

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**AUDIENCIA NACIONAL**

Sentencia 190/2014, de 1 de diciembre de 2014

Sala de lo Social

Rec. n.º 259/2014

SUMARIO:

Convenios colectivos. Impugnación de convenio de empresa para dos centros de trabajo por haber sido negociado por una comisión «híbrida», en la que estaba presente, al lado de los representantes unitarios, un delegado sindical de un solo centro. No habiendo acuerdo de las secciones sindicales para sustituir a los representantes unitarios en la negociación del convenio, son estos representantes los legitimados para negociar y votar el convenio. En el caso analizado, estaban presentes y acordaron el mismo con mayoría suficiente, por lo que la presencia del delegado sindical no alteró la negociación o su resultado. No cabe anular un convenio de empresa por afectar a materias contenidas en el convenio del sector vigente, sino únicamente declarar la prioridad aplicativa de este, debiendo hacerse un espiguelo por cada punto concreto para determinar si es aplicable uno u otro convenio. La determinación de la jornada máxima anual, del número de días de vacaciones, de las mejoras de Seguridad Social y de los conceptos salariales aplicables, son materias en las que tiene prioridad aplicativa el convenio del sector, salvo que el convenio de empresa introduzca mejoras en las mismas, que han de ser valoradas separadamente para cada uno de los puntos en conflicto.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 83.2, 84.2 y 87.1.

PONENTE:

Don Rafael Antonio López Parada

Magistrados:

Don JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

Don RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Don RICARDO BODAS MARTIN

SENTENCIA

Madrid, a uno de diciembre de dos mil catorce.

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 0000259/2014seguido por demanda de USO (letrado D. José Manuel Castaño Holgado)contra VIRIATO SEGURIDAD, S.L., D^a Tamara, D. Luis Pablo, D. Marco Antonio, D. Apolonio, D. Candido, D. Diego (letrado D. Ángel Hernández), D. Jose Daniel (no comparece), D. Luis Francisco (no comparece), D. Juan Ignacio (no comparece), ALTERNATIVA SINDICAL DE SEGURIDAD PRIVADA, CC.OO. DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS (letrado D. Juan José Montoya), MINISTERIO FISCALsobre impugnación de convenio. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA .

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Según consta en autos, el día 9 de septiembre de 2014 se presentó demanda por la Unión Sindical Obrera (U.S.O.) contra Viriato Seguridad S.L., D^a Tamara, D. Luis Pablo, D. Marco Antonio, D. Apolonio, D. Candido, D.

Diego, D. Jose Daniel, D. Luis Francisco, D. Juan Ignacio, Alternativa Sindical Seguridad Privada y Comisiones Obreras (CC.OO.), sobre impugnación de convenio colectivo.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 27 de noviembre de 2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

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 - La parte demandante se ratificó en su demanda, exponiendo el representante procesal de la misma los motivos que fundan su pretensión. Se adhirieron a la misma los representantes de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Alternativa Sindical Seguridad Privada, que comparecieron en la vista. Se opuso a la estimación de la pretensión la parte demandada Viriato Seguridad S.L., única que compareció, por los motivos que igualmente argumentó, alegando en primer lugar la excepción de defecto en la forma de proponer la demanda. Intervino el Ministerio Fiscal. Todo ello en los términos que resultan del acta del juicio y de la grabación de la vista oral. Quinto - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes: - La empresa sostiene que el delegado sindical es de empresa, no de centro. - El centro de Murcia no tiene 150 trabajadores. - El convenio de empresa mejora la mejora voluntaria, la IT por enfermedad profesional y accidente de trabajo y no por enfermedad común y accidente no laboral. Hechos conformes: - La comisión negociadora se constituyó con cinco representantes del centro de Murcia que son afiliados a USO; tres representantes del centro de Valencia, dos de USO y uno de Intersindical. - Se declaró la nulidad del convenio anterior por esta Sala, cuya sentencia no es firme. - El convenio estatal reconoce 31 días de vacaciones.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.

