

Establece el TSJ de Canarias que los trabajadores que, por prescripción médica, tengan que descansar cada cierto tiempo durante su jornada laboral, no están obligados a recuperar las pausas

Con estimación parcial del recurso interpuesto, la Sala reconoce a la trabajadora recurrente -con categoría profesional de camarera- el derecho a descansar 10 minutos cada dos horas seguidas que esté de pie durante su jornada laboral, sin que dichos tiempos de descanso sean recuperables o puedan comportar merma alguna de su retribución laboral.

Declara el Tribunal que en el presente caso no se está en puridad ante un descanso, sino ante la adaptación del puesto de trabajo de manera que la trabajadora no pase más de dos horas consecutivas de pie, tal y como estipuló el servicio de prevención de riesgos laborales, que la había declarado apta para el trabajo con restricciones. Concluye que el descanso postural supone una vinculación a la salud laboral que lleva necesariamente a calificar esos tiempos de descanso como de trabajo efectivo, pues se han establecido por razones de seguridad e higiene.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS

Sala de lo Social

Sentencia 1054/2024, de 11 de julio de 2024

RECURSO Núm: 513/2023

Ponente Excmo. Sr. JAVIER RAMON DIEZ MORO

En Las Palmas de Gran Canaria, a 11 de julio de 2024.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Las Palmas de Gran Canaria formada por los Iltmos. Sres. Magistrados D. ÓSCAR GONZÁLEZ PRIETO, D. JAVIER RAMÓN DÍEZ MORO y Dña. YOLANDA ÁLVAREZ DEL VAYO ALONSO, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 0000513/2023, interpuesto por Dña. Julia, frente a la Sentencia 000085/2023 del Juzgado de lo Social N.º 2 con sede en Puerto del Rosario (Fuerteventura) de Puerto del Rosario dictada en los Autos N.º 0000093/2023-00 en reclamación de Derechos siendo Ponente el ILTMO. SR. D. JAVIER RAMÓN DÍEZ MORO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en Autos, se presentó demanda por Dña. Julia en reclamación de derechos siendo demandada DIRECCION000. y tras celebrarse el acto del juicio se dictó Sentencia desestimatoria el día 13 de marzo de 2023 por el Juzgado de referencia.

SEGUNDO.- En la citada Sentencia y como hechos probados, se declaran los siguientes:

