

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

“1)- La parte actora D^a B— ——— ——— ha venido trabajando para la entidad demandada SERVICIO MADRILEÑO DE LA SALUD (SERMAS) con una categoría de MIR y una antigüedad del 26-5-17

D^a C— ——— ——— ha venido trabajando para la entidad demandada SERVICIO MADRILEÑO DE LA SALUD (SERMAS) con una categoría de MIR y una antigüedad del 27-5-16

D. M— ——— ——— ha venido trabajando para la entidad demandada SERVICIO MADRILEÑO DE LA SALUD (SERMAS) con una categoría de MIR y una antigüedad del 27-5-16

2)-Los actores realizan guardias de presencia física con una duración de 24 horas los sábados y festivos.

3)-Los actores han prestado servicios durante los sábados y domingos que constan en el hecho 7º de la demanda, que se da por reproducido, desde enero de 2019 hasta diciembre de 2020 a siendo en total los siguientes:

D^a B— ——— ———: 2019: 9 sábados; 2020: 2 sábados. Total: 11 sábados

D^a C— ——— ———: 2019: 8 sábados y 10 domingos; 2020: 5 sábados y 4 domingos. Total: 13 sábados y 14 domingos

D. M— ——— ———: 2019: 5 sábados y 4 domingos; 2020: 6 sábados. Total: 11 sábados y 4 domingos.

4)-Por Instrucción del SEMAS de 8-8-20 se reconoce un descanso mínimo ininterrumpido de 36 horas semanales o 72h en un periodo de 14 días en los términos siguientes:

-el periodo mínimo diario de descanso entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente tendrá una duración ininterrumpida de 12h

-del periodo mínimo semanal de descanso ininterrumpido tendrá una duración media de 24h semanales, periodo que se incrementará con el mínimo diario de 12h, lo que supone 36 h de descanso semanal

-No obstante, se podrán establecer periodos de descanso alternativos de 72h de descanso ininterrumpido en un periodo e 14 días para el caso de que por razones organizativas del servicio no se hayan podido disfrutar del descanso de 36 h semanales anteriormente señalado.

5)- Las relaciones laborales entre las partes se rigen por el Convenio colectivo para el personal laboral de la CCAA de Madrid (BOCAM 27-4-21) que establece en el art. 100:1. La jornada ordinaria de trabajo anual será de 1.642 horas y 30 minutos anuales distribuida

en 219 jornadas anuales de trabajo efectivo, de 7 horas y 30 minutos de trabajo diario de promedio, sin perjuicio de los permisos causales que procedan, de los días adicionales de vacaciones o de asuntos particulares por antigüedad que le correspondan, en su caso, a cada empleado y de las compensaciones previstas en el artículo 105.

En las restantes 146 jornadas se disfrutarán los 104 días de descanso semanal, los 22 días de vacaciones, los 14 días festivos y los 6 días por asuntos particulares, lo cual, sumado a las 219 jornadas anuales de trabajo previstas en el párrafo anterior, completan los 365 días de un año natural.

6)-Para el caso de estimar la demanda, los actores tendrían derecho a percibir en concepto de indemnización por los sábados no disfrutados en el periodo de enero de 2019 a diciembre de 2020, a razón de 360,06 euros/día no librado, las cantidades de:

D^a B-----: 3.960,06 euros

D^a C-----: 9.721,62 euros

D. M-----: 5.400,9 euros”.

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

“Que estimando totalmente la demanda interpuesta por D^a B-----, D^a C----- y D. M----- frente al SERMAS debo **DECLARAR Y DECLARO** el derecho de los actores al descanso mínimo semanal ininterrumpido de 36 horas semanales o 72 horas en un periodo de 14 días; y en consecuencia debo **CONDENAR Y CONDENO** a la parte demandada a abonar a los actores en concepto de indemnización por descansos no disfrutados las cantidades siguientes:

A favor de D^a B-----: 3.960,06 euros

A favor de D^a C-----: 9.721,62 euros

A favor de D. M-----: 5.400,9 euros”.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por CONSEJERIA DE SANIDAD- SERMAS, formalizándolo posteriormente; tal recurso no fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 18/01/2023 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- La parte demandada formula recurso de suplicación contra la sentencia de instancia, denunciando en sendos motivos, al amparo del artículo 193 c) de la LRJS, la infracción de las Instrucciones de Jornada contenidas en la resolución de 27 de diciembre de 2013 de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud y de lo previsto en las Ordenes de Nóminas de la Comunidad de Madrid para los años 2019 y 2020.

