



Roj: **SAN 3001/2011 - ECLI:ES:AN:2011:3001**

Id Cendoj: **28079240012011100109**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **13/06/2011**

Nº de Recurso: **99/2011**

Nº de Resolución: **93/2011**

Procedimiento: **DEMANDA**

Ponente: **MANUEL POVES ROJAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3001/2011,**  
**STS 763/2013**

## **AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Secretaría de D<sup>a</sup>. JULIA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

**SENTENCIA Nº: 0093/2011**

**Fecha de Juicio: 07/06/2011**

**Fecha Sentencia: 13/06/2011**

**Fecha Auto Aclaración:**

**Núm. Procedimiento: 0000099/2011**

**Tipo de Procedimiento: DEMANDA**

**Procedim. Acumulados:**

**Materia: TUTELA DE DERECHOS**

**Ponente Ilmo. Sr.:D. MANUEL POVES ROJAS**

**Indice de Sentencias:**

**Contenido Sentencia:**

**Demandante: COMFIA-CC.OO**

**Codemandante:**

**Demandado: TECNOCOM TELECOMUNICACIONES Y ENERGIA; TECNOCOM ESPAÑA SOLUTIONS SL;**  
**MINISTERIO**

**FISCAL.**

**Codemandado:**

**Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA**

**Breve Resumen de la Sentencia :**

Se vulnera el derecho de huelga si horas antes de llevarse a cabo se remite una comunicación a todos los trabajadores de la



empresa, en la que se dice que es un hecho seguro, cierto e innegociable que se producirán despidos, y ello constituye una

presión sobre los eventuales huelguistas al presagiar consecuencias desfavorables para quienes ejercieran el derecho de huelga.

## **AUDIENCIA NACIONAL**

### **Sala de lo Social**

**Núm. de Procedimiento:** 0000099 / 2011

**Tipo de Procedimiento:** DEMANDA

**Indice de Sentencia:**

**Contenido Sentencia:**

**Demandante:** COMFIA-CC.OO

**Codemandante:**

**Demandado:** **TECNOCOM** TELECOMUNICACIONES Y ENERGIA; **TECNOCOM** ESPAÑA SOLUTIONS SL; MINISTERIO

FISCAL.

**Ponente Ilmo. Sr.:** D. MANUEL POVES ROJAS

**SENTENCIA Nº:** 0093/2011

**Ilmo. Sr. Presidente:**

D. RICARDO BODAS MARTÍN

**Ilmos. Sres. Magistrados:**

D. MANUEL POVES ROJAS

D<sup>a</sup>. MARÍA PAZ VIVES USANO

Madrid, a trece de junio de dos mil once.

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 0000099/2011 seguido por demanda de COMFIA-CC.OO contra **TECNOCOM** TELECOMUNICACIONES

Y ENERGIA; **TECNOCOM** ESPAÑA SOLUTIONS SL; MINISTERIO FISCAL. sobre tutela de derechos .Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. MANUEL POVES ROJAS

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, por la representación letrada de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (CC.OO ), en adelante) se presentó ante esta Sala el día 17 de Mayo de 2011 demanda de Tutela del derecho fundamental de libertad sindical y del derecho de huelga, dirigida contra **TECNOCOM** Telecomunicaciones y Energía SA y **TECNOCOM** España Solutions SL ( **Tecnocom**, en adelante ), interesando también se citase al Ministerio Fiscal.

**Segundo.-** Por Decreto de la Secretaria de esta Sala de fecha 18 de Mayo de 2011 se admitió a trámite de demanda, designando también ponente.

Asimismo se acordó señalar el día 7 de Junio de 2011 para los actos de conciliación y juicio, en su caso.

**Tercero.-** Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, al que compareció como parte actora el sindicato CC.OO y como demandada lo hizo la representación letrada de las dos empresas **Tecnocom**. También asistió el representante del Ministerio Fiscal.



El desarrollo del juicio queda reflejado en el acta levantada al efecto y en la grabación en soporte audiovisual unida a estos autos.

