



Roj: **SAN 1756/2013** - ECLI: **ES:AN:2013:1756**

Id Cendoj: **28079240012013100093**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **13/05/2013**

Nº de Recurso: **89/2013**

Nº de Resolución: **93/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MANUEL POVES ROJAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En Madrid, a trece de mayo de dos mil trece. La **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 0000089/2013seguido por demanda de D^a Martina , D^a Soledad Y D^a Silvia (letrado D. Josep Simó)contra NIRCO, S.L. (letrada D^a Carolina Fernández-Cieza Guerrero)sobre despido colectivo.Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. *MANUEL POVES ROJAS*

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 5 de marzo de 2013 por la representación letrada de D^a Martina , D^a Soledad Y D^a Silvia , integrantes de la comisión "ad hoc" para negociación del ERE se presentó demanda de despido colectivo contra la empresa NIRCO, S.L.

Segundo.- Por Decreto de la Secretaria de esta Sala de fecha 19 de marzo de 2013 se admitió a trámite tal demanda, designando también ponente. Asimismo, se acordó señalar para los actos de conciliación , y juicio en su caso, la fecha del 9 de mayo de 2013. En aquella fecha se dictó por esta Sala Auto sobre admisión y práctica de la prueba.

Tercero.- Llegados el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, compareciendo la parte actora, a través de su representante, según poder que obra en autos. Como demandada compareció la empresa NIRCO, S.L. La parte actora ratificó su demanda y la demandada se opuso a la misma, tras alegar previamente las excepciones de falta de representación y falta de legitimación activa de la parte actora. Se practicó prueba documental, siendo reconocida la aportada previamente. La actora no reconoció la aportada en este acto por la empresa. A instancia de la actora se practicó prueba de interrogatorio. La empresa propuso prueba testifical y pericial que fue practicada y cuyo resultado se recoge en el acta de juicio. Tras elevar sus conclusiones a definitivas, se declaró el juicio concluso. El desarrollo del mismo aparece reflejado en el acta levantada al efecto así como en la grabación audiovisual que figura unida a estos autos.

Aparecen acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- NIRCO, SL es una compañía del sector de la salud que se dedica a comercializar maquinaria, instrumentación, reactivos y consumibles de laboratorio para las actividades de diagnóstico clínico, investigación biomédica, sanidad animal y control de calidad agroalimentario, cuya plantilla asciende a 52 trabajadores, quienes prestan servicios en sus centros de trabajo de Móstoles (Madrid) y Barcelona.



SEGUNDO .- El 31 de enero de 2012, la dirección de la empresa promovió un procedimiento de reducción de jornada, que afectó a 43 trabajadores de los 52 que integraban la plantilla de la empresa, quienes pasaron a realizar una jornada semanal de 33 horas, cuando antes trabajaban 40 horas semanales. - La reducción de jornada se acordó con una representación de los trabajadores designados ad hoc al carecer la empresa de representantes sindicales. El 21 de febrero se presentó la finalización del periodo de consultas con acuerdo y se inició su aplicación el 1 de marzo de 2012 finalizando la misma el 28 de febrero de 2013. Dicho procedimiento recibió por la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social el número de expediente NUM000 .

En la memoria explicativa, que justificaba la reducción de jornada, la empresa demandada manifestó lo siguiente: "*Capacidad para mantener el empleo: La propuesta de este expediente de regulación temporal, en base a una reducción de jornada laboral temporal, pretende paliar la situación de recesión económica que se está padeciendo, manteniendo en lo posible la actual plantilla de la empresa. El estudio de viabilidad realizado muestra como los ajustes en las diferentes partidas de la estructura de gastos junto a los nuevos proyectos y estrategias comerciales que se están implementando, deben permitir mantener la actual estructura de personal. El desarrollo de las estrategias comerciales que la empresa ha elaborado para incrementar el volumen de negocio, hacen necesario mantener al personal de que dispone la empresa, altamente cualificado en algunas de las áreas de la empresa y con un excelente conocimiento de las funciones a realizar en otras áreas. Por lo aquí mencionado, el Expediente de regulación que solicitamos es de carácter temporal, y no pretende prescindir de ninguno de los profesionales que a día de hoy integran nuestro proyecto, sino que mediante la reducción proporcional en todos ellos de horario y sueldo temporalmente, poder mantener los recursos humanos que nos permitirán afrontar el 2012 con éxito y volver a las condiciones normales transcurrido este periodo*". Las representaciones de los trabajadores admitieron expresamente la propuesta empresarial, manifestando que la propuesta de la Empresa supone que los trabajadores afectados por el ERE no tendrán repercusiones negativas en la generación de sus vacaciones y se garantiza la continuidad de los puestos de trabajo de todo el personal.

TERCERO .- El 8-01-2013 la empresa demandada comunicó a la Dirección General de Empleo y Seguridad Social su decisión de promover un despido colectivo, cuyo objetivo era la extinción de diez puestos de trabajo, mediante comunicación, que obra en autos y se tiene por reproducida. - Acompañó la documentación siguiente: - Memoria explicativa de las causas que amparan y justifican el despido objetivo, a la que se anexa documentación contable relacionada con las mismas (cuentas anuales años 2.010, 2.011, provisional 2.012 hasta octubre inclusive, debidamente firmada por los administradores o representantes de la empresa y modelo 303 años 2011 y 2.012, así como impuesto de sociedades del año 2.011) (Anexo nº 1). - Solicitud de expediente de regulación de empleo y relación de trabajadores afectados (diez) con el detalle de sus condiciones laborales, incluida, su clasificación profesional así como cuadro explicativo del número y clasificación profesional de los mismos Anexo nº 2). - Relación de centros de trabajo de la empresa, afectados y no afectados por CCAA (Anexo nº 3). - Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año (Anexo nº 4). - El período previsto para la realización de los despidos se producirá a la finalización del periodo de consultas pero, en cualquier caso, una vez transcurrido el periodo establecido en el art. 51.4 del ET ".

