



## Juzgado de lo Social nº 1 de Terrassa

Rambla del Pare Alegre, 112 - Terrassa - C.P.: 08224

TEL.: 936932571

FAX: 936932581

E-MAIL:

N.I.G.: 0827944420158028365

### Impugnación actos adm. materia laboral y seg. social, excl. los prestacionales 507/2015-LL

Matena: Otros procedimientos

Cuenta BANCO SANTANDER:

Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 1 de Terrassa

Para ingresos en caja. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Pagos por transferencia IBAN en formato electrónico: ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Pagos por transferencia IBAN en formato papel: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Parte demandante/ejecutante: AJUNTAMENT DE RUBÍ

Parte demandada/ejecutada:

## SENTENCIA Nº 173/2016

En Terrassa, a 22 de abril de 2016

Visto por D. MIGUEL ÁNGEL PURCALLA BONILLA, Magistrado titular del Juzgado de lo Social número 1 de los de esta ciudad y municipios de su circunscripción territorial, en audiencia pública, el juicio sobre declaración de lesividad de acto administrativo, seguido ante este Juzgado bajo nº 507-2015, promovido a instancia del AJUNTAMENT DE RUBÍ contra D<sup>a</sup>. [REDACTED] se dicta la presente resolución atendiendo a los siguientes

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** El 2.7.2015, la parte actora arriba indicada presentó en el Decanato una demanda que fue repartida a este Juzgado y en la que, previa alegación de los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminó suplicando que se dictara una sentencia de conformidad con sus pretensiones (declaración de lesividad del Decreto del regidor delegado de RRHH nº 2011004615, de 26 de septiembre de 2011 –que reconoció a la demandada, como personal laboral, el derecho a una reducción de un tercio de su jornada con retribución del 80%-, para que se declare contrario a derecho y se anule por lesivo del interés público, conforme a lo acordado por el Pleno de la Corporación el 30.5.2013). La propia demanda solicita la suspensión de señalamiento, en tanto que el Juzgado Contencioso nº 1 de Barcelona negó su competencia, mediante sentencia de 2.6.2015 (autos de procedimiento





abreviado nº 400/2013) y tal decisión ha sido recurrida ante la Sala Contenciosa del TSJ de Catalunya. Consecuente con ello, se archivó provisionalmente el expediente en fecha 21.7.2015 (folios nº 56 a 59 y 69 a 79). En fecha 5.2.2016, la parte actora acompaña la STSJ Catalunya, Sala Contenciosa, de 15.1.2016 (Rº 270/2015) que desestima el recurso de apelación interpuesto contra la SJC nº 1 de Barcelona, entendiéndose que el impugnado es un acto propio del Ayuntamiento como empresario laboral, apoyándose al efecto en la STS, Sala Social, de 26.10.2015; solicitando el desarchivo de la demanda (folios nº 80 a 93).

**SEGUNDO.-** Desarchivado el procedimiento por diligencia de ordenación de fecha 25.2.2016, se citó a las partes al acto de juicio señalado para el día 19.4.2016 (folios nº 94 a 100). Comparecidas las partes debidamente asistidas (sra. RIDER y sra. ESCODA), fue infructuosa la conciliación y se pasó al acto de juicio (folios nº 101 y 102).

En la vista oral, la parte actora se ratificó en su demanda, aclarando que la mención a 29.8.2016 es errónea (página 10 de la demanda), siendo la fecha correcta la de 13.10.2016 (lo que se acepta por la demandada). Oponiéndose, por lo demás, la parte demandada formulando las alegaciones que tuvo por oportunas, refiriendo que la antigüedad es de 4.7.2005, la categoría de conserje (adscrita a la *regidoria de seguretat ciutadana i protecció civil*), con salario bruto mensual de 1.696,61 €, con prorrateo de pagas extras; que el 28.9.2011 le fue reconocida la reducción de un tercio de jornada al 80% de retribución hasta los 12 años de su hijo (hasta agosto de 2022, cuando el hijo cumplirá dicha edad), negando que la concesión sea un acto administrativo, ex art. 103 LPA, dirigido a una trabajadora municipal que sea lesivo para el orden público, en tanto que deriva del art. 23.b.1) del CC; aduce inadecuación de procedimiento, señalando que debió instar la actora la vía procesal de impugnación de convenios (art. 163 LRJS) conforme a los arts. 103 L 30/1992, 1 y 3 LJCA, STS, Sala 3º, de 21.2.1998, sobre actos separables; en cuanto al fondo, indica que la Llei Catalana de conciliació de la vida laboral i familiar (8/2006) no es aplicable al personal laboral de la demandante, siéndolo el CC, así como que el art. 8 del RD 20/2012 (derogado por RDL 5/2015, texto refundido EBEP) es aplicable a funcionarios.

