

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**AUDIENCIA NACIONAL**

Sentencia 190/2021, de 16 de septiembre de 2021

Sala de lo Social

Rec. n.º 39/2021

SUMARIO:

Tiempo de trabajo. Cepsa, S.A. Derecho de los trabajadores con jornada superior a 6 horas y turno rotativo a disfrutar de la pausa de 15 minutos para el bocadillo. La finalidad del descanso de la jornada continuada no solo consiste en prevenir riesgos laborales, al entenderse por el legislador en el artículo 34.4 del ET que una jornada continuada superior a seis horas comporta mayor cansancio y pérdidas de atención que pueden incrementar la siniestrabilidad laboral, sino también en romper la permanencia del esfuerzo laboral durante más de 6 horas y proporcionar un tiempo libre para un refrigerio, pues aunque en el artículo 34 nada se dice de "el bocadillo", este es aludido en múltiples textos reglamentarios. El derecho al descanso dentro de la jornada ordinaria no es absoluto, ya que la norma del artículo 34.4 del ET es de derecho necesario relativo. Una interpretación sistemática del Real Decreto 21 de septiembre de 1995 sobre jornadas especiales de Trabajo, normativa que da cumplimiento a la facultad que al Gobierno otorga el apartado 7 del artículo 34 del Estatuto para establecer ampliación en las jornadas de trabajo, así como para regular los descansos en aquellos sectores y trabajos que así lo requieran, permite que por vía convencional sea sustituido el descanso de la jornada continuada por una compensación en metálico si las partes así lo acuerdan por la vía de la negociación colectiva, el pacto de empresa o el contrato de trabajo. En el caso ahora examinado las partes nada han previsto ni negociado sobre este tema, pero ello no puede ser obstáculo para que a los trabajadores se les deje de reconocer un derecho que la ley les concede. La empresa alega que las pausas se hacen y que no controla con un reloj el tiempo de dichas pausas, sin embargo, lo único que ha quedado acreditado es que los trabajadores realizan pausas durante la jornada para el bocadillo cuando la actividad lo permite. No hay que olvidar que uno de los pilares sobre los que se sostiene el derecho del trabajo es el establecimiento de una clara línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El primero, entendido no en su concepción estricta de tiempo de actividad laboral, sino como el tiempo en que el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad productiva y queda sometido a su círculo organizativo y disciplinario. El segundo, como aquel que pertenece en exclusiva al trabajador y del que solo él puede disponer, de modo que queda preservado de toda posible intromisión unilateral por parte del empresario. Resulta pues que el tiempo máximo de puesta a disposición que el empleador puede exigir al trabajador, con la consiguiente subordinación a sus poderes directivos y disciplinarios de aquel, coincide con el de la jornada pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo (art. 34.1 párrafo primero). Fuera de ella, el empleador no puede requerirle la realización de su prestación profesional, ni puede desplegar sobre él su poder disciplinario. A la vista del resultado de la prueba practicada en el acto del juicio no cabe apreciar que en la empresa demandada se disfrute de los 15 minutos de descanso contemplados en el artículo 34.4 del ET, porque lo único que ha quedado acreditado es que los trabajadores realizan pausas durante la jornada para el bocadillo cuando la actividad lo permite y siendo un derecho que pertenece en exclusiva al trabajador y del que solo él puede disponer, de modo que queda preservado de toda posible intromisión unilateral por parte del empresario, no cabe hacer depender su disfrute de la situación en que se encuentre la actividad de la empresa.

PRECEPTOS:

RDLeg 2/2015 (TRET), art. 34.4 y 7.