Así las cosas, vistas las alegaciones efectuadas, se ha de significar que para la resolución del recurso deben hacerse las consideraciones siguientes:

1ª) Para que pueda estimarse la demanda ha de quedar acreditado el hecho constitutivo de la acción ejercitada por el demandante, recayendo sobre éste la carga de la prueba de dicho hecho, según declararon, aplicando la norma del art. 1214 del Código Civil, las sentencias del Tribunal Supremo de 14 de noviembre de 1980, de 21 de diciembre de 1981, de 15 de abril de 1982 y de 31 de octubre de 1983, entre otras muchas, y tal como se establece tras la entrada en vigor de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en su art. 217, pfo. 2º, siendo preciso en todo caso para la existencia de la acción que haya una norma que anude al supuesto de hecho el efecto jurídico pedido, según cabe deducir de la propia disposición mencionada, e incumbiendo al demandado por su parte la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos constitutivos de la acción (art. 217.3 LEC).

2ª) Nuestro Código Civil diferencia claramente en el art. 1089 como fuente de las obligaciones los “actos y omisiones ilícitos o en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia”, de las otras fuentes, a saber: la ley, los contratos y los cuasicontratos. Sin embargo, aun cuando pueda parecer que hay una total separación entre las obligaciones que tienen su origen en los actos u omisiones culposos o negligentes, y las que surgen de la ley, de los contratos y de los cuasicontratos, está ya abandonada la doctrina que contraponía la responsabilidad contractual a la extracontractual debido a la distinta naturaleza del deber transgredido, reconociéndose en la actualidad que no hay más que diferencias de régimen entre ellas.

Pues bien, conforme al art. 1258 del Código Civil, los contratos obligan no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la Ley, debiendo subrayarse que lo que configura el contrato de trabajo como recíproco es la correspondencia que existe entre las prestaciones básicas del trabajador (prestar sus servicios bajo el poder de dirección de la empresa) y del empresario (remunerar el trabajo del empleado), debiendo cumplir uno y otro con las obligaciones que les son propias, bien entendido que la buena fe debe presidir todas las relaciones contractuales y especialmente la relación de trabajo.

Por lo demás, en nuestro Derecho rige como regla general -art. 1096 del Código Civil- la de la ejecución “in natura” para los supuestos de incumplimiento de la obligación, y sólo cuando dicha ejecución resultase imposible procede pedir -art. 1101 C.C.- la indemnización como sustitutiva de la prestación que no puede realizarse, en el bien entendido de que la norma de este artículo (que establece que “quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas”) comprende cualquier medio o forma de incumplimiento (Sª TS de 4-10-1985), incluyéndose en ella el cumplimiento tardío que supone la mora, que no es propiamente incumplimiento (Sª TS de 28-9-2000).

