



Roj: **STSJ PV 5/2014 - ECLI: ES:TSJPV:2014:5**

Id Cendoj: **48020340012014100003**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **25/02/2014**

Nº de Recurso: **220/2014**

Nº de Resolución: **397/2014**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **FLORENTINO EGUARAS MENDIRI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**RECURSO N°:** Suplicación / E\_Suplicación

220/2014

**N.I.G. P.V. 48.04.4-13/000845**

**N.I.G. CGPJ 48.020.44.4-2013/0000845**

**SENTENCIA N°: 397/2014**

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 25 de febrero 2014.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Iltmos/as. Sres/as. D. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI, Presidente en funciones, D. JOSE LUIS ASENJO PINILLA y D<sup>a</sup> ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA, Magistrados/as, ha pronunciado la siguiente

EN NOMBRE DEL REY

### **SENTENCIA**

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Industrias Juno, S.A., contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 8 de los de BILBAO (BIZKAIA) de fecha 22 de julio de 2013, dictada en proceso sobre CIC, y entablado por **Confederación Sindical ELA** frente a **Industrias Juno, S.A., Comité de Empresa de Juno, CC.OO y UGT**.

Es Ponente el Iltmo. Sr. Magistrado D. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI, quien expresa el criterio de la Sala.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

" 1º.-) Que la empresa INDUSTRIAS JUNO S.A se dedica a la actividad de fabricación y comercialización de pintura y derivados, siéndole de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de la Industria Química.

2º.-) Que del total de la plantilla de 228 trabajadores en la empresa, repartidos en los 74 centros de trabajo del estado, los trabajadores afectados por el ERE hoy impugnado son 57 trabajadores, prestando todos los trabajadores afectados servicios en los dos centros de trabajo que la empresa tiene en Bizkaia, en concreto en Erandio y en Ortuella.

3º.-) Que el Comité de Empresa del centro de trabajo de Erandio, está formado por cinco miembros, pertenecientes a los Sindicatos ELA (3) Y UGT (2), siendo que en el centro de trabajo de Ortuella existe un Delegado sindical de CCOO.



4º.-) Que la empresa demandada mediante escrito fechado el 9-6-2012 comunicó al Gobierno Vasco la decisión empresarial de "**SUSPENSION** DE LAS RELACIONES LABORALES CON LOS 57 TRABAJADORES AFECTADOS EN EL EXPEDIENTE DEL REGULACION DE EMPLEO HASTA EL 30-6-2013". Se tiene por reproducida tal comunicación, por obrar en la prueba documental.

Los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados son que "la decisión empresarial afecta a la totalidad de los trabajadores de los centros de trabajo de Erandio y Ortuella, con excepción de los altos directivos de la empresa por considerarse imprescindible que continúen realizando sus funciones a jornada completa; los trabajadores que están sujetos a contrato de relevo, tanto los re1evistas, como los relevados que han pasado a situación de jubilación parcial; un administrativo de almacén y dos trabajadores de oficina (personal administrativo), que por las funciones que realizan se considera que no debe aplicárse1es **suspensión** alguna".

5º.-) Que las causas alegadas de conformidad con el art. 47 ET son económicas, relacionadas directamente con el descenso de producción y ventas, y la situación de pérdidas que presenta la empresa como se detalla en la Memoria Explicativa, que aporta a la comunicación arriba indicada, como documento nº 4, que damos por reproducida.

Tal y como recoge la Memoria explicativa, inicialmente se partió de la consideración de la situación de crisis como coyuntural y bajo esa premisa se adoptaron las primeras decisiones.

En este sentido, la empresa desde el año 2009 ha tramitado la cantidad de SIETE EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO DE CARÁCTER SUSPENSIVO:

- 1- ERE de 2-4-99: **Suspensión** de 36 trabajadores durante 3 meses.
- 2-ERE de 29-6-99: **Suspensión** de 51 trabajadores de 1-7-99 a 30-11-99.
- 3-ERE 30-12-99: **Suspensión** de 53 trabajadores de 11-1-10 a 30-6-10.
- 4- ERE de 20-8-10: **Suspensión** de 53 trabajadores de 29-9-10 a 31-3-11.
- 5-ERE de 13-7-11: **Suspensión** de 53 trabajadores de 13-7-11 a 31-12-11.
- 6-ERE de 1-6-12: **Suspensión** de 53 trabajadores de 1-6-12 a 31-12-12.
- 7-ERE de 25-1-13: **Suspensión** de 57 trabajadores de 25-1-13 a 30-6-13.

