

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7353 *Resolución de 26 de junio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el fallo de la sentencia de la Audiencia Nacional relativa al Convenio colectivo de J2Y Serhotel Outsourcing, SLU.*

Visto el fallo de la Sentencia número 107/2014 de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) de fecha 11 de junio de 2014, recaída en el procedimiento número 101/2014, seguido por demanda de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO), sobre impugnación de Convenio colectivo.

Y teniendo en consideración los siguientes.

Antecedentes de hecho

En el Boletín Oficial del Estado de 20 de diciembre de 2013 se publicó la Resolución de la Dirección General de Empleo de 4 de diciembre de 2013, en la que se ordenaba inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo y publicar en el «Boletín Oficial del Estado», el Convenio colectivo de la empresa J2Y Serhotel Outsourcing, S.L.U., Código de convenio número 90101712012013.

Fundamentos de Derecho

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 11 de junio de 2014, recaída en el procedimiento número 101/2014, y relativa al Convenio colectivo de la empresa J2Y Serhotel Outsourcing, S.L.U., en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de junio de 2014.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de procedimiento: 0000101/2014

Tipo de procedimiento: Demanda.

Índice de sentencia:

Contenido sentencia:

Demandante: – Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO.).

Codemandante:

Demandado: – J2Y Serhotel Outsourcing, S.L.U.
– Delegados de Personal Representantes de los Trabajadores afectados En J2Y Serhotel Outsourcin, S.L.U.
– Ministerio Fiscal.

Ponente Ilmo. Sr.: D. Ricardo Bodas Martín.

SENTENCIA N.º: 0107/2014

Ilmo. Sr. Presidente:

Don Ricardo Bodas Martín.

Ilmos. Sres. Magistrados:

Don José Pablo Aramendi Sánchez.

Don Rafael A. López Parada.

Madrid, a once de junio de dos mil catorce.

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 101/14 seguido por demanda de Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO.) (letrado don Ángel Martín Aguado) contra J2Y serhotel outsourcing, S.L.U.; Delegados de Personal Representantes de los Trabajadores Afectados en J2Y Serhotel Outsourcin, S.L.U. (letrado don Óscar Felipe Herranz Romera) y Ministerio Fiscal sobre impugnación de convenio, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. don Ricardo Bodas Martín.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 2-4-2014 se presentó demanda por Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO.) contra J2Y Serhotel Outsourcing, S.L.U., Delegados de Personal Representantes de los Trabajadores Afectados en J2Y Serhotel Outsourcin, S.L.U. y Ministerio Fiscal de impugnación de convenio colectivo.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 10-6-2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otro sí de prueba.

Tercero.

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (CC.OO. desde aquí) ratificó su demanda de impugnación de convenio colectivo, mediante la cual pretende su nulidad, subsidiariamente su nulidad como convenio estatutario y subsidiariamente también la nulidad de sus arts. 2, 3, 4, 23 en los párrafos señalados en el hecho octavo de la demanda y 32.b en los contenidos concretos relacionados en el ordinal noveno de la demanda.

Apoyó su pretensión principal en la vulneración del art. 87.1 ET, puesto que se trata de un convenio de empresa, que se suscribió únicamente por el delegado de personal del centro de trabajo de Málaga, quebrando, por consiguiente, el principio de correspondencia exigido por la jurisprudencia.

Denunció que el régimen regulador de las vacaciones vulnera lo dispuesto en el art. 38.3 ET, en relación con lo dispuesto en el Convenio 132 OIT, por cuanto contempla el abono de las vacaciones.

Denunció finalmente, que el art. 23.b del convenio identifica obra, entendiéndose como tal a las actividades autónomas y diferenciadas, con toda la actividad de la empresa, vulnerándose, por tanto, lo dispuesto en el art. 15 ET.

Serhotel Outsourcing, S.L.U., y los miembros de la comisión negociadora se opusieron a la demanda, reprochando, en primer término, que la demanda no fija sucintamente cuales preceptos legales han sido vulnerados por el convenio, lo cual le provoca indefensión.

Negaron que el convenio se negociara únicamente con el delegado de Málaga, puesto que se negoció también con el delegado de Barcelona, que son los únicos centros de trabajo de la empresa, cumpliéndose escrupulosamente, por consiguiente, el principio de correspondencia.

Negaron, así mismo, que se obligue a los trabajadores a cobrar sus vacaciones, puesto que el art. 23 del convenio contempla únicamente dicha alternativa cuando el trabajador cese en el transcurso del año.

Mantuvieron finalmente la legalidad del art. 32.1.b, porque se ajusta plenamente a lo mandado por el art. 15.1.a ET.

El Ministerio Fiscal mantuvo que si la empresa tiene únicamente dos centros de trabajo el convenio se ajusta a la legalidad.

