



Roj: SAN 1755/2013
Id Cendoj: 28079240012013100092
Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 127/2013
Nº de Resolución: 97/2013
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: RICARDO BODAS MARTIN
Tipo de Resolución: Sentencia

SENTENCIA

Madrid, a veinte de mayo de dos mil trece.

La **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento nº 127/13 seguido por demanda de FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CC.OO) (letrado D. Armando García López) contra BANCO SABADELL, S.A. (letrado D. Antonio Jordán), FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT) (letrado D. Félix Pinilla Porlan), CONFEDERACIÓN DE CUADROS (CC) (letrada Doña María Nieves Abad Méndez), FESIBAC-CGT (letrado d. Juan Miguel Colmenar Campanario), SICAM (no comparece), INTERSINDICAL CONFEDERACION SINDICAL DE CATALUNYA (INTERSINDICAL-CSC) (no comparece), EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA) (no comparece), ASOCIACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE AHORRO (ALTA) (letrada Doña Teresa García Aparicio), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB) (no comparece) y SINDICATO VIETNAMITA (no comparece) sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTIN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 20-03-2013 se presentó demanda por FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CC.OO) contra BANCO SABADELL, S.A., FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), CONFEDERACIÓN DE CUADROS (CC), FESIBAC-CGT, SICAM, INTERSINDICAL CONFEDERACION SINDICAL DE CATALUNYA (INTERSINDICAL-CSC), EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), ASOCIACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE AHORRO (ALTA), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB) y SINDICATO VIETNAMITA sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 16-5-2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto . - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, pretendiendo se declare nula la

decisión, tomada unilateralmente por la empresa, de no abonar íntegramente al personal, proveniente del BANCO CAM, cuyas retribuciones variables se abonaban por el denominado incentivo 100, del cuarto trimestre de 2012 y subsidiariamente se declare injustificada la medida.

Resaltó, que los trabajadores citados se integraron formalmente en la empresa demandada desde el 1-01-2013, aunque ambas entidades se fusionaron el 2-12-2012, pese a lo cual se les propusieron los objetivos para el cuarto trimestre, igual que los trimestres precedentes, pero la empresa no abonó el 100% del objetivo, a los trabajadores que alcanzaron los objetivos, sino que lo redujo un 10% en el último trimestre. - Destacó, que las cantidades deducidas giran desde 13 a 15.000 euros, por lo que la deducción media asciende a 1125 euros.

Denunció, que la medida empresarial constituyó una modificación sustancial colectiva, cuya modificación exige la tramitación de un procedimiento ajustado al art. 41.4 ET . - Solicitó la nulidad de la medida, porque no se siguió el procedimiento citado y subsidiariamente su injustificación.

UGT; CGT; CONFEDERACIÓN DE CUADROS y ALTA se adhirieron a la demanda.

BANCO DE SABADELL, SA se opuso a la demanda y excepcionó, en primer término, inadecuación de procedimiento, porque el presupuesto, para tener derecho a percibir el incentivo del último trimestre de 2012, es haber superado los objetivos, lo que solo puede acreditarse en el proceso individual correspondiente.

Destacó, en segundo lugar, que la empresa dedujo el 10% del incentivo del cuarto trimestre de 2012, cuyas cuantías son testimoniales, por lo que consideró que no estamos propiamente ante una modificación sustancial, sino ante una modificación accidental.

Señaló, además, que BANCO CAM se integró en BANCO SABADELL desde el 2-12-2012, momento en el que sus trabajadores pasaron a formar parte de este último, lo que diluyó materialmente los objetivos, que pudieran haberse marcado por la empresa cedente, lo que impedía objetivamente alcanzar dichos objetivos a ningún trabajador.

Resaltó, por otra parte, que el 15-06-2012 se suscribió el pacto de fusión, que derogó la normativa de incentivos, que regía en BANCO CAM, que se contrarrestó con el abono de una paga extraordinaria.

