



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

20_02_24 ST TSJA Soc (74-20) CLÍNICA MONTPELLIER.DOC



SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGÓN
C/ COSO, 1, ZARAGOZATELÉFONO: 976 208 363- 976 208 361
EMAIL.: TRIBUNALSUPERIORSOCIALS1ZARAGOZA@JUSTICIA.ARAGON.ES
ROLLO DE SALA: PROCEDIMIENTO RECURSOS DE SUPPLICACIÓN Nº 20/2020
DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000576/2018 - 00
ÓRGANO DE ORIGEN: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE ZARAGOZA
RECURRENTE: EUGENIA R. O.
ABOGADO: RAIMUNDO LAFUENTE RUIZ
RECURRIDO CLINICA MONTPELLIER, GRUPO HLA, S.A.
ABOGADO: PAULA MUÑOZ VEGA

SENTENCIA 74/2020

EN ZARAGOZA, A DIEZ DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTE.

MAGISTRADOS/A ILMOS/A. SRES/A:
D^ª MARÍA-JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA
D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO
D. CÉSAR DE TOMÁS FANJUL

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres/a. indicados al margen y presidida por la primera de ellos, pronuncia en nombre del REY esta SENTENCIA.

En los recursos de suplicación núm. 20 de 2020, interpuestos por las partes demandante y demandada D^ª EUGENIA R. O. y CLÍNICA MONTPELLIER GRUPO HLA, SA, respectivamente, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº Cinco de Zaragoza de fecha 21 de octubre de 2019, en materia de despido. Ha sido ponente la Ilma. Sra. D^ª. MARÍA-JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA.



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

20_02_24 ST TSJA Soc (74-20) CLÍNICA MONTPELLIER.DOC



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por D^a Eugenia R. O. contra CLÍNICA MONSPELIER GRUPO HLA, SA, en materia de despido, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social nº 5 de Zaragoza, de fecha 21-10-19, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

“SE DESESTIMA la excepción de falta de jurisdicción del orden social. DESESTIMO la demanda por despido formulada por Doña Eugenia R. O. contra la empresa CLINICA MONTPELLIER GRUPO HLA, S.A, y debo absolver y absuelvo a la demandada de las pretensiones que obran en la demanda.”

SEGUNDO.- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal:

“PRIMERO. Doña Eugenia R. O., con titulación de Médico Especialista en Medicina Intensiva, desde el 22-05-2014 realiza servicios médicos, guardias de 24 horas, en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y Área de despertar para la Clínica Médico Quirúrgica Montpellier, S.A, ubicada en Vía Hispanidad nº 37 de Zaragoza, en virtud de contrato de arrendamiento de servicios profesionales suscrito entre las partes el 22.05.2014 (doc. 1 de la demandada).

El objeto del contrato suscrito entre las partes es “la atención y cobertura médico asistencial de los pacientes ingresados en la Unidad de Cuidados Intensivos y despertar de la Clínica Montpellier, bajo la supervisión del coordinador de la UCI. En este sentido, la Dra. Eugenia R. O. atenderá y cumplirá en todo momento, las instrucciones de índole general que emanen de la Dirección Médica de la Clínica, transmitidas bien de forma directa, o a través de la Coordinadora de la UCI” (Cláusula primera).



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

20_02_24 ST TSJA Soc (74-20) CLÍNICA MONTPELLIER.DOC



En la Estipulación Segunda del contrato se establece: “La Distribución y número de guardias a realizar por Dña. Eugenia R. O. se realizará en función de las necesidades organizativas de la empresa y concretadas en el calendario de guardias”.

Se tiene por reproducido el contenido íntegro del contrato.

SEGUNDO. - La actora compatibilizaba su actividad profesional para la demandada con la prestación de servicios laborales en otros centros sanitarios y/o empresas (informe de vida laboral obrante en autos).

La actora consta dada de alta en Régimen General de la Seguridad Social para las siguientes empresas:

-En el Servicio Aragonés de Salud Hospital Obispo Polanco de Zaragoza, desde el 6.06.2014 a 30.09.2014.