La parte demandante aduce que, tras la declaración de incompetencia del orden contencioso, la vía social de impugnación los es de un acto individual y singular, no del CC, por lo que es correcta la vía empleada ex art. 151.10 LRS, a la que además ha remitido expresamente el juez de lo contencioso.

Seguidamente, fue abierta la fase probatoria, en la que se practicaron



Doc. electrònic presentat amb signatura electrònica. Adreça web per verificar: <http://sedelectronica.gencat.cat/imp/consultar.do> o <http://sedelectronica.gencat.cat/imp/consultar.do>

La data de ca. 2016-04-26

Codi Segal de Verificació: 8P7P1V8U1H1HA7CE2BHH1G1FV1F44Z  
Copiat per Poesia Basilla Rajapat Rajpat



las pruebas que, propuestas por las partes (documental en ambos casos), fueron declaradas pertinentes y constan en autos. Practicada la prueba, las partes informaron sobre sus pretensiones y el juicio quedó visto para sentencia.

**TERCERO.-** En la sustanciación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales aplicables (incluido el de dictado de sentencia), pese a la carga de trabajo que soporta a diario este Juzgado.

### HECHOS PROBADOS

1º.- La actora, empleada en régimen laboral del Ajuntament de Rubí desde el 4.7.2005, con categoría profesional de conserje y salario bruto, con prorrateo de pagas extras, de 1.696,61 €, según nómina de febrero de 2016, vio reconocido, por Decreto del regidor delegado de RRHH nº 2011004615 (de fecha 26.9.2011) y tras solicitud de fecha 26.8.2011, su derecho a la reducción de un tercio de jornada con retribución del 80% desde el 28.9.2011 al 29.8.2022, conforme al art. 23.b.1) del CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí para el período 2009-2011 (folios nº 10 y 102 a 106).

2º.- Mediante Decreto de Alcaldía de fecha 5.2.2013, previo informe técnico del Secretario de la Corporación Local de 5.2.2013, se adoptó la medida provisional cautelar de suspensión de ejecución del Decreto del regidor delegado de RRHH de 26.9.2011, notificado a la demandada el 18.2.2013 y después a los representantes sindicales, siendo confirmada la misma por el Pleno municipal el 18.2.2013; posteriormente declarado lesivo del interés público por sesión plenaria de fecha 30.5.2013, siendo notificado el mismo a la demandada en fecha 31.7.2013 (folios nº 11 a 54).

3º.- El Juzgado de lo contencioso nº 1 de Barcelona, mediante sentencia de fecha 2.6.2015, declara la incompetencia de jurisdicción para conocer de la pretensión ahora aquí suscitada, con remisión al orden social, con base en los siguientes argumentos: a) el recurso de lesividad interpuesto "no versa sobre actos administrativos ni, en realidad, sobre la pretensión o potestad administrativa de revisión de actos administrativos sino sobre actos privados de la Administración no sujetos a derecho administrativo sino a derecho laboral"; b) "no se trata de actos separables de la contratación laboral - actos previos a la constitución de la relación jurídico laboral entre las partes-", sino de "actos propios del empresario laboral atinentes a las condiciones laborales del personal laboral ya sujeto a relación jurídico laboral preexistente -duración de la jornada y retribuciones proporcionales-" lo que excluye al orden contencioso en favor del social ex arts. 1.1 y 3.a LJCA, 9 LOPJ y 1 y 2.a) LRJS, porque no nos encontramos ante "actos administrativos de la AA laboral (...), sino ante actos del empresario laboral o actos de la AA pública empleadora sujetos a Derecho laboral" (folios nº 56 a 59).