CUARTO .- En la misma fecha se notificó dicha decisión a todos los trabajadores de la empresa, adjuntándoles la documentación aportada a la Autoridad Laboral. - En las comunicaciones citadas consta expresamente que la empresa les notifica expresamente que podían elegir en el plazo de cinco días una comisión compuesta por tres trabajadores o, en su defecto por tres representantes de los sindicatos más representativos o representativos del sector, advirtiéndoles que si no se produjera la elección continuaría el procedimiento, emplazándoles para el 16-01-2013 para la primera reunión del período de consultas. En la memoria, aportada por la empresa a todos sus trabajadores, se contienen los criterios de selección siguientes: "*El criterio para designar a los trabajadores en este plan de reestructuración, se ha realizado de forma individualizada para cada puesto de trabajo, valorando la carga que tiene cada uno y atendiendo al nuevo escenario que ha planteado la disminución de actividad por el descenso de las ventas, así como la posibilidad de distribuirla entre otras posiciones. En este sentido, encontramos departamentos como almacén, el back office de ventas o el servicio técnico, donde la disminución en el volumen de actividad (albaranes, pedidos, incidencias,...) obligan a un ajuste de recursos. También se ha valorado la posición específica de cada puesto de trabajo en términos de su función estratégica dentro del departamento y empresa, y facilidad para suprimir la posición sin que se vea afectada la actividad de la empresa, valorando criterios de coste-beneficio. La selección de estas posiciones ha afectado a personas de mayor responsabilidad en la empresa, en departamentos de administración y comercial, donde la carga de trabajo y responsabilidad puede repartirse entre otras posiciones. Actualmente la plantilla, se encuentra distribuida de la siguiente forma: ventas y marketing: 17; Atención al cliente: 6; Servicio técnico: 7; I+D: 1; Administración: 2; Finanzas: 5; Compras: 2; Logística: 8 y Dirección 4.*



Así, atendiendo al caso concreto, las razones específicas para el caso concreto son: - Existen dos conductores en la compañía, uno presta servicios en Barcelona y el otro en Madrid. La disminución en las ventas, conlleva inexorablemente menos envíos y repartos, hasta el punto de poder prescindir de tales servicios. - El departamento de contabilidad está formado por 5 personas: 4 en Barcelona y 1 en Madrid. La importante disminución en las ventas, hace que actualmente las 4 personas puedan absorber el trabajo actual, siendo necesario mantener el puesto de Madrid. - El departamento de atención al cliente, se encuentra formado por 6 personas: 3 en Barcelona y 3 en Madrid. El considerable descenso de clientes, hace que debamos reducir el mismo conformándolo por 4 personas (2 por cada sede). - El departamento de administración de Barcelona, se encuentra formado por 4 personas: 3 en Barcelona, y 1 en la sede de Madrid. La disminución de facturas, albaranes, presupuestos...a realizar, hace necesario recortar esta sección, dejando ambas sedes atendidas. - El servicio técnico está formado por 7 personas: en Barcelona hay 4, y en Madrid 3, incluyendo una secretaria por centro. La disminución en las ventas obliga a reestructurar en departamento, pues hay menos instalaciones y mantenimientos a realizar, lo que incide también en la carga administrativa de tal servicio. Se centralizarán las funciones administrativas en Madrid, ya que la localización permite una mayor cobertura nacional, y se suprimirá 1 técnico por centro de trabajo. - El almacén está atendido por 4 personas en Madrid y 2 en Barcelona. La importante reducción en las expediciones de entrada y de salida, hace necesario reducir al menos un puesto, debiendo ser de Madrid por la imposibilidad, en caso de reducir en Barcelona, de atender una sola persona el almacén.- La falta de rentabilidad del departamento comercial -en términos coste/beneficio-, debido a la inexistencia de mercado en el que actuar, hace que debamos reestructurar el mismo, con el fin de adaptarse a las nuevas formas comerciales y reducir el alto coste del mismo. Así se prescindirá de la dirección y asumirán sus funciones, en Barcelona el gerente, y en Madrid el director de proyectos. La amortización de los anteriores puestos, permitirá una reducción de costes y una adecuación de la plantilla a la actividad real de la empresa, manteniendo estructuras equilibradas en los dos centros de trabajo.

La decisión de NIRCO, S.L. respecto a la extinción de los contratos de trabajo, llega ante la imposibilidad de la empresa de sobrellevar la situación. De hecho, y a los resultados económicos nos remitimos, se ha demorado en exceso la adopción de medidas de regulación de empleo, buscando precisamente que ésta fuera la última de ellas". La empresa acompañó un plan de acompañamiento social, que dice lo siguiente: "La propuesta de plan que se realiza en este expediente de extinción de contratos va dirigida, a la pervivencia de la compañía y por tanto al mantenimiento de los puestos de trabajo que quedarán tras el ERE. La imposibilidad de mantener la totalidad de la plantilla, como consecuencia de la situación de pérdidas que la empresa viene acumulando y de la desalentadora previsión futura ante el contexto económico actual -que está afectando considerablemente a nuestro sector-, hace que la compañía apueste por trabajadores con alta formación y polivalencia.