Informó que la empresa redujo sus resultados de 271 MM euros en 2011 a 81 MM euros en 2012; su rentabilidad se redujo del 3,84 al 1,01 y el precio de sus acciones se redujo de 2,934 euros a 1,975 euros, acreditando una evolución económica negativa. - En dicho marco el consejo de administración decidió reducir el importe de la retribución variable en la cifra indicada, lo que estaba permitido por la normativa Incentivo 100, que condicionaba la percepción de los incentivos a los resultados empresariales.

Quinto . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se precisa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

- No es una modificación sustancial sino que es accidental.
- Se reduce un 10% del 25% del último trimestre.
- El Banco CAM desaparece el 10-12-12 y no hay manera de individualizar los objetivos a fecha 31-12-12.
- El pacto de homologación de 15-6-12 deroga la normativa del Banco CAM y se pacta como contrapartida con el pago de una paga extra.

Hechos pacíficos:

-El sistema que tenía el Banco CAM era unilateral, no consensuado y había sido modificado en varias ocasiones.

-La comisión ejecutiva toma la decisión en febrero de 2013.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO . - COMISIONES OBRERAS y la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal. - Dichos sindicatos, al igual que CGT, CONFEDERACIÓN DE CUADROS y ALTA acreditan implantación suficiente en el BANCO SABADELL, SL.

SEGUNDO . - El 15-06-2012 la empresa demandada suscribió con las secciones sindicales citadas en el acta, entre las que se encuentran las aquí demandantes, el acuerdo de condiciones sociales y subrogación de los trabajadores de BANCO CAM en el BANCO SABADELL. - Los negociadores manifestaron que la

integración operativa y comercial de BANCO CAM en la hoy demandada se produciría el 10-02-2013 y que se procederá al traspaso de todos los empleados al BANCO SABADELL, como consecuencia de la integración.
- En el acuerdo reiterado se convino expresamente en su disposición derogatoria lo siguiente:

"DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Con efectos de 1 de enero de 2013 queda sin aplicación el Convenio de Cajas de Ahorro, siendo sustituido por el Convenio de Banca y expresamente se deroga y queda sin vigor para el colectivo Banco CAM, toda la normativa anterior, tanto convencional como interna de Banco CAM, excepto en lo necesario para la aplicación de los acuerdos aquí recogidos".

La integración operativa y comercial se produjo realmente el 2-12-2012 y BANCO SABADELL dio de alta en la Seguridad Social a los trabajadores procedentes de BANCO CAM el 1-01-2013.

TERCERO. - Los trabajadores de BANCO CAM venían percibiendo retribuciones variables mediante el denominado "Incentivo 100", cuyas líneas de funcionamiento se describen en el hecho sexto de la demanda, que se tiene por reproducido. - Dicho régimen de retribución variable, que obra en autos y se tiene por reproducido, se fijó unilateralmente por el banco y fue objeto de varias modificaciones a lo largo de su existencia. - En el régimen de retribución variable se dice textualmente lo siguiente: "En todo momento se tendrá en cuenta la disponibilidad presupuestaria de la Entidad".

CUARTO. - BANCO CAM fijó objetivos para su personal en los tres primeros trimestres de 2012, que se abonaron con arreglo a los objetivos conseguidos por los citados trabajadores. - Dicha mercantil fijó también objetivos para el cuarto trimestre del año 2012, ajustados, al igual que en los tres primeros trimestres, al "Incentivo 100".

QUINTO. - Los resultados del BANCO SABADELL pasaron de 271 MM euros en el ejercicio 2010 a 81 MM euros en el ejercicio 2011; su rentabilidad pasó de 3, 84% a 1, 01% y el precio de sus acciones se redujo de 2, 934 euros a 1, 975.