4º.- La Sala Contenciosa del TSJ Catalunya dictó sentencia en fecha 15.1.2016 (Rº 270/2015), desestimó el recurso de suplicación interpuesto contra la







que después la ley atribuya su conocimiento jurisdiccional, al orden social y no al contencioso-administrativo, siendo estos los supuestos para los que se establece la modalidad procesal del art. 151 de la LRJS; c) si un órgano administrativo (el Rector, en el caso comentado) actúa en su calidad de empresario o empleador, adoptando una decisión que, aunque por su condición de empleador público se adopte formalmente como los actos administrativos, no es más que una decisión empresarial que, si modifica el CC (descuelgue), debe ser combatida por el cauce procesal específico previsto para ello en el art. 163 LRJS.

A lo anterior deben añadirse dos cuestiones. La primera, que el parecer de la STS, Sala Social, de 26.10.2015 (u.d. 276/2014) no es precisamente nuevo. En efecto, ya señaló la STS 8.10.2009 (u.d. 3604/2008) que los actos de la administración, cuando actúa como empresario, no están sujetos al derecho administrativo, sino al laboral; de modo que, siendo ello así, el procedimiento para revisar los actos administrativos, cuando se trata de cuestiones de personal y para dejar aquellos sin efecto, no es el del art. 103 de la Ley 30/1992, pues señala que, en este caso (Administración como empleador), queda excluida la aplicación del procedimiento de revisión de actos administrativos nulos de pleno derecho y del proceso de lesividad en relación con los actos anulables. Textualmente, dice la Sala Social en dicho pronunciamiento que "Entender lo contrario y considerar que la Administración-empresario está obligada, siempre que decida modificar una decisión de carácter laboral, a efectuar una previa declaración de lesividad, para luego proceder a su impugnación ante el orden contencioso-administrativo como dispone el art. 103 de la LRJPAC, conduciría al absurdo. Pues dicho orden de la Jurisdicción habría de resolver, no con carácter prejudicial sino definitivo, una cuestión estrictamente laboral (...); y no podría pronunciarse sobre ella, por estar atribuida con carácter exclusivo y excluyente al orden social por los artículos art. 9.5 de LOPJ y 2.a) LPL". La segunda, que la resolución administrativa que "causa estado" (en tanto que motiva la presente demanda y puso fin al expediente de lesividad administrativo) es el Acuerdo del Pleno Municipal de 30.5.2013, muy posterior a la entrada en vigor de la Ley 36/2011 (11.12.2011). Aquí no hay recurso de alzada resuelto contra el Decreto de 26.9.2011, sino actuación administrativa, vía lesividad, que finaliza dicha vía el 30.5.2013 con la habilitación para interponer la presente demanda, en una fecha (la de la decisión administrativa del Pleno municipal) en la cual, claro es, la competencia ya es del orden social.

**TERCERO.-** Señalado lo anterior (competencia no cuestionable del orden jurisdiccional social), procede ahora examinar la excepción de





*inadecuación de procedimiento* aducida por la demandada en la vista oral. Postula la parte actora el art. 151.10 LRJS para su pretensión (cauce que ha seguido), mientras la demandada defiende la vía del art. 163 LRJS (impugnación de convenio colectivo). Ya avanzo que la excepción planteada no puede ser estimada, por las razones que a continuación se exponen.

El art. 151.10 LRJS señala que "La Administración autora de un acto administrativo declarativo de derechos cuyo conocimiento corresponda a este orden jurisdiccional, está legitimada para impugnarlo ante este mismo orden, previa su declaración de lesividad para el interés público en los términos legalmente establecidos y en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de declaración de lesividad (...)". La doctrina administrativista mas autorizada define el acto administrativo como la declaración de voluntad, de juicio, de conocimiento o de deseo realizada por la Administración en ejercicio de una potestad administrativa. El Decreto que reconoce a la actora la reducción de jornada, es, sin duda, un acto que afecta a materia que es competencia de la jurisdicción social (jornada y retribución), pero no es un acto administrativo "puro" ex arts. 1 y 3 LJCA sujeto a derecho administrativo, sino un acto administrativo que afecta a materia de derecho laboral. Ahora bien, ello atañe únicamente a la competencia judicial, que en este caso es la social sin discusión, no a la modalidad procesal.