- En Servicio Aragonés de Salud, Sector I, Hospital Nuestra Señora de Gracia de Zaragoza, desde el 2.06.2016 al 07.06.2016; desde el 05.03.2017 al 30.04.2017 (a tiempo parcial); desde el 01.05.2017 al 27.10.2017 (a tiempo parcial)

-En Ambuiberica S.L desde el 18.06.2016 al 19.06.2016; el 22.07.2016.

-En Clínica Madrid, S.A, desde el 8.07.2016 al 12.07.2016 (a tiempo parcial).

-En HIFAVER, S.L desde el 29.06.2015 al 07.03.2017 (a tiempo parcial).

-En Servicio Aragonés de Salud. Hospital Universitario Miguel Servet, desde el 28.10.2017 al 31.01.2018; del 01.02.2018 al 30.04.2018; del 01.05.2018 al 31.07.2018; del 01.08.2018 al 31.10.2018; del 01.11.2018 al 31.03.2019; del 01.04.2019 al 30.06.2019.

TERCERO. – En la prestación de sus servicios profesionales para la demandada la actora disponía de tarjeta de identificación, instrumental, ropa, calzado y medios facilitados por la Clínica Montpellier. En la bata y tarjeta de identificación que le facilitaba la Clínica consta el logotipo de: “Clínica Montpellier” (Doc. 10, 13, 14, de la actora).

Los servicios se prestaban en las instalaciones de la demandada y con los medios materiales facilitados por ésta.

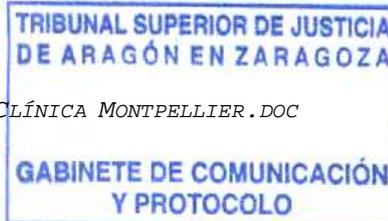


COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

20_02_24 ST TSJA Soc (74-20) CLÍNICA MONTPELLIER.DOC



La Clínica ha facilitado a la actora claves de acceso a su programa de gestión.

La empresa programó en 2014, para el uso del nuevo programa informático implantado en la Clínica, cursos de formación específicos para facultativos de la UCI (Doc. 4-6 actora).

CUARTO. - La actora cobraba por cada guardia realizada (24 horas en la Unidad de Cuidados Intensivos y de despertar) la cantidad fija de 625 euros brutos. Al final de cada mes la actora emitía factura a la Clínica por el importe total de las guardias realizadas, con una deducción del 15% por IRPF. (Doc. 2 a 4 de la demandada, y Doc. 2 de la actora).

Las tarifas correspondientes a los servicios objeto del contrato las establece la Clínica. (Doc.1, cláusula primera y cuarta).

El importe de las facturas que la Clínica Montpellier ha abonado a la actora por la prestación de sus servicios se tiene aquí por reproducido. Los importes brutos percibidos por la actora, en el periodo de julio 2017 a junio 2018, da un salario día de 95,89 euros.

QUINTO. - La actora facilitaba a la coordinadora de la UCI, Doña "G" (con relación laboral), los días de disponibilidad para prestar sus servicios profesionales. La coordinadora, teniendo en cuenta la disponibilidad de la actora y del resto de médicos que trabajan en la UCI, confeccionaba los cuadrantes de guardias de dicho servicio. Cuadrantes que supervisaba la Dirección de la empresa.

La actora tenía autonomía para decidir los días que estaba disponible para realizar guardias, siempre comunicándolo a la Clínica (testimonio de la Sra. "G", doc. 22-25 de la actora).

Los médicos del servicio de UCI se coordinan entre sí para cambios de guardias, si bien deben comunicarlo a la Clínica mediante un escrito de "solicitud de cambio de guardia" que firman el solicitante y el sustituto. El cambio no está supeditado a la autorización de la Coordinadora/Responsable del Área ni de la Dirección Médica de la Clínica (testimonio de la Sra. "G").