Así, NIRCO, S.L. en una clara apuesta por seguir en el mercado, pretende trazar una estrategia empresarial basada en: 1. - Incorporación de nuevas gamas de productos, con una actualización de la cartera de los que actualmente disponemos, con la firma de acuerdos de distribución exclusiva con fabricantes extranjeros y fabricación propia en las diferentes divisiones de la empresa. El personal deberá de ser formado en estos nuevos productos y mercados que se atiendan. 2. - Expansión territorial nacional, que hará necesario que la plantilla sea polivalente ya que pretendemos eliminar la intermediación de distribuidores y mayoristas, acercándonos al cliente. Para ello el equipo de ventas tendrá que adquirir conocimientos en el ámbito de la investigación biomédica, control de calidad agroalimentario y salud animal. También pretendemos afianzar el desarrollo de un canal de exportación, que permita expandirnos en mercados como el europeo, centro y Suramérica y norte de África. Atendiendo a lo anterior, el PAS se concretará en la formación de los empleados tanto a nivel de idiomas, atención al cliente, conocimiento de nuevos productos y mercados y en definitiva procurar una mejor gestión por parte de cada trabajador de su ámbito profesional. A lo largo de las diferentes reuniones que mantendremos con los representantes de los trabajadores, iremos perfilando éstas y otras medidas que puedan ser adoptadas de común acuerdo, incluyendo diferentes gestiones dirigidas a la empleabilidad de los trabajadores afectados por el ERE". **QUINTO** .- Los trabajadores de la empresa demandada eligieron una comisión ad hoc, compuesta por doña Martina , doña Soledad y doña Silvia . **SEXTO** .- En la reunión, celebrada el 16-01-2013, los representantes de los trabajadores manifestaron expresamente que entendían la situación de la empresa y reconocían la realidad de la situación económica. - En dicha reunión, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, se debatió esencialmente sobre el modo de pago de la indemnización de 20 días por año, proponiéndose por las representantes de los trabajadores, que se hicieran calendarios personalizados, subrayándose por la empresa su intención de promover soluciones igualitarias. El 17-01-2013 la Autoridad Laboral requirió a la empresa del modo siguiente: - Para la acreditación de la causa económica, deberá presentar la documentación económica de la forma prevista en el Art. 4 del Real Decreto 1483/2012. de 29 de Octubre . En concreto, las cuentas provisionales del ejercicio 2012 deberán estar firmadas por los administradores o responsable de la empresa (indicación de la persona que las firma) - Acreditación de la Representación de los trabajadores electos o elegidos ad hoc, con motivo del expediente mediante Actas electorales, o de designación/delegación del voto de los trabajadores que componen la plantilla.



