



Roj: **STSJ M 3094/2020 - ECLI:ES:TSJM:2020:3094**

Id Cendoj: **28079340012020100298**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **13/03/2020**

Nº de Recurso: **968/2019**

Nº de Resolución: **309/2020**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA DEL ROSARIO GARCIA ALVAREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34002650

NIG: 28.079.00.4-2018/0056910

Procedimiento Recurso de Suplicación 968/2019

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid Conflicto colectivo 1253/2018

Materia: Negociación convenio colectivo

Sentencia número: 309/2020

G.(as)

Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS

Ilma. Sra. D^a. ROSARIO GARCÍA ÁLVAREZ

Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ-ALLER

En la Villa de Madrid, a trece de marzo de dos mil veinte, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación número 968/2019 formalizado por la Letrada Dña. María del Pilar Reino Rodríguez en nombre y representación de FEDERACION CONSTRUCCION SERVICIOS CCOO MADRID contra la sentencia de fecha 25-2-2019, dictada por el Juzgado de lo Social número 23 de MADRID, en sus autos número 1253/2018, seguidos a instancia de FEDERACION DE COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS contra COMITÉ DE EMPRESA DE SECURITAS DIRECT ESPAÑA SAU, SECURITAS DIRECT ESPAÑA SAU, y FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE



TRABAJADORES, en reclamación por CONFLICTO COLECTIVO, siendo Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. D^a. ROSARIO GARCÍA ÁLVAREZ, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguiente

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:

" **PRIMERO.-** Que el conflicto colectivo afecta a unos 45 trabajadores que componen el colectivo de trabajadores de la demandada con la categoría profesional de Técnico de Mantenimiento, que son los llamados "revisores de sistema" encargados principalmente, del mantenimiento y de la reparación de los equipos de seguridad instalados en las viviendas y locales y el asesoramiento a los clientes.

SEGUNDO.- Que los Técnico de Mantenimiento, realizan su jornada ordinaria habitualmente fuera del centro de trabajo, en horario, de 9 a 18 horas, de lunes a viernes, habiendo suscrito en sus contratos de trabajo una cláusula que establece que "*por razón de la actividad que conlleva el puesto de trabajo, en ámbito nacional y las dimensiones de la empresa, así como las necesidades de realizar tareas en equipos de alarmas instalados en los domicilios de los clientes, se pacta la obligación del trabajador de efectuar guardias en el puesto de trabajo. Dichas guardias serán establecidas por el responsable del departamento, de forma equitativa y de acuerdo con las necesidades de organización del departamento y serán compensadas de conformidad con los planes de retribución establecidos al efecto en cada momento*".

TERCERO.- Que conforme a lo pactado, la empresa asigna por cuadrantes la realización de turnos de guardias consistentes en permanecer localizados, durante 12 horas, desde las 18 hasta las 6 horas del día siguientes, de lunes a viernes, y durante 24 horas, los sábados, domingos y festivos, de 9 horas de uno de esos días hasta las 9 horas del día siguiente.

CUARTO.- Que la empresa dispone de un soporte técnico a clientes para recibirsus llamadas, atender y gestionar las incidencias que puedan referir en relación a la instalación del sistema de alarmas de sus domicilios, poniéndose a continuación en contacto telefónico con los Técnicos de Mantenimiento que cuando es fuera del horario ordinario están de guardia y que conforme a los cuadrantes - conocidos con bastante antelación - corresponde atender la incidencia, a quienes llama al móvil de que disponen para concertar con el cliente el momento o franja horaria más adecuada para resolver el incidente y concertada la cita disponen éstos de un tiempo, de unos 45 minutos, para llegar a donde se encuentra el cliente y efectuar la revisión y en su caso, reparación de la instalación.

QUINTO.- Que las guardias son retribuidas abonando un plus de disponibilidad, de 10 €, por cada día de guardia en día laborable (12 horas) y de 15 €, por cada guardia ensábado, domingo o festivo, percibiendo además por cada intervención durante la guardia una retribución de 15 €, por el mantenimiento extra realizado, computándose también estas intervenciones a los efectos de repercusión en la retribución variable por productividad.