En el Boletín Oficial del Estado de 25 de abril de 2013 se publicó el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, con vigencia pactada desde el 1 de Enero de 2012 hasta el 31 de Diciembre del 2014, de ámbito estatal y en cuyo ámbito funcional se encuentra la empresa Viriato Seguridad S.L.

En el Boletín Oficial del Estado de 24 de junio de 2014 se publicó el convenio colectivo de Viriato Seguridad S.L. para los centros de trabajo de las provincias de Murcia y de Valencia. Su ámbito temporal comprende desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015. Su ámbito es el de los centros de trabajo de la empresa en las provincias de Valencia y Murcia.

Segundo.

El artículo 41 del convenio colectivo de colectivo estatal de las empresas de seguridad dispone que la jornada de trabajo será de 1782 horas anuales de trabajo efectivo. El artículo 18 del convenio colectivo de Viriato Seguridad de las provincias de Valencia y Murcia establece que la jornada de trabajo es de 1826 horas en cómputo anual de trabajo efectivo.

Tercero.

El artículo 45 del convenio colectivo de colectivo estatal de las empresas de seguridad dispone que las vacaciones "tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de las Empresas sujetas a este Convenio colectivo que lleve un año al servicio de las mismas". El artículo 19 del convenio colectivo de Viriato Seguridad de las provincias de Valencia y Murcia establece que "todos los trabajadores tendrán derecho a una vacación anual retribuida, de acuerdo con su salario, consistente en 30 días naturales".

Cuarto.

El artículo 62 del convenio colectivo de colectivo estatal de las empresas de seguridad dispone:

" Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.

a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral:

Las Empresas complementarían hasta el 100 % de la tabla de retribuciones del Anexo, incluida la antigüedad, más la parte correspondiente al plus de peligrosidad, en su caso, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la Empresa.

b) Incapacidad Temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral. Las empresas complementarían hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

- b.1) Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50 % de la base de cotización.
- b.2) Del día 4 al 20, hasta el 80 % de la base de cotización.
- b.3) Del día 21 al 40, hasta el 100 % de la base de cotización.
- b.4) Del 41 al 60, hasta el 90 % de la base de cotización.
- b.5) Del 61 al 90, hasta el 80 % de la base de cotización.
- b.6) Del 91 en adelante, si procede, como está legislado.

Las Empresas complementarían la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

Se cobrará el 100 % de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja".

El artículo 26 del convenio colectivo de Viriato Seguridad de las provincias de Valencia y Murcia establece: "Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.

a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral:

En los supuestos de accidente de trabajo, el trabajador percibirá, a cuenta de la empresa, hasta el 100% del salario real, desde el primer día.

b) Incapacidad Temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:

Las empresas complementarían hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

- b.1) Del día 4 al 20, hasta el 70% de la base de cotización.
- b.2) Del día 21 al 40, hasta el 85% de la base de cotización.
- b.3) Del 41 al 60, hasta el 85% de la base de cotización.
- b.4) Del 61 al 90, hasta el 80% de la base de cotización
- b.5) Del 91 en adelante, percibirá lo fijado en la Legislación de Seguridad Social"

Quinto.

El artículo 66 del convenio colectivo de colectivo estatal de las empresas de seguridad contiene, entre otros, los siguientes complementos dentro de su estructura salarial:

Antigüedad: El artículo 68 lo desarrolla y fija su cuantía; Plus fin de semana y festivos: El artículo 69.h lo regula y fija su cuantía; Plus de Residencia de Ceuta y Melilla: El artículo 69.i lo regula y fija su cuantía en un porcentaje del salario base; Pluses de Nochebuena y Nochevieja: El artículo 70.b los regula y fija su cuantía Gratificación de beneficios: El artículo 71.2 la regula y fija su cuantía.

Ninguno de esos conceptos salariales figura dentro de la estructura salarial fijada en los artículos 8, 21, 22, 23 y anexo I del convenio colectivo de Viriato Seguridad de las provincias de Valencia y Murcia.

Sexto.

Los representantes unitarios existentes en la empresa son:

Cinco miembros de comité de empresa de Murcia y Lorqui, todos ellos elegidos en las listas del sindicato USO.

