

5/10/11



Juzgado Social Núm. 29 de Barcelona
Ronda de Sant Pere 52
Barcelona

Procedimiento: 161-07 RECONOCIMIENTO DE DERECHO Y CANTIDAD
Parte actora:

Parte demandada: CORPORACIÓ SANITÀRIA PARC TAULÍ

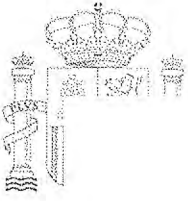
SENTENCIA Núm. 414 /2011

En Barcelona, a 26 de setiembre del año dos mil once

VISTOS por mí, Ilmo. Sr. D. FRANCISCO JAVIER DELGADO SAINZ, Magistrado Juez de lo Social, titular del Juzgado de lo Social Núm. 29 de Barcelona, el juicio promovido por



114/2010
0416.



asistidos de Letrada,
contra CORPORACIÓ SANITÀRIA PARC TAULÍ, asistida de Letrado, sobre
reconocimiento de derecho y cantidad.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 1.3.2007 tuvo entrada en el decanato de lo Social, demanda suscrita por la parte actora en la que tras alegar los hechos y fundamentos legales que estimó procedentes a su derecho, pedía se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos de la demanda.

SEGUNDO.- Admitida la demanda y señalados día y hora para la celebración del acto del juicio, éste tuvo lugar el día 20.9.2011. La vista se había suspendido en diversas ocasiones por litispendencia. La demanda fue aclarada el 13.3.2007 y 8.7.2011. Abierto el juicio la parte actora se afirma y ratifica en su demanda. En período de prueba se practicaron las propuestas y admitidas, conforme refleja el acta, ratificándose en conclusiones en sus peticiones.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones y trámites legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Los actores prestan sus servicios por cuenta de la empresa demandada con las circunstancias de antigüedad, categoría y salario que expresa la demanda – aclarada-, por reproducida.

SEGUNDO.- Por sentencia dictada por el Tribunal Supremo de fecha 22.2.2006, en Sala General, se estimó el recurso de casación interpuesto por la parte actora sobre el valor hora guardia medica a partir de las 1826,27 horas anuales. Por sentencia dictada por el Tribunal Supremo de fecha 28.2.2011, se desestimó el recurso



interpuesto por las patronales del sector XHUP, estableciendo que la suma de la jornada ordinaria mas la complementaria de atención continuada exigible es de 2.187 horas anuales y no 2.290 horas año. Se dictó sentencia por el TSJC, de fecha 16.7.2007, en relación con la demanda interpuesta por las patronales del sector sanitario de la X.H.U.P., reclamando que se ratificara que se ajustaba a derecho la fórmula empleada para el pago del valor de la hora guardia conforme al art. 28 del convenio colectivo de aplicación. Por sentencia dictada por el Tribunal Supremo de fecha 3.3.2009, se anuló la Sentencia y se ordenó que se devolvieran los autos para que se resolviera el asunto. Por sentencia dictada por el TSJC de fecha 19.10.2009 se desestimó la demanda interpuesta por las patronales en materia de Conflicto colectivo. Por sentencia dictada por el Tribunal Supremo de fecha 17.3.2011 se desestima el recurso interpuesto por las patronales y se confirma la sentencia de fecha 19.10.09, dictada por el TSJC. Las patronales pretendieron reclamar ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que es de aplicación lo establecido en el Estatuto Marco.

TERCERO.- El Hospital de Sabadell (CORPORACIÓ SANITÀRIA PARC TAULÍ) está concertado con el ICS, integrado en la Red Hospitalaria de Utilización Pública.

CUARTO.- Por acuerdo entre la empresa y el comité, aplicado desde 2004, se establece el valor de la guardia, mejorado respecto al convenio y regula que hay 4 horas de jornada de planta por cada módulo de guardia en día laborable que se abonan pero no se realizan. Por sentencia del TSJC de 14.2.2011 se confirmó la de instancia que declaró la validez del pacto.

QUINTO.- Es de aplicación el convenio colectivo en vigor para las empresas de la X.H.U.P. 2000-2004 y el convenio colectivo en vigor 2005-2008 que se halla en situación de prórroga. Se tienen por reproducidas las tablas salariales de 2005, 2006 (reales y previstas para 2007), 2007 (reales y previstas para 2008), 2008 (previstas; no hubo revisión salarial) y 2009.