En el caso que nos ocupa, es claro que no estamos ante una actuación del Ayuntamiento demandante en el ejercicio de esa potestad administrativa "general" sin más; por el contrario, tanto al reconocer a la trabajadora demandada la reducción de jornada en un tercio y la retribución del 80%, como al rectificar luego su decisión, ha actuado claramente el Ayuntamiento de Rubí como empresario, en el marco de la relación laboral que mantiene con la demandada. Siendo ello así, entiendo que la modalidad procesal del art. 151.10 LRJS (que en realidad es un subproceso singular o un subproceso especial dentro de la modalidad procesal del art. 151 LRJS) es, en principio, la correcta, pues aunque no se dirige tanto a las actuaciones de la Administración como empleador (imaginemos una MSCT, individual o colectiva, una sanción disciplinaria, un reconocimiento de mayor antigüedad, un problema de clasificación profesional o acenso, etc.), que van al proceso ordinario o al especial que corresponda, sino a las actuaciones de la Administración como poder público o, si se prefiere, como titular de potestades administrativas; ahora bien, entiendo que es la vía procesal más adecuada, pues lo que hace la AA es declarar, vía pleno (art. 103.5 LPA) lesivo un decreto que reconoció a la actora una jornada reducida en un tercio con







en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a derecho", STSJ Canarias, 22.5.2014, Rº 306/2014-), lo que permite a la Administración demandante el recurso a la modalidad procesal del art. 151.10 LRS, sin que deba acudir obligatoriamente a la modalidad procesal de impugnación de convenio por ilegalidad (que no por lesividad, art. 165.1.b LRJS, pues la AA demandante no es un tercero al estar incluido en el ámbito de aplicación del convenio) o de conflicto colectivo (SSTS 21.12.2011, u.d. 2/2011 y 22.12.2015, u.d. 53/2015).

En consecuencia: *debe ser desestimada la excepción de inadecuación de procedimiento*, en tanto que nos encontramos ante la impugnación de un acto administrativo separado y declarativo de derecho individual a la actora (el Decreto impugnado por Administración demandante, que constituye un acto firme declarativo de derechos en materia laboral a favor de la actora), que puede ser revisado, ex arts. 151.10 y por remisión del art. 163.4 LRJS, en esta sede y ante esta jurisdicción social; visto además que en cualquier proceso puede el órgano judicial decidir la inaplicación de lo convenido al caso concreto por adolecer de nulidad (STS 12.2.2002, RJ 2002/3782). Por lo demás, el art. 163.4 LRJS no establece que el Mº Fiscal deba ser convocado a la vista oral en un proceso de estas características, sino que la única obligación que refiere respecto al mismo es la notificación de la sentencia de instancia y solo en el caso de que se aprecie la *ilegalidad de alguna de las disposiciones del CC* (STSJ País Vasco 19.1.2016, Rº 104/2016, SSTSJ Cataluña 13.3.2013, Rº 5412/2012 y 14.5.2015, Rº 928/2015).

**CUARTO.-** Entrando en el fondo del asunto, la demanda pretende la declaración judicial de lesividad, acordada por el Pleno municipal de la corporación demandante el 30.5.2013, del Decreto del regidor delegado de RRHH nº 2011004615 (de fecha 26.9.2011), que reconoció a la trabajadora sra. GIL LÓPEZ y tras solicitud de ésta en fecha 26.8.2011, su derecho a la reducción de un tercio de jornada con retribución del 80% desde el 28.9.2011 al 29.8.2022, conforme al art. 23.b.1) del CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí para el período 2009-2011.

