribunal competente que, además de los requisitos generales, contendrá:

a) La designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto y, cuando se formulen pretensiones de condena que aunque referidas a un colectivo genérico, sean susceptibles de determinación

individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas.

b) La designación concreta del demandado o demandados, con expresión del empresario, asociación empresarial, sindicato o representación unitaria a quienes afecten las pretensiones ejercitadas.

c) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.

d) Las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.

Por su parte los apartados 3 y siguientes del artículo 160 de la misma norma establecen:

3. De ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente.

4. La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse.

5. La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto colectivo. La suspensión se acordará aunque hubiere recaído sentencia de instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación y de casación, vinculando al tribunal correspondiente la sentencia firme recaída en el proceso de conflicto colectivo, incluso aunque en el recurso de casación unificadora no se hubiere invocado aquélla como sentencia contradictoria.

6. La iniciación del proceso de conflicto colectivo interrumpirá la prescripción de las acciones individuales en igual relación con el objeto del referido conflicto.

Por último, el art. 247 de la LJS establece lo que sigue:

1. Las sentencias recaídas en procesos de conflictos colectivos estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160 podrán ser objeto de ejecución definitiva conforme a las reglas generales de ésta con las especialidades siguientes:

a) El proceso de ejecución se iniciará mediante escrito por los sujetos legitimados. Están legitimados, en nombre propio o en el de los afectados por el título ejecutivo en los conflictos de empresa o de ámbito inferior, el empresario y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, y en los conflictos de ámbito superior a la empresa, las asociaciones patronales y los sindicatos afectados. Los órganos unitarios de la empresa contra la que se interponga la ejecución, así como la empresa frente a la que se inste la misma, estarán legitimados en este proceso de ejecución aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo. En todo caso, los sindicatos más representativos y los representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores podrán personarse como partes en la ejecución, aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. El Fondo de Garantía Salarial será siempre parte en estos procesos.

b) El sindicato acreditará la autorización para instar o adherirse al proceso de ejecución respecto a sus afiliados en la forma establecida en el artículo 20 de esta Ley. Con relación a los no afiliados, lo acreditará mediante autorización documentada ante cualquier órgano judicial o de mediación o conciliación social o ante la persona expresamente autorizada por el propio sindicato haciendo constar ésta bajo su responsabilidad la autenticidad de la firma del trabajador en la autorización efectuada en su presencia y acompañando los documentos de acreditación oportunos. Este último sistema de acreditación se aplicará en caso de que, quien inste la ejecución, sea un órgano de representación unitaria de los trabajadores.

c) El secretario judicial, comprobada la legitimación activa de los ejecutantes y que el título ejecutivo es susceptible de ejecución individual en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 160 de esta Ley, requerirá a la parte ejecutada para que, tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago.

d) De cumplir el ejecutado el requerimiento, el secretario judicial instará a la parte ejecutante para que manifieste su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados, así como sobre la propuesta de pago, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando lo requiera la complejidad del asunto.

e) Si la parte ejecutante acepta, en todo o en parte, los datos suministrados de contrario sobre la cuantificación y la propuesta de pago, el secretario judicial documentará, en su caso, la avenencia en los extremos sobre los que exista conformidad, incluyéndose el abono de los intereses si procedieran, pero sin imposición de costas.

f) Si el ejecutado no cumple el requerimiento oponiéndose formalmente a la ejecución, en todo o en parte, en el término concedido, o de no aceptarse por la parte ejecutante, en todo o en parte, los datos proporcionados por aquél o su propuesta de pago, se seguirá el trámite incidental previsto en el artículo 238.

g) Para concretar, en su caso, si los solicitantes están afectados por el título y las cantidades líquidas individualizadas objeto de condena las partes deberán aportar prueba pericial o de expertos, o la proposición de una prueba conjunta de dicha clase o encomendarle al órgano judicial el nombramiento de un perito o de un experto a tal fin. El juez o tribunal dictará auto en el que, previa resolución de las causas de oposición que hubiere formulado la parte ejecutada, resolverá si, según los datos, características y requisitos establecidos en el título ejecutivo, reconoce a los solicitantes como comprendidos en la condena y, en el caso de condena de cantidad, el importe líquido individualmente reconocido a su favor, dictándose, a continuación, la orden general de ejecución en los términos establecidos en esta Ley.

h) Contra las resoluciones que se dicten conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores cabrá interponer recurso de reposición, que no suspenderá su ejecución y no tendrá ulterior recurso.

i) Los títulos ejecutivos de ámbito superior a la empresa se ejecutaran colectivamente empresa por empresa.

j) Los sujetos que, pudiendo resultar beneficiados por el título ejecutivo, no quieran ejercitar su acción en el proceso de ejecución colectivo, podrán, en su caso, formularla individualmente a través del proceso declarativo que corresponda.