SEXTO.- Que en fecha 13 de noviembre de 2018, tuvo lugar el acto de mediación y conciliación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, con el resultado de sin avenencia."

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

"Desestimar la demanda promovida por FEDERACION DE COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS, frente a COMITE DE EMPRESA DE SECURITAS DIRECT ESPAÑA SAU, SECURITAS DIRECT ESPAÑA SAU y FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, en reclamación de conflicto colectivo, absuelvo a la demandada de todas las pretensiones deducidas en su contra en este proceso."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandada FEDERACION CONSTRUCCION Y SERVICIOS CCOO MADRID, formalizándolo posteriormente; tal recurso 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 de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección



Primera en fecha 6-8-12, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 26-2-20 señalándose el día 13-3-20 para los actos de votación y fallo.

SEPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: La cuestión objeto de pronunciamiento judicial es la determinación de si la duración de las guardias localizadas asignadas al colectivo de técnicos de mantenimiento de Securitas Direct debe considerarse como tiempo de trabajo en su totalidad y ser retribuido, además, como horas extraordinarias.

Los turnos de guardias aparecen descritos en el hecho tercero de la sentencia: *la empresa asigna por cuadrantes la realización de turnos de guardias consistentes en permanecer localizados, durante 12 horas desde las 18 hasta las 6 horas del día siguiente, de lunes a viernes, y durante 24 horas sábados, domingos y festivos, de 9 horas de uno de esos días hasta las 9 horas del día siguiente.*

La sentencia de instancia ha desestimado la pretensión de la demanda al considerar, tras un recorrido por la normativa y jurisprudencia europea y en coincidencia con el criterio mantenido en la SAN de 20 de septiembre de 2018 (p. 125/2018), que los trabajadores afectados *ni están obligados a hallarse físicamente presente en un lugar determinado por el empresario, pudiendo permanecer en su domicilio o en cualquier otro lugar, ni por tanto permanecen a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad, sino que conciertan su intervención con el cliente a una hora o franja horaria concertada a través del soporte técnico de la empresa, y además pueden disponer de un tiempo suficientemente prolongado, para acudir a realizar su intervención.*

Disconforme con el anterior pronunciamiento, recurre la parte actora en suplicación articulada en dos motivos de recurso, ambos formulados al amparo del apartado c) del art. 193 de la LRJS. De esta forma, sin combatir el relato de hechos probados que alcanza así la condición de inalterable por expresamente consentido y premisa del análisis jurídico solicitado a la Sala en suplicación, se alega la infracción de lo establecido en los arts. 34 del ET en relación con el art. 52 y 53 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, 2 de la Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre de 2003 y STJUE de 21 de febrero de 2018 (C-518-15). En el segundo motivo, señala como infringidos los arts. 94 de la LRJS y 52 y 53 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad al estimar que, aún en el caso de que se considere que la guardia en su totalidad no debe ser considerada tiempo de trabajo, el tiempo invertido en las intervenciones a clientes es trabajo extraordinario que excede del previsto legalmente al no haber aportado la empresa los partes de servicio y los cuadrantes de guardias.

SEGUNDO: La STS 784/2019 de 19 Nov. 2019, Rec. 1249/2017, se ha pronunciado sobre el tiempo de trabajo y la jornada efectiva de trabajo en los siguientes términos que reproducimos:

1. Cuestiones y doctrina general.

A) Las SSTs 534/2017 de 20 junio (rec. 170/2016) y 229/2019 de 19 marzo (rec. 30/2018) han recordado que en su concepción jurídico-laboral estricta el concepto de "jornada de trabajo", que es el término utilizado por el art. 34.1 ET, equivale al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad. La jornada efectiva de trabajo es el tiempo que, en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio y, en términos del art. 34.5 ET, es el tiempo en que el trabajador "se encuentra en su puesto de trabajo".