3ª) Cuando se trata de interpretar las normas jurídicas ha de atenderse a las reglas interpretativas establecidas al efecto (art. 3.1 del Código Civil), pero debe tenerse en cuenta en todo caso que las reglas básicas de interpretación literal y sistemática son similares para la Ley y para el contrato -arts. 3.1 del Código Civil y 1281 y 1285 de dicho Texto legal- y ambas son aplicables a los Convenios Colectivos, y, en lo que proceda, a los Acuerdos suscritos entre la representación de la empresa y la de los trabajadores. Debiendo significarse al respecto que como criterio hermenéutico de preferente aplicación para interpretar las normas se establece “el sentido propio de sus palabras” (artículo 3.1 C.C.) y también en cuanto a los contratos, a tenor de cuanto dispone el art. 1281 del Código Civil, se ha de estar al sentido literal de sus cláusulas cuando sean tan claras que no dejen lugar a duda sobre la intención de los contratantes, y hasta tal punto lo ha entendido así el Tribunal Supremo que, en sentencias de su Sala 1ª de 22 de febrero y 22 de junio de 1984 y 1 de abril de 1987, entre otras, ha declarado que la finalidad del art. 1281 del Código Civil radica en evitar que se tergiversen lo que aparece claro o que se admita, sin aclarar, lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto, las palabras empleadas y, en el segundo, la intención evidente de los contratantes, debiendo atenderse el intérprete al sentido literal de lo manifestado, siempre que el texto se ofrezca con la claridad que la norma exige, de manera que las reglas de interpretación establecidas en el Código Civil tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación y así cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sea clara, no deben aplicarse otras diferentes que las que corresponden al sentido gramatical y sólo cuando la literalidad del contrato ofrezca dudas de comprensión, se tendrá en cuenta la intención de los contratantes, manifestada tácitamente en los actos coetáneos y posteriores del contrato, y en este sentido se ha pronunciado también la Sala de lo Social del Tribunal Supremo afirmando que si la interpretación literal y sistemática no es suficiente y hay necesidad de remontarse a la indagación de lo querido por las partes contratantes se ha de buscar cuál es la voluntad real, concordada o común (S.S. Tribunal Supremo de 22 de Marzo de 1.988), para lo cual deben tenerse en cuenta los antecedentes y los actos coetáneos y posteriores al contrato (arts. 3.1 y 1282 del Código Civil), adquiriendo un gran relieve el uso o costumbre del país (art. 1287 C.C.) y sin olvidar en ningún caso que se ha de estar al espíritu y finalidad de lo pactado, atendida la realidad social del tiempo en que debe aplicarse (art. 3.1 del Código Civil), en el bien entendido, claro está, que unos medios interpretativos no excluyen los otros, debiendo usarse en su caso de todos ellos, en los términos expuestos, para alcanzar la solución correcta.

4ª) En el supuesto ahora enjuiciado la recurrente afirma en estos motivos que se han producido las infracciones de referencia por las razones que se indican, solicitando que se estime el recurso y se revoque la sentencia en los términos interesados.

Ahora bien, pese a lo manifestado por la recurrente, lo cierto es que, en una interpretación efectuada con arreglo a los criterios hermenéuticos antecitados, resulta indudable que no cabría acoger su pretensión.

Y es que, según se viene a indicar en la sentencia, a cuyos argumentos nos remitimos, la litis del presente procedimiento se centra en determinar si la parte actora tiene derecho a un descanso semanal de 36 h o subsidiariamente de 72 h tras una guardia de presencia física realizada en sábado, dado que la entidad demandada se opone a dicha pretensión conforme a la normativa aplicable.

A estos efectos, conviene examinar la regulación de la jornada y descanso en el ámbito de la sanidad, en concreto respecto al descanso entre guardias médicas.

En primer lugar, el art. 34,3,1 ET señala que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas; y el art. 37 ET añade que: "los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos".

Por otra parte, la Directiva 203/88 CE del Parlamento Europeo reconoce en el art. 5 un descanso semanal de 24 h, pero en el art. 17 se regulan excepciones a esta norma general para determinados sectores, entre ellos la asistencia médica prestada en hospitales o centros similares, en los que los Estados podrán establecer una regulación diferente con descansos compensatorios.

Además, se ha de partir de lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto Marco del Personal Sanitario que respecto al descanso diario dispone:

"2. El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

3. El descanso entre jornadas de trabajo previsto en el apartado anterior se reducirá, en los términos que exija la propia causa que lo justifica, en los siguientes supuestos:

4. En el caso de trabajo a turnos, cuando el personal cambie de equipo y no pueda disfrutar del período de descanso diario entre el final de la jornada de un equipo y el comienzo de la jornada del siguiente.

a) Cuando se sucedan, en un intervalo inferior a 12 horas, tiempos de trabajo correspondientes a jornada ordinaria, jornada complementaria o, en su caso, jornada especial.

5. En los supuestos previstos en el apartado anterior, será de aplicación el régimen de compensación por medio de descansos alternativos establecidos en el artículo 54".