SEXTO. - En el mes de febrero de 2013 del Consejo de Administración de la empresa demandada decidió, que los trabajadores, provenientes de BANCO CAM, que habían alcanzado sus objetivos, percibieran un 10% menos de la retribución prevista

SÉPTIMO. - La cantidad de incentivos, que la empresa habría debido pagar en 2012, si no hubiera deducido el 10% del incentivo del último trimestre del año, habría ascendido a 2.122.894, 55 euros. - La cantidad, abonada realmente, ascendió a 1.910.603, 98 euros. - Las cantidades deducidas oscilan entre 13, 40 euros hasta 15.609, 19 euros, lo que arroja una reducción media por empleado de 1125 euros.

OCTAVO. - Obra en autos el informe de la Inspección de Trabajo que se tiene por reproducido.

NOVENO. - El 5-04-2013 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a. - Los hechos primero, quinto y sexto no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS.

b. - El segundo del documento citado, que obra como documento 1 de CCOO (descripción 2 de autos), que fue reconocido de contrario. - La fecha de integración real y el alta en la Seguridad Social no fueron combatidas.

c. - El tercero del documento cuatro de CCOO (descripción 4 de autos), que fue reconocido de contrario. - La unilateralidad de su introducción por parte de la empresa y su modificación en ocasiones anteriores es pacífica.

d. - El cuarto del interrogatorio del representante legal de la empresa, quien admitió, a preguntas de la Sala, que se fijaron objetivos, conforme al sistema "Incentivo 100" en los cuatro trimestres del año 2012 y que se pagaron conforme a lo convenido en los tres primeros, pero no así en el último trimestre.

e. - El séptimo del informe de la Inspección de Trabajo, que obra como descripción 34 de autos, así como de la declaración testifical de doña Fidela , quien precisó el abanico de deducciones citado.

f. - El octavo del informe de la Inspección, que obra en la descripción 34 de autos.

g. - El noveno del acta citada, que obra como descripción 26 de autos.

TERCERO . - La empresa demandada excepcionó inadecuación de procedimiento, porque no concurre propiamente una modificación sustancial sino accidental, dado su magro importe, que no afecta indiferenciadamente a un colectivo de trabajadores, porque el presupuesto, para percibir la retribución variable del último trimestre de 2012, es que se hayan alcanzado los objetivos, lo que exigirá determinarlo uno por uno, tratándose, por consiguiente, de un conflicto de naturaleza plural.

El art. 153.1 LRJS prevé que se tramitarán a través de ese proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del art. 40, el apartado 2 del art. 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores , o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el art. 163 de esta Ley . - Se excluye, por tanto, los conflictos colectivos de intereses, cuyo objetivo es alcanzar una nueva regulación o novar la existente (STS 2-06-2011, rec. 182/2010), así como los conflictos individuales (STS 2-06-2011, rec. 182/2010) o plurales (STS 31-01-2012, rec. 42/2011 y 20-03-2012, rec. 53/2011), porque no afectan a un colectivo genérico de trabajadores, no concurriendo conflicto plural, cuando la modificación unilateral del régimen retributivo afecta a la mayoría de la empresa, aunque no se haya aplicado a algunos trabajadores (STS 16-10-2012, rec. 234/2011). - Se excluyen también, de modo específico, las decisiones empresariales de despidos colectivos, que se tramitarán de conformidad con lo previsto en el art. 124 LRJS .

El art. 153.2 LRJS dispone, además, que se tramitará también mediante este proceso la impugnación de convenios colectivos y de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IX del presente Título. - Finalmente, el apartado tercero del artículo citado prevé que se tramitará conforme a este proceso la impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, así como los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo. Establece, a continuación, una obligación para el juez o Sala, quienes deberán adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter reservado o secreto de la información de que se trate.

El art. 153 LRJS ha regulado de modo preciso y sistemático qué demandas deberán tramitarse por el procedimiento de conflicto colectivo, de modo que el conflicto deberá afectar en todo caso a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual, por lo que ha asumido los criterios o reglas fuerza de la jurisprudencia (STS 10-12-2009 , RJ 2010\1430), que ha establecido los requisitos siguientes:

1) Uno **subjetivo** , integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad".

2) Otro **objetivo** , consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como "un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros".