B) La postura jurisprudencial española es acorde con lo que dispone 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 (el art. 2.1 de la Directiva 89/391/CEE, invocada reiteradamente a lo largo de este procedimiento), cuyo art. 2.1 define el tiempo de trabajo como "todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales".

Es importante destacar que el tiempo de descanso es definido por oposición, como "todo período que no sea tiempo de trabajo" (art. 2.2 de la Directiva); de ahí que el Tribunal de Justicia de la Unión haya calificado como tiempo de trabajo cualquiera que se destine a estar a disposición del empresario, sin tener en cuenta la intensidad de la actividad desempeñada durante el mismo (STJUE de 3 octubre 2000, SIMAP; 9 septiembre 2003, Jaeger; y 1 diciembre 2005, Dellas, C-14/04; entre otras).



C) Este sistema binario descarta las categorías intermedias (tiempo de espera, tareas preparatorias, funciones de apertura y cierre, etc.) y obliga a determinar si toda unidad cronológica pertenece a una u otra modalidad; por descontado, sin perjuicio de una previsión específica que en el presente litigio no existe. A fin de extraer los criterios que debemos aplicar a nuestro caso resulta útil realizar un recordatorio de los más conocidos supuestos abordados por el Tribunal de Luxemburgo cuando considera que estamos ante tiempo de trabajo:

* El presencial de los Médicos de Atención Primaria, mientras que en la guardia localizada solo se computa el efectivamente prestado (STJUE de 3 de octubre de 2000, C.303/98, SIMAP). En este sentido se han pronunciado numerosas sentencias de esta Sala Cuarta, mencionadas por la STS 27 noviembre 2006 (rec. 3134/2005): las horas invertidas en guardias de presencia física tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, debiendo remunerarse al precio fijado en el Convenio Colectivo para este concreto trabajo.

* La presencia física del personal sanitario (en el hospital) equivale a tiempo de trabajo (no de descanso), aunque sea posible descansar mientras no se solicitan sus servicios durante los periodos de inactividad existentes en la atención continuada (STJUE de 9 de septiembre de 2003, C- 151/02 , Jaeger) .

* Los socorristas que acompañan a las ambulancias en un servicio organizado por la Cruz Roja no pueden superar el tiempo de trabajo máximo fijado por el Derecho de la UE (STJUE Gran Sala de 5 de octubre de 2004, C-397/01 a C-403/01 , Pfeiffer).

* La actividad presencial de trabajadores sociosanitarios no debe impedir su derecho al descanso, que se puede obstaculizar cuando se recurre a un método de equivalencia (STJUE de 1 de diciembre de 2006, C-14/04 , Dellas).

* La Directiva 93/104 (tiempo de trabajo) exige que los tiempos de presencia del personal sanitario computen como trabajo, pero no se opone a la retribución diferenciada según haya habido o no efectiva actividad productiva durante esas guardias (ATJUE de 11 de enero de 2007, C-437/05 , Vorel).

* La tarea del agente forestal responsabilizado de vigilar una parcela se computa como tiempo de trabajo en la medida en que exige su presencia física (STJUE de 4 de marzo de 2011, C-258/10 , Grigore).

* En el caso de empresa que prescinde de su centro de trabajo físico, es tiempo de trabajo el del desplazamiento realizado por los trabajadores de asistencia técnica y mantenimiento desde su domicilio hasta el de la primera empresa-cliente del día, así como el dedicado a retornar desde la última (STJUE de 10 de septiembre de 2015, C- 266/14 , Tyco).

* El concepto comunitario de "tiempo de trabajo" no puede restringirse y comprende el de guardia en el propio domicilio (presencia física obligada) con la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos (lo que restringe enormemente la posibilidad de realizar actividades personales). La consideración como tiempo de trabajo de la guardia domiciliaria presencial no obliga a retribuir ese periodo de determinada manera pero sí a computarlo a efectos de las normas limitativas (STJUE de 21 de febrero de 2018, C-518/15 , Matzak).

