

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 15/2025

Fecha de Juicio: 28/01/2025

Fecha Sentencia: 31/01/2025

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000378/2024

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: D. RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: UNION SINDICAL OBRERA (USO), FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CC.OO., CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Demandado/s: SERVEO SERVICIOS S.A.U.

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *La Audiencia Nacional estima la demanda interpuesta por distintos sindicatos contra SERVEO SERVICIOS SAU y declara la nulidad de la práctica empresarial consistente en exigir, en los supuestos contemplados en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, relativos al cónyuge, pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho), cualquier requisito adicional distinto al de la relación de parentesco y la justificación del hecho causante. Tras interpretar el precepto razona la Sala que el precepto sólo exige la convivencia del trabajador con el causante del permiso en caso de que no sea cónyuge, pareja de hecho, o pariente o afín hasta el segundo grado.*



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
Correo electrónico:
Equipo/usuario: SLI

NIG: 28079 24 4 2024 0000379
Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000378 /2024

Procedimiento de origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 15/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:
D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:
D^a. ANA SANCHO ARANZASTI
D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

En MADRID, a treinta y uno de enero de dos mil veinticinco.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000378/2024 seguido por demanda de la UNION SINDICAL OBRERA (letrada D^a M^a Eugenia Moreno Diaz), FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CC.OO. (letrado D. Juan Manuel Gómez Moreno), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (letrado D. José Vaquero Turiño), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO C.G.T. (letrado D. Raúl Maíllo García) contra SERVEO SERVICIOS S.A.U. (letrada D^a Paola Manteca Prieto) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 20 de noviembre de 2024 se presentó demanda, en nombre y representación de USO, CCOO, UGT y CGT sobre conflicto colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda bajo el número 378/2024 y designó ponente señalándose el día 28 de enero de 2025 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que la letrada de USO se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare la nulidad de la práctica empresarial consistente en exigir, en los supuestos contemplados en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, relativos al cónyuge, pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho), cualquier requisito adicional distinto al de la relación de parentesco y la justificación del hecho causante y se condene a la demandada a estar y pasar por la declaración anterior.

En dicha demanda se refiere que la misma afecta a la totalidad de los trabajadores de SERVEO SERVICIOS ostentando los sindicatos actores suficiente implantación en la empresa demandada que rige sus relaciones laborales con arreglo al Convenio Colectivo de la empresa Serveo Servicios, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2024 el cual regula los permisos y licencias en su art. 69, en términos similares al actual art. 37.3 b) E.T.

Se denuncia la práctica de empresa consistente en limitar el derecho de las personas trabajadoras el disfrute del citado permiso, exigiendo acreditar la situación de conveniencia en el caso de familiares o acreditar ser el cuidador del familiar expuesto en el artículo 37.3 b) ET la cual persiste tras reunión de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, así como tras frustrados intentos de mediación ante el SIMA.

Se considera que la práctica impugnada vulnera la interpretación gramatical del art. 37.3 b), la finalista- con arreglo a la Directiva 2019/1158, la histórica, citando al efecto el anteproyecto de ley de familias, y la sociológica del precepto.

En idénticos términos ratificaron su demanda los letrados del resto de representaciones sindicales.

La empresa demandada se opuso a la demanda, justificando su proceder en los numerosos permisos que por el hecho causante relacionado con la enfermedad, accidente y hospitalización se solicitaban y las fundadas sospechas de no utilizarlos por parte de los trabajadores para finalidad relacionada con los cuidados.

Seguidamente se procedió a la proposición y práctica de la prueba documental tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

Cuarto.- De conformidad con el art. 85.6 de la LRJS los hechos conformes y controvertidos fueron los siguientes:

Hechos controvertidos: - La empresa, en todos los casos, requiere que se acredite el cuidado efectivo al acusante del permiso y la convivencia.

Quinto.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El presente Conflicto Colectivo afecta a todos los trabajadores empresa SERVEO SERVICIOS S.A.U., (en adelante SERVEO) que prestan servicio en los distintos centros de trabajo que tiene la empresa en territorio nacional.- conforme-.

SEGUNDO.- Los Sindicatos demandantes tienen legitimación suficiente para interponer la presente demanda de Conflicto Colectivo.-conforme-.