PONENTE:

Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

Magistrados:

Don EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
Don JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ
Don JOSE LUIS NIÑO ROMERO

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o : 190/2021

Fecha de Juicio: 8/9/2021

Fecha Sentencia: 16/9/2021

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000039 /2021

Ponente: D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Demandante/s: SINDICATOS DE TRABAJADORES (STR)

Demandado/s: COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETROLEOS SA (CEPSA), FITAG-UGT, SINDICATO UNITARIO DE HUELVA, FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE UNIÓN SINDICAL OBRERA, CGT, SINDICATO UNION TRABAJADORES DE CEPSA, FITEQA-CCOO DE MADRID

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2021 0000040

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000039 /2021

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilma. Sra: D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

SENTENCIA 190/2021

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO

En MADRID, a dieciséis de septiembre de dos mil veintiuno.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000039 /2021 seguido por demanda de SINDICATOS DE TRABAJADORES (letrado D. Miguel Angel Torresano) contra COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETROLEOS SA (letrada D^a Lucía Álvarez Riveira), FITAG-UGT (letrado D. Enrique Aguado Pastor), SINDICATO UNITARIO DE HUELVA (no comparece), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE UNIÓN SINDICAL OBRERA (letrado D. José Manuel Castaño Holgado), CGT (no comparece), SINDICATO UNION TRABAJADORES DE CEPSA (no comparece), FITEQA-CCOO DE MADRID sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D^{ña}. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

- Según consta en autos, el 28 de enero de 2021 se presentó demanda por D. MIGUEL ANGEL TORRESANO ARELLANO, abogado del ICAM de Madrid, en nombre y representación de Sindicato de Trabajadores, (STR), contra COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETROLEOS SA (CEPSA), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE LA UNION SINDICAL OBRERA (FI-U.S.O.), FITEQA-CCOO DE MADRID, FITAG-UGT, CGT, SINDICATO UNITARIO, Sindicato Unión Trabajadores de Cepsa (UTC), sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.

-La Sala designó ponente señalándose el día 8 de septiembre de 2021, para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

- Llegado el día señalado, tuvo lugar la celebración del acto del juicio, en el que la parte actora, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la cual: - Se reconozca el derecho de los trabajadores con jornada superior a 6 horas a disfrutar de la pausa de 15 minutos para la pausa del bocadillo.

Sindicato unitario de Huelva, CGT, sindicato unión de trabajadores de Cepsa (UTC), no comparecen, pese a constar citados en legal forma.

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE LA UNION SINDICAL OBRERA (FI-U.S.O.), FITEQA-CCOO DE MADRID, FITAG-UGT, se adhieren a la demanda.

La letrada de COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETROLEOS SA (CEPSA) se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto.

- Recibido el pleito a prueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en la grabación llevada al efecto.

Quinto.

-En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales. Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS**Primero.**

La empresa tiene tres centros de trabajo para el tratamiento del refino en las siguientes localidades: - Refinería Gibraltar-San Roque. - Refinería Tenerife. - Refinería la Rábida.

Por Resolución de 24 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, se registra y publica el II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife, que fue suscrito, con fecha 13 de diciembre de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT, USO, CC.OO., CGT y STR, en representación de los trabajadores afectados. (BOE de 6 de octubre de 2020)

Segundo.

El personal a turnos presta su trabajo en jornadas continuas de 8 horas sin la parada preceptiva para el bocadillo para aquellas jornadas superiores a 6 horas.

Tercero.

Los trabajadores de la empresa demandada realizan pausas durante la jornada para el bocadillo cuando la actividad lo permite.

La empresa demandada habilita espacios y áreas de descanso para los trabajadores. (prueba testifical de la empresa demandada)

Cuarto.

El 15 de diciembre de 2020 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA que finalizó teniendo como resultado la falta de acuerdo entre las partes intervinientes. (Descriptor 2)

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

-En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

Segundo.

- Se solicita que se dicte sentencia por la cual se reconozca el derecho de los trabajadores con jornada superior a 6 horas a disfrutar de la pausa de 15 minutos para la pausa del bocadillo.

Sindicato unitario de Huelva, CGT y sindicato Unión de Trabajadores de Cepsa (UTC), no comparecen, pese a constar citados en legal forma.

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE LA UNION SINDICAL OBRERA (FI-U.S.O.), FITEQA-CCOO DE MADRID y FITAG-UGT se adhieren a la demanda.