Tres delegados de personal en Valencia, dos elegidos a propuesta de USO y uno de Alternativa Sindical Seguridad Privada.

Séptimo.

El 17 de diciembre de 2013 la Unión Sindical Obrera de la Región de Murcia comunicó al Servicio de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo y Formación de la Región de Murcia el nombramiento como delegado sindical en el centro de trabajo de Lorqui de la empresa Viriato Seguridad de D. Diego .

Octavo.

El día 27 de diciembre de 2013 se reunieron en la sede de la empresa en Lorqui (Murcia) una persona en representación de la empresa con los cinco miembros del comité de empresa de Murcia, los tres delegados de personal del centro de Valencia y el delegado sindical de USO y constituyeron la mesa negociadora de Viriato Seguridad, con un total de diez miembros (representante de la empresa, cinco miembros de comité, tres delegados de personal y un delegado sindical). Todos los miembros del banco social pertenecían al sindicato USO, salvo uno, perteneciente a Alternativa Sindical Seguridad Privada. Fijaron como fecha para la primera reunión negociadora el día 7 de enero de 2014.

La siguiente reunión se celebró el día 10 de enero de 2014 y en esa fecha se presentó a la firma de la comisión negociadora el texto íntegro del convenio colectivo, declarando con ello finalizadas las negociaciones una vez leído el mismo, manifestando que el representante de la empresa dio su conformidad "por unanimidad" (sic) al texto del convenio que, según se indica un poco antes, acababa de leer. Por parte de la representación de los trabajadores votaron a favor los cinco miembros del comité de empresa de Murcia y el delegado sindical de USO, votando en contra los tres delegados de personal de Valencia, que a pesar de haber constituido la mesa negociadora unos días antes (aunque no conste el desarrollo de negociación alguna posteriormente), manifestaron que el convenio colectivo que debía aplicarse era el nacional del sector y no un convenio de empresa.

Noveno.

El convenio de empresa firmado el 10 de enero de 2014 fijaba como ámbito de aplicación todo el territorio español. El 21 de abril de 2014 la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social instó a la comisión negociadora la subsanación del texto del convenio colectivo, a los efectos de modificar el ámbito territorial y personal del mismo, de manera que quedase limitado a los centros de trabajo de la empresa en las provincias de Murcia y Valencia, por ser los representantes unitarios de dichos centros los que lo habían suscrito.

El 2 de mayo de 2014 se reunieron dos representantes de la empresa con el delegado de USO, los cinco miembros del comité de Murcia y un delegado de personal de Valencia y acordaron modificar el ámbito de aplicación del convenio colectivo, para limitar el mismo a Valencia y Murcia. Dicho acuerdo contó con el voto en contra del delegado de personal del centro de Valencia.

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 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en el artículo 8 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, se expresa que los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes:

Los ordinales primero a quinto resultan, por un lado, del texto del convenio de empresa para los centros de Valencia y Murcia publicado en el Boletín Oficial del Estado de 24 de junio de 2014 y, por otro lado, del texto del convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad publicado en el Boletín Oficial del Estado de 25 de abril de 2013.

El ordinal sexto no es controvertido.

El ordinal séptimo resulta del descriptor 18 de los autos.

El ordinal octavo resulta de los documentos 7 y 8 de la prueba documental presentada por la empresa demandada en el acto del juicio, coincidente con los descriptores 20 y 21.

El ordinal noveno resulta del documento obrante en el descriptor 19.

Tercero.

La excepción alegada por la empresa en primer lugar, sobre el supuesto defecto en la demanda, carece realmente de contenido, dado que el mismo fue concretado por el representante procesal de la misma en una serie de aspectos todos ellos atinentes al fondo del litigio, por lo que no cabe sino su desestimación en cuanto excepción procesal.

Cuarto.

En primer lugar por parte del sindicato USO demandante se impugna la validez global del convenio colectivo en base a que ha sido negociado por una comisión "híbrida", compuesta por una parte por los representantes unitarios de los dos centros de Valencia y Murcia y por otra parte por un delegado de personal que es solamente delegado de personal del centro de Murcia y no del conjunto de la empresa.