D) De manera complementaria, ha advertido que los límites sobre jornada no pueden aplicarse a una actividad por cuenta ajena consistente en encargarse de unos niños en condiciones análogas a las de una familia, sustituyendo a la persona encargada, con carácter principal, de tal misión, cuando no queda acreditado que la jornada íntegra de trabajo tiene una duración medida o establecida previamente o cuando puede ser determinada por el propio trabajador (STJUE de 26 de julio de 2017, C-175/16 , Hälvä y otros).

De igual modo, el Derecho de la UE sobre tiempo de trabajo no se aplica a la actividad de los acogedores familiares profesionales (STJUE de 21 de noviembre de 2018, 147/17, Sindicatul Familia Constanța).

E) Nuestra STS 12 diciembre 1994 (rec. 1320/1994) descartó que estuviera comprendido dentro de la jornada laboral el tiempo empleado en coger y dejar el vehículo de la empresa en el garaje en que se encuentra. La idea que late en ella es que el art. 34.5 ET pretende impedir que se tenga como tiempo de trabajo todo aquel conducente a tomarlo o dejarlo materialmente: desplazamientos, actos preparatorios, cambio de indumentaria, actos de control mediante firma o fichaje, traslado dentro de la empresa desde el garaje donde están los vehículos a la sede de la unidad y regreso, o similares.

Esta regla general, desde luego, admite excepciones como las referidas al tiempo invertido para recoger el uniforme en lugar distinto del centro de trabajo, o recoger el arma situada, igualmente, en lugar distinto al centro de trabajo (SSTS 18 septiembre 2000, rec. 1696/1999 y 24 septiembre 2009, rec. 2033/2008).

2. Consideraciones específicas.

A) De cuanto antecede podemos extraer algunas conclusiones útiles para abordar la cuestión ahora debatida:

* No es la intensidad de la actividad o el carácter directamente productivo de la misma lo que determina la naturaleza del tiempo en cuestión.



- * Cuando la persona no es libre para elegir su ubicación o actividad, sino que está a disposición de la empresa surge una importante presunción de que estamos ante tiempo de trabajo.
- * La presencia en dependencias empresariales constituye factor que juega a favor del carácter laboral del tiempo durante el que se dilata.
- * El desplazamiento realizado bajo la dependencia del empleador puede ser ya tiempo de trabajo.
- * Es posible establecer una remuneración diversa de la ordinaria para aquel tiempo de trabajo que, pese tal consideración, no posee carácter directamente productivo.

TERCERO: En el supuesto de autos, tal y como sostiene el juzgador en su fundamentada sentencia de instancia, respecto de la que no se plantea revisión de hecho alguno. las guardias localizadas que realizan los trabajadores del colectivo afectado, en ausencia de previsión específica en el convenio colectivo, determina que la interpretación del artículo 34 ET respecto al período de guardia localizada sin permanencia en la empresa en el que únicamente se encuentran disponibles para poder ser localizados en su teléfono móvil, se decante por estimar que no es equiparable al tiempo de presencia puesto que los trabajadores tienen libertad de movimientos y pueden hacer su vida sin mayor restricción.

En el mismo sentido, en relación al tiempo de disponibilidad se ha pronunciado esta sección de sala en sentencia, de 14 de septiembre de 2018, Recurso 225/2018, en la que ya dijimos que la Sentencia del TJUE de 21 de febrero de 2018, C-518/15, se refiere a un tiempo de guardia localizado de un trabajador en su domicilio con una obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo muy reducido de ocho minutos, que restringe de forma evidente la posibilidad de llevar a cabo otras actividades lo que hace que se considere tiempo de trabajo efectivo. En el mismo sentido la STSJ Cataluña de 17 de Octubre de 2018, Recurso 3681/2018 así como la de este TSJM de 25 de julio de 2018, Recurso 326 /2018, que resolviendo una demanda de conflicto rechaza la aplicación de la *doctrina Matzak* a las guardias localizadas del personal dedicado a las tareas de extinción-prevención de incendios forestales de la Comunidad de Madrid por cuanto no obliga a los trabajadores a encontrarse en un determinado lugar durante el período de guardia localizable y el lapso temporal para incorporarse al puesto de trabajo no es tan reducido.