2. La modalidad de ejecución de sentencias firmes regulada en este artículo será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo, y en los supuestos de despido colectivo en los que la decisión empresarial colectiva haya sido declarada nula.

La nueva normativa, a partir del 11-12-2011, fecha de entrada en vigor de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, no ha cambiado, sin embargo. la doctrina de la Sala Cuarta en relación con la necesidad de que el conflicto colectivo, como establece el art. 153.1 de la LRJS, afecte a un conjunto genérico de trabajadores (SSTS, Sala Cuarta de 1-9-2015, recurso 24/2014, y de 7-10-2015, recurso 247/2014).

En el caso que nos ocupa, ante la disyuntiva planteada sobre la posible existencia de una demanda plural y otra de conflicto colectivo en la aclaración de la demanda, la parte actora optó por el conflicto colectivo, pidiendo un pronunciamiento de este Juzgado sobre la afectación de la práctica de empresa impugnada sobre la totalidad del colectivo de los trabajadores, existentes o que se pudieran incorporar a la empresa en lo sucesivo.

La Señora Letrada de la parte demandada alega la indefensión de su patrocinada porque, se dice, se habría modificado la pretensión original y, en consecuencia se le había impedido la defensa del planteamiento de un conflicto colectivo. Tal alegación carece de fundamento. Desde el inicio la parte actora planteó un conflicto colectivo. Es más, la demandada aportó a autos los cuadrantes de trabajo de todos los trabajadores de la empresa, fuera cual fuera la contrata a que pertenecieran, como consta en autos, folios 97 a 110 de autos, antes de la petición de aclaración a la parte actora. No se ha modificado la pretensión original, al menos la de conflicto colectivo, sino que originalmente, e incluso en su aclaración, la parte actora, pretendiendo un fallo declarativo y de condena según las normas relatadas, buscó la manera de plantear el conflicto de modo que se pudiera ejecutar la condena respecto a unos determinados trabajadores de una determinada contrata a los que, de forma aleatoria, se les había acumulado el segundo día de descanso semanal con un día festivo nacional en el mes de diciembre de 2015, bien el día 8 de diciembre, bien el día 25 de diciembre, ambas fiestas de carácter estatal.

Dado que la parte demandada desde el inicio de la demanda conoció la pretensión de la parte actora de impugnar la práctica de empresa consistente en atribuir el descanso semanal a un día festivo, respecto a inciertos trabajadores, por más que existieran algunos de ellos sobre los que pendía la existencia de tal acumulación en el mes de diciembre de 2015, no ha existido indefensión alguna.

En consecuencia, con independencia de la estimación o no de la demanda, es claro que la parte actora ha planteado un proceso especial de conflicto colectivo que puede afectar a todos los trabajadores de la empresa de forma genérica, como consecuencia de una práctica de empresa consistente en atribuir el descanso semanal a determinados días festivos

CUARTO.- Establecido lo anterior, el patrocinio de la empresa demandada plantea que tal conflicto carece de sentido procesal, pues que, de existir tal derecho de determinados trabajadores, estos deberían hacer efectiva su pretensión a través de la impugnación de la jornada anual efectuada, horas extraordinarias o a través de cualesquiera otro proceso ordinario individual o plural.

Añade a lo anterior, que no asiste ningún derecho a trabajador alguno por el hecho de que coincida un día de descanso semanal con un festivo, pues que lo que garantiza el descanso semanal es la recuperación tras la jornada de trabajo semanal, pero no que uno de tales días caiga o no en festivo.

Esta tesis, que el propio legislador rechaza respecto a los días festivos de ámbito estatal, cuando caen en domingo, sería correcta, a criterio de este juzgador, cuando los días de descanso semanal se establecen de una forma objetiva. Bien, como normalmente ocurre, con, por ejemplo, la mayoría de los trabajadores y funcionarios del Estado, y multitud de

empresas privadas cuyo descanso semanal tiene lugar los sábados y domingos siempre, bien cuando tratándose de régimen de trabajo a turnos, los mismos son establecidos de forma general para todos, o un sector determinado de una empresa, de forma general, anual y objetiva.

Ese no es, sin embargo, el caso que nos ocupa. La empresa demandada, pues que la representante de la misma que establece los días de trabajo, no existen turnos, en su interrogatorio en el acto de juicio contradice la tesis de la Señora Letrada patrocinadora de la empresa demandada y afirma que la normal es que la empresa demandada nunca haga coincidir los días de descanso semanal con festivos, y si tal hecho se ha producido, lo fue sin ánimo de la empresa de discriminar o causal cualquier perjuicio a determinado trabajador.