Alega la empresa que tras los 5 primeros ERE, se observa que dichas medidas fueron insuficientes ya que el cierre del ejercicio 2011 presenta un resultado de explotación negativo, y que en el Informe de Inspección de Trabajo de 8-7-11 en el marco del quinto ERE, ya se apuntaba que la situación que inicialmente se calificaba como coyuntural, parecía derivar irremediamente hacia una configuración estructural, motivo por que se procedió en 2012 a un nuevo paquete de medidas:

- 1- Procede al DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS ECONOMICAS DE 21 TRABAJADORES, desde enero a marzo de 2012.
- 2- DESCUELQUE SALARIAL de la revisión 2011 y 2012.
- 3- REDUCCION SALARIAL 10%.
- 4- 6º ERE
- 5- REORDENACION DE POLITICA COMERCIAL

Alega en la Memoria que tras constatar que el balance de situación a noviembre 2012 arroja unas pérdidas de -2.979.417 euros, si bien es cierto que han existido unos resultados negativos extraordinarios motivados fundamentalmente por el abono de las indemnizaciones por los despidos objetivos efectuados, realmente aún teniendo presente dicha circunstancia, dichos resultados son inasumibles.

Es por ello que concluye en la decisión de un 7º ERE suspensivo, indicando la empresa que carece de sentido recuperar a toda la plantilla de los centros de trabajo de Erandio y Ortuella a pleno rendimiento, habiéndose reducido la producción un 19,12% entre 2011 y 2012.

6º.-) Que con fecha 9-1-13, la empresa procedió a la apertura del preceptivo periodo de consultas, cuyo propósito fue comunicado por escrito al comité de empresa y al delegado de personal, habiéndose celebrado tres reuniones con los representantes de los trabajadores, de las cuales se levantaron las correspondientes actas.



Reunión de 22-1-2013: los trabajadores indican que las medidas son inasumibles por la plantilla, que hay trabajadores con 12 meses de prestación por desempleo consumida, afectando a la jubilación de los trabajadores mayores de 50 años, proponiendo que se retiren las medidas. La empresa indica que el planteamiento no le parece posible, que la situación es muy delicada, y que las medidas se plantean para que la empresa sea viable.

Reunión de 23-1-2013: la empresa manifiesta que está dispuesta a mantener un diálogo fluido con la representación de los trabajadores e informar de las medidas que se van adoptando, pero que desde luego las decisiones estratégicas de la empresa las va a seguir tomando el Consejo de Administración, sin la participación de los trabajadores. La empresa señala que el ERE suspensivo se sigue manteniendo, pero ofrece como mejora sobre lo propuesto un complemento de la prestación por desempleo, que tendrá carácter de indemnización compensatoria de la **suspensión**, hasta el 80% del salario bruto, 80% de las pagas extraordinarias, y 80% de vacaciones.

Reunión de 24-1-2013: los trabajadores comunican su decisión de votar en contra del ERE suspensivo, y la empresa indica que la medida entrara en vigor al día siguiente, manteniendo la propuesta del día anterior.

7º.-) Transcurrido el periodo de consultas sin que se hubiese alcanzado un acuerdo, por la empresa INDUSTRIAS JUNO, S.A., con fecha 24-1-2013 se comunica a la autoridad laboral la decisión final adoptada consistente en poner en práctica la medida desde el 25-1-2013.

8º.-) La empresa no ha comunicado a cada trabajador afectado la decisión suspensiva.

9º.-) El resultado de la cuenta de resultados del ejercicio anual cerrado a 31-12-2012 de la empresa demandada es el siguiente: -3.200.459 euros (doc. Nº 7 empresa).

10º.-) La demanda tuvo entrada en el Juzgado Decano de Bilbao el 19-2-2013."

**SEGUNDO.**- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que estimando la demanda formulada por el SINDICATO ELA, contra INDUSTRIAS JUNO, S.A., siendo parte interviniente los sindicatos CCOO, UGT y el Comité de Empresa de INDUSTRIAS JUNO SA, declaro nula la decisión empresarial adoptada por INDUSTRIAS JUNO SA de suspender los contratos de 57 trabajadores, desde el 25-1-2013 hasta el 30-6-2013, debiendo la empresa a reponer a los trabajadores en los derechos que éstos ostentaban de no haberse producido esta decisión empresarial de **suspensión** de los 57 contratos de trabajo desde el 25-1-2013 hasta el 30-6-2013, quedando obligados el resto de codemandados a estar y pasar por la presente declaración."