Sostuvo, por otra parte, que la regulación del contrato de obra se ajusta también a lo dispuesto en el art. 15.1.a ET.

Defendió, en cualquier caso, que los trabajadores tienen derecho a disfrutar sus vacaciones anuales, fuere cual fuere la duración de sus contratos de trabajo.

Quinto.

Cumpliendo el mandato del art. 85.6 de la Ley 36/2011, de 14 de octubre, se significa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

- Sólo hay dos centros, uno en Málaga y otro en Barcelona.
- En el momento de suscribir el convenio había un delegado en Málaga y uno en Barcelona,

Resultando y así se declaran, los siguientes

Hechos probados

Primero.

El 19-3-2013 se celebraron elecciones en el centro de trabajo de Barcelona de la empresa demandada, que contaba con siete trabajadores, quienes eligieron a doña Pola Vidal Correa delegada de personal. El 25-6-2013 se celebraron elecciones sindicales en el centro de trabajo de Málaga de la empresa demandada, que contaba entonces con siete trabajadores, quienes eligieron delegada de personal a doña Sandra Noreña Sánchez.

Segundo.

El 10-07-2013 las delegadas de ambos centros de trabajo solicitaron a la empresa demandada la negociación de primer convenio de empresa. El 1-8-2013 se constituyó la mesa negociadora del convenio, que alcanzó acuerdo el 30-9-2013.

Tercero.

El 20-12-2013 se publicó en el BOE el I Convenio Colectivo de la empresa J2Y Serhotel Outsourcing, S.L.U., suscrito por la empresa mencionada y los delegados de personal.

Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2.h de la Ley 36/2011, de 14 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Segundo.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados se han obtenido de los medios de prueba siguientes:

a. El primero de las actas de las elecciones sindicales, celebradas en los centros citados, que obran como documentos 2 a 5 de la demandada, que fueron reconocidos de contrario.

b. El segundo de la solicitud de negociación, del acta constituyente de la comisión negociadora y del acta final de la negociación, que obran como documentos 6 a 8 inclusive de la demandada.

c. El tercero del BOE citado.

Tercero.

La empresa demandada mantuvo que la demanda le generaba indefensión, por cuanto no expresaba sucintamente qué normas se vulneraban por el convenio, sin que podamos convenir, de ningún modo, con dicho criterio, por cuanto la simple lectura de la demanda permite concluir que la pretensión de nulidad del convenio se apoya en el art. 87.1 ET y la nulidad de los arts. 23 (párrafo cuarto) y 32.1.b del convenio en los arts. 38 ET, Convenio 132 OIT y art. 15.1.a ET, no generándose, por consiguiente, ningún tipo de indefensión a los demandados.

Cuarto.

El art. 2 del convenio impugnado, que regula su ámbito funcional, dice lo siguiente:

«El presente convenio será de aplicación a la empresa J2Y Serhotel Outsourcing, S.L. y sus trabajadores, que desarrollan la actividad de prestar servicios externos, outsourcing, amparados en su objeto social así como todas aquellas actividades que se relacionen con dichas funciones de manera directa o indirecta. Igualmente desarrollaran aquellas actividades propias de su estructura».

El art. 3 del convenio, que regula su ámbito territorial, dice lo siguiente:

«El presente convenio colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos los centros de trabajo de Barcelona y Málaga».

Finalmente, el art. 4, que regula el ámbito personal del convenio, dice lo siguiente:

«Afectará este convenio a todos los trabajadores sin exclusiones y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en los ámbitos funcional y territorial establecidos en los artículos del presente convenio».

El art. 87.1 ET, que regula la legitimación para negociar convenios de empresa o de ámbito inferior, dice lo siguiente:

«1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La jurisprudencia, que ha interpretado el art. 87.1 ET, deja perfectamente claro que la legitimación para negociar un convenio de empresa pivota sobre el principio de correspondencia, de manera que, si se pretende negociar un convenio de empresa, en la que hay varios centros de trabajo, como sucede con la empresa demandada, debe negociarse necesariamente por los representantes de todos los centros de trabajo de la empresa. Así, la STS 7 de marzo de 2012 (casación 37/2011), en relación con la elección de una delegada de personal en un centro de trabajo de Madrid, teniendo la empresa centros de trabajo en otras provincias. La referida sentencia dice «Consta igualmente en los hechos declarados probados no impugnados de la sentencia de instancia que «El día 9.9.2008 se constituyó la Comisión negociadora del Convenio, compuesta por un total de 4 miembros, figurando como representantes de los trabajadores Doña Clemencia y doña Melisa, y como representantes de la empresa don Benedicto y doña Salvadora...». En consecuencia, limitada la representatividad de la única delegada de personal que formaba parte en representación de los trabajadores en la comisión negociadora del convenio colectivo al centro de trabajo de Madrid aunque en abstracto tuviera capacidad convencional para negociar un convenio colectivo de empresa (arg. ex art. 87.1 ET) y hubiera tenido legitimación para negociar e intervenir como única representante de los trabajadores en una negociación colectiva de empresa circunscrita a su centro de trabajo, sin embargo, en el presente caso, carecía de dicha legitimación (arg. ex arts. 87.1 y 88.1 ET) dado que lo que se negociaba era un convenio de empresa de ámbito estatal, como resulta del art. 2 del convenio colectivo impugnado («El presente convenio colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos en el mismo todos los centros y/o puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en territorio español»), así como se deduce de la Autoridad administrativa laboral de ámbito estatal que ordenó su inscripción en el correspondiente registro del Ministerio de Trabajo y su publicación en el BOE (de fecha 10-04-2009)».