SEXTO.- Los actores han realizado las horas de guarda médica de presencia física (atención continuada), en laborables, sábados y festivos que constan en los listados que como documentos 17 a 26 aporta la demandada, por reproducidos. Se tienen también por reproducidos los siguientes documentos: nº 1 de la actora que contiene la cuantificación económica referida a los años 2005; 2006; 2007; 2008; 2009 y 2010, coincidente con el 27 de la demandada; documentos 28 a 34 de la demandada en los que se contienen las cantidades reconocidas por la empresa correspondientes a cada uno de los ejercicios comprendidos entre 2005 a 2010 descontando los conceptos con valor superior, el complemento de atención continuada y compensación "day-off". Los conceptos salariales son los indicados en el hecho cuarto de la demanda y en la aclaración.

SEPTIMO.- Se interpuso la preceptiva reclamación previa, agotándose la vía correspondiente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 97.2 del real decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba la Ley de Procedimiento Laboral, se declara que los hechos probados se han deducido de los siguientes medios de prueba: de la documental. No existe controversia fáctica. La reclamación de cantidades se circunscribe a los años 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. La empresa ha aportado la correspondiente información solicitada en el segundo otrosi de la demanda, de modo que si prospera la petición que en ella se hace, no existe discusión en cuanto a la cuantificación económica de la litis. El juzgador agradece el esfuerzo de ambas partes –de ingente lo han calificado- para cuadrar los números de la demanda, y también el rigor y solvencia de las exposiciones realizadas por ambos letrados. Han convenido exactamente cuántas son las horas de guardia reales que se han hecho, cuántas de ellas se han hecho en laborable, cuántas en sábado, cuántas en domingo, cuántas en festivo. Han cuadrado el valor al que se han pagado y el valor al que se deberían haber pagado de prosperar la tesis de la parte actora, poniéndose de acuerdo sobre el importe debido, en su caso, por la diferencia. Así, los documentos núm. 17 al 27 de la demandada reflejan exactamente las cantidades a que tendrían derecho los facultativos reclamantes en el caso de que les asista absolutamente la razón. Particularmente, el documento núm. 27 refleja el resumen de lo que se debería. Se aportan también los cálculos en caso de que prosperen los motivos subsidiarios de oposición de la demandada.

SEGUNDO.- Después de presentada la presente demanda rectora de estas actuaciones las patronales hospitalarias interpusieron en mayo de 2007, ante el Tribunal Superior de Justicia, una demanda de conflicto colectivo, que necesariamente provocó la paralización de las demandas individuales, en la que se reclamaba que el tribunal validara la actuación de las asociaciones patronales y el contenido de los art. 28 y 37.13 del convenio colectivo de la X.H.U.P. en el sentido de fijar un valor para las horas de guardia médica, resultando un abono por estas en importe inferior al que resultaba del valor de la hora ordinaria. Se dictó la sentencia de fecha 16.7.07 que no resolvió el fondo del asunto por entender que no era ajustado a derecho el tipo de acción ejercitada. El Tribunal Supremo casó la sentencia devolviendo las actuaciones. El TSJC dictó sentencia el 19.10.09 estimando en parte la demanda, declarando que el art. 37.13 del convenio colectivo, en relación con el art. 28 del mismo se adecua al art. 35 del ET en la medida en que se aplique a las horas de atención continuada que no superen la jornada máxima legal. Se desestimaron las restantes pretensiones. Las patronales demandantes interpusieron recurso ordinario de casación, y el Tribunal Supremo resolvió en fecha 23.3.2011 desestimar el recurso y confirmar la Sentencia dictada por el TSJC.

TERCERO.- El objeto de la demanda de conflicto versaba sobre lo siguiente:

Como petición principal se solicitaba que se declarara que el contenido del art. 37,13 del VII Convenio Colectivo de la XHUP y el valor de la hora de guardia de presencia física en él establecido se ajustaba a derecho, con arreglo al Estatuto Marco. El citado precepto convencional indica que las horas de atención continuada (horas de guardia medica de presencia física) no tienen la consideración de horas extraordinarias, y no es preciso abonarlas como mínimo al valor de la hora ordinaria; que para calcular el importe solo se tendrían en cuenta el salario base, el plus convenio y el plus homologación (la retribución anual fija o RAF). Se sostenía esta



petición en que la regulación contenida en el mencionado art. 37,13 se adecuaba a lo dispuesto en la Ley 55/2003 del Estatuto Marco.

