



Roj: **SAN 1812/2019** - ECLI: **ES:AN:2019:1812**

Id Cendoj: **28079240012019100059**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **06/05/2019**

Nº de Recurso: **62/2019**

Nº de Resolución: **60/2019**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **RAMON GALLO LLANOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00060/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 60/19

Fecha de Juicio: 30/4/2019

Fecha Sentencia: 6/5/2019

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000062 /2019

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: FEDERACION ESTATAL SERVICIOS MOVILIDAD CONSUMO UGT

Demandado/s: FEDEX SPAIN S.A, TNT EXPRESS WORLDWIDE SPAIN S.L , FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia:

AUD.NACION AL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: CEA

NIG: 28079 24 4 2019 0000063

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000062 /2019



Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 60/2019

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D.RICARDO BODAS MARTÍN

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

D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a seis de mayo de dos mil diecinueve.

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 0000062 /2019 FEDERACION ESTATAL SERVICIOS MOVILIDAD CONSUMO UGT(letrado D. Crisostomo Jiménez Sousa) , contra FEDEX SPAIN S.A(letrado D^a Laura Alzueta Rodríguez de Rivera), TNT EXPRESS WORLDWIDE SPAIN S.L (letrado D. Lois Rodríguez Ares) , FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO(letrado D. David Chaves Pastor) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Según consta en autos, el día 6 de marzo de 2019 se presentó demanda CCOO sobre conflicto colectivo.

Dicha demanda fue registrada con el número 62/2.019 por Decreto de fecha 8 de marzo de 2019 en el que se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 28 de marzo de 2019.

Por D.O de 20 de marzo de 2019 se fijó como nueva fecha para dichos actos el día 20 de marzo de 2019.

Segundo. - El día 21 de marzo de 2019 se acordó la suspensión del anterior señalamiento fijándose como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 30 de abril de 2019.

Tercero . - Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

El letrado de UGT se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia en la que se condena a la empresa a que se abone a los trabajadores afectados el 100 por ciento de la retribución variable en concepto de bonus del **objetivo** EU Financial Target, correspondiente al primer periodo, desde el 1 de enero al 31 de mayo de 2018, así como el segundo periodo, del 1 de junio al 31 de diciembre de 2018, y a estar y pasar por lo anterior.

En sustento de su petición refirió que el día 12 de abril de 2018 en el SIMA la empresa alcanzó un acuerdo con la RLT en el que se comprometía a cumplir con el sistema de Retribución variable según el esquema de bonus facilitado a la RLT; que según dicho esquema en la empresa existen tres tipos de **objetivos**: OPPA, KPIs Y EU Financial Target- **objetivo** corporativo de la compañía que comporta el 50 % del total de la retribución variable; que si bien los dos primeros se han abonado, el segundo sin comunicación alguna del concreto **objetivo** fijado para el año 2.018 ni a los trabajadores ni a la RLT, no ha sido abonado limitándose la Cía. TNT a referir que no se alcanzado, sin que conste si quiera la fecha de su fijación.

Consideró que con arreglo a los arts. 1.256 y 1258 C.c . el **objetivo** al no haber sido fijado ni comunicado debía tenerse por cumplido en tiempo y forma.

A sus peticiones se adhirió el letrado de CCOO.

Por TNT se solicitó el dictado de sentencia desestimatoria de la demandada, en sustento de su pretensión alegó que la RLT se dio por satisfecha con la información recibida en el Acta suscrita en el SIMA, y que, si bien los **objetivos** no se han comunicado por tratarse de un dato sensible de la empresa, lo cierto es que no se han

alcanzado, recalcando que en el año 2018 ha sido la primera vez que los toros dos **objetivos** no se supeditan al logro del **objetivo** corporativo.

Refirió que en anteriores ocasiones cuando se han fijado **objetivos** corporativos de grupo a nivel europeo nunca han sido comunicados ni a los trabajadores afectados ni a la RLT, por lo que por aplicación de la doctrina de los actos propios no es necesaria su comunicación.

Señaló igualmente que la codemandada adquirió la compañía, pero no conforma con ella grupo a efectos laborales, ni es empleadora de sus trabajadores, y tiene personalidad jurídica diferenciada de TNT.

Por FEDEX se alegó la excepción e falta de legitimación pasiva por las razones expuestas por TNT añadiendo que esta Sala en SAN 82/2018 ya apreció la excepción en un anterior conflicto colectivo, siendo el pronunciamiento al respecto firme, por no haber sido recurrido.