Por su parte, el artículo 52 de dicho Estatuto se refiere al descanso semanal, estableciendo que "el personal tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso ininterrumpido con una duración media de 24 horas semanales, periodo que se incrementará con el mínimo de descanso diario previsto en el art. 51.2, y el artículo 54 dispone "cuando no se hubiera disfrutado de los periodos mínimos de descanso diario establecidos en esta Ley, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos cuya duración total no podrá ser inferior a la reducción experimentada. La compensación señalada en el apartado anterior se entenderá producida cuando se haya disfrutado, en cómputo trimestral, un promedio semanal de 96 horas de descanso incluyendo los descansos semanales disfrutados, computando para ello todos los periodos de descanso de duración igual o superior a 12 horas consecutivas".

Y a su vez, el artículo 13 de la Ley 4/2012 de 4 de julio, de modificación de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2012, dispone "los profesionales del Servicio Madrileño de la Salud que realicen guardias descansarán las 24 horas siguientes al día de la guardia. El personal que realice guardias los viernes y el día anterior a festivo, descansará en todo caso el sábado o el festivo inmediatamente posterior, sin que pueda admitirse que dicho descanso se traslade a días posteriores al festivo."

Pues bien, en interpretación de dicha normativa sobre el descanso en las guardias médicas, la STS de 11-12-2002 declaró que: “el descanso mínimo semanal interrumpido de las 36 horas viene establecido después de la fijación de la jornada anual de un determinado número de horas de trabajo efectivo, por lo que en tal contexto ha de interpretarse aquella disposición. O lo que es igual, que jornada anual y descanso semanal son dos realidades distintas que no se condicionan mutuamente, por lo que el descanso debe disfrutarse sin detrimento de la jornada y que cuando se interfieren, la solución no puede ser la disminución de aquélla en beneficio de éste, sino la armónica adecuación de sus respectivos cumplimientos para que ninguno de ellos quede perjudicado.”

Y asimismo, respecto al descanso en las guardias médicas, la STS de 22-11-98, rec. 2482/98, ya había señalado que: “La cuestión debatida fue abordada en las sentencias de esta Sala de 10 de Marzo y 12 de Julio de 1999 (recursos 2155 y 2979/98), al señalar respectivamente en los fundamentos de derecho segundo y tercero, que "a la hora de aplicar el contenido de ... [el] ... Acuerdo es necesario partir del contenido real de la norma discutida, y a tal efecto procede partir de una realidad básica, cual es la de que el descanso mínimo semanal ininterrumpido de las 36 horas viene establecido después de la fijación de la jornada anual de un determinado número de horas de trabajo efectivo, por lo que es en dicho contexto en el que debe de interpretarse aquella disposición, estimando por lo tanto que el derecho al descanso se halla reconocido para una jornada semanal de trabajo efectivo, lo que traducido al régimen específico de las demandantes significa que hay que distinguir las dos situaciones de guardia con presencia física y guardias de localización, para llegar a la conclusión de que mientras en la guardia con presencia física en los sábados o vísperas de festivo el precepto en cuestión habrá que aplicarlo en su literalidad, no podrá decirse lo mismo de las guardias localizadas en sábados o vísperas de fiesta, salvo que se demuestre que en la guardia localizada se trabajó”.

Además, la sentencia de esta misma Sala y Sección del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 4-3-2020, Recurso: 10-/20-, declara que:

<< El artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que “Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido”.

(...)

Y a estos efectos hemos de señalar que es obligatorio el descanso mínimo semanal de 36 horas, cuando se realizan guardias de presencia física durante el sábado que concluyen el domingo a las ocho horas, y este descanso mínimo semanal se hace imposible cuando se exige al trabajador que el lunes lleve a cabo su jornada ordinaria de mañana (Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22/11/1999 -Recurso no24-/19--; y las que en ella se citan).

El cuarto, al amparo de lo dispuesto en el artículo 193, apartado c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por infracción de los artículos 3, 5, 15, 16.a), 17.2 y 17.3 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, de los artículos 37.1 y 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, y de la doctrina del TJUE, de la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que expresamente se cita en apoyo de su pretensión, por entender en síntesis la recurrente y se transcribe su propio tenor, que “en definitiva, y siguiendo la jurisprudencia europea y la esencia de la normativa aplicable, una serie de periodos de trabajo desarrollados sin que entre ellos se intercale el tiempo de

descanso necesario puede, en su caso, perjudicar al trabajador o, al menos, supone el riesgo de sobrepasar las capacidades físicas de éste, poniendo así en peligro su salud y su seguridad.”