Con carácter subsidiario se reclamaba que se considerara que el art. 37,13, en consonancia con el art. 28, del propio convenio, se ajusta al contenido del art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter complementario se pedía que si no se estimaban dichas peticiones, se declarara rescindido o nulo el convenio.

Y por último, que si no se estima ninguna de las anteriores peticiones que se declarara que en el cálculo del importe del valor de la hora ordinaria, el divisor debe ser 1826 h. 27 m. (computo anual de las 40 semanales) y no el de 1732 h. - 1688 h. que fijaba el convenio como jornada ordinaria.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia estima en parte la segunda de las peticiones, es decir la referida a la adecuación del art. 37,13 a lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, determinando que el contenido de dicho artículo del convenio se adecúa a los mínimos de derecho necesario que establece el art. 35 del Estatuto respecto del criterio de retribución de las horas extras, en el tramo comprendido entre las 1732 o 1688 h./año y las 1826'27 horas/año. Es decir la Sentencia determina que no es ajustada a derecho la pretensión de las patronales sanitarias en cuanto al abono de las horas de atención continuada realizadas por encima de una jornada en conjunto de 1826,27 h./año, que es precisamente lo que da lugar al contenido de esta demanda y ello porque lo dispuesto en el art. 37.13 del Convenio es contrario a lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTO.- La STS que resolvió en fecha 23.3.2011 desestimar el recurso y confirmar la Sentencia dictada por el TSJC considera que la inaplicabilidad del Estatuto Marco deriva de que el Estatuto requiere dos condiciones más, que no se cumplen, además de que los centros sanitarios concertados estén incorporados, como es pacífico, a la red sanitaria pública: que la regulación sobre jornada y descanso no esté regulada en el convenio, y que estando regulada sea menos favorable que la establecida en el Estatuto Marco. Como argumenta la actora, frente a la Sentencia del TSJ Cataluña de 19/10/09 las asociaciones empresariales demandantes aceptaron en todo momento, en el trámite de recurso, como definitivos los restantes pronunciamientos de la Sentencia y compartieron durante la tramitación del conflicto colectivo la necesidad de aplazar la resolución de las demandas individuales, aceptando, por tanto, durante todo este tiempo que la resolución firme que se iba a dictar en el conflicto colectivo iba a tener, en la práctica, efectos de cosa juzgada en relación a este y análogos procedimientos. Basta, pues, recordar al efecto lo prescrito por el art. 222 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, relativo a la cosa juzgada material, en especial lo que dispone en su apartado cuarto: "Lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso vinculará al tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto, siempre que los litigantes de ambos procesos sean los mismos o la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal". La demandada admite que el TS desestima su demanda, aunque sea por argumentos distintos a los utilizados por la sentencia recurrida, que no había examinado la disposición adicional 2ª del Estatuto Marco. En definitiva, ya no cabe volver a discutir respecto del derecho a aplicar, que es el



primer motivo de oposición a la demandada, sino simplemente la cuantificación del mismo.

QUINTO.- La argumentación de la Sentencia de Instancia dictada por el TSJC de 19.10.09 se basa en la aplicación a este caso de la doctrina sentada por las reiteradas Sentencias del Tribunal Supremo sobre este tema en sus sentencias de 21 y 22 de febrero de 2006, dictadas en Sala General, a las que se añaden otras posteriores. Dichas sentencias, después de retomar los pronunciamientos relativos a la consideración de tiempo de trabajo efectivo para las jornadas de atención continuada o guardias médicas de presencia, en contraposición a las de localización, y por tanto la condición de horas extraordinarias para aquellas que superen la jornada ordinaria, determina la obligación de la empresa de abonar, aquellas que se realicen por encima de la jornada máxima legal (1826'27 h./año) cuando menos al valor de la hora ordinaria, en aplicación del art. 35 del Estatuto de los Trabajadores. Cabe rechazar en consecuencia la alegación empresarial conforme el valor de la hora de guardias de presencia física que consta en el art. 37.13 del convenio es ajustada a derecho, no solo para las horas que no llegan a 1826 horas 27 minutos sino también para las que excedan de ese cómputo. El debate, pues, debe versar sobre el valor que cabe atribuir las guardias que sobrepasan las 1826 horas 27 minutos.