**TERCERO.**- Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario .

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- El Juzgado de lo Social nº 8 de Bilbao dictó sentencia el 22-7-13 en la que estimó la demanda interpuesta por la representación de los trabajadores y declaró nulo el expediente de **suspensión** de contratos que había actuado la empresa y que correspondía al período del 25-1-13 al 30-6-13 afectando a 57 trabajadores de los centros de Erandio y Ortuella, la práctica totalidad de los operarios, y ello sobre la base de entender que se habían incurrido en deficiencias formales a la hora de la tramitación del expediente, y de manera específica por cuanto que no se fijaba el calendario de reuniones, ni se había acordado la primera reunión en un plazo no inferior a un día desde la entrega de la comunicación, sin que se hayan celebrado las reuniones separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a 3, careciéndose del informe de la Inspección de Trabajo; y, desde otra perspectiva, se entiende que no se ha negociado de buena fe al existir una posición inamovible empresarial, suplantando la verdadera negociación que corresponde al diálogo y ponderación de propuestas; y, por último, por cuanto que la medida es estructural y no coyuntural y por ello inadecuado el proponer una **suspensión** de contrato de trabajo.

**SEGUNDO.**- Frente a la anterior sentencia se interpone recurso de suplicación por la empresa, y a lo largo de cuatro motivos los dos primeros son de carácter revisorio, al amparo del apdo. b) del art. 193 LRJS, proponiéndose la revisión de los hechos probados cuarto y sexto.

Aunque la claridad de los motivos nos evitan realizar una aproximación general, exclusivamente recordaremos que para que prospere una revisión se necesita: que se concrete con claridad y precisión el hecho que se intenta modificar; que resulte de forma clara, patente y directa de prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas; que se ofrezca texto alternativo; y que el hecho tenga transcendencia para modificar el fallo ( TS 25-11-13, recurso 87/13). Partiendo de esta aproximación se intenta modificar la fecha de comunicación del expediente y en efecto en el folio 248 consta que se presentó la comunicación el 10-1-13



ante el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por lo que se modifica en el hecho probado cuarto la fecha que consta de 9-6-12 y la que se introduce es la del 10-1-13.

En segundo lugar se intenta añadir que se acompañaban los calendarios, pero carece de relevancia este aserto, y ello porque, posteriormente, tampoco el recurrente intenta analizar esta cuestión, por lo que atendiendo a ese criterio que hemos indicado de relevancia ( TS 22-3-13, recurso 9/12), rechazamos esta segunda modificación del motivo primero.

En orden al segundo motivo que afecta al hecho probado sexto, sobre la primera reunión y la demora en el resto por causa admitida por los propios trabajadores, ciertamente consta en la primera de las Actas incorporadas la manifestación y corrección que se efectúa por parte de la representación unitaria de los trabajadores y por tanto es admisible, según se desprende de los folios 509 y 510 que "en la primera de las reuniones celebradas se puso de manifiesto que el retraso en su celebración se debía a que se había procurado el fijar una posición consensuada entre los representantes de los trabajadores, siendo ello la causa de la demora en la convocatoria". El resto de puntualizaciones que se pretenden introducir no se consideran relevantes, y la causa de ello es que se intentan introducir matices y manifestaciones para que obtengamos una deducción, y como hemos indicados esto no puede ser el objeto de la revisión que requiere, precisamente, que lo que se pretende se deduzca de forma clara y precisa ( TS 6-2-13, recurso 1/12), quedando de todas formas como simples puntualizaciones o matizaciones que tampoco son propias de la revisión pues no acreditan ningún error.

El motivo tercero, esta vez por la vía del apdo. c) del art. 193 LRJS denuncia la infracción de los arts.47 ET y 20 y 22 del RD 1483/12. La argumentación, en síntesis, del amplio motivo, incide sobre que el informe de la Inspección de Trabajo debe requerirlo la autoridad laboral y no la parte, siendo que, en cualquier caso, se celebró una comparecencia o reunión instada por la Inspección para la realización del informe; y, en segundo término que se ha adecuado el procedimiento a la buena fe, existiendo un calendario específico que fue retrasado por iniciativa de la representación de los trabajadores (punto primero de este segundo que se expone), y que la negociación tanto desde la proyección fáctica como jurídica se ha adecuado a la buena fe, existiendo una efectiva y real negociación, con propuestas específicas, que intentaba paliar la repercusión de la **suspensión**, y con diálogo entre partes, siendo que, de apreciar una falta de intención negociadora la misma es atribuible a la representación de los trabajadores, se argumenta, y no a la empleadora.