Esta es, por lo demás, la fundamentación del conflicto colectivo: de una parte, no consta que se haya querido discriminar, castigar o dañar específicamente a cualquier trabajador o grupo de trabajadores por cualquier causa, sino que tal discriminación ha sido aleatoria.

Y de la otra, estamos ante un supuesto en que los días de descanso semanal no se fijan de manera objetiva y anual, sino arbitraria y unilateralmente por la empresa demandada, de forma mensual, e, incluso, esa fijación unilateral mensual, puede ser modificada con posterioridad por necesidades del servicio o peticiones o exigencias de los clientes de la demandada, las empresa contratantes de la propia actividad, cuando se trata de atención al cliente, exigida por la Ley 44/2006, de 29 de diciembre, o venta de productos de las mismas.

Por tanto, la coincidencia de los días de descanso con los días festivos, se establece por la empresa unilateralmente con antelación para cada trabajador en un mes determinado, sin respeto a ningún criterio objetivo. De los hechos declarados probados se deduce que ese arbitrio es absoluto e impredecible con respecto al trabajador, de manera que ningún trabajador de la empresa sabe si en el próximo mes se va a hacer coincidir su descanso semanal con un día festivo. Por el contrario, cualquier trabajador con fijación objetiva de su descanso semanal anualmente, sea fijo o sea a turnos, puede saber desde el inicio del año que días festivos van a coincidir o no con su descanso semanal, con independencia de lo que el legislador legal o convencional puedan establecer al efecto.

Por lo demás, la propia empresa reconoce que normalmente no se hace coincidir el descanso semanal con festivos de ningún tipo, o lo que es lo mismo, que la práctica de empresa es no fijar en los cuadrantes mensuales los días de descanso variables con días festivos, lo que, pese a la posición de su defensa, se asemeja a una especie de allanamiento por parte de la empresa demandada.

En consecuencia la demanda debe ser estimada, estableciendo como contraria a derecho la fijación unilateral y arbitraria en los cuadrantes mensuales de la empresa, la coincidencia de un día de descanso semanal con un día festivo, debiendo reconocerse el derecho de todos los trabajadores de la demandada cuyo descanso semanal se fija, al menos parcialmente por la empresa demandada unilateralmente en los cuadrantes de trabajo con un mes de antelación, a que en dichos cuadrantes no se haga coincidir un día aleatorio de descanso semanal con un día festivo.

QUINTO.- A tenor de lo prevenido en el art. 191 de la LJS, el recurso procedente contra esta Sentencia es el de suplicación, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los preceptos citados y demás de general observancia,

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por **DON MANUEL MAYO FERNÁNDEZ**, en representación de **LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**, frente a **DIGITEX INFORMÁTICA, S.L.U., COMITÉ DE EMPRESA DE LA MISMA, CC.OO., CSI-CSIF, C.G.T., S.T.C. y USO**, sobre reclamación de **CONFLICTO COLECTIVO** debo declarar y declaro no ajustada a derecho la práctica de la empresa demandada de establecer en sus cuadrantes mensuales confeccionados unilateralmente, haciendo coincidir un día de descanso semanal aleatorio de cualquier trabajador con un día festivo, y debo declarar y declaro en derecho de todos los trabajadores de la empresa demandada, cuyo descanso semanal se fija, al menos parcialmente, por la empresa demandada unilateralmente en los cuadrantes de trabajo con un mes de antelación, a que en dichos cuadrantes no se haga coincidir un día aleatorio de descanso semanal con un día festivo, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración.

Advierto a las partes que:

- Contra esta sentencia pueden **anunciar Recurso de Suplicación** ante el Tribunal Superior de Justicia de CASTILLA Y LEÓN y por conducto de este JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 en el plazo de CINCO DÍAS desde la notificación de esta sentencia, mediante manifestación, o por comparecencia o por escrito.
- En ese momento deberán designar Letrado o Graduado Social colegiado que se encargará de su defensa en la tramitación del recurso que anuncia.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de anunciar el recurso y en el plazo de cinco días señalado, **consignar** la cantidad objeto de condena en el SANTANDER con el nº de cuenta 2132000065009916 o formalizar aval bancario de duración indefinida por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el Recurso de Suplicación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber **depositado** la cantidad de **300 euros**, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el SANTANDER con el número 2132000066009916, debiendo hacer constar en el campo observaciones la indicación de depósito para la interposición de recurso de suplicación.

Para transferencias bancarias desde otras entidades IBAN: ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Habrá que indicar: ordenante, beneficiario (el Juzgado) y concepto (deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta del expediente indicados en el párrafo anterior).

Así por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.