En cuanto a los aspectos formales, la declaración de lesividad de actos anulables se regula en el art. 103 de la Ley 30/1992 (regulación supletoria aplicable al proceso que nos ocupa), que establece que las AA públicas podrán declarar lesivos para el interés público los actos favorables a los interesados que sean anulables conforme al art. 63 LPA, con el fin de proceder a su ulterior impugnación judicial. El Decreto de 26.9.2011 constituye un acto firme declarativo de derechos, que la AA demandante ha entendido lesivo y por ello ha interpuesto la demanda









los 6 a los 12 años, la reducción de jornada será proporcional a la retribución percibida (esto es, de aplicar esta norma, a la actora le quedaría, desde los 6 años a los 12 años de su hijo, una retribución del 66,67%). Ahora bien, incluso es cuestionable que la Ley 8/2006 sea aplicable, en este caso, en perjuicio de la trabajadora, puesto que el art. 2 de la misma no incluye al personal laboral ni de la Generalitat, ni de la AA Local; siendo claro que, conforme a la DA 1ª de dicha norma, la misma debe entenderse como principio orientador de lo que, sobre el personal laboral, establezca la negociación colectiva.

El 15.7.2012, entró en vigor el RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (SSTS 25.9.2013, casac. 77/2012 y 9.3.2015, casac. 4/2014). Dicha norma modifica el art. 48 EBEP, en el sentido de declarar básico dicho precepto, de modo que, desde el 15.7.2012, las reducciones de jornada de los funcionarios son las reguladas en los arts. 48.h) y 48.i) EBEP, no las de la Ley 8/2006 (que ya no es supletoria al respecto desde dicha fecha y modificación). Además, el art. 8.3 RDL 20/2012 indica que *“Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas que no se ajusten a lo previsto en este artículo, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza”*; mientras el art. 16 RDL 20/2012 indica que se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios del sector público, en el cual se incluye (art. 22.1 Ley 2/2012) la corporación local demandante y los organismos autónomos de ella dependientes (SSTS 27.3.2015, casac. 78/2015, 31.3.2015, u.d. 1865/2014 y 13.10.2015, casac. 26/2015).

Sin embargo, por aplicación del criterio fijado en la STS 27.3.2014 (casac. 73/2013), entiendo: a) que la regulación de las reducciones de jornada por guarda legal por el Convenio Colectivo del personal laboral, es prioritaria respecto a la establecida en el art. 48 EBEP o en el art. 26 Ley 8/2006, no siendo afectada, en principio, por las modificaciones que se hagan de dichos preceptos por el Real Decreto-ley 20/2012; b) la suspensión del art. 8.3 sólo se aplica a vacaciones, permisos por asuntos particulares y días adicionales a los de libre disposición, por lo tanto, no es aplicable al caso que nos ocupa; c) el art. 16 RDL 20/2012 es *“una norma de cierre referida a una gran diversidad de materias contenidas en ese Título I pero que cede ante la norma específica contenida en el artículo 8.3 que antes hemos examinado y que limita el efecto suspensivo a las tres materias indicadas”*. Por lo tanto, ni el art. 8.3 ni el art. 16 RDL 20/2012 dejan en suspenso la aplicación del art. 23.1.b) del CC en cuanto a la reducción de jornada aquí analizada. A la misma conclusión, con mayor razón si cabe, se llegaría si el CC fuera posterior al RDL 20/2012 y regulara *in melius* el tema de los permisos y licencias (STS, Sala Social, 23.2.2016, casac. 118/2015).

De su lado, de modo diáfano ha indicado la STSJ Cataluña 15.10.2015 (Rº 24/2015), que *“(…) en un Estado Democrático, los poderes públicos deben,*





en un papel subsidiario, limitarse a proscribir aquello que es inaceptable en el área de la libre expresión de la autonomía de la voluntad negociadora por no respetarse un «standard» mínimo, pues, respetado éste, los poderes públicos tienen un papel subsidiario. Se trata de compatibilizar la libre expresión de la autonomía de la voluntad con un «standard» mínimo, de orden público, que debe ser respetado". Es por ello que, siendo cierto que "lo acordado con fuerza vinculante en la negociación colectiva puede ser modificado por ley posterior y ello porque del art. 37.1 CE no emana ni deriva la supuesta intangibilidad o inalterabilidad del convenio colectivo frente a la norma legal, incluso aunque se trate de una norma sobrevinida (STCo 210/1990), ya que es el convenio colectivo el que debe respetar y someterse no sólo a la ley formal, sino, más genéricamente, a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario (SSTCo 177/1988, 171/1989, 92/1994 y 62/2001)" (STS, Sala Social, 27.5.2013, u.d. 61/2012).