Contestadas que fueron las excepciones se procedió a la proposición y práctica de la prueba proponiéndose y practicándose la documental y la testifical, tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

°Hechos controvertidos: -El conflicto afecta a toda la plantilla de TNT salvo al personal de ventas y de servicios especiales. -En el acta del SIMA de 12.4.18 la empresa manifestó y se aceptó por la RLT que se habla dado información sobre el bonus ligado a **objetivos** del año 2018.-Se han entregado cartas individuales en el plazo previsto en el acuerdo. En 2018 con causa en el SIMA se han cobrado **objetivos** individuales y de calidad pese a no alcanzarse los **objetivos** financieros europeos. -En 2018 se entregarán los **objetivos** del primer trimestre. -Siempre se ha venido haciendo del mismo modo sin negociar con la RLT.

Hechos pacíficos : -La parte financiera del b́onus estaba anulada desde años atŕas a resultados europeos concretamente, en 2016 a resultados europeos y espańoles, en 2015 europeos y espańoles, en 2017 espańoles.-No hubo compromiso de negociar **objetivos** con la RLT, tampoco se hizo en años anteriores.-El ŕegimen retributivo variable consta de 3 **objetivos**: 1 **objetivo** individual KPIS que supone un 25%, 2 **objetivo** de calidad OPP que supone un 25%, 3º el 50% depende de resultados europeos o espańoles seǵun los años. - En 2018 los trabajadores han cobrado **objetivos** individuales y de calidad. -FEDEX compró TNT pero no hubo fusión. -FEDEX no es empleadora de ninguno de los trabajadores afectados por este conflicto.-FEDEX no fue emplazada ni participó en el SIMA el 12.4.18. -El 17.5.18 se dictó SAN en que se descarta que hubiera un grupo o empresas globales entre FEDEX y TNT. La sentencia est́ recurrida.

Quinto .- En la tramitaci3n de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y aś se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO . - UGT tiene suficiente implantaci3n en la empresa y ámbito superior al del conflicto.- conforme-

SEGUNDO . - El día 12-4-2018 en el SIMA se alcanzó entre la empresa y la RLT el siguiente acuerdo:

"La empresa ha facilitado a la RLT en este acto, la informaci3n referente al sistema de retribuci3n variable (bonus) ligado al ańo 2018 y se compromete a emitir las cartas individuales a los trabajadores antes del final de abril de 2018.

La compańa se compromete, aś mismo, a emitir la informaci3n con respcto al tratamiento del primer b́onus de 2.018"- descriptor 33-.

TERCERO.- La informaci3n que se proporcionó la RLT en dicho acto consistía en seńalar que la retribuci3n variable estaría compuesta por 3 tipos de **objetivos**:

- De calidad- OPPA- que comportaban un total del 25 por ciento de la misma.

- KPIS relacionados con el puesto específico, siendo su ponderaci3n otro 25%

- EU Financial TARGET, abonable en dos periodos - (enero mayo) y (junio diciembre)- de carácter financiero ligado a los **objetivos** del grupo a nivel europeo, que comportaría el 50% del total.

Por la empresa se seńaló que no se supeditaría el cumplimiento de este último **objetivo** para poder percibirse los otros dos, como venía sucediendo en años anteriores.

No se informó a la RLT del tercero de los **objetivos** referidos, el cual era desconocido por la responsable de relaciones de la empresa que compareció en representación de la misma en el SIMA.- testifical de UGT y de la empresa-.

CUARTO.- Mediante escritos datados el día 9-4-2018 la empresa comunicó a los afectados por el presente conflicto de la estructura de la retribución variable, en dicha comunicación no se informó de cómo había sido fijado **objetivo** denominado EU Financial TARGET.- descriptor 86-.

QUINTO.- En el mes de agosto de 2018 se remitió correo electrónico por TNT a la plantilla en los siguientes términos:

"Como sabéis en el mes de Agosto se liquida el Q2 de los KPIs Trimestrales y la primera parte del EU Financial Target (De Enero a Mayo 2018). Aprovecho para comunicaros al respecto:

*1) EU Financial Target: no se ha alcanzado el **objetivo** por lo que no se procederá a liquidación por este concepto.*

2) Country OPP AA: se considera alcanzado, por lo que se liquidará al 100%.