- Escrito de solicitud de informe al que se refiere el Art 64.5 a) y b) del TRLET ". En la reunión, celebrada el 23-01-2013, la empresa ofertó parcelar el pago de la indemnización, exigiéndose por las representantes de los trabajadores una indemnización de 45 días por año, aunque admitieron expresamente que comprendían la situación económica de la empresa, si bien debían velar por sus intereses. - Pidieron, a continuación, la aportación del balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias provisionales de 2012, accediéndose por la empresa, quien se comprometió a entregarlas en la reunión siguiente, aunque no estaban cerradas definitivamente. - Las representantes de los trabajadores solicitaron demorar los despidos a la conclusión del procedimiento de reducción de jornada, contestándose por la empresa que las expectativas, puestas en la reducción de jornada, no habían alcanzado sus objetivos, por lo que la extinción era la única forma de mantener la mayor parte de los puestos de trabajo, reiterándose que no podía incrementar las indemnizaciones. - Las representantes de los trabajadores propusieron, después de un receso, que se pagaran 20 días por año en el momento de la extinción, comprometiéndose la empresa a estudiar una reducción del calendario de pago. - Las representantes de los trabajadores sugirieron la posibilidad de desafectar a algún trabajador, mediante la reducción de jornada u otras fórmulas, comprometiéndose la empresa a valorarlo, aunque consideraba que dicha opción no era viable e insiste en que hay que buscar soluciones globales. El 28-01-2013 se produce una nueva reunión, en la que las representantes de los trabajadores admiten que se les había entregado las cuentas provisionales de 2012. - La empresa les entrega un juego de los documentos, que había remitido a la Autoridad Laboral con causa al requerimiento antes dicho, suscribiéndose la entrega por las representantes de los trabajadores. - Las representantes de los trabajadores reiteran si no cabe recolocar a algún trabajador, aunque insisten que la preocupación general es el aplazamiento de las indemnizaciones, pidiendo que se paguen de una sola vez. - La empresa oferta un calendario de pago del 60% en el momento de la extinción, 20% en el mes de marzo y 10% en el mes de abril, aceptándose dicha propuesta por las representantes de los trabajadores con más dos mensualidades de compensación, contestándose por la empresa, que aceptaría extinguir inmediatamente y abonar el período de preaviso al mismo tiempo, solicitándose por las representantes de los trabajadores contestar a la siguiente reunión. El 29-01-2013 la empresa entregó a la Autoridad Laboral la documentación, que se le había solicitado. El 31-01-2013 se produce una nueva reunión, en la que las representantes de los trabajadores informan que la asamblea de trabajadores reclama por unanimidad 45 días por año, contestándose por la empresa si dicha propuesta suponía una ruptura del período de consultas. - Pese a todo ofrece un calendario de pago de indemnizaciones a razón del 60% en el momento de las extinciones, 20% y 15 días de preaviso en marzo y otro tanto en el mes de mayo, concluyendo la reunión sin más acontecimientos. El 5-02-2013 se produce la última reunión, donde las representantes de los trabajadores reiteran nuevamente 45 días por año, ofreciéndose por la empresa abonar inmediatamente las indemnizaciones inferiores a 10.000 euros y a estudiar caso por caso con la finalidad de abonar las indemnizaciones completas en el mayor número de casos posibles. - Las representantes de los trabajadores reinciden en los 45 días por año y se cierra sin acuerdo el período de consultas. **SÉPTIMO** .- El 7-02-2013 la empresa comunica a las representantes de los trabajadores su decisión de proceder al despido, aportando el mismo plan de acompañamiento, que se entregó al inicio del período de consultas. **OCTAVO** .- El 8-02-2013 notificó la conclusión sin acuerdo del período de consultas a la Autoridad Laboral. **NOVENO** .- La empresa demandada ha procedido a despedir a nueve trabajadores al día de la fecha, a quienes abonó la totalidad de la indemnización al notificarles la correspondiente carta de extinción, aunque ya se notificó fecha de extinción al décimo trabajador. **DÉCIMO** .- La empresa no ha abonado facturas a sus proveedores. **UNDÉCIMO** .- Las ventas de la empresa demandada pasaron de 9.613.038 euros en 2011 a 8.793.655 euros en 2012; su margen bruto de explotación de 4.059.448 euros en 2011 a 3.880.711 euros en 2012; sus gastos de personal de 2.777.361 euros en 2011 a 1.319.668 euros en 2012; sus gastos de explotación de 1.498.171 euros en 2011 a 1.319.668 euros en 2012; sus resultados antes de impuestos fueron de - 529.792 euros en 2011 a - 168.388 euros en 2012. La empresa demandada mantiene un fuerte endeudamiento con entidades de crédito, que asciende actualmente a 893.077 euros en deudas a largo plazo y 3.280.373 euros a corto plazo, aunque ha disminuido su deudas respecto al año 2011 en 167.013 euros. - La generación de su flujo de efectivo ha pasado de 1.080.871 euros en 2011 a 306.100 euros en 2012. **DUODÉCIMO** .- Las trabajadoras, que participaron en el período de consultas, otorgaron poder general para pleitos a la procuradora y letrado, que intervinieron en el acto del juicio. **DÉCIMO TERCERO** .- El 16-04-2013 entró en el registro de la Sala escrito, suscrito por doña Soledad , en el que admite que otorgó el poder, pero que se desentiende del pleito. - Dicho escrito no fue ratificado por la señora Soledad ante la Sala. **DÉCIMO CUARTO** .- Obran, así mismo, en autos varios escritos de trabajadores despedidos, que se desentienden también del resultado del juicio, que tampoco fueron ratificados por sus autores en el acto del juicio. **DÉCIMO QUINTO** .- La empresa demandada aportó a la Inspección de Trabajo el modelo 390 del ejercicio 2012, a requerimiento de la funcionaria, quien le manifestó que ya había realizado el informe. 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 124. 1 a 10 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: - Los hechos primero, quinto, séptimo, octavo y noveno no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS . - El segundo del expediente administrativo citado, que obra en el procedimiento digitalizado en primer lugar. - Los hechos tercero y cuarto del documento 1.1 y 1.2 del expediente administrativo, que contiene la comunicación remitida por la empresa a la Autoridad Laboral, así como los escritos dirigidos a cada uno de los trabajadores y los demás documentos adjuntos. - Los criterios selectivos se han transcrito literalmente del contenido de la memoria, así como el plan de acompañamiento social. - El sexto de las actas del período de consultas, que obran como documentos 2 a 6 de las demandantes (descripción 3 de autos), que fueron reconocidas de contrario. - El décimo de los documentos, en los que los proveedores reclaman pagos a la empresa demandada, que obran como documento 6 de la misma (descripción 56 de autos), que fueron reconocidos de contrario. - El undécimo de las auditorías de los ejercicios 2010 a 2012, que obran como documento 1 de la demandada (descripción 51 de autos) y del informe pericial, que obra como documento 2 de la empresa (descripción 52 de autos), que fueron reconocidos por las demandantes. - El informe pericial se ratificó en el acto del juicio por su autor. - El duodécimo de los poderes citados, que acompañaron a la demanda. - El décimo tercero del escrito citado, que obra en la descripción 16 de autos. - El décimo cuarto del escrito que obra en la descripción 42 de autos. - La empresa aportó en el acto del juicio varios documentos, suscritos por trabajadores, quienes se desentienden del procedimiento, aunque no les podemos dar más valor que su propia aportación, puesto que se desconocieron por las demandantes y no se ratificaron por sus autores en el acto del juicio. - El décimo quinto de la declaración 390 citada y de los correos cruzados entre la empresa y la Inspectora de trabajo, que obran como documento 2 de los aportados por la empresa en el acto del juicio.

TERCERO .- La empresa demandada excepcionó, en primer término, falta de representación, porque las demandantes otorgaron poderes a nombre de la procuradora y del letrado, que intervinieron en el acto del juicio, en su propio nombre, sin mencionar, siquiera, que lo hacían en su calidad de componentes de la comisión ad hoc, que negoció el período de consultas. La Sala no comparte la tesis empresarial, puesto que se ha acreditado cumplidamente, por no discutido, que las tres demandantes fueron quienes representaron a sus compañeros durante el período de consultas y el único modo de otorgar poderes es hacerlo personalmente, puesto que la denominada "comisión ad hoc", regulada en el art. 51.2 ET , para los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, carece de personalidad jurídica, por lo que no era posible que las demandantes pudieran otorgar poderes en su nombre.