Sobre la inmutabilidad del convenio colectivo frente a la norma estatal sobrevinida, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional (Autos TCo 86/2011, de 1 de junio y T62/2012, de 13 de septiembre), así como la STS, Sala Social, 6.2.2014 (rec. 261/2011), indicando que "del art. 37.1 CE no emana ni deriva la supuesta intangibilidad o inalterabilidad del convenio colectivo frente a la norma legal incluso aunque se trate de una norma sobrevinida puesto que en virtud del principio de jerarquía normativa es el convenio colectivo el que debe respetar y someterse no sólo a la Ley, sino más genéricamente a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario". Ahora bien, entiendo que, salvo que por vía de impugnación de CC o de conflicto colectivo se entienda otra cosa (declarando la ilegalidad del precepto controvertido –art. 23.1.b, no suspendido, como se dijo–), la actora tiene derecho a conservar la reducción de jornada por guarda legal concedida en su día, porque cuenta con una condición más beneficiosa que supera los parámetros legales (EBEP – art. 48–, Ley 8/2006 –la DA 1ª aboga en esta dirección de respecto al CC– e incluso ET –art. 37.5–) en términos de mayor retribución (80% sobre su reducción de jornada en un tercio), pues entiendo que el precepto convencional referido no conculca la legalidad vigente (sin perjuicio de su ulterior modificación negociada, de ser el caso, estando en la actualidad prorrogado –ultractividad prevista en el propio CC–) y concede una condición más beneficiosa a la demandante que no conculca el principio de jerarquía normativa (un caso similar, en STSJ Andalucía-Málaga, Sala Social, de 15.1.2015, Rº 1493/2014, a propósito de reducción de jornada por guarda legal y CC del personal laboral de la Junta de Andalucía). Como argumento de cierre, por lo demás y aplicando la solución jurídica más equitativa al tiempo de la resolución del conflicto enjuiciado (dado, además, que el hijo de la actora cumplirá los 6 años después de la entrada en vigor del RDLeg. 5/2015), es el relativo a que el art. 8 del RDLeg. 20/2012 (el que modificaba, como se dijo, el tema de los permisos del art. 48 EBEP), ha sido derogado por la Disposición Derogatoria Única del RDLeg. 5/2015, de 30 de octubre (nuevo texto refundido EBEP, BOE 31.10.2015), de modo que el EBEP ya no es la norma básica en la materia que nos ocupa (art. 48.h), pudiendo el CC mejorar las previsiones de normas heterónomas sin que ello conculque, en cuanto a la situación de la actora, la legalidad vigente ni sea lesiva del interés general.





Ítem más: el art. 48.h) EBEP se refiere al personal funcionario (y recuérdese, además, que el de la reducción de jornada y otros permisos es una materia que "no forma parte del núcleo esencial del régimen jurídico de la función pública" –STCo 181/2012, de 15.10.2012-) pero no obstruye, ex art. 51 EBEP (nuevo texto refundido, RDLeg. 5/2015), la posibilidad de que, para el personal laboral, el porcentaje de reducción de la jornada por guarda legal y la retribución a ello anudada no pueda ser objeto de regulación convencional.

En conclusión, la demanda debe ser desestimada, denegando la lesividad del Decreto del regidor delegado de RRHH n.º 2011004615, de 26 de septiembre de 2011, conservando la actora su derecho, hasta los 12 años de su hijo, al 80% de su salario con reducción de un tercio de jornada prevista el art. 23.1.b) del CC aplicable.

Y vistos, además de los citados, los preceptos legales de general y pertinente aplicación.