La Clínica no otorgaba licencias, permisos o vacaciones a la actora.



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

20_02_24 ST TSJA Soc (74-20) CLÍNICA MONTPELLIER.DOC

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE ARAGÓN EN ZARAGOZA

GABINETE DE COMUNICACIÓN
Y PROTOCOLO

La actora tenía libertad para decidir sus vacaciones, siempre que se coordinase con el resto de médicos de la UCI para que el servicio quedase cubierto. La actora informaba a la coordinadora de la UCI los días en los que planeaba disfrutar de vacaciones y en ese periodo no se le asignaban guardias (testimonio de la Sra. "G").

La actora realizaba su actividad profesional, personalmente, en el ámbito de organización de la demandada. La Clínica programaba la actividad del Servicio de UCI en coordinación con todos los profesionales médicos que allí trabajaban, garantizando que el servicio siempre estuviese cubierto. La demandada era quien programaba la actividad de la actora en dicho servicio.

SEXO. - La actora no recibía órdenes o instrucciones en el desempeño de su trabajo por parte de personal de la Clínica Montpellier. Trabajo que realizaba según su criterio médico, pudiendo derivar pacientes o decidir traslados sin pedir autorización a la demandada.

SÉPTIMO. - A principios de junio de 2018 la actora comunicó a la coordinadora de la UCI de la Clínica Montpellier que tenía mucho trabajo en otro centro y que no se le asignaran guardias, "que lo iba a dejar". (testimonio Sra. "G").

En el cuadrante de Guardias de junio de 2018 la actora tenía asignadas tres guardias: día 9, día 13 y día 21.

En Julio de 2018 a la actora no se le asignaron guardias (hecho alegado por la actora, y admitido por la Sra. "G").

Afirma la actora que tuvo conocimiento de que no se la habían asignado guardias en julio de 2018, el día 28 de junio.

OCTAVO. - En fecha 25.07.2018 la actora interpuso ante el SAMA demanda de conciliación a la empresa Clínica Montpellier Grupo HLA S.A, celebrándose el acto de conciliación el 2.08.2018 sin avenencia.

NOVENO. - La actora no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de delegado de personal ni miembro de comité de empresa ni representante sindical".



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpusieron recursos de suplicación por las partes demandante y demandada, siendo impugnados dichos escritos por ambas partes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sra. Eugenia R. O. comenzó a prestar servicios para “Clínica Montpellier Grupo HLA, S.A.” (en adelante “CM”) el 22/5/14, realizando funciones de médico especialista en medicina intensiva en virtud de contrato de arrendamiento de servicios cuya ejecución compatibilizaba con su actividad sanitaria en otros centros médicos. En julio de 2018 interpuso demanda de despido contra dicha empresa alegando que ésta había decidido unilateralmente poner fin a esa relación, la cual tenía naturaleza laboral, y, por tanto, suponía un despido improcedente.

Turnada esa demanda al juzgado de lo social nº 5 de Zaragoza, se dictó sentencia en 21/10/19 en la que se declaró el carácter laboral de la indicada relación profesional si bien se descartó que su extinción pudiese calificarse como despido improcedente.

Ambas partes procesales han recurrido en suplicación. La empresa para negar la existencia de vínculo laboral. La trabajadora para afirmar la existencia de despido. Por coherencia debemos comenzar examinando el recurso de “CM”.

SEGUNDO.- Solicita una doble revisión del relato fáctico:

1º) Añadir en el primer hecho declarado probado en referencia al Hospital “Miguel Servet” que *“también consta que fue dada de alta el 1-7-2019, y que sigue de alta en la actualidad”*.





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

20_02_24 ST TSJA Soc (74-20) CLÍNICA MONTPELLIER.DOC



Se desestima, por irrelevante, puesto que el despido que se dice producido en este pleito tuvo lugar en julio de 2018 y, por tanto, no interesa lo acontecido después de esa fecha.