CUARTO .- NIRCO, SL excepcionó también falta de representación de las demandantes, puesto que la señora Soledad se desvinculó de la acción, al igual que alguno de los trabajadores despedidos, sin que podamos admitir tampoco dicha excepción, puesto que la señora Soledad no ratificó su desistimiento en ningún momento ante la Sala, ni se ha probado propiamente que los trabajadores despedidos, opuestos supuestamente a la demanda, lo hayan hecho efectivamente, por cuanto ninguno ratificó dicha posición en el acto del juicio, habiéndose desconocido por las demandantes tanto el desentendimiento de la señora Soledad , como las supuestas manifestaciones de alguno de los despedidos. Es más, aunque se hubiera producido formalmente el desistimiento de la tercera componente de la comisión ad hoc, que no es el caso, no concurriría falta de representación, puesto que la acción se mantendría por la mayoría de las componentes de la comisión, quienes estaban legitimadas para alcanzar acuerdo en el período de consultas, de conformidad con lo dispuesto en el art. 28 RD 1483/2012, de 29 de octubre , al representar a la mayoría de los trabajadores y también para impugnar el despido colectivo, como razonaremos más adelante. Sucedería lo mismo, si se hubiera acreditado que la mayoría de los trabajadores despedidos se oponen a la demanda colectiva, puesto que la legitimación para impugnar colectivamente corresponde, en cualquier caso, a los representantes de los trabajadores y no a sus representados, quienes podrán, en su caso, no interponer las acciones individuales, a las que tendrían derecho, caso de estimarse las demandas.

QUINTO .- El art. 51.2 ET prevé que en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4, como ha sucedido aquí, puesto que el período de consultas se negoció por la empresa con las tres demandantes, que fueron elegidas democráticamente por sus compañeros, como admitió pacíficamente la demandada. - El período de consultas, como anticipamos más arriba, concluyó sin acuerdo. El art. 124.1 LRJS , que regula la legitimación activa para impugnar el despido colectivo, dispone que la decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.



El apartado cuarto del artículo mencionado, que regula la legitimación pasiva, cuando se haya alcanzado acuerdo en el período de consultas, prevé que debe demandarse a los firmantes del mismo, mientras que el apartado tercero del artículo reiterado, que regula la denominada acción de jactancia, previene que estarán legitimados pasivamente los representantes de los trabajadores. Como vemos, el art. 124.4 LRJS prevé, que estarán legitimados pasivamente los **firmantes** del acuerdo, sin distinguir si se trata de representantes legales, sindicales, o comisiones ad hoc, mientras que reduce la legitimación pasiva a los **representantes legales** de los trabajadores, cuando sea el empresario quien interponga la denominada "acción de jactancia", regulada en el apartado tercero del artículo mencionado, lo cual provoca cierta perplejidad, puesto que si aplicáramos una interpretación reduccionista, según la cual los representantes legales de los trabajadores son únicamente los delegados y miembros de comités de empresa, sucedería que, al menos en las acciones de jactancia, solo podría demandarse a los delegados y miembros de comités de empresa, aunque hubieran negociado secciones sindicales o comisiones ad hoc. - Por el contrario, en los procesos de impugnación concluidos con acuerdo, debería demandarse a todos los firmantes, sean representantes legales, sindicales o comisiones ad hoc. NIRCO, SA excepcionó falta de legitimación activa de las demandantes, porque las comisiones ad hoc solo están legitimadas para negociar los períodos de consulta de los despidos colectivos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 51.2 ET , pero no para su impugnación colectiva. - Sostuvo, por consiguiente, que no pudiendo subsumirlas en ninguno de los sujetos, contemplados en el art. 124.1 LRJS , puesto que ni son representantes legales, ni tampoco representantes sindicales, concederles legitimación para impugnar el despido colectivo comportaría nada menos que una actuación "contra legem". Dicha tesis ha sido refutada recientemente por la mejor doctrina (Faustino Cavas: El procedimiento de impugnación de despido colectivo tras la reforma laboral de 2012. - Aranzadi nº 2/2013), que ha defendido lo siguiente:

"El art. 124.1 LRJS (RCL 2011, 1845) aborda la legitimación activa para iniciar el proceso de impugnación del despido colectivo, que tiene por objeto cuestionar la adecuación a derecho del despido colectivo en su conjunto. Dicha legitimación no corresponde a los trabajadores individualmente afectados por el despido, sino a los representantes de éstos. La atribución de legitimación activa a los representantes de los trabajadores se hace con la finalidad de alcanzar resultados homogéneos, que no se lograrían mediante impugnaciones individuales que pueden dar lugar a sentencias contradictorias. El tenor legal aparece redactado en términos tan amplios - representantes «legales»- que cualquiera de los representantes unitarios (delegados de personal, comités de empresa) o sindicales de los trabajadores podrá interponer la demanda; también, aunque no se haya previsto expresamente, la comisión ad hoc designada conforme a lo previsto en el art. 41.4 ET (RCL 1995, 997) por remisión del art. 51.2 ET , en defecto de representación legal (STSJ Cataluña de 23 mayo 2012 [AS 2012, 1049] , rec. 10/2012 , STSJ Madrid de 11 junio 2012 [AS 2012, 2556] , rec. 22/2012); obviamente, siempre que los sujetos colectivos citados no hubieran llegado a un acuerdo con el empresario durante el período de consultas, pues lo contrario supondría contravenir el principio general del derecho que prohíbe venire contra factum propium , aparte que el art. 124.4 LRJS exige demandar a los firmantes del acuerdo y no es posible que puedan actuar como demandantes y demandados en el mismo procedimiento; a no ser que en la obtención del acuerdo hubiera mediado dolo, coacción, fraude o abuso de derecho, y estos vicios hubieran sido constatados con posterioridad por quienes suscribieron el pacto, en cuyo caso habría que reconocerles seguramente la posibilidad de impugnarlo" .

