

Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 40/2019 de 13 Mar. 2019, Rec. 41/2019

Ponente: Bodas Martín, Ricardo.

Nº de Sentencia: 40/2019

Nº de Recurso: 41/2019

Jurisdicción: SOCIAL

La empresa no puede suprimir los pequeños obsequios navideños que viene dando para donar su importe a una ONG

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA. Obsequios navideños que vienen recibiendo todos los empleados desde hace quince años y que la empresa decide suprimirlos unilateralmente para entregar el importe total a una ONG. No es una mera liberalidad, sino una condición más beneficiosa ya consolidada que estaba obligada a perpetuar a tenor del convenio colectivo. No se ha suprimido, sino que se ha cambiado por una donación. Y si quería suprimir o cambiarlo, es necesario consultarlo con la representación legal de los trabajadores y acreditar las causas.

La AN estima la demanda de conflicto colectivo, y declara que los trabajadores tienen derecho a percibir el obsequio de navidad.

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00040/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 40/2019

Fecha de Juicio: 12/3/2019 a las 10:30

Fecha Sentencia: 13/3/2019

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000041/2019

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RICARDO BODAS MARTÍN

Demandante: CONFEDERACION UNION SINDICAL OBRERA

Demandados: QUALYTEL TELESERVICIOS SA, FEDERACION DE SERVICIOS COMISIONES OBRERAS, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO C.G.T., CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F)

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MMM

NIG: 28079 24 4 2019 0000041

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000041 /2019

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.: RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA 40/2019

ILMO. SR. PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

Dª. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a trece de marzo de dos mil diecinueve.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000041/2019 seguido por demanda de CONFEDERACION UNION SINDICAL OBRERA (con representación EDUARDO SERAFIN LOPEZ RODRIGUEZ) contra QUALYTEL TELESERVICIOS SA (Letrado D. Enrique García Arévalo), FEDERACION DE SERVICIOS COMISIONES OBRERAS (Letrado D. Armando García), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT (Letrado D. Juan Lozano), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO C.G.T. (Letrada Dª Teresa Ramos Antuñano), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) (Letrado D. Pedro Poves Oñate), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 5 de febrero de 2019 se presentó demanda por CONFEDERACION UNION SINDICAL OBRERA contra QUALYTEL TELESERVICIOS SA, FEDERACION DE SERVICIOS COMISIONES OBRERAS , FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO C.G.T., CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 12/3/2019 a las 10:30 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de 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 CONFEDERACIÓN UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende dictarnos sentencia, en la que declaremos:

- El derecho de los trabajadores de Qualytel Teleservices S.A a percibir el obsequio de navidad y se condene a la empresa a realizar la entrega del mismo en los años sucesivos a partir del año 2019 renunciando expresamente del año 2018.

- Subsidiariamente, se reconozca el derecho de los trabajadores y RLT a ser consultados mediante los mecanismos de negociación colectiva cuando los fondos sean destinados mediante donación a fines análogos a los propuestos en el año 2018.

Informó que los trabajadores, afectados por el conflicto, cuyo número cifró en 4.500, han percibido todos los años con ocasión de las fiestas navideñas, al menos desde 2002 a 2017 inclusive, un obsequio por parte de la empresa, cuyo valor oscilaba entre 5 y 10 euros.- Defendió, por consiguiente, que dicha práctica empresarial constituía una condición más beneficiosa de naturaleza colectiva, que no podía suprimirse unilateralmente por la empresa, sin seguir el procedimiento previsto en el art. 41.4 ET .- Invocó, además, lo dispuesto en el art. 10 del convenio colectivo.

Denunció, sin embargo, que la empresa decidió en diciembre pasado no entregar el obsequio de Navidad, puesto que decidió, de modo unilateral y sin consultar a la RLT, entregar su importe a diversas ONG.

Defendió consiguientemente, que la conducta empresarial no se ajustaba a derecho, por cuanto no puede suprimir unilateralmente el derecho mencionado.

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-f); la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO); la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) y la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) se adhirieron a la demanda.

No comparecieron, pese a estar citados debidamente, el SINDICATO OBRERO ARAGONÉS (SOA); la ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN (OSTA) y el SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES (SAT).

QUALYTEL TELESERVICES, SA (QUALYTEL desde ahora) se opuso a la demanda, destacando, en primer lugar, que la empresa vino entregando simultáneamente a sus trabajadores una cesta de Navidad, suprimida hace diez años y un obsequio de Navidad, consistente en diferentes objetos, cuyo importe ascendió desde 1, 25 euros a 2, 88 euros, sin consultar nunca a la RLT.