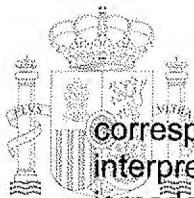
SEXTO.- En el caso, la jornada de atención continuada se ha retribuido según las tablas establecidas en el convenio colectivo (el anexo 3 de la demanda detalla los importes) en cuantía inferior a la resultante de la hora ordinaria referida a trabajo en planta (el anexo 1 se refiere a los conceptos incluidos), siendo destacable que el valor de esa hora ordinaria se compone de todos los conceptos salariales devengados por el trabajador, reflejados en las hojas salariales. La imposición del art. 35 del E.T. de tomar como referencia del importe mínimo el valor de la hora ordinaria de trabajo para el pago de las horas extraordinarias, lleva a la necesidad de definir la forma en que debe calcularse la hora ordinaria y qué conceptos retributivos debe incluir.

En primer lugar debe partirse del contenido del art. 26, apartados 1, 2 y 3 del E.T. Es salario todo lo que se cobra por la prestación de servicios por cuenta ajena. Se excluyen únicamente las cantidades percibidas en concepto de indemnizaciones de cualquier tipo, de suplidos en compensación de gastos realizados, así como las prestaciones de la Seguridad Social. Cualquier cantidad satisfecha por el empresario al trabajador goza de la presunción iuris tantum de que compensa la prestación laboral, es decir, que se trata de salario (STS 3.5.2010; la sentencia de 23.1.01, dictada por el TSJ de Madrid, establece que el complemento de disponibilidad computa para el cálculo del valor de la hora ordinaria a los efectos de determinar la hora extraordinaria). Como ha indicado recientemente la STSJ Cataluña, para otro colectivo, en sentencia de fecha 19 de julio de 2011 "Ninguna duda cabe que la prestación de trabajo es la misma, tanto si se hace dentro de la jornada ordinaria, como si se hace, superando esta, ya que en este último caso, la percepción de horas extras no es más que una prolongación de la jornada y por lo tanto, el precio/hora, de acuerdo con lo que dispone el artículo 35 del TRET, no puede ser diferente al de una hora ordinaria, aunque, eso sí, como norma de derecho necesarios de mínimos, si así las partes lo han pactado puede tener un valor superior. Ahora bien, dicho esto, tampoco puede haber ningún tipo de indecisión a la hora de afirmar, que no todas las percepciones económicas o en



especie que percibe el trabajador por cada hora ordinaria trabajada, tienen la misma naturaleza, de ahí, que unos conceptos pueden tener naturaleza salarial, y otros, extrasalarial o no salarial. Dentro de los primeros, de acuerdo con la regulación que el artículo 26 TRET hace del salario, nos encontramos que tienen esta característica, el salario base, y determinados complementos, como los que persiguen retribuir la específicas condiciones personales del trabajador (entre ellos, se encuentra el plus de: antigüedad, títulos, idiomas, conocimientos especiales, etcétera); por las características del trabajo realizado (penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, nocturnidad, primas, incentivos, asistencia, puntualidad, asiduidad, etcétera); o por la situación y resultados alcanzados por la empresa (paga de beneficios, bonus, etcétera); o los periódicos de vencimiento superior al mes (pagas extras), etc. Pero, de la misma forma, y con la misma intensidad existen otros, que no son regulados expresamente por el precepto citado, y no son abonados al trabajador/a por la actividad laboral que desarrolla, sino que vienen a compensar los perjuicios y los gastos que el cumplimiento de la obligación de trabajar, les pudiere ocasionar". La STS de 21.02.07, indica, "El vigente artículo 26 ET reprodujo, casi literalmente, el precepto reglamentario al preceptuar (artículo 26.1) que "se consideraran salario la totalidad de las prestaciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena que retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los periodos de descanso computables como de trabajo". El apartado 2 únicamente excluye de la "consideración de salario" las indemnizaciones o suplidos, las prestaciones e indemnizaciones de seguridad social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. De todas estas "descripciones" legales del salario cabe deducir unas notas comunes, cuales son su "función remuneratoria como contraprestación debida por la empresa al trabajo prestado; su carácter de "totalidad", de donde deriva la presunción del carácter salarial de toda percepción económica que reciba el trabajador del empresario como remuneración directa o indirecta de sus servicios, y la "indisponibilidad" de las partes para fijar su valor por debajo de lo establecido por el orden normativo vigente." El Tribunal Supremo estableció que el valor de una hora en planta debe comprender todos los conceptos que cobre el trabajador, tanto fijos como variables, y debe ser individualizado para cada trabajador. Ninguna limitación se puede poner, por tanto, a los conceptos relacionados en el hecho cuarto de la demanda y en el escrito de ampliación, que, además, se reflejan en el recibo de salario y se cotizan regularmente.