«Atendidas las irregularidades señaladas, debe entenderse que las mismas conculcan la legalidad vigente en materia de capacidad y legitimación para negociar y,

derivadamente, sobre la composición de la comisión negociadora en los convenios de ámbito empresarial que pretendan tener ámbito territorial estatal, como el impugnado, y no siendo tales esenciales vicios por su naturaleza susceptibles de subsanación o de corrección, ni siquiera reduciendo su ámbito al centro de trabajo de Madrid al no ser tal la voluntad de las partes ni la finalidad con la que se constituyó la comisión negociadora, procede, sin necesidad, por ello, de devolver las actuaciones a la Sala de instancia para que resuelva sobre el fondo del asunto, al existir datos suficientes en lo actuado para resolver sobre la cuestión planteada en los recursos de ambas partes, desestimar el recurso empresarial y estimar el interpuesto por el Sindicato demandante, en los términos expuestos, decretando la nulidad total del convenio colectivo impugnado, con las consecuencias a ello inherentes, condenado a la parte demandada a estar y pasar por esta declaración con las consecuencias a ella inherentes, debiendo comunicarse la sentencia a la autoridad laboral, en especial a los efectos de constancia en el registro correspondiente y a la publicación del fallo en el Boletín Oficial del Estado en que el convenio anulado fue en su día insertado (art. 194.2 y 3 LPL)».

Dicho criterio ha sido mantenido por esta Sala en sentencias de 24-04; 11 y 16-09-2013, proced. 79; 219/2013 y 314/2013 y 29-01-14, proced. 431/2013, por considerar que un comité de empresa de centro de trabajo no puede negociar un convenio de empresa, que afecte a otros centros de trabajo, porque vulneraría frontalmente el principio de correspondencia, exigido por la jurisprudencia.

Centrados los requisitos de legitimación, exigidos por la jurisprudencia y por la doctrina judicial, debemos despejar, a continuación, si el convenio impugnado se suscribió por sujetos debidamente legitimados, como defiende la empresa demandada o, por el contrario, no sucedió así, como denuncia CCOO, en cuyo caso deberíamos anular el convenio, por quebrar el principio de correspondencia.

La Sala comparte la tesis sindical, aunque se haya acreditado que el convenio se suscribió por las delegadas de personal de los centros de Málaga y Barcelona, que son aparentemente los únicos centros de trabajo de la empresa, por cuanto la simple lectura del art. 3 del convenio, que regula su ámbito territorial, deja perfectamente claro que el ámbito es «estatal», añadiendo, a continuación, «...quedando incluidos los centros de trabajo de Barcelona y Málaga», lo cual demuestra que el ámbito del convenio no se limita a dichos centros, puesto que «incluir», de conformidad con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, comporta que una cosa contiene a otra o se encuentra dentro de sus límites, de manera que, si los centros de Málaga y Barcelona quedan incluidos dentro del ámbito estatal, quiere decir que el ámbito territorial del convenio excede de los centros citados.

La misma conclusión se obtiene de la regulación del ámbito personal del convenio, porque afecta a todos los trabajadores de la empresa, estén adscritos o no a los centros de trabajo reiterados, pudiendo presumirse razonablemente que la empresa tiene más de 14 trabajadores, que fueron los votantes en los centros de trabajo de Málaga y Barcelona, al ser impensable que una empresa, dedicada a la actividad de prestar servicios externos (outsourcing) en el ámbito estatal, solo disponga de una plantilla tan exigua y negocie, pese a ello, un convenio de empresa para regular relaciones de solo catorce trabajadores.

Así pues, acreditado, a nuestro juicio, que el ámbito real del convenio es estatal, excediendo, por consiguiente, a los centros de trabajo de Málaga y Barcelona que, al quedar incluidos en el ámbito estatal, constituyen una parte del todo, debemos anular el convenio, por cuanto se negoció únicamente por los representantes de los centros de trabajo reiterado, cuya representatividad está limitada a los trabajadores de los mismos y no irradia a ningún otro, vulnerándose, por ello, lo dispuesto en el art. 87.1 ET.