La letrada de COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETROLEOS SA (CEPSA) se opone a la demanda, niega que no se descansa durante la jornada y además en el convenio colectivo existe una compensación porque se abona el "plus de turno" para compensar las circunstancias en que se desenvuelve el trabajo a turnos rotativos. Admite que esta compensación no se especifica en el complemento del plus de turnos. Es un complemento de puesto de trabajo que compensa de una determinada manera las circunstancias del trabajo a turnos. Es factible que avisando al compañero de turno los trabajadores puedan descansar y así lo hacen. Las áreas de trabajo están dotadas de cocinas y áreas de descanso para los trabajadores a turnos. La empresa facilita el bocadillo y la bebida. Lo cierto es que las pausas se hacen y la empresa no controla con un reloj el tiempo de dichas pausas. En la demanda se pretenda alterar el orden establecido, la arquitectura y el sistema establecido de los trabajadores a turnos.

Tercero.

- 1) El II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife, al regular la jornada, dicen en el Punto II clausula 2 establece:

"2. Jornada de trabajo de distribución regular.

La jornada de trabajo de distribución regular será de 1.680 horas durante el período de vigencia del Convenio.

La jornada semanal será la resultante, según el calendario laboral de cada año, del ajuste de la jornada anual pactada, a los horarios de cada centro de trabajo. La Empresa elaborará anualmente el calendario laboral, exponiendo un ejemplar del mismo en lugar visible de los Centros de Trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona empleada se encuentre en su puesto de trabajo y dedicada a él.

A los efectos del cómputo de la jornada anual de distribución regular, si en el ciclo previsto para una persona empleada sujeta a jornada de turno rotativo, por necesidades de la Empresa se intercalarán uno o varios días de descanso no consecutivos, motivados por acoples de turnos o situaciones especiales de similar naturaleza, éstos se contabilizarán, a efectos del número de horas a computar, como si de hecho se hubieran trabajado.

Para el período anterior a 1 de enero de 2020 se estará a lo previsto en la Cláusula Transitoria 1 de este Convenio.

En cuanto a los horarios de trabajo dispone:

" 4. Horarios de trabajo.

4.1 Disposiciones Generales.

Los horarios de trabajo serán los que, para cada centro de trabajo, se encuentran establecidos o se establezcan en el futuro, de acuerdo con la legalidad vigente. El establecimiento de otros horarios distintos de los actualmente autorizados o los previstos en este Convenio, se hará por acuerdo entre la Dirección del Centro y la Representación de los/las Trabajadores/as del personal afectado y, de no lograrse, se someterá conforme el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores , y tal como se pacta en este Convenio, a resolución de la Jurisdicción Laboral competente.

Previo aviso, como mínimo, de 24 horas de antelación, el personal estará obligado a pasar al régimen de turno rotativo, al turno A-B, al normal si estuviera a turno y cambiar entre cualquiera de los autorizados en el centro, cuando lo requieran las necesidades del servicio u otra razón similar, a juicio de la Dirección del centro, o cuando sea la persona destinada a cualquier otro puesto de su nivel salarial o superior que requiera cambiar el horario habitual anterior. Estos cambios de horarios, entre los autorizados en el centro, no se considerarán modificaciones de condiciones de trabajo.

El horario del personal a Turno Rotativo y los miembros del Equipo de Refuerzo se regirá por lo dispuesto al efecto en el Capítulo V, del Convenio Colectivo."

V. Organización del trabajo a turno

1. Organización del trabajo en la jornada de turno rotativo.

1.1 Presencia en el puesto.

La continuidad de los procesos o de la actividad demandada por los trabajos a realizar en los puestos de trabajo en régimen de turno rotativo, supone que la persona empleada no puede abandonar el puesto de trabajo sin que lo haya ocupado la persona que debe relevarla, o, en ausencia de ésta, la persona designada para la sustitución. En aquellas situaciones en las que no exista dicho proceso productivo continuo y las condiciones de trabajo lo permitan, la persona de mando podrá autorizar a la persona empleada que esté bajo su dependencia a ausentarse de su puesto de trabajo sin necesidad de que le releve otra, salvo que lo impidieran las necesidades del servicio.