SEPTIMO.- Entiende la demandada, de modo subsidiario, que aplicándose el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores debe repararse en que tan ordinarias son las horas realizadas en planta como las de guardias de presencia que no superen las 1826 horas con 27 minutos, y no hay fundamento para cuantificar las que exceden de aquella cantidad con el valor (el precio, como se califica vulgarmente) de las horas de planta, en lugar de con el valor de las horas de presencia, con las cuales guardan similitud. El argumento no puede acogerse ya que estamos ante el valor correspondiente a la hora ordinaria -no ante una prolongación de las horas de presencia que deban seguir su régimen retributivo-, que debe determinarse conforme los criterios anteriormente expuestos, de acuerdo con la jurisprudencia citada. No cabe confundir el hecho de que, en efecto, también las horas de guardia que no excedan de la jornada máxima deben considerarse jornada ordinaria con el valor que cabe atribuir a las horas ordinarias, y éste debe referirse al



correspondiente a la jornada en planta. Las STJCE de 3.10.2000 y 9.9.2003, interpretando la Directiva 93/1004, establecieron que, a efectos del cómputo de la jornada máxima, se deben tener en cuenta el conjunto de horas de prestación de servicios, sin diferenciar si estas son ordinarias o se prestan realizando las correspondientes guardias médicas de presencia. Es decir, las horas de guardias médicas de presencia se consideran tiempo de trabajo efectivo del mismo modo que las realizadas en planta, pero en todas las sentencia examinadas, incluidas las del Tribunal Supremo (STS 21 y 22 de febrero de 2006 y 29.5.2006) la mención a la jornada ordinaria se contraponen a la correspondiente a la jornada de presencia (como indica la última de ellas "no se discute por nadie que las guardias de presencia son tiempo de trabajo"), y la misma distinción se aprecia en el convenio, ya que como indica la STSJ Cataluña, de fecha 14.2.2011, el convenio colectivo de la XHUP introdujo desde su origen "ciertas notas características sobre el cómputo de la jornada, de tal forma, que diferenciaba por un lado jornada ordinaria, y por otro, la jornada correspondiente a la atención continuada". Que, aunque las horas de guardias de presencia tengan la consideración de tiempo de trabajo efectivo, no pueden identificarse con la jornada ordinaria, resulta de lo manifestado por la sentencia del TS de 29.5.2006 cuando en el fundamento sexto contraponen retribución de tiempo de trabajo por guardias de presencia con retribución de jornada ordinaria. Que no quepa la distinción entre tiempo de trabajo en planta y tiempo de trabajo en régimen de guardia de presencia lo es efectos de la consideración de tiempo de trabajo efectivo en ambos casos. Cuando se admitió por la jurisprudencia (STS 8.10.2003) la posibilidad de retribuir las horas de guardia (para las que no superaran la jornada máxima) con un valor inferior a la hora ordinaria se entendió que las horas extraordinarias debían retribuirse conforme al valor de la hora ordinaria, por remisión al art. 35 ET. En consecuencia, no se aprecia que exista base legal para restringir el valor de la hora de exceso al correspondiente a la hora de guardia de presencia sino al de la hora ordinaria de convenio.

OCTAVO.- También como alegación subsidiaria (segunda) sostiene la demandada que en el caso de que se entendiese que cuando el Tribunal Supremo se refiere al precio de la hora ordinaria, se está refiriendo al de la hora de trabajo en planta, tampoco en este caso debería estimarse la demanda. La empresa entiende que hay otros conceptos que también deberían descontarse a la hora de calcular la diferencia. La empresa ha pagado por las horas de guardia no sólo lo que expresa la nómina como "guardias", sino también otros conceptos que también retribuyen las guardias, y considera que deben ser descontados de lo reclamado en la demanda. En concreto, se está refiriendo al complemento de atención continuada a que hace referencia el artículo 34.1 "in fine" del Convenio colectivo, y otro concepto que también debería restarse, el incentivo consistente en que los facultativos que hacen guardia no hacen toda la jornada siguiente de la guardia en planta. Por acuerdo entre la empresa y el comité, aplicado desde 2004, se establece el valor de la guardia, mejorado respecto al convenio y regula que hay 4 horas de jornada de planta por cada módulo de guardia en día laborable que se abonan pero no se realizan (el llamado day off). Se adjunta los cuadros (doc. 28 a 34) resultantes de las cantidades que deberían descontarse, sobre el que no se ha efectuado reparo.