2º) Sustituir el último párrafo del quinto hecho declarado probado por este texto:

“La actora realizaba su actividad profesional, personalmente en la empresa, cuya organización dependía de su propia disponibilidad, que ella misma facilitaba a la coordinadora de la UCI. La clínica programaba la actividad del Servicio de UCI en coordinación con todos los profesionales médicos que allí trabajaban, en función de la disponibilidad que éstos comunicaban a la clínica, garantizando que el servicio siempre estuviese cubierto”.

No prospera, pues el original de sentencia da cumplida cuenta de las circunstancias en que prestaba sus servicios la demandante.

TERCERO.- Niega “CM” la existencia de relación laboral entre ella y la Sra. Eugenia R. O., sobre la base de que ésta no estaba sujeta a la dependencia de aquélla ni bajo su ámbito organizativo, puesto que era aquélla quien libremente decidía cuándo asistía a la clínica, donde desarrollaba su actividad en la forma que consideraba conveniente. Cita en su apoyo dos sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 25/10/10 y 15/9/11.

Respondemos a ese planteamiento teniendo presente desde su comienzo que la determinación de si existe o no relación laboral entre quienes mantienen un vínculo de servicios de carácter profesional depende de las singularidades del caso concreto y precisamente por eso el mismo Tribunal Superior de Justicia de Madrid al que se refiere la empresa recurrente se ha pronunciado en otros supuestos en forma distinta a los que ella cita, tal como vemos en sentencias de



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

20_02_24 ST TSJA Soc (74-20) CLÍNICA MONTPELLIER.DOC



11/11/13 (rec 1157/13) y 18/4/17 (rec 89/17), que comentaremos más adelante.

Por el momento nos basta con identificar los elementos que debemos constatar en orden a apreciar una relación laboral, conforme viene establecido en el art. 1.1 ET: voluntariedad, dependencia, ajenidad y retribución. El primero y último de estos elementos no son objeto de discusión, pues ésta se centra en la dependencia y la ajenidad.

Dependencia: ninguna duda hay en cuanto a su existencia, puesto que los servicios prestados por la Sra. Eugenia R. O. se enmarcaban en el círculo organizativo de la empresa, tal como resulta del tercer y quinto hechos declarados probados, de los que resaltamos en particular que los cuadrantes de guardias del servicio de medicina intensiva eran confeccionados por “CM” conforme a los días de disponibilidad de la Sra. Eugenia R. O. en coordinación con el resto de profesionales que ahí trabajaban. Es por lo demás evidente que la propia naturaleza del servicio prestado (médico intensivista en una clínica médica) requiere una complejidad organizativa de tal entidad que escapa por completo a la decisión de una de sus médicos, quien, por el contrario, quedaba encuadrada dentro del círculo organizativo empresarial, respecto al cual solo podía decidir qué días prestaba servicios a tiempo parcial para que la clínica pudiera preparar la infraestructura consiguiente.

En cuanto a la ajenidad procedemos a detallar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11/11/13 antes mencionada, pues sus pautas de resolución son del todo extrapolables al caso presente. Esa sentencia define con claridad absoluta los elementos que permiten calificar como laboral la relación de servicios prestados por un médico en una clínica privada, lo cual se razona de esta forma:



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

20_02_24 ST TSJA Soc (74-20) CLÍNICA MONTPELLIER.DOC



“TERCERO .- Aunque a menudo pueda resultar de compleja resolución deslindar con claridad y de forma precisa el plano propio de una relación basada en el arrendamiento de servicios y lo que constituyen notas caracterizadoras del contrato de trabajo, pueden disponerse de indicios relevantes que justifican la calificación como laboral del vínculo analizado. Así, en el presente caso nos hallamos ante una relación en la que todos los demandantes aportan los conocimientos y experiencia del trabajo que realizan como profesionales dentro del ámbito organizativo de la clínica, en cuya actividad se insertan, atendiendo a los pacientes en la forma antes mencionada, todo lo cual no se neutraliza por el hecho de que en lo afectante a la fijación del tiempo de servicio a prestar sean los interesados quienes lo dispongan conforme a su disponibilidad compatible con la prestación de servicios en hospitales públicos. Esta facultad autónoma para determinar los horarios pertenece doctrinalmente al campo de la dependencia, que si bien por la particularidad indicada puede ser borrosa-en ningún caso la inserción dentro de la organización empresarial que aquí no es cuestionable, fenece ante otra de las notas nucleares del contrato de trabajo, cual es la ajenidad, presente con manifiesta evidencia.