El nuevo 153.1 LRJS introduce una nueva modalidad de conflicto colectivo, que viabiliza las pretensiones de condena, en cuyo caso el colectivo genérico, afectado por la pretensión colectiva de condena, deberá ser susceptible de determinación individual, puesto que esa precisión permitirá su identificación en el fallo en las sentencias de condena, que podrán ser ejecutadas colectivamente, lo cual constituye la principal novedad de la LRJS en materia de conflictos colectivos, conforme a su exposición de motivos y permitirá

canalizar colectivamente un gran número de litigios, que se tramitan actualmente de modo individual o plural, lo que atasca los juzgados y dificulta la búsqueda de soluciones homogéneas y rápidas, reclamadas por empresarios y trabajadores a la jurisdicción laboral, ante la gravísima crisis económica actual.

La sentencia de conflicto colectivo de condena exigirá, conforme dispone el art. 160.3 LRJS, que sea susceptible de ejecución individual, lo que le obligará a concretar en el fallo los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por su condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado, previniéndose, a continuación, que deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente, lo cual no era posible con las sentencias meramente declarativas, que en la regulación anterior eran las sentencias colectivas normalizadas. - En efecto, la jurisprudencia distinguía claramente de las sentencias declarativas y de condena, señalando que, a diferencia de lo que ocurre con las sentencias meramente declarativas que pueden tener por objeto "la aplicación e interpretación de una norma general de una norma estatal, convenio colectivo (...) o una decisión o práctica de empresa" desde una perspectiva general que coincide con el interés también general del grupo, la sentencia de condena no se detiene en este elemento interpretativo de carácter general, sino que, al imponer el cumplimiento de la obligación en el caso concreto, parte del cumplimiento de todos los elementos fácticos que constituyen esa obligación y de la inexistencia de los hechos impeditivos o extintivos que pueden excluirla (STS 11-10-2011, EDJ 2011/282295).

Debemos despejar, en primer término, si la pretensión de la demanda es declarativa o de condena y debemos optar por la primera proposición, porque la simple lectura del suplico permite concluir que no se reclama más que la nulidad o subsidiariamente la injustificación de la medida, sin reclamarse que se abone a los trabajadores, afectados por el conflicto, los importes detraídos de sus retribuciones variables. - Por lo demás, la demanda no contiene, como hubiera sido menester, los requisitos, exigidos por el art. 151.1.a LRJS, para considerarla propiamente una pretensión de condena.

Precisada la naturaleza de la pretensión, debemos aclarar, en segundo lugar, si estamos ante una modificación sustancial, como reclaman los actores, o ante una mera modificación accidental, como defiende enfáticamente la empresa demandada. - Debemos optar nuevamente por la primera proposición, porque se ha acreditado, nada menos que por el interrogatorio del legal representante de la empresa demandada, que se fijó a los trabajadores, provenientes de BANCA CAM, los objetivos del último trimestre de 2011 con arreglo al régimen de incentivos denominado "Incentivo 100", al igual que en los tres trimestres anteriores y que se redujo unilateralmente a aquellos, que cumplieron sus objetivos, el 10% de las retribuciones pactadas para ese trimestre, casi dos meses después de haber concluido el período controvertido, tratándose, a todas luces, de una modificación, que afecta al sistema de remuneración y a la cuantía salarial, consideradas en ambos casos como modificaciones sustanciales en el art. 41.1.d ET. - Por lo demás, una reducción media de 1125 euros, que afecta a miles de trabajadores no constituye un simple accidente, sino una medida muy grave para la economía de estos trabajadores, que no dudamos en calificar de sustancial.

Aclarada la substancialidad de la modificación, debemos precisar si afecta a un colectivo indiferenciado de trabajadores y nuestra respuesta debe ser nuevamente positiva, puesto que la reducción se aplicó a todos los trabajadores, que habían alcanzado sus objetivos en el último trimestre de 2012. - Dicha conclusión no puede enervarse, porque algunos trabajadores hayan cumplido sus objetivos en uno u otro grado, o no los hayan cumplido, ya que se acreditó que se redujo un 10% a los que habían alcanzado sus objetivos, que son precisamente los afectados por el conflicto, ya que los trabajadores, que no alcanzaron sus objetivos, no han percibido ninguna retribución variable, como es natural.