La Sala comparte las razones citadas, al igual que las defendidas en las sentencias referidas más arriba, aunque queremos añadir algunas otras para contribuir a despejar definitivamente una cuestión, que el legislador debió precisar procesalmente, al introducir en nuestro ordenamiento jurídico la legitimación de las denominadas "comisiones ad hoc" para negociar los períodos de consulta en los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores, lo que sucede en la inmensa mayoría de empresas de nuestro país. - En efecto, el art. 124.1 LRJS legitima genéricamente a los representantes legales de los trabajadores, lo que se ha asociado históricamente con delegados y miembros de comités de empresa y a los representantes sindicales, a quienes se exige tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo, pero no dice absolutamente nada sobre las comisiones ad hoc. - Formalmente las comisiones ad hoc no sindicalizadas no pueden subsumirse en ninguno de los supuestos citados, puesto que los trabajadores, elegidos democráticamente por sus compañeros, no son delegados de personal, ni miembros de comités de empresa, ni son tampoco sindicatos implantados en el ámbito del despido colectivo, aunque si son sus representantes para negociar nada menos que el período de consulta del despido colectivo. - Por el contrario, las comisiones ad hoc sindicalizadas, cuando los trabajadores eligen a los sindicatos más representativos o representativos del sector para que les representen en la negociación, si que se encuadrarían directamente en uno de los supuestos del art. 124.1 LRJS , puesto que se trata necesariamente de sindicatos más representativos o implantados en el sector, que reúnen a la vez el requisito de implantación en el ámbito del despido colectivo, puesto que han sido elegidos democráticamente por la totalidad de los trabajadores de la empresa.



A nuestro juicio, las comisiones ad hoc, sindicalizadas o no, ostentan la condición de representantes legales de los trabajadores, por las razones siguientes: a. - Porque es el propio art. 51.2 ET quien les reconoce la condición de representantes, utilizando una expresión inequívoca - *...atribuir la representación para el período de consultas...* - lo cual nos permite concluir inequívocamente que son representantes de los trabajadores, a quienes debe atribuirse la condición de representantes legales, por la sencilla razón de que así lo dispone la propia ley, que introduce dicha institución. b. - Si no fuera así, si las comisiones ad hoc no ostentaran propiamente la condición de representantes legales de los trabajadores se vulneraría frontalmente lo mandado por el art. 2.1 de la Directiva 1998/59/CE , que deja perfectamente claro, que el período de consultas deberá llevarse a cabo con los **representantes legales de los trabajadores** . - Estamos, por tanto, ante una representación específica de los trabajadores, promovida por la ley, para resolver precisamente que el período de consulta pueda negociarse con representantes de los trabajadores, donde estos no están elegidos formalmente, lo que sucede, como anticipamos más arriba, en la inmensa mayoría de empresas de nuestro país.

Por consiguiente, si las comisiones ad hoc, sindicalizadas o no, están formadas por representantes legales de los trabajadores, están legitimadas activamente para impugnar el despido colectivo, en cuya negociación participaron, cuando no alcanzaron acuerdo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 124.1 LRJS y estarán legitimadas pasivamente cuando alcanzaron acuerdo, o cuando sea el empresario, quien promueva la acción de jactancia, a tenor con lo dispuesto en el art. 124.3 y 4 LRJS . - Si no fuera así, vaciaríamos de contenido, uno de los objetivos expresos para la impugnación de los despidos colectivos, predicada en la exposición de motivos de la Ley 3/2012 para todos ellos, sin distinguir, de ninguna manera, entre despidos negociados con delegados de personal, comités de empresa, sindicatos o comisiones ad hoc, como es la búsqueda de soluciones homogéneas para el despido colectivo, puesto que estos últimos solo podrían impugnarse individualmente, si las comisiones ad hoc no estuvieran legitimadas para impugnarlos.

Desestimamos, por tanto, la excepción de falta de legitimación activa de las demandantes, quienes están legitimadas para impugnar el despido colectivo, puesto que son representantes legales de los trabajadores tanto para negociar el período de consultas, como para impugnarlo o ser demandadas, caso de haber alcanzado acuerdo, o en la denominada acción de jactancia.

SEXTO .- El despido colectivo no es una potestad soberana del empresario, quien está obligado, cuando tenga la intención de efectuar un despido colectivo, a consultar previamente, en tiempo hábil, con los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo (art. 2.1 Dir. 98/59/CEE).

El período de consultas se constituye, de este modo, en una manifestación específica de la negociación colectiva, que debe versar necesariamente, al tratarse de objetivos mínimos, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos (art. 2.2 Directiva). - Así pues, estamos ante una negociación finalista, que obliga por igual a empresarios y a los representantes de los trabajadores, quienes deben procurar alcanzar efectivamente los objetivos propuestos mediante la negociación de buena fe (STJCE 16-07-2009 , TJCE 2009\237).

Se trata, por tanto, de una negociación colectiva compleja, que exige al empleador proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines. - Se entiende por información pertinente, a tenor con el art. 2.3 Directiva la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse cabalmente una composición de lugar, que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil (STJCE 10- 09-2009, TJCE 2009\263). - Dicha información no puede eludirse, siquiera, aunque la empresa esté en proceso de liquidación (STJCE 3-03-2011 , EDJ 2011/8346). - Tampoco es eludible cuando la decisión ha sido tomada por la empresa dominante (art. 2.4 Directiva y art. 51.8 ET), lo cual obligará efectivamente a acreditar que concurre una sociedad dominante, cuya carga probatoria corresponderá a quien lo denuncie (STSJ Cataluña 15-10-2012, proced. 32/2012).