Aparecen acreditados y así se declaran, los siguientes

### HECHOS PROBADOS

**Primero.-** El día 2 de Diciembre de 2009 se constituyó en Madrid la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa **Tecnocom** para el año 2010, integrada por representantes de la empresa y de los sindicatos CC.OO, UGT y CGT.

La primera reunión de tal Comisión fue convocada para el día 28 de Enero de 2010.

**Segundo.-** Durante el año 2010 se celebraron diversas reuniones de la Mesa negociadora, siendo la última de ellas el 16 de Diciembre de 2010.

**Tercero.-** La representación sindical de la Mesa negociadora publicó el 8-2-2011 el siguiente comunicado:

<< Como ya les comunicamos, ante la situación de bloqueo en la que se encuentra la negociación del futuro Convenio del Grupo, en lo que se refiere a la revisión salarial, y a unas Tablas de Categorías y salario para nuestra empresa, vamos a emprender las medidas aprobadas por la representación sindical en la Mesa de Convenio.

La Dirección de la Empresa con su actitud no nos deja otra salida, muy a pesar nuestro, que la de realizar acciones para defender nuestros derechos, aunque es posible que estas medidas afecten a la imagen de profesionalidad, eficacia y compromiso que la compañía pretende trasladar a sus actuales y potenciales Clientes.

Procedemos a informarles de que las medidas antes aludidas, comenzaran inmediatamente, y serán comunicadas a todos los trabajadores en los próximos días.

Se van a llevar a cabo de una manera escalonada, durante los próximos meses de Febrero y Marzo, comenzando con la comunicación a los clientes, de la situación de conflicto entre los responsables de la empresa **Tecnocom**, y sus trabajadores, e informándoles de que de manera inmediata, llevaremos a cabo ASAMBLEAS INFORMATIVAS dirigidas a nuestros compañeros desplazados en sus oficinas. Así mismo se les indicará la convocatoria de PAROS PARCIALES, con la posible repercusión que pueda causarles, y la finalización de estas acciones, con la convocatoria de una HUELGA en el mes de Abril.

Evidentemente, toda la representación sindical firmante de esta carta, desea que la Dirección de **Tecnocom** recapacite y que no sea necesario realizar ninguna de estas acciones. Será la mejor solución para todas las Partes>>.

**Cuarto.-** Por la representación sindical se instó convocatoria de huelga en todos los centros de las empresas, según el siguiente calendario:

<<Fecha prevista para el inicio de la huelga:

Día 10 DE MARZO DE 2011,

En el centro de trabajo de Almería de 14 horas a 15 horas

Resto de centros de trabajo de 17 a 18 horas

Día 17 DE MARZO DE 2011

En el centro de trabajo de Almería de 14 horas a 15 horas

Resto de centros de trabajo de 17 a 18 horas

Día 24 DE MARZO DE 2011

En el centro de trabajo de Almería de 14 horas a 15 horas

Resto de centros de trabajo de 17 a 18 horas

Día 31 DE MARZO DE 2011

En el centro de trabajo de Almería de 14 horas a 15 horas Resto de centros de trabajo de 17 a 18 horas

Día 1 de Abril de 2011, desde las 00:00 HORAS A 24 HORAS, en todos los centros de trabajo>>.



La representación sindical de la Mesa del Convenio notificó a determinados clientes (BBV, REPSOL, CAIXANOVA, entre otros) que estaban previstos paros parciales y huelga a partir del mes de Marzo en todas las oficinas de TELECOM.

**Quinto.-** El día 31 de Marzo de 2011, por la tarde, el consejero delegado del Grupo **Tecnocom** remitió a todos los trabajadores, un correo electrónico, cuyo texto es el siguiente:

<Me dirijo a ti para transmitirte la enorme preocupación que tengo con relación a la convocatoria de huelga de mañana viernes. De entrada te pido disculpas por la longitud de esta nota, pero te ruego que la leas hasta el final dada la extraordinaria gravedad de la situación en la que nos encontramos.