2. Complementos salariales de puesto de trabajo.

Son los que tienen carácter funcional y guardan relación únicamente con la ocupación de un determinado puesto de trabajo, no percibiéndose, por tanto, de no desempeñarse aquel que dio lugar a su asignación, pues su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no es consolidable.

En el Capítulo VII se regula el Plus de turno

2.1 Plus de Turno.

El trabajo a turno, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de ocho/doce horas de mañana, tarde o noche/soles o lunas en turno rotativo, que cubra 24 horas consecutivas, se compensará con un plus de turno, cuyo valor se indica en el Anexo n.º 4.

Por cada jornada de turno rotativo que se realice de mañana, tarde o noche, se percibirá un Plus de Turno.

Dadas las circunstancias específicas de este trabajo en régimen rotativo, el Plus de Turno se pacta teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en el mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho horas, cambios de horarios, el tiempo necesario para realizar los relevos, y cualquier otra circunstancia específica que, hasta ahora, hubiera justificado esta compensación.

1.B) Estructura de aplicación en Refinería La Rábida.

2.1 Complemento de puesto de trabajo por turnicidad.

Dadas las circunstancias específicas de este trabajo en régimen rotativo, este complemento por turnicidad se pacta teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en el mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho horas, cambios de horarios, el tiempo necesario para realizar los relevos, y cualquier otra circunstancia específica que, hasta ahora, hubiera justificado esta compensación.

Los importes mensuales del Plus de Turno son los siguientes:

Plus (euros brutos) 2018

Turno Mes. 3 78,80 €

2) El artículo 34.4 del ET establece que " siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo".

3) La finalidad del descanso de la jornada continuada es prevenir riesgos laborales, al entenderse por el legislador en el art. 34.4 ET , que una jornada continuada superior a seis horas comporta mayor cansancio y pérdidas de atención, que pueden incrementar la siniestralidad laboral.es romper la permanencia del esfuerzo laboral durante más de 6 horas y proporcionar un tiempo libre para un refrigerio, pues, aunque en el art. 34 nada se dice de "el bocadillo", éste es aludido en múltiples textos reglamentarios.

4) El derecho al descanso dentro de la jornada ordinaria no es absoluto como se dice en las SS del Tribunal Supremo de 30 de abril de 2004, rec.31/2003 y 3 de junio de 1999, rec. 4319/1998 al señalar que la norma del artículo 34.4 del Estatuto es de derecho necesario relativo, y que una interpretación sistemática del Real Decreto 21 de septiembre de 1995 sobre jornadas especiales de Trabajo, normativa que da cumplimiento a la facultad que al Gobierno otorga el apartado 7 del artículo 34 del Estatuto para establecer ampliación en las jornadas de trabajo, así como para regular los descansos en aquellos sectores y trabajos que así lo requieran, permite que por vía convencional sea sustituido el descanso de la jornada continuada por indemnización en metálico. Es decir, se trata de un derecho que atención a las circunstancias concretas del trabajo que se realiza puede ser sustituido por una compensación en metálico si las partes así lo acuerdan por la vía de la negociación colectiva, el pacto de empresa o el contrato de trabajo. Lo que ocurre es que en el caso ahora examinado las partes nada han previsto ni negociado sobre este tema, pero ello no puede ser obstáculo para que a los trabajadores se les deje de reconocer un derecho que la ley les concede.

Debe tenerse en cuenta 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, que en el artículo 4 dispone que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas tengan derecho a disfrutar de una pausa de descanso cuyas modalidades, incluida la duración y las condiciones de concesión, se determinarán mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales o, en su defecto, mediante la legislación nacional, si bien el artículo 18 admite que podrán establecerse excepciones a las disposiciones de los arts. 3, 4, 5, 8 y 16 mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional o, de conformidad con las normas fijadas por dichos interlocutores sociales, mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a un nivel inferior.

5) La empresa alega que lo cierto es que las pausas se hacen y la empresa no controla con un reloj el tiempo de dichas pausas y lo único que ha quedado acreditado es que los trabajadores realizan pausas durante la jornada para el bocadillo cuando la actividad lo permite.