Por razón de congruencia esta Sala ha de limitarse a dicha causa de impugnación, sin entrar en otras consideraciones sobre la "negociación" del convenio colectivo de empresa impugnado, su ámbito de aplicación inicial y su modificación.

El artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores nos dice que en representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité, añadiendo después que la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

De dicha regulación legal resulta que la legitimación corresponde inicialmente a la representación unitaria de los trabajadores, pero que ésta se cede a las secciones sindicales cuando éstas lo acuerden así. Dicho acuerdo se convertiría en una decisión unilateral cuando solamente se acredite la existencia de una sección sindical (nada se dice sobre la existencia de sección sindical de Alternativa Sindical Seguridad Privada, que tendría derecho a sentarse en la mesa negociadora si ésta quedase compuesta por secciones sindicales). Ahora bien, el acuerdo ha de ser adoptado por la sección o secciones sindicales y no puede sustituirse por la mera presencia de un delegado sindical por su propia decisión, sin previamente obtener para ello el acuerdo de su sección. Por otra parte, aunque existen dudas sobre el ámbito de la sección sindical de USO y su delegado (centro de trabajo o empresa), ello resulta irrelevante, puesto que la negociación que pueda haber existido no ha sido llevada a cabo por el mismo, sino en conjunción con todos los representantes unitarios de los trabajadores.

No constando el acuerdo de las secciones sindicales, la competencia negociadora corresponde a los representantes legales de los trabajadores, que son quienes en este caso han suscrito el convenio por mayoría suficiente, sin que la presencia del delegado sindical de USO en la mesa negociadora altere dicha realidad, ni resulte decisiva para la formación de la mayoría o el desarrollo de la negociación, por lo cual no se le puede dar la relevancia necesaria para producir la nulidad del convenio impugnado.

Quinto.

Debemos entrar por ello a analizar la pretensión de anulación de concretos artículos por contravenir el convenio colectivo vigente del sector. El artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe la concurrencia de convenios colectivos simultáneos sobre el mismo ámbito, pero contempla una serie de excepciones, entre las que se encuentra la regulada en su número dos:

" La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2".

A su vez el artículo 82 del convenio del sector dice:

" El presente convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las Empresas y sus trabajadores incluidos en el Sector de Seguridad Privada: por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las Empresas y trabajadores de este Sector.

En el caso de concurrencia de este Convenio con los Convenios de Empresa se estará a lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores .

En el resto de materias no enumeradas en el artículo 84.2 el presente Convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 salvo que sean objeto de mejora en ámbitos inferiores".

Del texto legal, complementado por el convencional, se desprende que de la contraposición de las normas del convenio de empresa con el sectorial no se deduce en ningún caso la nulidad de uno u otro, sino que habrá de determinarse la prioridad aplicativa, siguiendo los criterios legales y convencionales, para seleccionar en cada materia la norma aplicable. En este caso el llamado "espiguelo" no solamente no está prohibido, sino que es directo resultado de la norma legal y por ello precisamente han de irse comparando los convenios punto por punto para determinar cuál de ellos es en cada caso aplicable, sin que sea posible hacer una comparación global o conglobamento, ni en su totalidad ni por materias, puesto que no rige la norma más favorable (ni global ni particularmente), sino la determinada por la Ley para cada concreta materia.

Una vez así determinado para cada concreto punto de cada regulación cuál es aplicable, tal situación perdurará en tanto sigan vigentes simultáneamente ambos convenios, puesto que finalizada la vigencia de uno u otro el que reste vigente ocupará el completo ámbito aplicativo y pasará a ser el único convenio de aplicación. De ahí que no quepa declarar la nulidad pedida, sino, en su caso, la falta de aplicabilidad del convenio de empresa en los concretos puntos en litigio.