*3) Individual KPIs: se liquidara en función del logro de los **objetivos** individuales. La liquidación del Country OPP AA se realizará centralmente desde RRHH. Respecto a los Individual KPIs para aquellos empleados afectados deberéis grabar los importes a pagar en el portal del empleado antes del 16 de Agosto. Recordad que se deben grabar en la columna de KPIs Personales y en Periodo 8."- descriptor 87-.*

SEXTO.- El 13-2-2019 se remitió nuevo correo a los afectados en los siguientes términos:

"Como sabéis en el mes de Febrero se liquida el Q4 de los KPIs Trimestrales. Aprovecho para comunicaros al respecto:

*1) EU Financial Target: No se ha logrado el **objetivo** alcanzándose solo el 32% del target fijado por la compañía para el periodo de Junio a Diciembre 2018.*

*2) Individual KPIs: se liquidara en función del logro de los **objetivos** individuales.*

*3) Country OPP AA: el resultado alcanzado para el periodo ha sido de 98.56% frente al **objetivo** de 98.76%. El **objetivo** se habría logrado completamente si se hubiese descontado el impacto en servicio de la no transferencia on timede PODs debido a diversos IT Major incidents, por lo que la compañía ha considerado alcanzado el **objetivo**, con lo que se liquidará al 100%. La liquidación del Country OPP AA se realizará centralmente desde RRHH. Respecto a los Individual KPIs para aquellos empleados afectados deberéis grabar los importes a pagar en el portal del empleado antes del 15 de Febrero."*

SÉPTIMO.- En anteriores años la parte financiera del bonus condicionaba el percibo del resto de los otros **objetivos**, y se encontraba anudada a los resultados del grupo, bien a nivel español, bien a nivel europeo. Cuando el **objetivo** tenía dimensión europea no se comunicaba ni a la plantilla ni a la RLT, pues era considerado un dato empresarial sensible- conforme-.

OCTAVO.- Fedex es la propietaria de las acciones de TNT, si bien tienen personalidad jurídica diferenciada, siendo TNT la única empleadora del personal afectado por el presente conflicto.- conforme-.

NOVENO.- El día 30-10-2018 se celebró intento de mediación en el SIMA, extendiéndose acta de desacuerdo-descriptor 34-.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso 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, Reguladora de la Jurisdicción Social ,.

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO.- Con carácter procesal se sostiene por parte de FEDEX su falta de legitimación pasiva, lo que funda en el hecho de que carece de relación alguna con el colectivo de trabajadores afectados por el presente conflicto, no siendo su empleadora, y que, aun cuando es la propietaria de las acciones de TNT, tiene personalidad jurídica diferenciada de esta. Añade que en todo caso, la SAN 82/2018 ya resolvió la cuestión y

que si bien la misma se encuentra pendiente de recurso de casación ante el TS, este concreto pronunciamiento fue consentido por las partes, lo que hace que respecto del mismo deba operar la cosa juzgada del art. 222 de la LEC .

Desde el momento en que la Sentencia que se cita se encuentra pendiente de recurso, no puede producir efectos de cosa juzgada pues se trata de un efecto propio de las sentencias firmes ex. art. 222 de la LEC .

Cuestión distinta es que esta Sala ante circunstancias fácticas idénticas, se encuentre vinculada por su propio precedente, y que elementales razones de seguridad jurídica y de igualdad en la aplicación de la ley nos hayan de llevar a sostener lo que allí se razonó al respecto y que procedemos a reproducir:

"FEDEX excepcionó falta de legitimación pasiva, porque nunca fue empleadora de los trabajadores afectados por el conflicto, ni suscribió como empleadora el acuerdo de 4-05- 2017, al que acudieron dos de sus trabajadores en calidad de asesores. - UGT se opuso a la excepción, porque TNT y FEDEX son una empresa única, al conformar propiamente un grupo de empresas a efectos laborales. - El MINISTERIO FISCAL se adhirió a la excepción.

La Sala va a estimar la excepción propuesta, por cuanto se ha acreditado cumplidamente que FEDEX y TNT son empresas diferentes, aunque la primera sea dueña del capital social de la segunda, puesto que tienen sus propias direcciones, sus propias estructuras organizativas y sus propios centros de trabajo, sin que se haya alegado, ni acreditado consiguientemente, la concurrencia de confusión patrimonial, confusión de plantillas, ni uso abusivo de la personalidad jurídica.