Como introducción quiero destacar los siguientes hechos:

1. **Tecnocom** ha incrementado su plantilla en los dos últimos años y no ha recurrido a despidos ni a bajadas de salarios, como han hecho casi todas las empresas del sector
2. En los días que corren, es inaudito e increíble que alguien convoque una huelga para reclamar subidas salariales universales, rechazando un 3% de incremento que ofrece la Compañía para todos los salarios inferiores a 38.376€.
3. Aceptar las exigencias de los sindicatos lleva nuestra Compañía a pérdidas, y eso haría que los Bancos cancelaran las pólizas de crédito, lo que haría inviable nuestra Compañía
4. Las consecuencias de un día de huelga van a ser gravísimas. Es seguro que supondrá la cancelación de algún contrato, y el correspondiente despido de las personas involucradas. Estamos recibiendo por parte de nuestros clientes serias amenazas de cancelación de contratos si la huelga es secundada.

Desde el inicio de la crisis hemos venido demostrando que nuestra estrategia se dirige entre otros principios a mantener la plantilla de la Compañía y a ofrecer estabilidad en el empleo entre las personas que integramos el grupo, y creo modestamente que hasta ahora, como demuestran los hechos, lo hemos conseguido. Cuando vemos a nuestro alrededor que todas las Compañías del sector, y digo todas, han tenido que comunicar regulaciones de empleo (TSystems, Amper, Atos Origin, etc...), o las han hecho de forma encubierta (como Indra o Accenture), otras no pueden atender sus compromisos de nómina (Oesía, etc...) y algunas han pactado bajadas de sueldo con sus empleados (Unitronics), me siento orgulloso de lo que con tu contribución y esfuerzo hemos conseguido en **Tecnocom**. Hasta ahora hemos mantenido una enorme estabilidad en el empleo, hemos pagado a los empleados de forma puntual, y hemos gestionado con responsabilidad, garantizando la continuidad futura del empleo en un entorno terriblemente complejo.

Es por esto que cuando yo analizo fríamente este entorno, no puedo creer lo que nos está ocurriendo. En este momento, y tras muchas semanas de negociaciones con los sindicatos, hemos llegado a un punto de bloqueo. Ellos nos amenazan con un calendario de huelgas, la primera mañana. Eso es absolutamente terrible para nosotros, y no me importa reconocerlo. Si mañana la huelga tiene seguimiento, es del todo seguro que alguno (o algunos) de nuestros clientes decidirá buscar otro proveedor para sus servicios, y también lo es que eso nos obligará a tomar medidas traumáticas, como el despido de las personas dedicadas a la prestación de dichos servicios. Eso no es una amenaza sino tan solo es el adelanto de lo que va a ocurrir si la huelga es secundada.

La única salida para evitar el calendario de huelgas es que aceptemos unas subidas de sueldo para casi toda la plantilla (salarios inferiores a 50.000 €) que harían que nuestra Compañía entrara directamente en pérdidas, además de obligarnos a anular todas las retribuciones variables y subidas de méritos de 2011. Esto sería la consecuencia de indexar las subidas con la inflación del año 2010, que es en gran medida consecuencia de la subida del petróleo. Esa subida, desgraciadamente, no se ha producido en las tarifas que aplicamos a nuestros clientes, sino que como sabes, a evolución ha sido la contraria. La realidad es que hemos tenido que bajar los precios para mantener nuestra cuota de mercado (y evitar regularizaciones de empleo masivas), por lo que aceptar una subida indiscriminada de los costes salariales, nos llevaría a una situación de falta de viabilidad. Cuando intentamos argumentar eso con los sindicatos, dicen que "ese es vuestro problema, porque sois unos malos gestores, que no sois capaces de poneros de acuerdo con la competencia para evitar que bajen los precios". Ante la pobreza de esos argumentos, sólo podemos decirles que eso, además de ser imposible en una economía global, es ilegal.