Ha de matizarse, no obstante, que, como prevé expresamente el convenio sectorial, el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa en todo tipo de materias, aunque no estén relacionadas en el artículo 84.2 de la norma legal, si la regulación del convenio de empresa es más favorables para el concreto punto de que se trate, algo que no concurre en ninguno de los supuestos cuestionados. Como ya hemos señalado, en las materias enumeradas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores la prioridad aplicativa del convenio de empresa se produce aunque la norma no sea más favorable.

Sexto.

En este sentido ha de estimarse la demanda en todos los puntos cuestionados, puesto que en todos ellos el convenio aplicable en la concurrencia es el del sector, dado que ninguna de las materias está en el listado del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, que no ha sido ampliado por el convenio del sector:

- a) No lo está la determinación de la jornada máxima anual, que no puede confundirse con las normas sobre su distribución (horario)
- b) No lo está la duración de las vacaciones, que no puede confundirse con la planificación de su disfrute. En este sentido hay que añadir que aunque el convenio del sector pudiese contener una norma discriminatoria por razón de antigüedad, no por ello dejaría de ser el aplicable, y no el de empresa, aún cuando dicha discriminación hubiera de ser corregida mediante la supresión de la exclusión del disfrute a los trabajadores de menos de un año de antigüedad. Lo cierto además es que dicha discriminación no existe, puesto que la norma del convenio del sector no excluye a los trabajadores de menos de un año de antigüedad del disfrute de las vacaciones, sino de la duración mínima de 31 días naturales, dado que a esos trabajadores solamente les corresponderá la parte proporcional en función del tiempo de prestación de servicios en el año anterior.
- c) No lo están las mejoras prestacionales de la Seguridad Social, sin que quepa hacer, como ya hemos dicho, una compensación de materias (en este caso entre unas mejoras por unas contingencias y otras), ya que lo que el artículo 84.2 mandata es precisamente, un espiguelo por cada punto concreto de conflicto.
- d) Finalmente tampoco puede el convenio de empresa tener prioridad aplicativa para suprimir el pago de conceptos salariales regulados en el convenio sectorial, dado que la prioridad se refiere únicamente a la cuantía salarial, pero no a la estructura, de manera que los conceptos del convenio de sector deben mantenerse y no pueden suprimirse, ni fijarse con cuantía cero.

Séptimo.

No se hace imposición de costas por no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

FALLAMOS

En el procedimiento 259/2014 seguido por demanda de la Unión Sindical Obrera (U.S.O.) contra Viriato Seguridad S.L., D^a Tamara, D. Luis Pablo, D. Marco Antonio, D. Apolonio, D. Candido, D. Diego, D. Jose Daniel, D. Luis Francisco, D. Juan Ignacio, Alternativa Sindical Seguridad Privada y Comisiones Obreras (CC.OO.) sobre impugnación de convenio colectivo, siendo partes comparecidas, además de la empresa, la Unión General de Trabajadores y la Alternativa Sindical Seguridad Privada, que se adhieren a la demanda. Desestimamos la excepción sobre defecto en la forma de la demanda. Y, en relación con el fondo del asunto, estimamos parcialmente la demanda y declaramos la inaplicación, durante la vigencia del convenio colectivo del sector de seguridad, de los siguientes contenidos del convenio colectivo de la empresa para los centros de Murcia y Valencia: a) El artículo 18 en cuanto fija un número de horas anuales de jornada superior al fijado como máximo en el convenio sectorial; b) El artículo 31, en cuanto fija un número de 30 días de vacaciones por año, inferior a los 31 días garantizados por el convenio del sector; c) El artículo 26.b, en cuanto fija una mejora de incapacidad temporal por contingencias comunes por debajo de la fijada en el convenio del sector; d) Los artículos 8, 21, 22, 23 y anexo I, en cuanto no contemplan los siguientes conceptos salariales, contenidos dentro de la estructura salarial del convenio del sector: antigüedad, plus fin de semana y festivos, plus de Residencia de Ceuta y Melilla, pluses de Nochebuena y Nochevieja y gratificación de beneficios.

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 Letrado 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, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0259 14; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0259 14, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista. Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, 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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.