La obligación empresarial de proporcionar información pertinente a los representantes de los trabajadores se cumple, tal y como dispone el art. 64.1 ET , cuando se efectúa la transmisión de los datos necesarios para que la representación de los trabajadores tenga conocimiento preciso de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen, sin que los trabajadores puedan imponer la aportación de cualquier documentación, salvo que acrediten su relevancia para la negociación del período de consultas (SAN 1-04-2013, proced. 17/2013 y 4-04-2013, proced. 63/2013). - Dicha información habrá de versar necesariamente sobre las causas, alegadas por el empresario, así como sobre su adecuación a las medidas propuestas (SAN 21-11-2012, proced. 167/2012). - Si no se hiciera así, si la información aportada no permitiera alcanzar razonablemente los fines perseguidos por el período de consultas, la consecuencia sería la nulidad de la medida, a tenor con lo dispuesto en el art. 124.11 LRJS (STS 30-06-2011 ; 18-01-2012 y 23-04-2012 y SAN 7-12-2012, proced. 243/2012 y 19-12-2012, proced. 251/2012)



La segunda fase del período de consultas es propiamente la negociación, que consiste, conforme dispone el art. 64.1 ET, en un intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y los representantes de los trabajadores sobre la propuesta empresarial y las alternativas que permitan evitarla, reducirla o atenuar sus consecuencias.

La negociación deberá ajustarse a las reglas de buena fe. - Habrán de acreditarse propuestas y contrapropuestas (STS 30-06-2011; STSJ Asturias 2-07-2010 y SAN 21-11-2012, proced. 167/2012). - Si la negociación fue inexistente, limitándose la empresa a exponer su posición, inamovible, de proceder a tramitar el ERE fijando la indemnización mínima legal, se entiende que el despido debe declararse nulo (STSJ Madrid 30-05-2012, rec. 17/2012, confirmada por STS 20-03-2013, rec. 81/2012 y STSJ País Vasco 11-12-2012, proced. 19/2012). - La negociación se produce efectivamente, si se acreditan propuestas y contrapropuestas, lo que sucederá normalmente cuando se aceptan parcialmente algunas de las contrapropuestas (SAN 21-11-2012, proced. 167/2012). - Así, se ha entendido conforme a derecho pactar un acuerdo marco de ejecución progresiva de la medida (SAN 25-02-2013, proced. 324/2012); si concurre causa, la empresa no está vinculada a compromisos previos de no extinguir contratos (STSJ Madrid 8-02-2013, rec. 73/2012); quiebra la buena fe, cuando la empresa comunica los despidos antes de concluir el período de consultas (SAN 15-10-2012, proced. 162/2012); no vulnera el deber de negociar de buena fe la no aportación de las cuentas anuales de otra empresa, cuando no forma parte del mismo grupo de empresas (STSJ Cataluña 15-10-2012, proced. 32/2012); si la empresa tiene un déficit de tal magnitud, que está obligada a cerrar, no vulnera la buena fe comercial mantener dicha posición a lo largo de la negociación (SAN 20-03-2013, proced. 219/2012); si la empresa acredita que su capacidad productiva es muy superior a la demanda de bienes y servicios justifica la extinción por causas productivas (SAN 4-04-2013, proced. 66/2013).

El art. 8 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, precisa de menor a mayor qué medidas deben considerarse para evitar o reducir los convenios colectivos, o atenuar sus consecuencias, cuya consideración constituye regla de buena práctica para ambas partes: 1. A efectos de lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes: a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte. b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores. c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores. d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial. g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados. 2. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes: a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule. b) La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, en el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo. c) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores. d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratos de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo. e) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica. f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo. El tercer requisito, exigido por el art. 2.3 de la Directiva, es que el período de consultas se efectúe en tiempo hábil, entendiéndose como tal el necesario para que los representantes de los trabajadores reciban, asimilen la información pertinente y estén en condiciones de negociar los objetivos del período de consultas.

Las demandantes denuncian que la empresa no tuvo nunca voluntad real de negociación en el período de consultas, acogiéndose dicha denuncia en el informe de la Inspección de Trabajo, quien subraya que la empresa no dio respuesta concreta a ninguna de las propuestas realizadas por los representantes de los trabajadores, sin que podamos convenir con dicha denuncia. - No compartimos la queja de las actoras, aunque sea cierto que pidieron en dos ocasiones, que la empresa desafectara a algún trabajador mediante fórmulas de reducción de jornada u otras, que no concretaron (acta de 23-01-2013), reiterándolo nuevamente en la reunión de 28-01-2013, sin que la empresa diera respuestas precisas a ambas reclamaciones, como hubiera sido pertinente, de manera que, si nos encontráramos ante un primer período de consultas, que no hubiera sido precedido de una medida de flexibilidad interna, convendríamos con las demandantes, que esa falta de



respuesta a sus propuestas alternativas supondría apartarse de la exigencia de buena fe en la negociación del período de consultas, que exige, como anticipamos más arriba, dar respuesta concreta y leal a las alternativas de la contraparte.

Lo que sucede, sin embargo, es que el período de consultas controvertido se produce después de la instrumentación de un procedimiento de reducción de jornada que, aun habiendo contribuido a reducir gastos de la empresa, no frenó suficientemente el deterioro empresarial, cuyas ventas se redujeron en 819.383 euros en 2012 respecto a 2011, su resultado de explotación se redujo en el mismo período en 178.137 euros y mantuvo unas pérdidas de 168.388 euros, aunque redujo los gastos de personal y los gastos de explotación en general, lo que no era desconocido por los trabajadores, quienes admitieron, tanto en la reunión de 16-01-2013, como en la de 23-01-2013 que entendían la situación de la empresa y reconocían su situación económica negativa, por lo que la omisión de una respuesta pormenorizada sobre las razones, por las que la empresa no veía viables nuevas fórmulas de reducción de jornada, no vulnera la buena fe comercial, por cuanto ambas partes eran plenamente conscientes de los resultados de las medidas de flexibilidad interna precedentes, cuyos objetivos no fueron alcanzados, como hubiera sido deseable, que eran precisamente el mantenimiento de todos los puestos de trabajo.