"PRIMERO. De la relación de hechos declarados probados en la sentencia firme n.º 254/22 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 4 de Arrecife, con sede en Puerto del Rosario, en los autos sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo n.º 669/2022 de fecha de uno de diciembre de dos mil veintidós, seguidos entre las mismas partes litigantes, cabe recoger:..Hecho Probado Primero. 'D.ª Julia viene prestando sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa DIRECCION000, dedicada a la actividad de "hostelería" como consecuencia de subrogación empresarial efectuada con efectos de 01-03-17 desde la empresa DIRECCION001, en virtud de un contrato indefinido ordinario a jornada completa..con antigüedad de 15-10-04, categoría de camarera y salario día bruto con pagas extraordinarias prorrateadas de 52,66 euros';..Hecho Probado Segundo. 'La trabajadora ha estado en situación de IT por enfermedad común desde el 29-11-18 al 29-01-19 y desde el 24-10-19 al 21-12-20 igualmente por enfermedad común. Este último proceso de IT fue seguido por otro por recaída que se extendió del 22-12-20 al 19-01-21. Finalizado el último proceso de IT la trabajadora pasó sin solución de continuidad el 21-01-21 a ERTE suspensivo Fuerza Mayor COVID19 en que ya se encontraba la empresa, situación en la que se mantuvo hasta el 31-10-21, reincorporándose a su puesto de trabajo el 01-11-21..Ha indicado un nuevo proceso de IT por enfermedad común el 24-11-22, situación en la que se encuentra en la actualidad';..Hecho Probado Tercero. 'La trabajadora presta servicios en el Aeropuerto de Fuerteventura donde la empresa tiene seis centros de trabajo diferentes. La trabajadora va rotando por esos centros y también va cambiando de turnos (mañana o tarde) según cuadrantes. En diciembre de 2018 la trabajadora junto con otros trabajadores..se sometieron a un reconocimiento médico ante la empresa " DIRECCION002" con la que la empresa DIRECCION000 ha delegado la prevención de riesgos laborales. Resultado de dicho reconocimiento se emitió informe a la trabajadora el 13-12-18 por "Cualits" en el que se recogió ".es Apta con restricciones laborales para realizar su trabajo del puesto anteriormente mencionado..Debe utilizar un zapato de seguridad más blando y ropa de trabajo de algodón. No permanecer más de 2 horas seguidas de pie en descanso". En marzo, abril de 2019, la trabajadora solicitó verbalmente a D.ª Sofía, por entonces encargada de uno de los centros del aeropuerto de Fuerteventura en que la trabajadora prestaba servicios y delegada de personal, descansar 10 minutos cada 2 horas. Transmitida dicha solicitud por D.ª Sofía a la entonces Gerente en Fuerteventura, ésta se negó inicialmente a que la trabajadora disfrutara de ese descanso al no haber presentado la misma ningún documento médico donde se pautara expresamente el mismo. D.ª Sofía consultó con el sindicato por el que había sido elegida delegada de personal y desde el mismo le dijeron que la trabajadora tenía derecho a descansar 10 minutos cada 2 horas si era por motivos médicos pero que debía recuperar esos descansos en su jornada ordinaria. En este sentido, D.ª Sofía solicitó directamente a la entonces Gerente que concedieran provisionalmente el descanso de 10 minutos cada 2 horas a la trabajadora mientras la misma justificaba documentalmente la necesidad médica del mismo. La Gerente accedió pero siempre que la trabajadora recuperara esos descansos dentro en su jornada ordinaria. A partir de entonces, la trabajadora empezó a disfrutar de descansos de 10 minutos cada 2 horas de trabajo por un total de 40 minutos diarios que algunos días recuperaba en su jornada ordinaria saliendo 40 minutos más tarde y otros días no. Los días en que tenían que recuperar los 40 minutos, la trabajadora se quejaba a D.ª Sofía y esta se dirigía a la gerente la cual siempre le decía que la trabajadora tenía que recuperarlos. D.ª Sofía ha disfrutado de una concreción de jornada en turno de mañana por cuidado de hijo menor desde el año 2011 al 26-11-22. Una vez se reincorporó a su puesto de trabajo la trabajadora el 01-11-21 siendo ya gerente D.ª Sofía, volvió a plantearle disfrutar de 10 minutos de descanso cada 2 horas de trabajo a lo que D.ª Sofía accedió siempre que recuperara ese descanso en su jornada ordinaria. Dado que la trabajadora no estaba conforme con tener que superar los 40 minutos de descanso en su jornada ordinaria dejó de descansar 10 minutos cada 2 horas. D.ª Sofía volvió a consultar con su sindicato nuevamente en octubre de 2022 y le han vuelto a informar que la trabajadora tiene derecho a descansar 10 minutos cada 2 horas pero que debe recuperar ese descanso en su jornada ordinaria';..Hecho Probado Cuarto. 'La trabajadora cuenta en su poder con un