Hemos puesto encima de la mesa 1,5 M E/año para que se apliquen en subidas de salario de la forma que ellos quieran. Esa cantidad es para nosotros ya muy difícil de asumir, y pone en riesgo el cumplimiento de nuestro presupuesto, pero a pesar de eso ellos no lo creen suficiente.

Ante esta situación sólo nos quedan dos opciones, ambas de gravísimas e impredecibles consecuencias. La primera opción es asumir las consecuencias de las huelgas. La segunda es aceptar la imposición de los sindicatos, y llevar la Compañía a pérdidas.



Las consecuencias de la primera decisión, es decir, asumir el calendario de huelgas, tendría como efecto inmediato la cancelación de contratos de servicio por parte de algunos de nuestros clientes. Cuando eso se produzca, y creedme, se producirá seguro (algunos nos amenazaron en el paro de hace unos días), tendremos que despedir a todas las personas que prestan servicio en el contrato, y además a una parte de las que prestan soporte para esos clientes. Esto es un hecho seguro, cierto e innegociable. Cuando transmitimos esa preocupación a los sindicatos ellos dicen que "ese no es su problema, y que los que se van a ir a la calle son otros", lo cual es cierto, ya que ellos están protegidos por ley. Otra consecuencia es de imagen para **Tecnocom**. En un momento en el que estamos consiguiendo mejorar nuestra visibilidad e imagen de Compañía, esto va a ser un duro golpe que nos costará mucho esfuerzo recuperar.

La segunda opción, que es asumir las pérdidas en 2011 y la renuncia a la políticas de variable y subida de méritos, tiene de nuevo al menos dos efectos. El primero es que los Bancos que nos prestan el dinero dejarán de hacerlo. En todos los contratos de préstamos tenemos cláusulas de rentabilidad (covenants) cuyo incumplimiento supone la cancelación de nuestros créditos. Eso ya, de por sí, haría inviable nuestro negocio. La segunda consecuencia es que no podríamos desarrollar nuestro modo de búsqueda de talento. Si no podemos pagar variables ni ofrecemos planes de carrera atractivos, no conseguiremos a los mejores profesionales y, no tendremos viabilidad futura.

Seamos conscientes de que en los tiempos que corren no hay "caballeros blancos" que vayan a salvar Compañías en crisis, y si no os remito a empresas de nuestro sector (como Oesía) o de otros sectores (como Nueva Rumasa), que están en un proceso de muerte lenta, o a otras que ya están directamente en proceso de liquidación (Marsans, Núcleo, etc.) Todas ellas además de aplazar el pago de nóminas tienen que acabar despidiendo a sus trabajadores sin que nadie acuda a socorrerlos...

Por todo esto pido tu ayuda, apelo a tu sentido de la responsabilidad, y te ruego que te impliqués en este conflicto que valoremos nuestra situación y la pongamos en el contexto de la crisis, y que nos ayudes a encontrar una salida viable a este problema, de manera que no se ponga en riesgo el trabajo de las más de 5000 personas que formamos **Tecnocom**.

Yo estoy siempre dispuesto a hablar, explicar y debatir sobre todo esto con todo el mundo y en cualquier foro, y estoy a tu disposición para comentar lo que creas oportuno.

**Sexto.**- El día 28 de Marzo de 2011 se reunió la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, levantándose Acta oportuna, en la que se dice lo siguiente:

Ambas partes precuerdan un Incremento Salarial para 2010 según se detalla a continuación, desde el 1 de enero de 2011, con abono de atrasos correspondientes a tres mensualidades (3/12), aplicado a todos los conceptos salariales y para todo el personal, excluyendo aquellos trabajadores cuyo puesto sea directivo o gerente y con salario superior al 130% del tope de bases de cotización (TBC).

- IPC real (3%) para salarios menores o iguales al 90% del TBC.
- 3% del 90% del TBC (1.036,15 E) para salarios mayores que el 90% del TBC y menores o iguales que el 100% del TBC.
- Proporcional inverso para salarios mayores que el 100% del TBC y menores o iguales que el 130% del TBC Inicio en el 3% del TBC (1.036,15 E); fin en el 115% del TBC.
- 500 E para salarios mayores al 115% del TBC.