TERCERO.- La demandada rige sus relaciones laborales conforme al Convenio colectivo de la empresa Serveo Servicios, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes, suscrito con fecha 17 de mayo de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, subsanado mediante acta de 10 de julio de 2024 y publicado en el BOE de 13-9-2.024 que regula en su art. 69.4 el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización.

CUARTO.- Obra en el descriptor 38 Anteproyecto de Ley de Familias elaborado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 que en su exposición de motivos señala:

“Se modifica el artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su letra a), para recoger otras formas de convivencia de manera similar a como se amplía el ámbito subjetivo de la directiva y la relación de familiares recogida en el artículo 3.1.e , así como en su letra b), a efectos de transponer al ordenamiento español el permiso de cuidadores previsto en el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Así, se amplía el número de días y también el ámbito subjetivo de este permiso, incorporando a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo, término más adecuado que el de cuidado directo para atender suficientemente el tenor literal de la transposición, dando cumplimiento de este modo a lo establecido en el artículo 3.1.c) de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, acerca del abanico de las posibles personas beneficiarias trascendiendo el ámbito de las unidades familiares de convivencia. Por lo demás, el precepto se completa para incluir en la cobertura a la pareja de hecho.

Se introduce, por su parte, una nueva letra b bis) para separar del anterior el permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuya causa es diversa, lo que aconseja esta nueva distribución sistemática.”.

QUINTO.- Obra en el descriptor 39 el Proyecto de Ley de Familias publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 14 de abril de 2023

“Se modifica el artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su letra a), para recoger otras formas de convivencia de manera similar a como se amplía el ámbito subjetivo de la directiva y la relación de familiares recogida en el artículo 3.1.e), así como en su letra b), a efectos de transponer al ordenamiento español el permiso de cuidadores previsto en el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Así, se amplía el número de días y también el ámbito subjetivo de este permiso, incorporando a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo, esto es, atendiendo a las necesidades de asistencia y cuidados importantes dando cumplimiento de este modo a lo establecido en el artículo 3.1.c) de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, acerca del abanico de las posibles personas beneficiarias trascendiendo el ámbito de las unidades familiares de convivencia. Por lo demás, el precepto se completa para incluir la cobertura de la pareja de hecho.”

SEXTO.- La empresa en orden a autorizar el disfrute de los permisos del art. 37. 3 b) E.T en su redacción posterior al RD Ley 5/2023 o el correlativo del art. 69. 4 del Convenio al que se ha hecho referencia exige acreditar la situación de conveniencia en el caso de familiares o acreditar ser el cuidador del familiar expuesto en el artículo 37.3b E.T – descriptores 23 y ss y 37-.

SÉPTIMO.- Obra en el descriptor 6 el acta de la Comisión Paritaria de fecha 26 de junio de 2024 en cuyo punto 4 se trató la interpretación del art. 69 del Convenio colectivo y se refiere lo siguiente:

“La RLT indica que no se cumple el artículo del convenio colectivo ni la legislación vigente, referente a los permisos retribuidos en los casos de hospitalización, enfermedad grave, accidente o intervención quirúrgica, ya que se deniegan los días de permiso-teniendo justificados los días con justificantes de reposo domiciliario, cuidados extrahospitalarios a familiares de segundo grado de consanguinidad o convivientes, e incluso a familiares de primer grado. por parte de la empresa se indica que no está de acuerdo con lo indicado por la parte social, ya que dicho permiso de 5 días laborales es para el cuidador o conviviente ,y que todo aquel que lo justifica se concede el permiso.”.

OCTAVO.- Se han celebrado intentos de mediación en el SIMA los días 17 de julio y 2 de agosto de 2024 extendiéndose acta de desacuerdo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en relación con lo establecido en los *artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social*,.

SEGUNDO.- De conformidad con el art. 97.2 de la LRJS los hechos declarados probados se fundan bien en hechos conformes o se deducen de cada uno de los descriptores que en los mismos señalan.

TERCERO.- La cuestión que debe resolverse es si la práctica empresarial que se denuncia en la demanda y que en todo caso se describe en los hechos probados sexto y séptimo en virtud de la cual en todos los casos de los permisos del art. 69.4 del Convenio de empresa y del art. 37.3 b) del TRLET en su redacción posterior al RD Ley 5/2023 exige acreditar la existencia de situación de convivencia entre el causante del permiso y la persona que solicita o que ésta acredite su condición de cuidador personal, además de la concurrencia del hecho causante del permiso.