Por lo demás, la Sala no va a considerar la concurrencia de unidad de empresa, ni tampoco la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, compuesto supuestamente por ambas mercantiles, por cuanto se trata claramente de hechos nuevos, que ni se alegaron en la demanda, ni tampoco al momento de su ratificación, ya que se mencionaron, por primera vez, al momento de contestar a la excepción, de conformidad con lo dispuesto en el art. 85.1 LRJS , ya que, si lo consideráramos provocaríamos manifiesta indefensión a la contraparte, tal y como viene sosteniéndose pacíficamente por la jurisprudencia y por la doctrina judicial, por todas STSJ País Vasco 15-11-2011, rec. 2443/2011 (EDJ 2011/370507) ; SAN 6- 09- 2013, proced. 204/2012 ; STSJ País Vasco de 3-07-2012, rec. 1589/2012 (EDJ 2012/354110) y STSJ Asturias 13-07-2012, rec. 1522/2012 (EDJ 2012/171892) y 14-10-2013, rec. 267/2013 ; STS 10-04-2014, rec. 154/2013 (EDJ 2014/92343); SAN 6-07-2015, proced. 141/2015 ; SAN 11-12- 2015, proced. 297/2015 ; 2- 03- 2016, proced. 377/15; 22-02- 2017, proced. 354/16; SAN 25-01-2018, proced. 347/2017 y SAN 13-03-2018, proced. 377/17 ."

En el presente caso sucede, que a diferencia de lo que sucedía en el pleito anterior, ni siquiera se ha alegado que las empresas conformen un grupo laboral de empresas, negándose por el propio actor la condición de FEDEX de empleadora de los actores, lo cual ha de llevar a estimar la excepción.

CUARTO. - Resuelto lo anterior, hemos de señalar que se reclama por UGT el abono del 100 por 100 del **objetivo** financiero o EU TARGET, por cuanto que el **objetivo**, no ha sido comunicado ni a los trabajadores afectados, ni a la RLT. Sustenta su posición en lo dispuesto en los arts. 1256 y 1258 Cc , y considera que además, amén de suponer un incumplimiento del pacto alcanzado en el SIMA, vulnera lo dispuesto en el art. 64 E.T en cuanto a los derechos información de la RLT.

Por la empresa se considera que la RLT se dio por completamente informada en el Acto del SIMA, y considera que el hecho de que se haya tolerado que no se comuniquen los concretos **objetivos** fijados en anteriores campañas, vincula a la plantilla, con arreglo a la teoría de los actos propios.

Para resolver la cuestión que se plantea, hemos de señalar que el artículo 1256 del Cc proscribía que la validez y el cumplimiento de los contratos quede a la arbitrio de uno de los contratantes, por otro lado, y haciendo aplicación de este principio general a las obligaciones sometidas a condición dispone el art. 1119 Cc que "se tendrá por cumplida la condición cuando el obligado impidiese voluntariamente su cumplimiento."

Dichos preceptos resultan perfectamente aplicables al presente caso, en el que el empresario supedita el percibido de un determinado complemento salarial al logro de un determinado **objetivo**, que se fija en función de los resultados europeos del grupo de sociedades en el que se integra la empresa, que opera como condición necesaria para generar por parte de la plantilla el derecho a su abono. Consideramos que tal condición deberá tenerse por no puesta, no sólo el empleador impida activamente el cumplimiento de la misma, sino también cuando imposibilidad deriva del total desconocimiento del **objetivo** concreto a alcanzar, bien porque no han sido fijados, bien porque no han sido comunicados, lo que en la práctica equivale a la falta de fijación.

En sintonía, con lo que se acaba de razonar y como ha señalado UGT, la STS de 15-3-2015 (rec 8/2014) exponiendo la doctrina de la Sala IV al respecto razona:

*""Si la consecución de los **objetivos** a los que se subordina la percepción del complemento salarial de referencia no se llega a alcanzar por obra de la parte que debe satisfacerlos, obviamente, ello no habrá de impedir su*

devengo, en tanto en cuanto se acredite la dedicación y esfuerzo del trabajador en orden a la consecución de aquéllos" (STS de 19 julio 1990 (R. 222/1990)).