La propuesta anterior será sometida a la decisión de los trabajadores para su aceptación o rechazo mediante la celebración de asambleas y voto electrónico.

Ambas partes acuerdan celebrar una nueva reunión antes de transcurridos 15 días naturales para levantar acta de acuerdo o desacuerdo sobre la propuesta anterior y tratar de cerrar los puntos pendientes y el redactado final.

Los trabajadores aprobaron en Asamblea el preacuerdo, aunque la empresa el día 31 de Marzo de 2011 a las 13,20 horas comunicó a través de la representación empresarial de la Mesa Negociadora comunicó su negativa a la firma, alegando que "el referido preacuerdo del lunes en ningún momento fue tal, sino solo una posible solución".

**Séptimo.**- La empresa, el día 13 de Abril de 2011, notificó a sus trabajadores que había decidido aplicar una subida de 2,5% a todas las personas con salarios inferiores al 80% de la Base Máxima de cotización de la Seguridad Social ( 31.008 euros ) y un 1,5% de 31.008 euros lineal para salarios entre 31.008 euros y 33.916 euros ( 87,5% de la Base Máxima de Cotización ) y cuya evaluación de la EAP 2010 sea superior a 2,3.



Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.-** A fin de dar cumplimiento a lo que dispone el art. 97.2 de la LPL se hace constar que los anteriores hechos probados se deducen de los siguientes medios de prueba:

El primero, del folio 55.

El segundo, de los documentos que obran a los folios 67 a 74.

El tercero, del folio 77.

El cuarto, de los folios 82 a 87 y 79 a 80.

El quinto, de los folios 44 a 45, y

El sexto, del folio 54 y del folio 117.

El séptimo, del folio 146.

**Segundo.-** El derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses está amparado y reconocido en el art. 28.2 de la Constitución Española, y se halla comprendido dentro del art. 2.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de Agosto de 1985 .

Vigente aún el Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de Marzo sobre relaciones laborales, en él se establece el principio de indemnidad de los trabajadores, que consiste en que los huelguistas no pueden sufrir otro perjuicio que no sea el directamente causado por la inactividad laboral. Correlativamente, se establece el principio de que el empresario no puede entorpecer en modo alguno la huelga de sus trabajadores.

En el presente caso ha quedado acreditado que la empresa no se mantuvo al margen de la huelga convocada para el día 1 de Abril de 2011, sino que precisamente en la tarde anterior dirigió un comunicado por correo electrónico a todos los trabajadores, en el que literalmente se expresaba:

<< Las consecuencias de un día de huelga van a ser gravísimas. Es seguro que supondría la cancelación de algún contrato y el correspondiente despido de las personas involucradas>>.

<<... asumir el calendario de huelgas tendría como efecto inmediato la cancelación de contratos de servicios por parte de algunos de nuestros clientes. Cuando esto se produzca y, creedme, se producirá seguro, tendríamos que despedir a todas las personas que prestan servicio en el contrato, y además a una parte de las que prestan soporte para esos clientes. Esto es un hecho seguro, cierto e innegociable>>.

De estos párrafos y de todo el contexto del documento que obra a los folios 44 y 45 de autos se aprecia-como dice con acierto la sección sindical de CC.OO en el comunicado que dirige el Consejero Delegado de Telecom ( folio 48) - que se trata de amedrentar a los trabajadores con " situaciones apocalípticas " si se ejerce un derecho fundamental, como lo es el Derecho de huelga.

En efecto, es evidente que el comunicado de la empresa, en horas previas a la huelga tiene un carácter marcadamente coercitivo y conminatorio, anunciando males que obviamente son susceptibles de llevar a algunos de los trabajadores al convencimiento de que va a suceder un perjuicio y un daño irreparable, lo que constituye una presión sobre los eventuales huelguistas al presagiar consecuencias desfavorables para quienes ejercieran su derecho.