Coincidimos con la recurrente en que el informe de la Inspección, exista o se carezca del mismo, no depende de la empresa, sino de la autoridad laboral, y a tal efecto los preceptos que cita el recurrente avalan esta conclusión, ya que así lo dice el art. 47, nº 1, cuando se señala que la autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas; el art. 22 del RD 1483/12, precisa que la autoridad laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la finalización del período de consultas, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la **suspensión** de contratos o reducción de jornada, debiéndose evacuar en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas el informe de la Inspección.

En definitiva de la normativa indicada se desprende que con independencia de la anomalía que puede existir ello no es achacable ni atribuible a la empresa, y por tanto debe examinarse dentro del contexto del incumplimiento administrativo la anomalía, sin que en ningún caso de ello pueda ser responsable la empresa. De aquí el que resulte que ese posible incumplimiento no afecte a la decisión de la empresa, pues el art. 22 del reglamento está haciendo referencia a ese informe con posterioridad a la decisión adoptada, quedando evacuado el informe dentro de los quince días siguientes ( art. 47 ET), desde que la autoridad laboral ha notificado la finalización del período de consultas.

Por tanto la omisión del informe no puede repercutir en el examen o valoración que se efectúe de la decisión empresarial, y, todavía, aunque el folio 115 resulta en parte ilegible, sí que parece demostrar la existencia de una reunión por parte de la Inspección.

Respecto al segundo de los temas que aborda el recurrente, la adecuación del procedimiento en orden a las reuniones celebradas y a la buena fe, parece desprenderse de esa primera acta que, efectivamente, sí ha existido un retraso ha sido por la pretendida actuación consensuada de los representantes de los trabajadores, de manera que ninguna reprobación se puede efectuar a la recurrente, dejándose traslucir del reglamento que existe un amplio margen de flexibilidad en orden a la adecuación de fechas y de aquí el que carezcamos de elementos para observar un incumplimiento empresarial, por lo que ante la indefinición y ambigüedad generada no es posible entender que la empresa ha incumplido el art. 20,2 del Reglamento de procedimiento de despido colectivo y de **suspensión** de contrato y reducción de jornada de 2012.



La segunda cuestión a analizar es la negociación de buena fe, y ello entendiendo que estamos examinando precisamente, la negociación, con independencia de cualquier otra conclusión respecto a la conducta empresarial que pueda entenderse. Si examinamos las tres actas confeccionadas, y la misma alusión que efectúa la sentencia recurrida a las mismas (hecho probado sexto), observaremos que ha existido un diálogo efectivo, con propuestas, al menos desde la parte empresarial, como son las que se recogen en la segunda de las actas en orden a una compensación por la situación generada respecto a los trabajadores; a su vez incluso propósitos de realizar mayor información. Como con acierto señala tanto el recurrente como la impugnación del recurso, la negociación supone un diálogo, una dialéctica positiva y real, con contraposiciones de posturas, propuestas, proyectos e iniciativas; lógicamente se parte de la simetría en el conocimiento, pues las posturas a mantener tienen como elemento primigenio la evaluación de la realidad, y sin su examen es difícil llevarla a cabo. Desde aquí el que entendamos que no achacándose ninguna ocultación por parte de la empresa o desconocimiento de la representación del banco social de los elementos concurrentes, la conclusión sea admitir que el período de consultas ha sido real, con independencia de su resultado. Por tanto, desde las dos perspectivas que indica el recurrente se cumple con la exigencia legal, y ha existido un posicionamiento, poco flexible y elástico por parte de la empresa, pero con un margen de negociación que cumple los parámetros del período de consultas.

El último motivo del recurrente también denuncia la infracción del art. 47,1 ET y de los arts. 16 y 18 del Reglamento de 2012, y entiende que nos encontramos ante una situación coyuntural que atiende y solventa la negativa posición económica empresarial. Aquí debemos realizar un pequeño paréntesis a los documentos que se aportan con el escrito del recurso. Se procede a su inadmisión, y la causa de ello es que son posteriores a la **suspensión** que analizamos y que afecta al 25-1-13, y por ello quedan al margen y son ajenos al proceso de conflicto colectivo sustanciado. Realizamos este pronunciamiento dentro de esta sentencia según criterio admitido (TS 14-3-11, recurso 189/09), y a través de los propios principios que ordenan el proceso laboral y entre ellos es de destacar el de celeridad (TS 14-12-09, recurso 728/09). En base a ello, y a la contradicción que ha existido sobre esos documentos, por cuanto que el escrito de impugnación tenía capacidad para pronunciarse sobre ello; partiendo de lo referido se rechazan los documentos expresamente.