### FALLO

Que debo desestimar la demanda interpuesta por el AJUNTAMENT DE RUBÍ contra D<sup>a</sup>. [redacted] denegando la lesividad instada por la parte demandante del Decreto del regidor delegado de RRHH n.º 2011004615, de 26 de septiembre de 2011; conservando la actora el derecho, hasta los 12 años de su vástago, al percibo del 80% de su salario con reducción de un tercio de jornada, prevista el art. 23.1.b) del CC aplicable y vigente.

Contra la presente sentencia cabe recurso de suplicación, por razón de la materia, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, el cual, en su caso, deberá ser anunciado ante este Juzgado en el acto de la notificación de esta sentencia, bastando para ello la manifestación en tal sentido de la parte, de su Abogado o de su representante en el momento de hacerle la notificación, o dentro de los cinco días siguientes a aquel en que tenga lugar dicha notificación, por escrito o comparecencia. Todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social intente interponer recurso de suplicación deberá acreditar, en el momento de anunciarlo, haber consignado en la cuenta corriente de este Juzgado, entidad Banco de Santander, la cantidad de 300 € como depósito, de conformidad con el artículo 229.1.a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Sin cumplir dicho requisito, el recurso se tendrá por no anunciado. Además, cuando la sentencia haya condenado al pago de cantidad, el recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita deberá acreditar, en el momento de anunciar el recurso, haber consignado en la cuenta corriente de este Juzgado, entidad Banco de Santander, la cantidad objeto de condena. Dicha consignación podrá sustituirse por aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista. De no cumplirse este requisito, se tendrá el recurso por no anunciado. Finalmente, se advierte a la parte que quiera recurrir en suplicación de la obligación, por imperativo legal y salvo que esté exenta, de abonar las tasas





judiciales (modelo 696) en el momento de la interposición del recurso de suplicación.

Así, por ésta, mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.

Calle República Generalísimo, s/n. 41013 San Fernando (Cádiz) - España  
 Teléfono: 956 01 00 00 - Fax: 956 01 00 01  
 E-mail: [info@cajamar.es](mailto:info@cajamar.es) - [www.cajamar.es](http://www.cajamar.es)  
 C.A. Cajamar, entidad de crédito de titularidad pública, inscrita en el Registro Mercantil de San Fernando (Cádiz) nº 1.047/1990, con el número de inscripción 1.047/1990, y en el Registro de Instituciones de Crédito nº 1.047/1990, con el número de inscripción 1.047/1990.



2.5 16

2518092

**507/2015 - LL Impugnación actos adm. materia laboral y**

**Juzgado de lo Social nº 1 de Terrassa**

**Tràmit:**

108400 Sentencia 26/04/2016

**Nom del document:**

SENT TEXTO LIBRE

**Destinatari/ària**

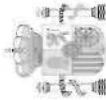
Rider Alcaide, M<sup>a</sup> Dolores

**Adreça:**

Plaza Pere Aguilera 1 Rubí 08291

**Assenyament:**

**L'enviament incorpora documentació en paper**



Jutjat Social núm. 1  
de Terrassa

Rambla del Pare Alegre, 112  
08224 Terrassa



C108008057004M01000004S

M<sup>a</sup> Dolores Rider Alcaide  
Plaza Pere Aguilera , 1  
**08291 Rubí Barcelona**  
Id. diligència: 2 515 092

2-5-16

D'acord amb la Llei reguladora de la jurisdicció social, la persona receptora d'aquesta comunicació l'ha de fer arribar a la persona destinatària com més aviat millor. No es pot negar a rebre-la. Ha de comunicar urgentment a l'òrgan judicial la impossibilitat de lliurar-la; altrament, pot ser multat d'acord amb la Llei. Té dret a rescabalar-se de les despeses que se li ocasionin.

Según la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el receptor de esta comunicación debe hacerla llegar a la mayor brevedad, a su destinatario. No puede negarse a su recepción. Ha de comunicar urgentemente al órgano judicial la imposibilidad de su entrega, o podrá ser multado, según Ley. Tiene derecho a resarcirse de los gastos que se le ocasionen.