Sobre ello, y en primer lugar en relación con el complemento de atención continuada, el artículo 34.1 del convenio contempla el complemento por atención continuada, que lo percibirán los facultativos que, además de su jornada ordinaria,



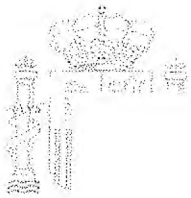
realicen una jornada complementaria de atención continuada igual o superior al 75% de la máxima jornada complementaria de atención continuada exigible. Claramente se colige que no todos los facultativos generan el citado complemento y que en función de los parámetros establecidos para su devengo no procede considerarlo como un concepto que retribuya las guardias sino una mayor penosidad añadida, que supone realizar 499 horas más, razón por la cual su importe no debe descontarse, y menos desde la primera hora de guardia ya que si no llega al mínimo (375 horas) no se percibe.

Finalmente, en relación con el incentivo consistente en que los facultativos que hacen guardia no hacen toda la jornada siguiente de la guardia en planta y 4 horas de jornada de planta por cada módulo de guardia en día laborable se abonan pero no se realizan (day-off), se trata de una mayor retribución (de facto) de la guardia, convenida entre las partes (doc.11 de la demandada, con vigencia desde 2004) y a ello deben estar, considerando, como apreció la STSJ Cataluña, de 7.2.2011 que "supone que la empresa no computa a los médicos las 4 horas de jornada de atención continuada a cambio de no exigir la recuperación de las horas que de jornada ordinaria dejan de realizarse cuando se sale de la guardia los días laborales (de lunes a jueves) y con motivo del descanso obligatorio de 12 horas". Señala la misma sentencia que estamos en presencia de una "transacción en toda regla", que "tiene en cuenta diversos factores y aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y puede ser un instrumento válido de fijación de descansos compensatorios de parte de las horas de atención continuada". Pugnaría en contra de esta consideración el descuento que la empresa pretende.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

FALLO

Que estimando la demanda presentada por



contra CORPORACIÓ SANITÀRIA PARC TAULI, asistida de Letrado, sobre reconocimiento de derecho y cantidad, declaro que las horas de trabajo realizadas en concepto de jornada complementaria de atención continuada que excedan de 1826 horas 27 minutos deben ser retribuidas conforme al valor de la hora ordinaria, condenando a la empresa CORPORACIÓ SANITÀRIA PARC TAULÍ a satisfacer a los actores las siguientes cantidades, sin derecho al incremento de mora por la razonable litigiosidad (se expresan las cantidades por años desde 2005 y sucesivamente hasta 2010, y el total, en euros en todos los casos).

A efectos de lo dispuesto en el art. 100 de la LPL se indica que la presente sentencia no es firme. Contra la misma podrán interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que deberá anunciarse ante este Juzgado en el plazo de 5 días hábiles siguientes al de notificación de la sentencia.

Se hace saber a las partes que en caso de interponer recurso, y si el recurrente es el demandado, al tiempo de anunciar el recurso exhibirá resguardo acreditativo de la consignación en la cuenta en el BANESTO en la cuenta que a tal efecto tiene abierta con el número 0305000065 0161 07 la cantidad objeto de condena y 150 euros, en la cuenta de este Juzgado núm. 0305000069 0161 07 "Depósitos Suplicación", todo ello en la oficina sita en Ronda de Sant Pere 47 de Barcelona.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACION.- La anterior sentencia ha sido pronunciada por el Ilmo. Sr. Magistrado que la suscribe en el mismo día de su fecha y en audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el original al Libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación literal de la misma y se remite a cada una de las partes un sobre por correo certificado con acuse de recibo, conteniendo copia de ella, conforme a lo dispuesto en el art. 56 y concordantes de la LPL. Doy fe.