Admitió que dicha práctica se mantuvo desde 2002 hasta 2017 y admitió también que en 2018 se decidió que su importe, que ascendió a 18.662, 50, se entregara a diferentes ONG.

Negó, por tanto, que se tratara de una condición más beneficiosa, tratándose, por el contrario, de una mera liberalidad, cuya supresión corresponde exclusivamente a la empresa, que no ha suprimido, siquiera, el obsequio, sino que lo ha destinado a otros fines, que consideró socialmente relevantes.

Solicitó, por tanto, la desestimación de la petición principal de la demanda, así como de la subsidiaria, por cuanto no se puede exigir a la empresa, que es quien regala el obsequio, que lo convenga con los representantes de los trabajadores.

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 conformes fueron los siguientes:

Hechos Controvertidos:

-La empresa suprimió la cesta de navidad hace 10 años.

-La cesta de navidad coexistía junto con la aportación de un obsequio corporativo.

-El precio del obsequio ha variado desde 1,25 a 2,88 euros.

-Nunca se ha consultado a RLT.

-La empresa el año 2018 decidió destinar las cantidades de los obsequios a diferentes ONG en cuantía de 18662,50 euros por trabajador.

-UGT publicó comunicado en que informaba irónicamente sobre los regalos.

Hechos Pacíficos:

-El obsequio nunca ha sido el mismo objeto.

-Desde 2002 la empresa ha venido entregando este obsequio ininterrumpidamente.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- USO es un sindicato estatal, que acredita implantación en la empresa QUALYTEL, donde tiene 26 representantes unitarios.- CCOO y UGT son sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación suficiente en la empresa demandada.- CSIF y CGT son sindicatos de ámbito estatal, que acreditan implantación suficiente en la empresa demandada.

SEGUNDO.- La empresa demandada regula sus relaciones laborales por el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes Telemarketing) (código de convenio número 99012145012002), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2017, de una parte, por la Asociación de Contact Center Española (ACE), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, cuya vigencia concluirá el 31-12-2019.

TERCERO. - El conflicto afecta aproximadamente a 4.500 trabajadores de la empresa demandada.

CUARTO.- QUALYTEL viene entregando a sus trabajadores un obsequio con ocasión de las fiestas Navideñas desde el año 2002.- Dicha práctica empresarial se ha mantenido todos los años hasta 2017 inclusive.

QUINTO.- En 2013 la empresa entregó una taza blanca de dos colores por un importe de 9.404, 71 euros.- En 2014 una caja de madera con 4 juegos grabado Logo por importe de 18.905, 32 euros.- En 2015 un cargador power bank azul 2000 MAH por 17.523, 48 euros.- En 2016 unos imanes marcados a laser en caja marcada por 19.462, 50 euros y en 2017 tazas con mensaje por 21.456 euros.

SEXTO.- El 19-12-2018 la empresa comunicó a la RLT su decisión de cambiar el regalo de Navidad por la realización de donaciones a diversas ONG.- La cantidad, donada finalmente a esas ONG, ascendió a 18.662, 50 euros.

SÉPTIMO.- El 13-12-2017 la sección sindical de UGT en Jerez publicó un comunicado, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que ironizó sobre los obsequios de Navidad.

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.- El primero es pacífico.

b.- El segundo del BOE mencionado.

c.- El tercero, modificado al ratificar la demanda por USO, no fue controvertido, por lo que lo consideramos conforme.

d.- El cuarto es también pacífico, deduciéndose, en todo caso, de los documentos 1 y 2 de USO (descripciones 2 y 3 de autos), que fueron reconocidos de contrario, así como de los documentos 1 y 2 de la empresa (descripciones 37 y 38 de autos), que tienen pleno crédito para la Sala, aunque no se reconocieran por los demandantes, por cuanto se limitaron a desconocerlos, sin cuestionar su autenticidad.

e.- El quinto de los documentos 1 y 2 de la empresa (descripciones 37 y 38 de autos), que tienen pleno crédito para la Sala, aunque no se reconocieran por los demandantes, por cuanto se limitaron a desconocerlos, sin cuestionar su autenticidad, que contienen un cuadro identificador de los objetos, así como las facturas de compra.

f.- El sexto de los documentos 3 y 4 de la empresa (descripciones 38 y 39 de autos), que fueron reconocidas de contrario, salvo las cuantías, a las que la Sala da pleno valor, por cuanto se trata de transferencias bancarias cuantificadas perfectamente.

g.- El séptimo del documento 5 de la empresa (descripción 41 de autos), que contiene el comunicado mencionado, al que damos crédito, aunque no se reconociera de contrario, puesto que UGT se limitó a desconocerlo.

h.- El octavo de la papeleta de mediación, que obra como documento 4.1 de USO (descripción 5 de autos), que fue reconocida de contrario.