La doctrina del TJUE en aplicación de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, ha establecido con claridad la necesidad de que entre los períodos de trabajo se intercale el descanso necesario para la recuperación de sus capacidades físicas y mentales y una mejor prestación del servicio, de tal forma que el descanso otorgado “en compensación” no puede hacerse sin cumplir los mínimos establecidos en las normas, que como queda dicho, es de 36 horas de descanso ininterrumpidas desde la guardia.

Llegados a este punto, en el concreto supuesto que se somete a la consideración de la Sala constan debidamente acreditados los sábados de los años 2016 y 2017 en los que el trabajador realizó guardias de presencia física (Hecho Probado Sexto, no controvertido), y también consta que después de cada guardia de presencia física realizada un sábado no ha disfrutado de 36 horas de descanso ininterrumpidas desde la guardia (Certificación de D^a Guadalupe, expedida en su condición de responsable del nóminas y de Seguridad Social de recursos humanos del HOSPITAL UNIVERSITARIO FUNDACIÓN ALCORCÓN con fecha 05/09/2018, obrante a los folios 193 a 222 -documento nº 4 del ramo de prueba de la demandada-), por lo que habremos de declarar su derecho a 36 horas de descanso ininterrumpidas tras una guardia de presencia física.”

Y así lo ha entendido esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, entre otras, en su más reciente Sentencia nº 441/2019, de fecha 04/06/2019, recaída en el Recurso nº 729/2018, por lo que, en consecuencia, el mismo criterio habremos de seguir ahora, por elementales razones de seguridad jurídica y de igualdad en la aplicación de la Ley, ex artículos 9.3 y 14 de la Constitución.

El quinto, al amparo de lo dispuesto en el artículo 193, apartado c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por infracción de los artículos 1101, o subsidiariamente 1902 del Código Civil, por entender en síntesis la recurrente y se transcribe su propio tenor, que "en la medida en que la demandada ha impedido que el actor haya podido disfrutar del descanso semanal en las semanas en que ha realizado guardias de presencia física los sábados, deberá compensársele reconociendo su derecho a los descansos compensatorios correspondientes en las fechas en que los mismos sean acordados por ambas partes, a razón de un día de descanso por cada día de presencia física realizada." >>>

De suerte que, aplicando dicha doctrina al presente caso, procede concluir que los actores no han disfrutado durante el periodo reclamado de un descanso mínimo ininterrumpido de 36 horas semanales o 72 horas en un periodo de 14 días, por lo que no se cumple la normativa anteriormente referida conforme a la doctrina jurisprudencial expuesta.

Debiendo tenerse en cuenta, en lo que se refiere al cálculo de la indemnización, que la parte actora reclama la cantidad de 360,06 euros por cada día de guardia realizado, que es el precio de la guardia en festivo; mientras que la parte demandada considera que sólo se debe pagar el precio/hora de las 7 horas que efectivamente no descansan los trabajadores (el lunes de 8 a 15h), proponiendo por ello un cálculo alternativo.

Sin embargo, tal como recoge la doctrina jurisprudencial antecitada, no se trata de retribuir las horas trabajadas sino de compensar, mediante el instituto indemnizatorio, la falta

de descanso cuando debió producirse, debiendo considerarse que el cálculo efectuado por la parte actora resulta conforme a derecho, sin que sean de recibo las alegaciones de la recurrente, en absoluto justificadas, lo que obliga a rechazar tanto el primer motivo como el segundo de su recurso, formulado con carácter subsidiario.

Por todo lo cual, con arreglo a lo expuesto, no habiendo incurrido la sentencia de instancia en las infracciones denunciadas, se impone, con previa desestimación del recurso, la confirmación de dicha resolución.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación de CONSEJERIA DE SANIDAD- SERMAS contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3- de los de Madrid de fecha 08/06/2022, dictada en virtud de demanda presentada por D./Dña. C-----, D./Dña. B----- y D./Dña. M----- en reclamación de DERECHO Y CANTIDAD, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 28--00-00-10--2- que esta sección tiene abierta en BANCO DE ----- sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE----- . Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia Suplicación desestimatoria texto libre firmado electrónicamente por FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN (PSE), VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN, YOLANDA MARTINEZ ALVAREZ