También cabe citar la STSJ Aragón de 17 de julio de 2018, Recurso 420/2018, en lo que se refiere al tipo de guardia (24 horas) de un conductor de vehículos-grúa para retirar automóviles, en la que se considera que tampoco puede ser calificado como tiempo efectivo de trabajo porque de nuevo, a diferencia del *Caso Matzak*, no consta un régimen de sujeción temporal y geográfica del trabajador al empresario tan estricto como en aquel caso. Y la STSJ País Vasco de 22 Oct. 2019, Rec. 1732/2019 que se alinea con las anteriores a las que también cita.

Igual ocurre con la reseñada en la sentencia de instancia, la SAN de 20 de septiembre de 2018, Recurso 125/2018, en la que se sostiene que el hecho de estar únicamente disponible y localizable (guardia localizada) pendiente de una terminal de telefonía móvil proporcionado por la empresa, sin que se fije un plazo mínimo de disponibilidad para realizar las intervenciones que sean requeridas, sin fijar un plazo mínimo para un inicio de intervención, ni tampoco exigir una presencia en un lugar determinado, ni en las proximidades de la empresa, no puede ser calificado como tiempo efectivo de trabajo, por cuanto no hay merma de la libertad deambulatoria ni las posibilidades de dedicar tiempo al descanso o a sus inquietudes personales y/o sociales.

En definitiva, no puede aceptarse lo que se afirma en el último párrafo del primer motivo de recurso cuando se señala que los trabajadores tienen que estar en un lugar determinado o en sus proximidades para atender la incidencia porque solo disponen de 45 minutos para llegar al cliente y proceder a la intervención lo que implica que están obligados a estar físicamente en un lugar determinado por el empresario. No solo esta afirmación está ausente de prueba sino que, además, no se coherente con lo establecido en el hecho probado cuarto en el que claramente consta que desde el sistema de servicio técnico se ponen en contacto con el trabajador vía móvil *para concertar con el cliente el momento o franja horaria más adecuada para resolver el incidente y concertada la cita disponen estos de un tiempo, de unos 45 minutos, para llegar a donde se encuentra el cliente y efectuar la revisión y en su caso, reparación de la instalación.* De tal dato fáctico se deduce, sin lugar a dudas, una mayor disponibilidad que la que sostiene el recurso pues los 45 minutos se constriñen a la presentación en el domicilio del cliente pero una vez que previamente ha sido concertado el momento o franja horaria. Resulta así evidente la posibilidad de libertad del trabajador que recoge el juez de instancia en el fundamento tercero de su sentencia.

CUARTO: Finalmente, y en lo que se refiere a la retribución del tiempo efectivamente invertido en las intervenciones a clientes como trabajo extraordinario que excede del previsto legalmente al no haber aportado la empresa los partes de servicio y los cuadrantes de guardias, tan solo indicar que el art. 94.2 de la LRJS solo contempla una posibilidad que se otorga al juzgador, no una obligación. Cabe asimismo añadir que



la demanda rectora de las actuaciones no contiene esa petición subsidiaria sino la total de consideración como extraordinario de la totalidad de la guardia y que, en cualquier caso, no se prueba en forma alguna dos extremos esenciales: a) que la jornada en cómputo anual y conforme a esta distribución efectivamente supera la ordinaria; y b) que la retribución que la empresa abona descrita en el hecho quinto es inferior al importe de la retribución por trabajo extraordinario. Sin estas dos premisas, la pretensión no puede prosperar.

Se confirma así la sentencia que no ha incurrido en infracción alguna.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia de instancia que se confirma en su integridad, sin hacer expreso pronunciamiento en costas.

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 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826-0000-00-0968-19 que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos 35, Madrid, 28010 de Madrid,

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

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF/CIF de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2826-0000-00-0968-19.

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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