TERCERO.- Los demandantes sostuvieron, que el obsequio navideño era una condición más beneficiosa, puesto que vino concediéndose sin solución de continuidad desde 2002 a 2017 inclusive, por lo que no cabe suprimirla unilateralmente, al haberse incorporado pacíficamente a los contratos de trabajo de los 4.500 trabajadores, ni cabe tampoco dedicar su importe a otras causas, por solidarias que sean, sin contar con los representantes legales de los trabajadores.

QUALYTEL se opuso a dicha pretensión, negó que el obsequio constituyera condición más beneficiosa y mantuvo que se trataba de una mera liberalidad, que podía suprimirse unilateralmente, del mismo modo en el que se otorgó.

La jurisprudencia, por todas STS 12-07-2018, rec. 146/17 , que confirmó SAN 15-03-2017, proced. 24/17 , ha examinado cuáles son los requisitos que caracterizan la condición más beneficiosa, referida, en aquel caso, a la Cesta de Navidad, del modo siguiente:

"a).- Para empezar, destaquemos que no siempre resulta tarea sencilla determinar si nos hallamos en presencia de una CMB, "pues es necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho, y en segundo lugar, si realmente es la voluntad de las partes, en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones" (recientes, SSTS 07/04/09 -rco 99/08 -; 06/07 / 10 -rco 224/09 -; y 07/07/10 -rco 196/09 -).

b).- Tampoco es ocioso recordar que si bien la construcción de la figura de la CMB -de creación jurisprudencial, basada fundamentalmente en el art. 9.2 LCT- se configuró inicialmente con un carácter individual, alcanzando su consagración, entre otras, en las Sentencias de 31/10/61 y 25/10/63 , sin embargo esa cualidad inicial - individual- se fue ampliando al admitir la posibilidad de que el beneficio ofertado sin "contraprestación" se concediese también a una pluralidad de trabajadores, siempre que naciese de ofrecimiento unilateral del empresario, que aceptado se incorpora a los respectivos contratos de trabajo; de esta forma, se amplió la fuente origen del beneficio, alcanzando a los actos y pactos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, y se llegó a la CMB de carácter colectivo (así, SSTS 30/12/98 -rco 1399/98 -; 06/07 / 10 -rco 224/09 -; y 07/07/10 - rco 196/09 -).

c).- La CMB requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por "un acto de voluntad constitutivo" de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo (sirvan de ejemplo, entre las últimas, las SSTS 05/06/12 -rco 214/11 -; 26/06 / 12 -rco 238/11 - ;19/12/ 12 -rco 209/11 -).

d).- En todo caso ha de tenerse en cuenta que lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, por lo que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador (SSTS 03/11/92 -rco 2275/91 - ; ... 07/07/10 -rco 196/09 -; y 22/09/11 -rco 204/10 -). Y

e).- Finalmente, reconocida una CMB, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito - art. 3.1.c) ET - y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable, siendo de aplicación las previsiones del art. 1091 del CCacerca de la fuerza de obligar de los contratos y del art. 1256 CCacerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral (como ejemplos cercanos, las SSTS 26/09/11 - rcud 4249/10 -; 14/10 / 11 -rcud 4726/10 -; y 19/12/12 - rco

209/11 -)" .

La sentencia precisó, a continuación, de qué modo puede acreditarse la concurrencia de condición más beneficiosa, cuando su concesión no se manifiesta de manera expresa como tal condición más beneficiosa, del modo siguiente:

No puede establecerse como criterio general y universal que la entrega de la cesta de Navidad constituya un derecho adquirido como condición más beneficiosa, o una simple liberalidad empresarial no vinculante en años sucesivos, lo que justifica que en unos pronunciamientos judiciales se haya reconocido y en otros denegado en función de las específicas y singulares circunstancias concurrentes en cada caso.

Como precisa la STS 3/2/2016, rec. 143/2015 , "el origen de la condición más beneficiosa es siempre la voluntad de las partes, si bien el acuerdo entre ellas no necesariamente tiene que ser expreso, sino que, con mucha frecuencia, es tácito y su existencia se demuestra por la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida. Pero ese carácter tácito, basado además en la doctrina de los actos propios, en modo alguno significa que dicha condición se efectúe donandi causa - por mera liberalidad del empresario- y que, por lo tanto, éste la puede suprimir por su propia voluntad unilateral en el momento que desee. El contrato de trabajo tiene naturaleza onerosa y la prestación de trabajo y la contraprestación salarial son obligaciones recíprocas: una es siempre causa de la otra y al revés. Por decirlo sintéticamente, "laboralidad" y "liberalidad" son términos antagónicos y recíprocamente excluyentes. Por ello, el socorrido argumento de la "tolerancia" que, en definitiva, es una suerte de liberalidad, tampoco puede aceptarse por mera afirmación de parte ...".