informe del Médico de Familia del Centro de Salud de Puerto del Rosario de 30-09-15 en el que se recoge "...por recomendación del cirujano y por los especialistas pertinentes se recomienda no permanecer más de 2 h seguidas (sin descanso) de pie: ruego valorar cierta flexibilidad en la adaptación del puesto de trabajo de forma que pueda sentarse con cierta regularidad. Portadora de un electroestimulador intramuscular en región lumbar-glútea. La trabajadora posee igualmente un informe del Médico de Familia del Centro de Salud de Puerto del Rosario de 06-11-15 en el que se recoge "...por recomendación del cirujano y por especialistas pertinentes se recomienda no permanecer más de 2 h seguidas (sin descanso) de pie. El descanso entre los periodos de bipedestación debe ser aprox. de 30 minutos.". Este último informe cuenta con el sello y firma de la empresa DIRECCION001 y fecha de recibí del mismo 06-11-15. El 23-11-21 la trabajadora volvió a ser sometida a un reconocimiento médico ante la empresa " DIRECCION002" informando ésta a la empresa DIRECCION000 por informe de 22-03-22 que la trabajadora "Debe utilizar un zapato de seguridad más blando y ropa de trabajo de algodón. No permanecer más de 2 horas seguidas de pie sin descanso (10 min de descanso cada 2 horas).".

SEGUNDO. En el informe clínico del servicio de urología del SCS de fecha de veintiuno de diciembre de dos mil veintidós se expone "...En el último control del 20 de diciembre de 2022 la paciente refiere tener empeoramiento clínico relacionado con la necesidad en el ambiente laboral de estar muchas horas de pie, mientras que en el resto de actividades de su vida diaria no tiene dificultad para la micción. También ha aumentado la molestia tipo peso en pelvis y genitales en bipedestación, no relacionado con el funcionamiento del dispositivo, y que puede deberse a la bipedestación prolongada.." (doc. 12 actora)."

TERCERO.- El Fallo de la Sentencia de instancia literalmente dice:

"Que debo desestimar y DESESTIMO la demanda formuladas por DOÑA Julia frente a DIRECCION000, ABSOLVIENDO a ésta de las pretensiones deducidas en su contra."

CUARTO.- Que contra dicha Sentencia, se interpuso Recurso de Suplicación por Dña. Julia y recibidos los Autos por esta Sala, se formó el oportuno rollo pasando al Ponente y señalándose para votación y fallo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En la demanda que encabeza las actuaciones de las que el presente recurso trae causa la demandante suplicaba literalmente lo siguiente:

"SUPLIICO...se dicte Sentencia en la que se declare EL DERECHO de la ACTORA, al DESCANSO DE 10 MINUTOS, CADA 2 HORAS DE TRABAJO, (40 MINUTOS AL DIA) POR PRESCRIPCION MEDICA, SIN OBLIGACION POR PARTE DE LA MISMA, DE RECUPERAR DICHO TIEMPO(40 MINUTOS DIARIOS) AL FINAL DE LA JORNADA, y se condene a la Empresa demandada, a RESPETAR ese derecho de la Actora, mientras esté trabajando en dicha Empresa, a descansar 10 minutos cada 2 horas de trabajo, (40 minutos diarios) y ello, sin merma alguna de su retribución salarial."

Basaba su pretensión en que el servicio de prevención de riesgos le había declarado apta para el trabajo con restricciones, entre otras la de no permanecer más de 2 horas seguidas de pie, siendo su categoría profesional la de camarera, por lo que se le debía respetar el derecho a disfrutar durante su jornada laboral de un descanso de diez minutos cada dos horas pero sin obligación de recuperar dicho tiempo al final de la jornada (como la empresa le exigía) y sin merma retributiva alguna, descansos que la empresa no consideraba como tiempo de trabajo.

Aunque la empresa se oponía a la demanda, reconoció la existencia de un beneficio empresarial por el cual las personas trabajadoras tienen reconocido un descanso de veinte minutos, lo que suponía que

no se estaba exigiendo a la actora recuperar cuarenta minutos sino únicamente diez pues en una jornada de ocho horas la actora solo necesitaría tres descansos de diez minutos, de manera que, computando como descanso los veinte minutos que tienen todas las personas trabajadoras, solo restaría concederle diez minutos más de descanso, los cuales debería recuperar al finalizar la jornada.

La demanda de la trabajadora fue desestimada mediante la sentencia dictada por el Juzgado de instancia, en la que para de resolver el debate sobre la consideración del tiempo no trabajado por los descansos de diez minutos cada dos horas como tiempo de trabajo efectivo y la facultad empresarial de exigir o no su recuperación se acudía al contenido de los arts. 2 y 4 de la Directiva 2003/88 así como a la Jurisprudencia que analiza los conceptos de "período de descanso" y "tiempo de trabajo" en el sentido de que se excluyen mutuamente y que la Directiva 2003/88 no contempla una categoría intermedia entre ambos, para terminar concluyendo el Juzgador lo siguiente:

"...Los instrumentos normativos aplicables de acuerdo con el sistema de fuentes laboral ex artículo 3 ET no avalan la solicitud de consideración de trabajo efectivo del tiempo de descanso o pausa durante la jornada -distinto del ordinario contemplado en el artículo 24 del convenio o la mejora empresarial-, pues, según la jurisprudencia del TJUE ex artículo 4 bis.1 LOPJ, si no estamos ante tiempo de trabajo, es calificable como descanso, sin figuras intermedias, y ese tiempo de descanso solo se considera tiempo de trabajo efectivo -y por ende, está exento de ser recuperado- si se pacta por convenio colectivo o contrato individual."

Frente a la anterior sentencia se alza la demandante en suplicación articulando un motivo censura jurídica encauzado a través del apartado c) del art. 193 de la LRJS, denunciando infracción de los arts. artículos 14.5, 22.1, 25.1 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y de la Jurisprudencia que citaba, solicitando que por la Sala se revocase la sentencia de instancia y se estimase íntegramente su demanda, siendo el recurso impugnado por la empresa empleadora.

SEGUNDO.- Se alega en el recurso que la empresa no puede hacer recaer las consecuencias y costes de la adopción de medidas preventivas de salud y seguridad en el trabajo sobre la persona trabajadora especialmente sensible por sus condiciones físicas.

Entiende la recurrente que no tiene la obligación de recuperar el tiempo que ha empleado para descansar dentro de su jornada cuando dicho descanso es implementado por el servicio de prevención ajeno como medida de prevención de riesgos laborales hacia la trabajadora especialmente sensible según lo dispuesto en el art. 25.1 LPRL, estableciendo además el art. 14.5 de dicha Ley expresamente que el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Añade que no tiene por qué recuperar el descanso de diez minutos que ha de hacer cada 2 horas de trabajo pues ello supone que la trabajadora permanezca en su puesto de trabajo más tiempo a disposición de la empresa que si las medidas preventivas no se hubieran implementado, en perjuicio de su tiempo personal.

En apoyo de su argumentación invoca la doctrina contenida en las Sentencias del Tribunal Supremo núm. 427/2022, de 11 de mayo de 2022, recurso de casación 112/2020 y de 16 de marzo de 2023, recurso de casación 165/2022,

La empresa impugnante se opone a lo solicitado de contrario y sostiene que con el fin de proteger la salud de la trabajadora accedió a la recomendación de que la trabajadora realizase esos descansos de diez minutos cada dos horas de prestación de servicios, pero que ese descanso adicional de diez minutos "de más" respecto del de 20 minutos que todos los trabajadores tienen reconocido lo debe recuperar pues lo contrario sería un enriquecimiento injusto y supondría tenerle que abonar un tiempo de su jornada como trabajo efectivo que realmente no ha trabajado.

Alega la empresa que no existe soporte legal alguno que le obligue a tener que abonar ese tiempo de descanso, negando que la Jurisprudencia alegada de contrario tenga relación alguna con el supuesto que nos ocupa.

TERCERO.- Comenzando por esto último, es lo cierto que las sentencias del Tribunal Supremo invocadas por la recurrente tienen por objeto cuestiones que tienen características diferentes a las que ahora nos ocupa ya que la primera de ellas se refiere a que los reconocimientos médicos periódicos obligatorios contenidos en el artículo 22 LPRL deben realizarse en jornada y horario laboral, mientras que en la segunda se aborda por el Alto Tribunal la medida preventiva consistente en desprogramar a los pilotos de aviones durante las 48 horas posteriores a su vacunación por COVID-19 por los posibles efectos secundarios de la vacuna lleva consigo, concluyendo que la empresa debe abonar esos días de trabajo ya que es una medida en prevención de riesgos laborales cuyo coste de implementación no puede recaer sobre las personas trabajadoras.

Creemos, por tanto, que la relación de dichos supuestos con el caso de autos es solo tangencial.

En cualquier caso, debe presidir nuestro razonamiento lo dispuesto en el art. 25.1 LPRL en tanto que establece lo siguiente: "El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias."

Trabajador especialmente sensible es aquél que presenta -según el art. 25 LPRL- unas circunstancias personales, biológicas, físicas, psíquicas o sensoriales que le hacen ser más "sensible" (esto es, más susceptible de sufrir menoscabo en su salud o integridad) que otro trabajador que realizara el mismo trabajo a los riesgos que existen en su prestación laboral.

Y cuando el art. 25 de la LPRL se refiere al estado biológico entramos dentro del ámbito de la enfermedad que (sin incapacitar) convierte al trabajador en más sensible en su actividad laboral. La especial sensibilidad debe prescribirse conforme al estado personal en el que se encuentre el trabajador, es decir, según los condicionantes que inciden en que sea más vulnerable que otros trabajadores que, aún afectándoles también los riesgos a los que se exponen, lo hacen con menor intensidad.

El reconocimiento de adaptación de un puesto de trabajo a un trabajador que es calificado como especialmente sensible constituye un derecho subjetivo incuestionable según lo dispuesto en el art. 25.1 de la LPRL, precepto del que se desprende un verdadero derecho del trabajador a la adaptación de su puesto de trabajo cuando se den las circunstancias en él descritas.

Cierto es también que la previsión que establece el art.14.5 LPRL en orden a no hacer recaer en los trabajadores la carga financiera o el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud ha de entenderse referida a los gastos que ocasiona la adopción de las concretas medidas materiales tendentes a garantizar la salud, higiene y seguridad en el trabajo, sin que por norma general pueda extenderse al salario del trabajador, especialmente a determinados complementos de puesto.

Pero en este caso la medida no comporta un coste financiero propiamente dicho ni afecta al salario o complemento retributivo alguno sino que se trata de ejecutar una adaptación del puesto consistente en hacer efectiva la restricción de no permanecer más de dos horas de pie que tiene la trabajadora demandante (si bien tiene repercusión económica pues entra en juego la valoración de la productividad de la persona trabajadora y el rendimiento que el empleador obtiene consigo con su trabajo).

Sin embargo, no cabe en el presente caso abordar la cuestión desde el prisma de la mera contraposición entre tiempo "de trabajo" y "de descanso" ya que en puridad no estamos ante un descanso.

En efecto, no es que la trabajadora demandante disfrute de diez minutos de descanso cada dos horas de trabajo sino que se trata de hacer eficaz la adaptación del puesto de manera que no pase más de dos horas consecutivas de pie.

Ello comporta que esos diez minutos no son tiempo de descanso ya que la trabajadora seguirá durante esa interrupción de la bipedestación a disposición del empleador para prestar servicios.

El Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería regula en el AREA FUNCIONAL TERCERA diversos puestos de trabajo, entre ellos el de camarero/a, cuyas funciones son: "ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambeo, cortar, trincar, desespinar, etcétera. Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente."