Dicho lo anterior, y por tanto descartadas las aseveraciones en orden a la efectividad de la medida y posteriores expedientes de **suspensión**, lo cierto es que tal y como indica precisamente el art. 16,3 del reglamento de procedimiento se trata con las medidas de adecuar la situación coyuntural que se pretende superar, pues frente a medidas de resolución de contratos la de **suspensión** de los mismos busca ser un punto de alivio o de saneamiento de la dificultad empresarial de atender a su actividad productiva, mediante la obtención de un crédito de trabajo que, lógicamente, repercute en la esfera de los trabajadores. El control y fiscalización de la medida suspendida alcanza a la preservación de los derechos de los trabajadores, pues a ellos no les es indiferente que la empresa articule una u otra medida, y más cuando nos encontramos ante la séptima **suspensión** que se practica desde 2009 (la sentencia recurrida alude 1999 en el primer expediente, y en los sucesivos, pero ya en el tercero se introduce el 2010). Si sumamos los períodos de **suspensiones** que han existido alcanzamos 39 meses en continuidades prácticamente encadenadas salvo entre el expediente nº 5 y el sexto, y con un alcance importante a partir del segundo, que es de la práctica totalidad de la plantilla. Ello nos lleva a aproximarnos a lo que puede ser una situación coyuntural de aquella otra que se muestra como definitiva o estructural, y para ello debemos prescindir de un perjuicio, como es el pensar que porque se actúe una **suspensión** ello es siempre beneficioso frente a la **suspensión** de extinción del contrato de trabajo. Señalamos ello, no solo porque así lo argumenta el recurrente, sino porque pudiera deducirse ello en términos generales, porque así es, pero cuando se lastra, proroga y se efectúa un continuo de sucesiones, entonces la medida no se muestra como alternativa, o cuando menos como una oportunidad de coste, sino más bien como una práctica defraudatoria, que intenta gravar a los trabajadores con el coste de la actividad productiva, constituyéndoles en sujetos de la actividad solamente en aquello que puede perjudicarles, obviando otros elementos beneficiosos (información, cogestión,...) que pudieran ser su contrapartida. De otra parte, si los Tribunales no están capacitados para valorar la oportunidad o elección de la medida que realizan los empresarios, tampoco lo están para fiscalizar las impugnaciones y argumentaciones o intereses de los trabajadores, ya que ello, precisamente, supondría suplantar su capacidad e introducirnos en una esfera del conflicto de intereses. Nuestra resolución debe ser jurídica.

En definitiva, debemos, en consecuencia analizar la adecuación de la medida dentro del paquete o continuidad de la misma que ha efectuado la empresa. Y llegados a este extremo encontramos desproporcionada y desmedida la **suspensión** acordada, pues concurriendo una situación negativa importante a la que alude el hecho probado noveno, mantener continuas **suspensiones** de contratos es un intento de abuso de derecho, con una defraudación clara que impone la confirmación de la nulidad de la medida, y por tanto el rechazo del recurso con pronunciamientos específicos sobre ello. Es así, en cuanto se trata de fijar una situación de total desequilibrio, desviando el objetivo de la norma para amparar la continuidad de una vía sin salida, sin recorrido;





se cobija la empresa en la ley para obtener otro resultado e imponer la pérdida del trabajo y la extinción del mismo por los hechos. No es para esto para lo que se ha concebido la **suspensión**, sino para lo transitorio, peregrino; y en este caso lo que sucede hoy por hoy, se dislumbra como definitivo.

Vistos: los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación

## FALLAMOS

Se desestima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de los de Bilbao de 22-7-13, procedimiento 195/13, por don Javier Rodríguez Gutiérrez en nombre y representación de Industria Juno, S.A., la que se confirma en su integridad, sin hacer pronunciamiento sobre costas; devuélvase la prueba documental aportada por la recurrente.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilustre Sr/a. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

## ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los

**10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de

Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-0220-14.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-0220-14.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Además, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 10/2012 de 20 de noviembre en sus artículos 2 y 5 apartado 3º, en relación con la Orden HAP/2262/2012 de 13 de diciembre que la desarrolla, será igualmente necesario para todo el que recurra en Casación para la Unificación de Doctrina haber ingresado, a través del modelo 696, la TASA en la cuantía correspondiente a que hace referencia el artículo 7 apartados 1 y 2 de la mencionada Ley. El justificante de pago deberá aportarse junto con el escrito de interposición del recurso (artículo 5 apartado 3º de la Ley).



Estarán exentos del abono de la TASA aquellos que se encuentren en alguna de las situaciones y reúnan los requisitos, que deberán acreditar en su caso, recogidos en el artículo 4 apartados 1 y 2 de la Ley.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