CUARTO .- En efecto, basta para ello convenir totalmente con lo señalado por la sentencia de instancia en su fundamento de derecho sexto: (...) " la demandada disponía de la actividad realizada por los demandantes desde que se prestaba por ellos (ajenidad en los frutos), lo que se ratifica por el hecho de que los demandantes, fuera de la práctica médica, ninguna relación comercial o crematística mantenían con los clientes (ajenidad en el mercado), sino que la demandada se interponía cobrando a éstos por el total del servicio hospitalario prestado y remunerado a los actores a razón de una cantidad fija por unidad de tiempo (en parangón con las notas propias de la retribución por salario) y asumiendo los resultados económicos positivos o negativos del total de la actividad empresarial en que la labor de los actores quedaba integrada (ajenidad en los riesgos)".



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

20_02_24 ST TSJA Soc (74-20) CLÍNICA MONTPELLIER.DOC

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE ARAGÓN EN ZARAGOZA

GABINETE DE COMUNICACIÓN
Y PROTOCOLO

Puede verse en esta doctrina la precisa perspectiva con la ha de examinarse la noción de ajenidad en una actividad como la concurrente en ése y en el presente litigio: los frutos del trabajo prestado por un médico en una clínica privada organizada en la forma que se ha señalado van a parar directamente a la empresa, pues ella es quien fija los honorarios que cobra a los pacientes y quien cobra esos honorarios, asumiendo los resultados económicos del total de la actividad empresarial, no el médico, que solo percibe una contraprestación por su servicio y de carácter fijo.

Tan fundamentales datos, propios de la relación laboral, no palidecen por el hecho de que la Sra Eugenia R. O. decidiese cuándo podía acudir al trabajo de acuerdo con el resto de compromisos que tenía asumidos, pues, como ya dijera la STS 24/1/18 (RCUD 33595/15), *“tales indicios o resultan marginales o deben ceder ante los de mayor fuerza que apuntan, según se ha visto en sentido contrario”*. Con igual razonamiento hemos de concluir que no cabe duda de que en este caso los elementos organizativos y productivos empresariales puestos en juego para la prestación de servicios por parte de la actora tienen un peso específico de tanta envergadura en el conjunto de la actividad desarrollada que solo cabe concluir con la existencia de relación laboral.

Con ello decae el tercer motivo de suplicación de “CM”.

CUARTO.- Y, como obligada consecuencia, se desestima también el siguiente, pues en él se defendía que, no existiendo relación laboral entre las partes procesales, la jurisdicción social no era competente para enjuiciar la pretensión de demanda.

Esto supone que el recurso de “CM” se desestima íntegramente, perdiendo el depósito constituido con ese fin y debiendo proceder al abono de los honorarios del letrado que impugnó su recurso, los cuales se cuantifican en 800 euros.



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



QUINTO.- Por medio de un único motivo el recurso de la Sra. Eugenia R. O. pide la calificación de su extinción contractual como despido improcedente, de acuerdo con la regulación de los arts. 49.1 d) y 54.2 ET. Alega que la manifestación referida a que ella se dirigió a la coordinadora de la UCI de “CM” a principio de junio de 2018, diciendo *“que lo iba a dejar”* no puede calificarse como una dimisión, según entiende la juzgadora de instancia, sino que supuso una simple manifestación de *“malestar por la no regularización de la situación”*, si bien se admite que de este hecho no puede aportarse prueba.