No se nos escapa que para el desarrollo de la mayoría de las principales funciones de la categoría profesional de camarero/a se precisa bipedestación y/o deambulación continuada, pero es que el artículo 14 de la LPRL consagra el derecho a la protección frente a los riesgos laborales con el correlativo deber del empresario, imponiendo que éste la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores; y a su vez el artículo 15.2 del mismo texto legal impone al empresario tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

Ese es el sentido de la adaptación del puesto de trabajo o de las condiciones de trabajo, bien mediante el correspondiente ajuste físico y ergonómico del puesto de trabajo, o bien adaptando las condiciones del trabajo (horario de trabajo, descansos, turnos o la eliminación de las funciones que conllevan riesgos).

En este caso el descanso postural tiene etiología ergonómica, lo que supone una vinculación a la salud laboral que lleva necesariamente a calificar esos tiempos de descanso como de trabajo efectivo pues se han establecido por razones de seguridad e higiene.

En definitiva, tratándose de descansos por razones de seguridad, deben computarse como tiempo efectivo de trabajo.

El artículo 4.1.d) del Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores el derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en la relación de trabajo, y de ahí que el art. 14 de la LPRL declare el derecho de los trabajadores a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el correlativo deber del empresario de garantizar ambas, lo que implica una deuda de seguridad de éste para con sus empleados.

Por todo ello ha de prosperar el planteamiento de la parte recurrente, aunque no exactamente con las consecuencias que solicita en su demanda.

En la misma reclamaba que se le reconociera el derecho a descansar diez minutos no recuperables cada 2 horas de trabajo, entendiéndose que serían 40 minutos al día, es decir, cuatro descansos en la jornada de ocho horas.

La empresa, como arriba decíamos, entiende que solo necesitaría tres descansos de diez minutos (30 minutos en total) y que, disponiendo ya de 20 minutos de descanso todo el personal, restaría concederle diez minutos más de descanso, los cuáles debería recuperar al finalizar la jornada.

Pero es que, por las razones expuestas, nada tiene la trabajadora que recuperar pues los descansos serían meramente posturales, es decir, sin estar de pie, no existiendo razón para que no computen como tiempo de trabajo.

Es por ello que no cabe confundir los descansos ergonómicos de diez minutos con el derecho al descanso de 20 minutos que tienen reconocida toda la plantilla, siendo su naturaleza totalmente diferente.

Cuestión distinta es el modo en que el empleador adapte el puesto de trabajo, siendo a éste a quien corresponde determinar y distribuir durante la jornada laboral las tareas a desempeñar en cada momento por la demandante para que se respete la restricción que determinó el servicio de prevención, haciendo uso de las facultades empresariales que para fijar las condiciones de trabajo le otorga el Estatuto de los Trabajadores.

Por todo ello concluimos que procede la parcial estimación del recurso, debiendo revocarse la sentencia recurrida y estimarse la demanda, aunque en el sentido indicado.

TERCERO.- En aplicación de lo dispuesto en el Art. 235 LRJS, la estimación del recurso no lleva aparejada la condena en costas a la parte recurrente, quien además disfruta del beneficio de justicia gratuita.

CUARTO.- A tenor del Art. 218 LRJS frente a esta resolución podrá interponerse recurso de casación para unificación de doctrina.

Vistos los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimar parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la representación de D.ª Julia contra la sentencia dictada en fecha 13/03/2023 por el Juzgado de lo Social n.º 2 de Arrecife, con sede en Puerto del Rosario (Fuerteventura) en los autos n.º 93/2023 de dicho juzgado y, revocando la misma, estimamos parcialmente la demanda declarando que la demandante tiene derecho a no permanecer más de dos horas seguidas de pie durante su jornada laboral, debiendo descansar 10 minutos cada dos horas seguidas que esté de pie, sin que dichos tiempos de descanso de diez minutos sean recuperables o puedan comportar merma alguna de su retribución salarial, debiendo la demandada aquietarse con tal pronunciamiento, absolviendo a la empleadora de los demás pedimentos de la demanda, que son desestimados.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 € previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4.º, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c Las

Palmas n.º 3537/0000/66/051323 pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.