Consideramos necesario reproducir los dos preceptos cuya interpretación resulta controvertida.

El art. 37.3 del TRLET en su redacción vigente que trae causa del RD Ley 6/2023 dispone lo siguiente: “*La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.”

A una redacción similar obedece el art. 69.4 primer inciso del Convenio de Serveo que señala que:

“Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, advirtiéndolo con la antelación que permita la causa que lo motiva, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que a continuación se exponen y por el tiempo que se indica:

4. *Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja o de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.*

El permiso regulado en el art. 37.3 b) del TRLET ha sido objeto de análisis en siguientes resoluciones de esta Sala:

a.- la SAN de 25-1-2.024- autos 275/2023- que consideró que los días de disfrute del permiso eran días hábiles y no naturales, razonando entre otras cosas que regulación del art. 37.3 E.T constituye un mínimo de derecho necesario relativo únicamente susceptible de ser mejorado por los Convenios colectivos;

b.- la SAN de 24-7-2.024- autos 157/2024- en la que señalamos que *“el alta hospitalaria no determina, por si misma, la finalización de la licencia retribuida por hospitalización de familiares pues el Estatuto prevé expresamente un permiso de 5 días para los casos de “hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario”, siendo equiparables los conceptos de asistencia continuada y reposo domiciliario a los efectos de disfrutar del correspondiente permiso (STS 12-7-18). Así, ha de entenderse que en los supuestos planteados en el presente conflicto de intervención por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario si tras el alta hospitalaria no se han agotado dichos cinco días y se ha prescrito reposo domiciliario al familiar o persona conviviente el trabajador/a tiene derecho al disfrute de esos cinco días (o, en caso de que se negocie de forma más favorable en el Convenio, una duración mayor que pudiera resultar más beneficiosa a la prevista en el ET). Es decir, el alta hospitalaria en si misma no supone la terminación del permiso retribuido por hospitalización mientras el causante se mantenga en situación reposo domiciliario prescrito”;*

c.- la SAN de 12-9-2.024- autos 167/2024- en la que consideramos que el disfrute del permiso únicamente está condicionada por la actualidad del hecho causante por lo que *“ante la ausencia de previsión normativa en el Convenio, el inicio del cómputo del permiso en cuestión no tiene por qué coincidir con la fecha del hecho causante pues la finalidad del permiso y la realidad del tiempo en el que la norma debe ser aplicada permiten que sean los/as trabajadores/as afectados/as quienes determinen la fecha de inicio en función de sus posibilidades de conciliación y mientras el hecho causante permanezca. Esto es, tal y como sostienen los sindicatos demandantes, las características y finalidad del permiso requieren una disponibilidad de ajuste dentro del periodo en el que tenga lugar tal hecho causante”.*

Además de lo razonado en las anteriores resoluciones hemos de efectuar como hicimos en la SAN de 13-2-2.024- autos 315/2023- y de cara a efectuar la correcta interpretación del actual art. 37.3 b) E.T, debemos aplicar las pautas que en orden a la interpretación de las normas jurídicas señala el art. 3.1 Cc:

1.- La interpretación literal o gramatical del precepto nos ha de llevar a la siguiente conclusiones:

- el precepto prevé una serie de situaciones objetivas o hecho causante del mismo en su inicio de la forma siguiente: *“accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario”*;

- a continuación se describe la vinculación que cada uno de los causantes del permiso ha de tener con la persona trabajadora en cuyo favor se reconoce el derecho a la ausencia al trabajo, siendo las mismas las siguientes:

- *cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho,*

- *cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.*

Consideramos que si bien la coma que sigue a la palabra “anteriores” es claro que de la lectura del precepto se deduce con claridad que la convivencia y la necesidad de cuidado únicamente es predicable respecto de personas de las inicialmente enunciadas.

2.- Como señalamos en la referida SAN de 13-2-2024 la interpretación histórica y finalista de los permisos que traen causa de RD Ley 5/2023 exige acudir a los trabajos para la elaboración de la Ley de Familias que se vieron frustrados por la finalización de la anterior legislatura, así a la exposición de motivos de la referida norma, partiendo de la redacción anterior del precepto a interpretar.

En su redacción anterior al RD Ley 5/2023 el apartado b) del art. 37.3 del TRLET (*“Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.”*) no exigía convivencia con el sujeto causante del permiso, incluso contemplaba la posibilidad de que trabajador y causante residiesen en localidades diferentes.

Tanto el anteproyecto de la Ley de Familias, como el posterior proyecto de ley como la Exposición de Motivos del RD Ley 5/2023, a la hora de exponer la modificación que se va a llevar a cabo del permiso, hablan de ampliar el derecho a otros sujetos- pareja de hecho, personas vinculadas a la misma y terceros convivientes- y no de limitar el mismo únicamente a los convivientes en efecto en todos estos textos se refiere:

“Se modifica el artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su letra a), para recoger otras formas de convivencia de manera similar a como se amplía el ámbito subjetivo de la directiva y la relación de familiares recogida en el artículo 3.1.e), así como en su letra b), a efectos de transponer al ordenamiento español el permiso de cuidadores previsto en el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Así, se amplía el número de días y también el ámbito subjetivo de este permiso, incorporando a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo, esto es, atendiendo a las necesidades de asistencia y cuidados

importantes dando cumplimiento de este modo a lo establecido en el artículo 3.1.c) de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, acerca del abanico de las posibles personas beneficiarias trascendiendo el ámbito de las unidades familiares de convivencia. Por lo demás, el precepto se completa para incluir en la cobertura a la pareja de hecho”.

Y tal intención de limitar el reconocimiento del derecho a los convivientes en modo alguno se deduce del art. 6 de la Directiva 2019/1158 de la que el RD Ley 5/2023 es norma interna de trasposición pues tal precepto dispone que:

“Permiso para cuidadores

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales.

2. Los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso”.

3.- Siendo lo ya dicho de entidad suficiente como para considerar que la convivencia ni la condición de cuidador principal no se requiere respecto del cónyuge de la pareja de hecho ni de los parientes y afines hasta el segundo grado, debemos señalar a igual solución nos ha de llevar una interpretación sociológica del precepto.

Así, consideramos que los permisos vinculados a cuidados de familiares y convivientes son ejercitados mayoritariamente por mujeres, descripción esta de la realidad social que se deduce de los considerandos de la Directiva 2019/1158 que pretende transformar la misma favoreciendo mecanismos que faciliten la corresponsabilidad en la asunción de los deberes familiares.

Y ante tal situación cualquier duda interpretativa que pueda surgir debe resolverse efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género, teniendo el carácter informador del Ordenamiento Jurídico del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres conforme proclama el art. 4 de la LO 3/2007, de forma que dicha igualdad sea verdaderamente efectiva, lo que en nuestro caso ha de llevar a efectuar una interpretación lo más flexible posible del precepto como es la que postulan los sindicatos, lo que favorecerá el ejercicio del derecho por los hombres con la consiguiente asunción por ellos del rol de cuidador.

En suma, se aparta de la correcta interpretación del art. 37.3 b) E.T, exigir la convivencia o el carácter de cuidador principal respecto de la nulidad de la práctica empresarial consistente en exigir respecto del cónyuge, pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho), cualquier requisito adicional distinto al de la relación de parentesco y la justificación del hecho causante, como hace la empresa.

CUARTO.- Por lo tanto, estimaremos la demandada, sin que sea óbice a tal conclusión el hecho referido por la demandada relativo a un posible uso abusivo o fraudulento del permiso por parte de los trabajadores que lo solicitan como se denuncia por la empresa, toda vez que ni el fraude ni el abuso de derecho se pueden presumir, como hace la empresa, sin perjuicio de las facultades que el ordenamiento jurídico le otorga a la misma para responder ante eventuales conductas abusivas o fraudulentas por parte de los trabajadores.

QUINTO.- Contra esta resolución cabe interponer con arreglo al art. 205 de la LRJS recurso de casación ordinario.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

ESTIMAMOS la demanda interpuesta por USO, CCOO, UGT y CGT contra SERVEO SERVICIOS SAU declaramos la nulidad de la práctica empresarial consistente en exigir, en los supuestos contemplados en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, relativos al cónyuge, pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho), cualquier requisito adicional distinto al de la relación de parentesco y la justificación del hecho causante y condenamos a la demandada a estar y pasar por la declaración anterior.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0378 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0378 24, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.