Quinto.

La nulidad del convenio nos exime de examinar la primera pretensión subsidiaria de la demanda, en aplicación a la doctrina emanada de la STS 7 de marzo de 2012 (casación 37/2011), donde queda claro que la única consecuencia jurídica posible, cuando la intención de los negociadores no legitimados ha sido negociar un convenio

de ámbito superior a su representatividad, es la nulidad del convenio por vulneración del art. 87.1 ET.

Sexto.

Sin embargo, si consideramos pertinente conocer sobre la legalidad o ilegalidad del párrafo cuarto del art. 23 y del art. 32.b.1 del convenio, puesto que se impugnan por vulneración de los arts. 38.3 ET y en el art. 3 del Convenio 132 OIT, donde se prevé que toda persona, a quien se aplique el presente Convenio, tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada, señalándose en el art. 4 del convenio citado, que toda persona cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones prescrito en el artículo anterior tendrá derecho respecto de ese año a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año.

El art. 23 del convenio estipula que las vacaciones deberán hacerse disfrutado en su totalidad el 31 de diciembre, precisando en su párrafo cuarto que cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

Dicho precepto choca frontalmente con lo dispuesto en el art. 38.3 ET, donde se exige que los trabajadores conozcan las fechas de sus vacaciones con dos meses de antelación, al menos, con respecto a la fecha de disfrute, puesto que generaliza la retribución en metálico de las vacaciones, fuere cual fuere la causa de cese, lo que no se compadece con el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, contemplado en el art. 38.1 ET, que no solo es un derecho, sino que también es un deber, cuyo disfrute tiene por finalidad el descanso y reparación de los trabajadores para garantizar la debida prevención de riesgos laborales.

Por consiguiente, pactado en el convenio que, si los trabajadores cesan en el transcurso de año, tendrán derecho a percibir en metálico la parte proporcional de las vacaciones, debemos concluir que dicho precepto vulnera lo dispuesto en el art. 38.1 y 3 ET en relación con lo dispuesto en los arts. 3 y 4 del Convenio 132 de la OIT.

Séptimo.

El art. 15.1.a ET, que regula el contrato de obra, dice lo siguiente:

«Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza».

El art. 32.b.1 del convenio impugnado, que regula el contrato de obra, dice lo siguiente:

«Será personal contratado por obra o servicio determinado, aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra servicio.

Cuando el cliente resuelve el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio».

El requisito constitutivo, para la legítima utilización del contrato de obra o servicio determinado, es que su objeto tenga autonomía y sustantividad respecto a la actividad normal de la empresa, lo cual comporta que no sea posible cuando se utilice para la realización de actividades normales de la empresa. Como anticipamos más arriba, el art. 15.1.a ET permite que los convenios colectivos de empresa identifiquen aquellos trabajos con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse mediante contratos de esta naturaleza.

La lectura detenida del art. 32.1.b del convenio impugnado permite concluir que equipara actividad normal de la empresa a cualquier obra y servicio determinado, atribuyéndoles genéricamente autonomía y sustantividad propia y extendiéndola a cualquier contratación relacionada con cualquier servicio concreto, lo que choca frontalmente con lo dispuesto en el art. 15.1.a ET, que exige precisamente deslindar entre actividad normal de la empresa y actividades con autonomía y sustantividad propia. Dicha distinción permite concluir que no cabe equiparar mecánicamente cualquier servicio concreto como obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, aunque la empresa se dedique a la realización de servicios externos (outsourcing) para otras empresas, puesto que el artículo dos del convenio, reproducido más arriba, deja claro que en el ámbito funcional del convenio se incluyen actividades relacionadas con dichas funciones de manera directa o indirecta, así como actividades propias de su estructura que, por su propia naturaleza, serían propiamente actividades normales y permanentes de la empresa, que no podría contratarse mediante la modalidad de obra o servicio determinado, por lo que procede anular también el artículo examinado.

Sin costas por tratarse de un proceso colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

FALLAMOS

Estimamos la demanda de impugnación de convenio, promovida por CC.OO. y anulamos el I Convenio Colectivo de la empresa de la empresa J2Y Outsourcing, S.L.U. y condenamos a dicha mercantil y a la comisión negociadora del convenio a estar y pasar por dicha nulidad a todos los efectos oportunos.

Anulamos, en todo caso, el apartado cuarto del art. 23 y el apartado b.1 del art. 32 del convenio y condenamos a la empresa J2Y Outsourcing, S.L.U. y a la comisión negociadora del convenio a estar y pasar por dicha nulidad a todos los efectos oportunos.

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 las partes o de su abogado, graduado social colegiado 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, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo, 49, con el n.º 2419 0000 000101 14.

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 3/2013, 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.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.