De hecho, la simple lectura de las actas permite concluir que el debate real se centró esencialmente en la cuantía de las indemnizaciones, así como en su eventual aplazamiento, en donde la empresa hizo alguna concesión, relacionada siempre con el pago de la totalidad de la indemnización a la mayoría de los despedidos, así como algún incremento relacionado con el preaviso, que fue rechazado frontalmente por las representantes de los trabajadores, que mantuvieron firmemente la indemnización de 45 días por año.

No estamos, por tanto, ante una negociación ejemplar, pero no deja de ser cierto, que las representantes de los trabajadores, al margen de las desafecciones genéricas ya citadas, no hicieron ni una sola proposición constructiva, que pudiera considerarse por la empresa, ni para evitar, ni para reducir el número de despedidos, ni criticaron, ni ofrecieron alternativa alguna al plan de acompañamiento social, que se les propuso por la demandada, por lo que no podemos anular el despido por ausencia de voluntad negociadora empresarial, por cuanto las limitaciones de la negociación efectuada son imputables a ambas partes.

SÉPTIMO .- Las actoras denuncian, en segundo lugar, que la empresa presentó un plan de acompañamiento social lamentable, puesto que el mismo no contiene ninguna de las medidas, contempladas en el art. 8.2 RD 1483/2012, por lo que solicitan la nulidad del despido colectivo. - La Sala comparte con las demandantes, que el denominado plan de acompañamiento, aportado por la empresa y reproducido en el hecho probado cuarto, no contiene más que propuestas genéricas, relacionadas con una futura formación de los despedidos, así como con la futura empleabilidad de los mismos, pero no puede compartir que esa pobreza propositiva constituya causa de nulidad, por cuanto las medidas, contenidas en el art. 8.2 RD 1483/2012, de 29 de octubre, no son obligatorias, tratándose de propuestas de buena práctica, que el legislador propone a los negociadores del período de consultas y la simple lectura del plan deja claro que la empresa remite su concreción al desarrollo del período de consultas.

Como anticipamos más arriba, la lectura detenida de las actas del período de consultas permite concluir que el debate se centró básicamente en la cuantía de las indemnizaciones, así como en su eventual aplazamiento, sin que las representantes de los trabajadores propusieran una sola medida destinada a aliviar las consecuencias del despido para los trabajadores despedidos, por lo que, si quienes debían proponer alternativas a la empresa en dicha materia, no hicieron ninguna cuando debieron hacerlo, no cabe admitir la nulidad del despido por dichas causas, por cuanto la búsqueda de alivio en las consecuencias del despido forma parte de la negociación del período de consultas y es tan exigible al empleador como a los representantes de los trabajadores.

OCTAVO .- Las demandantes denuncian, en tercer lugar, que la empresa incurrió en abuso de derecho y en ejercicio contrario a la buena fe contractual, por cuanto no respetó el compromiso, adquirido en el procedimiento de reducción de jornada, de mantener toda la plantilla durante su vigencia. - NIRCO se opuso a dicha alegación, porque nunca se comprometió a mantener la plantilla durante la vigencia del procedimiento precedente.

Como es sabido la ley 3/2012, al igual que las normas que la precedieron, promovió nuevas medidas de flexibilidad interna, con el objetivo de evitar la generalización de las medidas de flexibilidad externa por parte de nuestras empresas, que suelen realizar sus ajustes mediante despidos masivos. - Es legítimo, por tanto, que en los acuerdos de flexibilidad interna se alcancen compromisos temporales de no ejercitar medidas de flexibilidad externa, aunque se trate de compromisos arriesgados, puesto que su cumplimiento no puede asegurarse cuando suceden nuevos avatares en las empresas, no siempre predecibles, que acentúan su deterioro, pese a la promoción de las medidas de flexibilidad interna.



Debemos despejar, a continuación, si la empresa se comprometió propiamente a no realizar extinciones de contratos durante el año 2012, a lo que anticipamos una respuesta negativa, puesto que la simple lectura de la memoria explicativa, reproducida en el hecho probado segundo, permite concluir que desplegó la medida de reducción de jornada en aquel momento, porque creyó que era suficiente para evitar destrucción de empleo, pero no contiene ningún compromiso concreto de futuro. - Es cierto y no escapa a la Sala, que los representantes de los trabajadores realizaron manifestaciones, reproducidas también en el hecho probado segundo, en las que manifiestan que apoyan la medida como garantía de la estabilidad en el empleo, pero dichas manifestaciones de parte no constituyen por si solas obligaciones, que tuviera que respetar la contraparte, entre otras razones, porque el debate allí resuelto afectó a la situación concreta de la empresa en aquel momento, así como a sus previsiones inmediatas, pero no podía anticipar el futuro, ni tampoco blindarlo indefinidamente.

Por lo demás, aunque se hubiera acreditado, que no es el caso, que la empresa se hubiera comprometido a no extinguir contratos de trabajo durante el año 2012, como demuestra la simple lectura de las actas del período de consultas, donde no hay una simple mención al respecto, aunque las demandantes negociaron también la medida de flexibilidad interna, se ha demostrado, como refleja el hecho probado undécimo, un claro deterioro empresarial respecto a la situación de 2011, que fue la valorada al convenirse la reducción de jornada, que justificaría por si sola la promoción de una nueva actuación empresarial.

NOVENO .- Las representantes de los trabajadores denuncian finalmente que la documentación provisional de 2012,

FALLAMOS

Que desestimando la demanda interpuesta por D^a Martina , D^a Soledad Y D^a Silvia contra NIRCO, S.L., y previo rechazo de las excepciones de falta de representación y falta de legitimación alegadas por la empresa, debemos absolver y absolvemos a la demandada de todas las pretensiones alegadas en su contra en los presentes autos.

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 deposito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 00089 13. Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.