Consideramos finalmente que ese colectivo tiene un interés general, puesto que se ha modificado su régimen retributivo con mucha posterioridad al período de devengo de su retribución variable del último trimestre, de manera que, aunque se hubiera probado que la empresa pudiera modificar unilateralmente el régimen retributivo de las retribuciones variables y también sus importes, nunca podría hacerlo, cuando la contraprestación laboral para el percibo de dichas retribuciones se ha cumplido por los trabajadores, porque si se admitiera tan peregrina tesis, el cumplimiento de lo convenido quedaría al arbitrio de uno solo de los contratantes, lo cual está prohibido por el art. 1.256 CC y vulneraría lo dispuesto en el art. 4.2.f ET, en relación con lo dispuesto en el art. 29.1 ET. - Dicha conclusión no puede enervarse, aunque el régimen de retribución variable de la CAM tuviera siempre presente la disponibilidad presupuestaria de la empresa, puesto que dicha circunstancia debió hacerse valer antes de fijar objetivos con arreglo a la misma en el último trimestre de 2012, cuando nadie podía desconocer las circunstancias presupuestarias de la CAM, aunque no de modo unilateral, sino previa tramitación del correspondiente procedimiento de modificación sustancial de condiciones

con arreglo a lo dispuesto en el art. 41.4 ET , puesto que afectaba a una práctica colectiva de la empresa, a tal punto de generalización, que propuso objetivos y los retribuyó en los tres primeros trimestres de 2012, cuando su situación era tan precaria como en el último trimestre de 2012. - En cualquier caso, es absolutamente inviable reducir unilateralmente unas retribuciones variables, causadas legítimamente por los trabajadores que alcanzaron sus objetivos, casi dos meses después de haber concluido 2012, cuando ya tenían un derecho subjetivo perfecto a su disfrute patrimonial, sin vulnerar lo dispuesto en el art. 1256 CC .

Desestimamos, por las razones expuestas, la excepción de inadecuación de procedimiento.

CUARTO . - Precisado que la decisión, tomada unilateralmente por el Consejo de Administración del BANCO SABADELL, SL en febrero pasado, de reducir el importe, determinado previamente por la propia empresa, de la retribución variable del último trimestre de 2012, constituyó una modificación sustancial colectiva, puesto que afecta al sistema de remuneración y especialmente a la cuantía salarial, de conformidad con lo dispuesto en el art. 41.1.d ET y acreditado, que la empresa no siguió el procedimiento, regulado en el art. 41.4 ET , para producir dicha modificación sustancial, nos vemos obligados a anular la medida, al haberse eludido el procedimiento de consultas, previsto en el art. 41.4 ET , de conformidad con lo dispuesto en el art. 138.7 LRJS .

Consecuentemente con lo razonado más arriba, la acreditación del cumplimiento de objetivos y los importes indebidamente deducidos deberán reclamarse mediante los correspondientes procedimientos individuales por razones, que esta Sala no alcanza a comprender, puesto que pudo pedirse, como anticipamos más arriba, una sentencia de condena, que podría haberse ejecutado colectivamente, con arreglo al procedimiento previsto en el art. 247 LRJS , lo que hubiera evitado miles de pleitos y retrasos injustificados en el abono de lo debido.

Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento, alegada por la empresa demandada. - Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CCOO, a la que se adhirieron UGT, CGT, CC y ALTA, por lo que anulamos la decisión empresarial de reducir un 10% el importe de la retribución variable del último trimestre de 2012 a los trabajadores, provenientes de BANCA CAM, que cumplieron los objetivos prefijados y condenamos a la empresa BANCO SABADELL, SA a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000127 13.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.