La STS de 26-6-2003 (recurso 124/2002) ha entendido que : "Uno de los pilares sobre los que se sostiene el derecho del trabajo es el establecimiento de una clara línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El primero, entendido no en su concepción estricta de tiempo de actividad laboral, sino como el tiempo en que el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad productiva y queda sometido a su círculo organizativo y disciplinario. El segundo, como aquel que pertenece en exclusiva al trabajador y del que solo él puede disponer, de modo que queda preservado de toda posible intromisión unilateral por parte del empresario. Sigue razonando el Tribunal Supremo en esta sentencia, Resulta pues que el tiempo máximo de puesta a disposición que el empleador puede exigir al trabajador, con la consiguiente subordinación a sus poderes directivos y disciplinarios de aquel, coincide con el de la jornada pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo (art. 34.1 párrafo primero). Fuera de ella, el empleador no puede requerirle la realización de su prestación profesional, ni puede desplegar sobre él su poder disciplinario".

A la vista del resultado de la prueba practicada en el acto del juicio no cabe apreciar que en la empresa demandada se disfrute de los 15 minutos de descanso contemplados en el artículo 34.4 ET. porque lo único que ha quedado acreditado es que los trabajadores realizan pausas durante la jornada para el bocadillo cuando la actividad lo permite y siendo un derecho que pertenece en exclusiva al trabajador y del que solo él puede disponer, de modo que queda preservado de toda posible intromisión unilateral por parte del empresario, no cabe hacer depender su disfrute de la situación en que se encuentre la actividad de la empresa.

6) La empresa pretende que se compense con el " plus de turno" que para cada jornada de turno rotativo que se realice de mañana, tarde o noche, se pacta en el Convenio, dadas las circunstancias específicas de este trabajo en régimen rotativo, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en el mismo, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho horas, cambios de horarios, el tiempo necesario para realizar los relevos, y cualquier otra circunstancia específica que, hasta ahora, hubiera justificado esta compensación.

Para que esto último acaeciera, se hubiera hecho preciso un acuerdo individual o colectivo al respecto, por así exigirlo, de modo ineludible, la Jurisprudencia relativa al mencionado art. 34.4 ET y la Directiva 2003/88/CE. Tal acuerdo no se advierte en el presente caso ya que de modo expreso no se han establecido excepciones por vía convencional, ni se acredita que se trate de actividades excepcionales.

Así en la STS de 30 de abril de 2004 consta que expresamente se pactó " a causa de las características especiales de este servicio se acuerda no realizar el descanso de 15 minutos que prevé el artículo 4-2 del Real Decreto 2001/83 , que queda definitivamente compensado con las cantidades a que se refiere el párrafo siguiente. El personal que haga este horario percibirá por semanas completas la cantidad de 130,16 euros de lunes a sábado. En estas cantidades queda incluida la compensación por descanso de 15 minutos de jornada continuada". En la STS de 3 de junio de 1999 la falta del descanso de la jornada continuada se compensa con la indemnización en metálico que fue convenida, supuestos no concurrentes en el presente caso.

Ninguna de las consideraciones que hace la empresa en el acto de juicio, puede justificar que no se reconozca a los trabajadores el derecho que reclaman.

Por todo lo expuesto, la demanda debe ser estimada.

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

FALLAMOS

Estimamos la demanda formulada por D. MIGUEL ANGEL TORRESANO ARELLANO, abogado del ICAM de Madrid, en nombre y representación de Sindicato de Trabajadores (STR), a la que se han adherido FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE LA UNION SINDICAL OBRERA (FI-U.S.O.), FITEQA-CCOO DE MADRID, FITAG-UGT, contra COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETROLEOS SA (CEPSA), CGT, SINDICATO UNITARIO, Sindicato Unión Trabajadores de Cepsa (UTC), sobre CONFLICTO CLECTIVO, declaramos el derecho del personal a turnos que presta su trabajo en jornadas superiores a 6 horas a disfrutar del período de descanso de 15 minutos establecido en el artículo 34.4 ET.

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 nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0039 21; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0039 21 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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.