"Contemplando un supuesto semejante en el que se había acordado una retribución por **objetivos** a fijar por la empresa y en el que tampoco se había concretado cuáles ni de qué naturaleza eran los **objetivos** a tener en cuenta llegó a la misma conclusión al señalar que al no haberse fijado los "**objetivos** de cuyo cumplimiento se hiciera depender el devengo", a la vista de que ante la "ambigüedad de los términos de la cláusula contractual, se ignora si la referencia a **objetivos** se hace a los del actor o a los de la empresa en su conjunto", y de que "así las cosas el complemento tiene más características del denominado en el argot empresarial "bonus", entendiéndose por tal aquel complemento cuya concreción final queda en manos del empresario", como exponen SSTs de 14 noviembre 2007 (R. 616/2007) y 15 diciembre 2011 (R. 1203/2011)).

"En tales condiciones el hecho de que el contrato establezca que el trabajador podrá acceder a un incentivo condicionándolo a la fijación de los **objetivos** por la empresa, utilizando una terminología -el "bonus"- que en el argot empresarial es conocido por su fijación unilateral por el empresario, y cuando los **objetivos** de los que dependía la percepción del complemento no se conoce si eran los que había de alcanzar cada trabajador o los **objetivos** fijados para la empresa en su conjunto, permite interpretar la realidad de un contrato con un pacto de incentivos sujeto a la exclusiva voluntad de uno de los contratantes contrariando lo prohibido por el art. 1256 del Código Civil , y por lo tanto, de un pacto de incentivos realmente no condicionado, y por lo tanto exigible en la cuantía prometida. En cualquier caso, como señala el recurrente, se trata de un pacto que, ante su falta de claridad y su falta de desarrollo posterior por no haberlo ni siquiera intentado la empresa, no pueden sino interpretarse en el sentido más adecuado para que los mismos puedan causar efecto - art. 1284 CC - y en contra de quien incluyó esas cláusulas en el contrato, que obviamente fue la empresa - art. 1288 CC -" (STS 1 julio 2014 (rec. 101/2013)).

En suma: es la empresa quien debe controlar el rendimiento de sus empleados, sin que sobre ellos pueda recaer la consecuencia desfavorable (perder el incentivo) de que así no lo haga . Cuando no se fijan los **objetivos** o dejan de controlarse los resultados alcanzados entran en juego principios o doctrina que impiden perjudicar a la contraparte. La propuesta que alberga este primer motivo de recurso debe desestimarse porque tampoco es trascendente para alterar el resultado del litigio."

Y con arreglo a lo que se acaba de exponer procede acceder a lo solicitado en la demanda, sin que las razones por las que se opone la demandada puedan tener favorable acogida:

-en primer lugar, porque contrariamente a lo solicitado en modo alguno consta en el Acta del SIMA de 12-4-2018 que la RLT de diera por satisfecha con toda la información que recibía, facultando a la empresa a no comunicar incentivo alguno, al respecto debemos traer a colación lo dispuesto en el art. 1283 Cc ("Cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre que los interesados se propusieron contratar.");

- y en segundo lugar, porque la mera tolerancia de la plantilla a una situación manifiestamente contraria a Derecho cual es que no se comuniquen por la empresa los **objetivos** al alcanzar para el percibo de un determinado complemento salarial, en modo alguno faculta a ésta para perseverar indefinidamente en tal conducta, quebrantando un precepto de carácter imperativo cual es el contenido en el art. 1.256 Cc .

Tampoco puede escudarse la empresa en el hecho de que el **objetivo** a alcanzar se fije con arreglo a un dato empresarial sensible (en este caso el resultado global del grupo a nivel europeo) que se quiere preservar del conocimiento de terceros, impida la comunicación a la plantilla. Siendo la fijación de **objetivos** una atribución empresarial, las consideraciones que acabamos de exponer imponen que se fijen con arreglo a un dato que pueda ser conocido por los empleados, lo cual debió ser ponderado por la empresa al fijar el **objetivo** concreto.

QUINTO.- En suma, procede estimar la petición principal de la demanda respecto de TNT. Sin costas.

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

FALLAMOS

PREVIA ESTIMACIÓN DE LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA ESGRIMIDA POR FEDEX Y CON ESTIMACIÓN DE LA DEMANDA DEDUCIDAS POR UGT frente a TNT, FEDEX SPAIN SL a la que se ha adherido CCOO, condenamos a la empresa a que se abone a los trabajadores afectados el 100 por ciento de la retribución variable en concepto de bonus del **objetivo** EU Financial Target, correspondiente al primer periodo, desde el 1 de enero al 31 de mayo de 2018, así como el segundo periodo, del 1 de junio al 31 de diciembre de 2018, y a estar y pasar por lo anterior.



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 abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el *art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, 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 0062 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0062 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.