

## **Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 219/2021 de 19 Oct. 2021, Rec. 181/2021**

**Ponente: Ruiz-Jarabo Quemada, Emilia**

**Ponente: Ruiz-Jarabo Quemada, Emilia.**

**LA LEY 185958/2021**

ECLI: ES:AN:2021:4220

PLAN DE IGUALDAD. Comisión negociadora. El sindicato no puede nombrar su representante en la Comisión negociadora del plan de igualdad, ya que de acuerdo a los últimos resultados electorales, no tiene miembro en los distintos Comités de Empresa. Los tráfugas no pueden ser miembros de la Comisión negociadora del plan de igualdad. Esta Comisión quedó válidamente constituida por representantes de otros sindicatos, sin que el cambio de afiliación del representante de los trabajadores, producido durante la vigencia del mandato, implique la modificación de la atribución de resultados. Imposición al sindicato de la sanción por temeridad por su persistencia el litigar a sabiendas de su sin razón.

*La Audiencia Nacional desestima la demanda formulada por el sindicato sobre conflicto colectivo y le impone una sanción por temeridad.*

**A Favor: EMPRESA.  
En Contra: SINDICATO.**

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

**MADRID**

SENTENCIA: 00219/2021

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia**

**D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

SENTENCIA N<sup>o</sup> : 219/2021

**Fecha de Juicio:** 5/10/2021

**Fecha Sentencia:** 19/10/2021

**Fecha Auto Aclaración:**

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000181 /2021

**Proc. Acumulados:**

**Materia:** CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente:** EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

**Demandante/s:** SINDICATO SINDICALISTAS DE BASE

**Demandado/s:** BURGER KING SPAIN SLU, UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) , COMISIONES OBRERAS (CCOO)

**Resolución de la Sentencia:** DESESTIMATORI A

**AUD.NACION AL SALA DE LO SOCIAL**

-

GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

**Correo electrónico:**

Equipo/usuario: CEA

**NIG:** 28079 24 4 2021 0000187

Modelo: ANS105 SENTENCIA

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000181 /2021**

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente Ilmo/a. Sr/a:** EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

**SENTENCIA 219/2021**

**ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:**

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

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

Dª.EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO

En MADRID, a diecinueve de octubre 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 0000181 /2021 seguido por demanda de SINDICATO SINDICALISTAS DE BASE(letrado D. Ángel Parejo Campos) , contra BURGER KING SPAIN SLU(letrado D. Roberto Corrochano Sánchez), UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)(letrado D. Bernardo García Rodríguez) , COMISIONES OBRERAS (CCOO)(letrada Dª Sonia de Pablo Portillo) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el 28 de mayo de 2020 se presentó demanda por D. José Ángel Parejo Campos, letrado ICAM en representación del sindicato SINDICALISTAS DE BASE, contra, BURGER KING SPAIN S.L.U., Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras CCOO, sobre, CONFLICTO CLECTIVO.

**Segundo.** -La Sala designó ponente señalándose el día 5 de octubre de 2021, para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

**Tercero.-** El 18 de agosto de 2021 se ha presentado escrito por D<sup>a</sup> Sonia de Pablo Portillo el nombre y representación de comisiones obreras (CCOO), comunicando su personación, uniéndose a los autos de su razón y teniéndose por hechas las manifestaciones contenidas en el mismo.

**Cuarto.-** 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 estimatoria de la demanda en la que se declare, estar y pasar por el reconocimiento del derecho del sindicato SINDICALISTAS DE BASE a formar parte de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad. Pasando en todo caso a integrar dicha Comisión en proporción que sea acordada por las partes y subsidiariamente a su representatividad.- En todo caso declare la vulneración del derecho de libertad sindical haciendo estar y pasar a la empresa demandada por el cese inmediato de las acciones vulneradoras.

UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

El letrado de BURGER KING SPAIN S.L.U., alegó la excepción de acumulación indebida de acciones, y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

**Quinto.-** Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

**Sexto.-** En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

**Séptimo.-** Con posterioridad al acto del juicio, la parte actora presentó escrito con documental. Descriptores 76 a 80.

Resultado y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** Por Resolución de 14 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, se registra y publica el Convenio colectivo de Burger King Spain, SLU.-antes denominada «Quick Meals Ibérica, S.L.»- (Código de convenio n.º 90101532012013), que fue suscrito, con fecha 3 de abril de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos FeSMC-UGT y CC.OO.-Servicios, en representación del colectivo laboral afectado. (BOE 3 de julio de 2017) (descriptor 45 y 55)

**SEGUNDO.-** El 12 de abril de 2021 se constituyó la Comisión negociadora del Plan de igualdad de Burger King Spain, SLU., por representantes de la empresa y por la RLT dos miembros de UGT y dos miembros de CCOO. (descriptor 48 y 57)

**TERCERO.** -Desde el 1 de agosto de 2017 hasta 31 de julio de 2021, de un total de 203 representantes, 140 pertenecen a CC. OO, 52 a UGT, 5 a CIG, 3 a USO, 2 a CSIF, 1 a ELA-STV. (Descriptor 56)

**CUARTO.-** Desde 1 de enero de 2017 hasta 31 de diciembre de 2020, el total de representantes en la empresa es de 199, de los que 136 pertenecen a CCOO, 54 a UGT, 3 a USO, 3 a CIG, 2 a CSIF, 1 a ELA-STV. (Descriptor 49)

**QUINTO.-** El 1 de marzo de 2021 los 20 delegados del Comité de empresa de Madrid pertenecientes

a CCOO pasan al sindicato SB. (Descriptores 37,38 y 39 donde constan las diferentes comunicaciones a la empresa sobre dichos cambios de afiliación elegidos bajo otras siglas y ahora pertenecientes a SB.)

**SEXO.- El 5 de abril de 2021, el Secretario General de Sindicalistas de Base remitió escrito a la Dirección General de Trabajo C/C a la dirección de la empresa comunicando la constitución de la sección sindical en el ámbito de la empresa Burger King Spain S.L.U. en la Comunidad de Madrid, así como los cargos elegidos. (Descriptor 63)**

**SÉPTIMO.- El día 19 de febrero de 2020 el representante de SB remite a la empresa que, teniendo conocimiento de la negociación del plan de igualdad en la que se está excluyendo a sindicalistas de base, comunicarle que, de no ser convocada nuestra representación sindical en la empresa en dicha negociación, procederemos a la impugnación de cualquier acuerdo que se alcance en dichas negociaciones sin nuestra participación.**

**El 20 de febrero de 2020, la empresa respondió, " por favor, confírmalos si tenéis la convocatoria por parte de Valentín o si podéis asistir, y en caso contrario, Mirian habrá que cancelar la reunión y programarla en otra fecha. Víctor confirman dos para mantenerla o cancelarla." (Descriptor 34)**

**OCTAVO.- El 31 de marzo de 2021 la mercantil demandada traslada una comunicación del siguiente tenor literal: " por medio de la presente les comunicamos que en el día de hoy se ha dado traslado a los sindicatos que forman parte de la Comisión de igualdad de Burger King Spain S.L.U. con objeto de convocarles el día 12 de abril de 2021 a las 17 h , para informarles acerca de los criterios establecidos para la dotación de nuestras políticas a dicha normativa, así como las funciones y especificidades que conlleva la implantación de este segundo plan.**

**Tal como ustedes conocen se ha suscrito un acuerdo de colaboración con la consultora Igualia, a fin de seguir dando cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de oportunidades. A tal efecto dicha consultora realizó el diagnóstico de igualdad, para la elaboración implantación del segundo plan de igualdad de oportunidades de Burger King Spain S.L.U., todo ello conforme los criterios del Real Decreto Legislativo 6/2019. Hemos solicitado a la empresa Igualia procedan a asistir a dicha reunión a efectos de presentar proyectos de colaboración con el que se establecerán las medidas a implantar en materia de igualdad de oportunidades. "(descriptor 35)**

**NOVENO.- En fecha 13 de abril el sindicato SB remite requerimiento mediante burofax a la empresa demandada solicitando la participación de Sindicalistas de Base en la Comisión negociadora del plan de igualdad de Burger King, advirtiéndole de que, en caso de mantener la exclusión de esta representación sindical en la misma, impugnaremos su constitución, y cualquier acuerdo que se alcance en el ámbito de dicha negociación. (descriptor 36, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido)**

**DECIMO.- Se da por reproducido el reglamento de la Comisión negociadora del plan de igualdad de Burger King Spain S.L.U. (descriptor 59)**

**DECIMO-PRIMERO.- Se da por reproducido el reglamento del Comité de intercentros de la empresa Burger King Spain S.L.U. (descriptor 62)**

**Se han cumplido las previsiones legales.**

## **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.

No se admiten por extemporáneos los documentos presentados con posterioridad a haber declarado los actos concluidos y vistos para sentencia.

**SEGUNDO.-** Se solicita sentencia estimatoria de la demanda en la que se declare, estar y pasar por el reconocimiento del derecho del sindicato SINDICALISTAS DE BASE a formar parte de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad. Pasando en todo caso a integrar dicha Comisión en proporción que sea acordada por las partes y subsidiariamente a su representatividad. En todo caso declare la vulneración del derecho de libertad sindical haciendo estar y pasar a la empresa demandada por el cese inmediato de las acciones vulneradoras.

UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), se opone a la demanda, tal y como consta en el descriptor 56 en el que se refleja la representatividad de los sindicatos en la empresa, SB no tiene representantes, se pretende utilizar datos electorales de otros sindicatos, cita el artículo 12 REGLAMENTO DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre y la STS de 7 de julio de 1999.

CC.OO, se opone a la demanda el tránsito budismo no puede dar lugar al cambio de representación en la empresa que descansa en la audiencia electoral. Son los sindicatos pertenecientes al Comité intercentros los que acuden a la negociación, sin que del certificado unido al descriptor 49 se desprenda que SB alcance el 7%. En el caso de que se acredita que tiene 14 delegados no le corresponde el puesto que debe corresponder a quien tenga 15 delegados y si se tiene en cuenta el segundo certificado de julio 2021 el porcentaje decrece.

El letrado de la empresa demandada, alegó la excepción de acumulación indebida de acciones, y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda. Cita el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 del Real Decreto de elecciones sindicales. El transfuguismo supone cambio de afiliación, pero no supone cambio de representatividad en la empresa. Solicita temeridad para el sindicato demandante. Sindicato de Base informó del cambio de afiliación, si bien la representación no dependía del cambio de afiliación ya que los representantes fueron elegidos bajo otras siglas. Sólo acredita los cambios de los representantes, pero no aporta datos oficiales ni actas de escrutinio. Reconoce los hechos segundo y tercero de la demanda. La legitimidad sindical no la elige la empresa, ni CC. OO, cierto que ha cambiado, otra cosa es que tengan derecho a pertenecer a la Comisión negociadora del Plan de igualdad.

**TERCERO.-** Alegada la excepción de acumulación indebida de acciones al haberse acumulado al procedimiento de conflicto colectivo una reclamación en la que solicita que se declare la vulneración del derecho de libertad sindical del sindicato demandante, procede su previo análisis, señalando al efecto que, la excepción debe decaer, porque no cabe entender que estemos ante un supuesto comprendido en el art. 177 y siguientes LRJS. Aunque el sindicato demandante alega la circunstancia de que no dejarle participar en la Comisión negociadora del plan de igualdad ha vulnerado su libertad sindical, la acción que entabló no fue la de tutela de la libertad sindical u otro derecho fundamental. Ni se mencionaba tal modalidad procesal, ni tampoco se formuló pretensión alguna vinculada a dicha tutela; esto es: declaración de vulneración del derecho fundamental, nulidad de la actuación lesiva, reposición del derecho y reparación del perjuicio ( arts. 179.3 y 182 LRJS). En consecuencia, no existe una indebida acumulación de acciones. Siendo ello así, la demanda en que el sujeto legitimado activamente acumule distintos argumentos para sustentar su pretensión de impugnación se ajusta a ese mandato del art. 184 LRJS , de forma tal que, a diferencia de lo que ocurre en la modalidad procesal de los arts. 177 y ss.-en que, a tenor del art. 178, se impide la acumulación de acciones -, cuando - como en este caso- se acude al conflicto colectivo, no cabe exigir que los argumentos de

contenido constitucional y los de legalidad ordinaria se separen y se impida su acumulación , así lo ha declarado, entre otras, la STS de 19-09-2017,rec. 182/2016 .

**CUARTO.-** Tal y como se hemos expuesto, se solicita el reconocimiento del derecho del sindicato SINDICALISTAS DE BASE a formar parte de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

El artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en relación al procedimiento de negociación de los planes de igualdad, establece:

*"1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.*

*A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.*

*2. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y 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.*

*La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.*

*La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.*

*El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores .*

*En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentro si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.*

*La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito.*

*3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.*

*Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.*

*La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de*

*igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.*

*4. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.*

(...)"

En el presente caso es de aplicación el apartado contenido en el artículo 5 antes citado que establece, *La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.*

El artículo 41 del Convenio colectivo dispone:

1. El Comité Intercentros estará integrado por un número máximo de 13 miembros. La elección de los miembros de dicho Comité, se efectuará de entre los componentes de los distintos comités de empresa, guardándose la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados considerados globalmente en la empresa.

2. Al amparo de lo establecido en los artículos 63.3, 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, resolverá todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités provinciales, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la empresa, deban ser tratados con carácter general.

3. Al Comité Intercentros le resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en su Reglamento y en el Estatuto de los Trabajadores.

El artículo segundo del Reglamento del Comité intercentros, relativo a su composición, establece: el Comité intercentros estará compuesto por 13 miembros, que quedarán distribuidos de acuerdo con los resultados de las elecciones celebradas en los distintos centros y con lo dispuesto en el vigente convenio colectivo.

La provisión de los puestos, así como cualquier variación que se produzca, se acomodarán a lo legalmente previsto.

La designación de miembros del Comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación a la empresa, y en caso de sustitución al presidente/a del mismo.

El Reglamento de la Comisión negociadora del plan de igualdad de Burger King en lo que se refiere a la composición de la Comisión negociadora establece: la Comisión negociadora será paritaria de la parte empresarial y la parte sindical y estará compuesta por cuatro personas representantes por la parte empresarial y suplentes y cuatro personas representantes por la parte social y suplentes. La parte social tendrá una composición paritaria manteniendo la representatividad que ostentan cada una de las organizaciones sindicales en la empresa.

Así pues, constatado que la Comisión negociadora del plan de igualdad quedó constituida por representantes de UGT y de CC.OO, debe concluirse que quedó correctamente constituida, de conformidad con lo dispuesto con el Reglamento de la Comisión negociadora del plan de igualdad, debiendo desestimarse la demanda porque de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.3 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa, aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, el cambio de afiliación del representante de los trabajadores, producido durante la vigencia del mandato, no implicará la modificación de la atribución de resultados, y, en virtud de esta norma los representantes elegidos en Burger King, lo fueron por la lista de comisiones obreras, sin que los puestos del Comité intercentros deban

atribuirse al sindicato SB porque esos representantes hayan pasado a este sindicato , porque dicha medida estaba amparada y predicada por el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y por el reglamento de la Comisión negociadora del plan de igualdad, y concuerda lógicamente con el mandato de asegurar la proporcionalidad sindical, ya que si no se hiciera así, un sindicato, que no obtuvo representantes en las elecciones sindicales, tendría presencia en la Comisión negociadora del plan de igualdad y quebraría radicalmente la proporcionalidad predicada por dicho precepto, que es precisamente lo que no puede admitirse. SB no pueda nombrar su representante en la Comisión negociadora del plan de igualdad, al no tener miembro alguno en los distintos Comités de Empresa, conforme a los resultados de las últimas elecciones sindicales, para ser nombrado como tal, sin que corresponda ser miembros de la Comisión negociadora del plan de igualdad a ninguno de los tráfugas.

**QUINTO.-** La empresa solicitó en el acto del juicio la imposición a la parte demandante de una multa por temeridad por su persistencia el litigar a sabiendas de su sinrazón, señalando al efecto que en el supuesto sometido a nuestra consideración, cabe apreciar que la parte demandante ha incurrido en temeridad y mala fe , ante la persistencia el litigar del sindicato, pues se da la temeridad cuando por ausencia inexcusable de la más elemental diligencia, la posición defendida en el procedimiento resulta a todas luces infundada, mostrándose la insostenibilidad de la pretensión deducida de una forma obvia, patente y clara. ( SSTS 15/02/12). En el presente caso concurre la temeridad en la persistencia en litigar del sindicato demandante defendiendo una posición en el procedimiento a todas luces infundada e insostenible lo que nos conduce a apreciar la temeridad de la parte actora.

En atención al principio de proporcionalidad, ponderando las circunstancias de los hechos que aquí se han relatado y los perjuicios causados al órgano judicial y a otros intervinientes, se impone una sanción de 300 euros.

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

### **FALLAMOS**

**Desestimamos la excepción de acumulación indebida de acciones, desestimaba la demanda formulada por D. José Ángel Parejo Campos, letrado ICAM en representación del sindicato SINDICALISTAS DE BASE, contra, BURGER KING SPAIN S.L.U., Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras CCOO, sobre, CONFLICTO CLECTIVO. Se impone a la parte demandante una sanción por temeridad de 300 €.**

**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 0181 21; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0181 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.**

**La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.**

**Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.**