Precisamente por el carácter tácito de la condición más beneficiosa , la mejor forma de demostrar su existencia es la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida, y en sentido contrario, la mera invocación por la empresa de su voluntad de conceder una simple "liberalidad", no puede prevalecer sobre los elementos objetivos que apunten en dirección contraria, entre los que sin duda adquiere una especial relevancia la permanencia y reiteración en el tiempo y a lo largo de los años de esa actuación empresarial .

Llegados aquí, conviene reproducir algunos extremos que han quedado perfectamente acreditados:

- a.- La empresa demandada ha venido entregando el obsequio desde 2002 a 2017 inclusive con ocasión de las fiestas navideñas.
- b.- El obsequio era diferente todos los años y su cuantía individual era pequeña, pero ascendía a cifras relevantes en su totalidad.
- c.- En diciembre de 2018 la empresa decide que cambia el regalo de Navidad, que venía entregando todos los años a sus trabajadores, para donarlo a diversas ONG, lo que se ha producido en una cuantía global, un poco inferior a la de los años 2016 y 2017.

Vamos a reproducir, a continuación, lo dispuesto en el art. 10 del convenio colectivo aplicable, que dice textualmente lo siguiente:

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas.

Las empresas vendrán obligadas a respetar las condiciones que vinieran satisfaciendo, bien por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, negociación colectiva, concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio.

Las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual y en su conjunto superen lo pactado en este Convenio se mantendrán "ad personam".

La Sala considera, que el obsequio de Navidad, entregado por la empresa a sus trabajadores sin solución de continuidad desde 2002 a 2017, es una condición más beneficiosa de naturaleza colectiva, puesto que se concedió voluntariamente por la empresa con clara voluntad de consolidarla, como se deduce de la reiteración en el tiempo, sin que quepa, sin más, considerar que se trata de una simple liberalidad, por las mismas razones alegadas por la sentencia del TS, que tenemos por reproducidas, en las que se subraya, por una parte, que el mantenimiento prolongado de la concesión acredita esa voluntad inequívoca de consolidación y por otra, que no puede enervarse dicha conclusión por la simple manifestación de la empresa, a quien correspondía probar efectivamente que la

concesión era puntual y que nunca fue su intención consolidarla.

Es más, ha quedado acreditado que la empresa no ha suprimido propiamente el obsequio de Navidad, sino que lo ha "cambiado" por una donación a diversas ONG, lo que constituye, a nuestro juicio, una manifestación de prepotencia, digna de mejor causa, ya que no puede destinar unilateralmente una prestación, reconocida a cada uno de sus trabajadores durante quince años, a otras finalidades, sin contar con los representantes de los trabajadores y acreditar las causas correspondientes.

Queremos destacar finalmente que en SAN 15-03-2017, proced. 24/17 , ya examinamos lo dispuesto en el art. 10 del convenio aplicable, en los términos siguientes:

"Por lo demás, el art. 10 del convenio, reproducido más arriba, acredita cumplidamente, a nuestro juicio, que los trabajadores de la empresa demandada tienen derecho a que se les mantenga cualquier concesión voluntaria de la empresa, siempre que, de modo global y en cómputo anual excedan del conjunto del convenio, de manera que, aunque admitiéramos, a los meros efectos dialécticos, que la entrega de las cestas fuera una simple liberalidad, lo que negamos por las razones expuestas, TRANSCOM estaría obligada a respetarla, porque así se lo exige el convenio, que le vincula de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 ET , puesto que su art. 10 dispone claramente que la empresa respetará las condiciones reconocidas a los trabajadores por concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio" .

Consiguientemente, vamos a estimar la pretensión principal de la demanda en todos sus términos.

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

FALLAMOS

Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por USO, a la que se adhirieron CSIF, CCOO, CGT y UGT, por lo que declaramos que los trabajadores, afectados por el conflicto, tienen derecho a percibir el obsequio de navidad y en consecuencia condenamos a la empresa QUALYTEL TELESERVICIOS, SA a realizar la entrega del mismo en los años sucesivos a partir del año 2019, puesto que los demandantes renunciaron al obsequio de 2018.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el 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 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 0041 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0041 19, 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.