El comportamiento de la empresa, a través de la comunicación del Consejo delegado, no se justifica por el hecho de que a las 18:30 horas del mismo día la empresa comunique a sus trabajadores << su respeto al ejercicio del derecho de huelga >> No puede entenderse, como sostiene la empresa, que el comunicado del señor Martín se halle dentro del ejercicio legítimo de la empresa de expresar su opinión ante el conflicto, no pudiendo admitirse tampoco que la comunicación empresarial sea una respuesta legítima y proporcionada a los comunicados sobre la huelga, remitida por los huelguistas a los clientes de la empresa, porque los huelguistas tienen derecho a hacer publicidad de la huelga de forma pacífica, a tenor de lo dispuesto en el art. 6.6 del Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de Marzo .

No cabe duda que la comunicación se utiliza como instrumento para privar de efectividad a la huelga, sin que pueda ampararse en el art. 20.1 de la Constitución española que ciertamente reconoce y protege el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción, ya que-como dijo el Tribunal Constitucional en su sentencia 123/1992 de 28 de Septiembre - el derecho de huelga goza además de una singular preeminencia por su más intensa protección. La preeminencia por su más intensa protección. La preeminencia de este derecho, sigue diciendo la sentencia



dictada, produce, durante su ejercicio, el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial.

Como dice, con acierto, la representación letrada del sindicato demandante, en el escrito iniciador del proceso, << la presión que las empresas han ejercido sobre los eventuales huelguistas mediante la nota, al presagiar funestas consecuencias en el caso de que se siguiera la convocatoria de huelga ( cancelación de contrato, despidos ) así como la introducción de elementos inveraces implica un ejercicio inadecuado de sus facultades directivas que no pueden ser las mismas que en una situación de normalidad.>>

No puede olvidarse, además, que en este tipo de procesos rige la regla que se contiene en el art. 179.2 de la LPL , que << en el acto del juicio, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad >>, y en este caso TEC NO COM no ha probado que las manifestaciones vertidas en el comunicado de su Consejero delegado tengan justificación alguna.

No puede ser acogido, sin embargo, el planteamiento paralelo del demandante, cuando sostiene " que la consiguiente actuación empresarial fijando de manera unilateral un incremento salarial para una parte de los empleados constituye una actuación contraria al derecho a la negociación colectiva, y , por ello, al derecho de libertad sindical ", ya que - en este caso - no aparece indicio alguno de que por parte de la empresa exista una conducta que atenté al derecho a la negociación colectiva que se viene desarrollando desde Enero de 2010 a través de numerosas reuniones de la representación empresarial y sindical, a fin de que se establezca y apruebe un nuevo Convenio Colectivo. El estancamiento en la negociación colectiva no es ningún dato indiciario de comportamiento que conlleve la vulneración del derecho a tal negociación. El propio sindicato accionante comunica a sus compañeros el día 24-3-2011 lo siguiente: <<... mantuvimos una prolongada e intensa reunión de la Mesa de Convenio de Grupo con intercambio de propuestas y contrapropuestas de incremento salarial por ambas partes >>. Incluso en la reunión celebrada el 28 de Marzo de 2011, la representación empresarial y la representación sindical preacuerdan un Incremento Salarial para 2010, según se detallan, que sería sometida a la decisión de los trabajadores para su aceptación o rechazo mediante la celebración de asambleas y voto electrónico.

Debe, pues, estimarse en lo esencial la demanda, declarando la vulneración del derecho de huelga.

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

## FALLAMOS

Que estimando la demanda interpuesta por CC.OO contra **TECNOCOM**, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, debemos declarar y declaramos que la demandada vulneró el derecho de huelga de sus trabajadores a través del comunicado remitido por su consejero delegado el día 31 de Marzo de 2011, que declaramos radicalmente nulo, ordenando el cese inmediato de tal comportamiento y la reposición al momento anterior a producirse el mismo.

Asimismo, declaramos la obligación de la empresa de remitir mediante correo electrónico el texto de esta sentencia a todos sus trabajadores.

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 DIEZ 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 300 Euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419000000099 11.

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.