Cita en apoyo de su tesis la STS de 21/11/00 (RCUD 3462/92), indicando que en ella se sienta doctrina conforme a la cual para poder apreciar una baja voluntaria de un trabajador se requiere que éste manifieste de modo inequívoco ese propósito y que la parte empresarial reciba tal comunicación, lo que se dice no acontece en este caso, pues *“en el momento en que conoció la actora que no estaba en el cuadrante de julio de 2018, dentro del tiempo prudencial para asesorarse y, en tiempo y forma, impugnó lo que entendió era un despido tácito”*.

Se opone el escrito de impugnación de recurso, haciendo hincapié en que la voluntad de cese comunicado por la actora a la coordinadora de la UCI no se ha rectificado por vía de revisión fáctica y que ese propósito de cese es coherente con el hecho de que a comienzo del mes de junio la actora comenzó una relación con el hospital “Miguel Servet” a tiempo completo.

Ha de decir este Tribunal que el contenido del séptimo hecho declarado probado ha de ponerse en relación con el fundamento de derecho tercero de la sentencia impugnada, pues éste amplía el contenido de aquél. Del juego conjunto de ambos resulta que se ha dado por probado, mediante prueba testifical prestada por la coordinadora de la UCI de la empresa, que la actora sobre el día 5 de junio le manifestó que tenía mucho trabajo en otro centro, que *“lo iba a dejar”* y que *“no se le asignara nada”*.





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

20_02_24 ST TSJA Soc (74-20) CLÍNICA MONTPELLIER.DOC



Precisa la autora de la resolución recurrida que tales hechos los ha deducido de dicha prueba testifical que le merece crédito y que ese testimonio, junto con la prueba documental que evidencia el inicio de otra actividad laboral a tiempo completo en otro centro sanitario desde junio de 2018, no ha sido desvirtuado por ninguna prueba.

Con estos elementos de juicio resulta obvio que no podemos declarar que el cese de la Sra. Eugenia R. O. se debió a una decisión unilateral de la empresa.

SEXTO.- Por lo demás el recurso de la trabajadora hace mención, incidental, a que, de haberse podido entender que ella presentó realmente su baja voluntaria, *“es evidente que se canceló posteriormente con la interposición de la reclamación de despido”*.

Con estas palabras parece que la recurrente está haciendo tácita mención a la figura de la retractación, pero es lo cierto que no cita precepto que regule esta figura jurídica ni jurisprudencia que se haya ocupado de ella.

A lo que solo cabe añadir que, de haberse articulado correctamente esta cuestión jurídica, hubiéramos tenido que rechazarla, pues para poder aceptar el dejar sin efecto un cese laboral voluntario es necesario que tal manifestación no haya llegado a poder de la empresa y aquí sí llegó, consecuencia de lo cual fue precisamente que en el mes de julio de 2018 no se le asignasen guardias siendo entonces cuando reaccionó accionando por despido.

Decaer este recurso, sin que por ello proceda la imposición de costas (art. 235.1 LRJS).

En atención a lo expuesto,



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

20_02_24 ST TSJA Soc (74-20) CLÍNICA MONTPELLIER.DOC



FALLO

Desestimamos los recursos de suplicación interpuestos por D^a Eugenia R. O. y por “CLÍNICA MONTPELLIER GRUPO HLA, S.A.” contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº Cinco de Zaragoza de fecha 21/10/19. En consecuencia, confirmamos la decisión de instancia. Se acuerda la pérdida del depósito constituido por la empresa para recurrir, con imposición de costas referidas a su recurso.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina (art. 218 LRJS) ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.
- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo “observaciones” la indicación de “depósito para la interposición de recurso de casación”.

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



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

20_02_24 ST TSJA Soc (74-20) CLÍNICA MONTPELLIER.DOC



La difusión del texto de este documento 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 tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en este documento no podrán ser cedidos ni comunicados a terceros. Se le apercibe en este acto que podría incurrir en responsabilidad penal, civil o administrativa.



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN