



Roj: **STSJ PV 3811/2017 - ECLI: ES:TSJPV:2017:3811**

Id Cendoj: **48020340012017102228**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **21/11/2017**

Nº de Recurso: **2102/2017**

Nº de Resolución: **2311/2017**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO N°: Suplicación 2102/2017

NIG PV 01.02.4-17/001366

NIG CGPJ 01059.34.4-2017/0001366

SENTENCIA N°: 2311/2017

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 21 de noviembre de 2017.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos/as. Sres/as. D MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI, Presidente en funciones, Dª ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA y D. JUAN CARLOS BENITO BUTRON OCHOA, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por OSAKIDETZA - SERVICIO VASCO DE SALUD contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. Tres de los de VITORIA-GASTEIZ de fecha 30 de junio de 2017 , dictada en proceso sobre RPC, y entablado por Martina frente a **OSAKIDETZA - SERVICIO VASCO DE SALUD** .

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI, 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:

"PRIMERO.- Que Martina prestó servicios por cuenta y orden de OSAKIDETZA - SERVICIO VASCO DE SALUD, en virtud de contrato de relevo para la sustitución de personal laboral, en jornada parcial (75%), con puesto funcional de ENFERMERO/A, nº orden NUM000 , en sustitución de Dª. Raimunda , por acceder a la jubilación parcial desde el 1 de diciembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2017 y un salario bruto diario de 65,98 euros, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- Que posteriormente, el 31 de mayo de 2016 se le realizó una novación contractual de relevo a contrato laboral de interinidad en la OSI araba de OSAKIDETZA - SERVICIO VASCO DE SALUD, cuya duración se extendía desde el 31 de mayo de 2016 y hasta el 30 de mayo de 2017, teniendo por objeto la sustitución de Dª. Raimunda , la cual accedió a la jubilación especial a los 64 años. Este mismo día se suscribió contrato de interinidad con un año de duración en régimen de jornada completa.



TERCERO.- Que el 22 de marzo de 2015, la demandante comenzó a disfrutar el permiso de maternidad.

CUARTO.- Que a la finalización del primero de los contratos, la trabajadora no percibió en la nómina de mayo de 2016 ninguna cantidad en concepto de indemnización a su favor en relación con la extinción del contrato.

QUINTO.- Por la actora se ha formulado reclamación administrativa previa."

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

"Que estimando la demanda interpuesta por Martina contra OSAKIDETZA - SERVICIO VASCO DE SALUD, debo condenar y condeno a la demandada a que abone a la trabajadora la cantidad de 4.618,60 € en concepto de indemnización por finalización de contrato."

TERCERO .- Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado por la parte contraria.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Presentada demanda por D^a Martina frente a Osakidetza-Servicio Vasco de Salud en reclamación, con alusión de la doctrina sentada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sentencia de 14.9.2016 en el asunto C-596/14 , de indemnización derivada de la finalización del contrato de relevo que le vinculó a la demandada hasta el 30.5.2016 sobre 20 días de salario por año trabajado, siendo estimada la suma de 4.618,60 euros reclamada, por la representación letrada de la parte demandada se interpone recurso de suplicación dirigido a la revisión de los hechos declarados probados y al examen del derecho aplicado para la desestimación de la demanda interpuesta. El recurso es impugnado por la demandante.

SEGUNDO.- En el primer motivo del recurso, al amparo del art. 193 b) de la LRJS , se pide la revisión del hecho probado segundo, al objeto de que, con remisión al documento obrante al folio 168 de los autos, se añada al final que "a la finalización del contrato para la cobertura de la jubilación especial a los 64 años, la trabajadora continuó sus prestaciones para Osakidetza en el mismo puesto, sin solución de continuidad, mediante nombramiento de estatutario interino, puesto que desempeña hasta la fecha".

Hemos de señalar que es criterio de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo que la revisión de los hechos declarados probados exige la concurrencia de una serie de requisitos consistentes en que se indiquen qué hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis, citando concretamente la prueba documental o en su caso pericial que, por sí sola, demuestre la equivocación del Juzgador de una manera manifiesta, evidente y clara, precisando la influencia de la variación del signo del pronunciamiento pues ha de tener trascendencia para modificar el fallo de instancia (SSTS de 14 de mayo 2013, rec. 285/2011 , y 17 de enero de 2011, rec. 75/2010). Además, no es posible admitir la revisión fáctica de la sentencia impugnada con base en las mismas pruebas que le sirvieron de fundamento, pues no cabe sustituir la percepción que de ellas hizo el Juzgador por un juicio valorativo personal y subjetivo de la parte interesada, y cuando se trate de documentos contradictorios y en la medida que de ellos puedan extraerse conclusiones contrarias e incompatibles, debe prevalecer la solución fáctica realizada por el juez o Tribunal de Instancia, órgano judicial soberano para la apreciación de la prueba (STC 24/1990, de 15 de febrero).

Sentadas las reglas anteriores, para la prosperabilidad del recurso de suplicación por dicho cauce procesal se exige: a) que la equivocación que se imputa al juzgador en los hechos probados, resulte del todo patente y sin necesidad de realizar conjeturas o razonamientos, más o menos fundados, de documentos o pericias obrantes en autos que así lo evidencien; b) que se señalen los párrafos a modificar, ofreciendo redacción alternativa que delimite el contenido de la pretensión revisoria; c) que los resultados postulados, aun deduciéndose de aquellos medios de prueba, no queden desvirtuados por otras pruebas practicadas en autos, pues en caso de contradicción entre ellas debe prevalecer el criterio del juzgador "a quo", a quien le está reservada la función de valoración de las pruebas aportadas por las partes; d) finalmente, que las modificaciones solicitadas sean relevantes y trascendentes para la resolución de las cuestiones planteadas. Sin la conjunta concurrencia de estos requisitos, no puede prosperar la revisión fáctica en el recurso de suplicación, de naturaleza extraordinaria, que a diferencia de la apelación civil, no faculta a la Sala para la revisión de todo lo actuado.

Pues bien, el documento de referencia (ventana de ordenador para "visualizar asignación organizativa"), en el que figuran los datos de la demandante con la indicación "De 31.5.2017 a 31.5.2017" y alusión en los restantes apartados tanto a la expresión "interino" como "estatutario", no resulta suficientemente claro como para acoger la adición solicitada.



TERCERO.- Los tres motivos restantes del recurso, por el cauce procesal del art. 193 c) de la LRJS, denuncian: a) la infracción del art. 12.7.b) del Estatuto de los Trabajadores y de la jurisprudencia que lo interpreta (se defiende por la recurrente que no cabe hablar de extinción contractual con derecho a indemnización porque la actora no ha finalizado sus funciones para el Ente Público tras suscribir nombramiento interino estatutario para la cobertura de idéntica plaza que la desempeñada mediante contrato de relevo); b) la infracción del art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores por la interpretación extensiva que se hace de la sentencia del TJUE de 14.9.2016 en el asunto C-596/14 (considera Osakidetza que el contrato de relevo no viene amparado por lo resuelto en dicha sentencia, dado que los objetivos de ese tipo de contrato -de política social- no obedecen a la misma finalidad que los de interinidad -susceptible de extinción por factores productivos-); y c) la infracción de lo dispuesto en la sentencia de 13.6.2017, recurso 1108/2017, dictada por esta Sala (señala la demandada que dispone que, para que puedan darse las notas de existencia de política social de empleo que permitan aceptar la existencia de justificación objetiva, necesariamente el vínculo debe ser indefinido y no temporal, y en este caso nos encontramos con que la demandante mantiene un vínculo indefinido).

Pues bien, sin que haya prosperado la revisión fáctica interesada ante la deficiente prueba invocada, lo que ha quedado probado es que la demandante suscribió un contrato de relevo para complementar con una jornada del 75% la jubilación parcial de D^a Raimunda desde el 1.12.2012 hasta el 30.5.2017 (fecha de la jubilación ordinaria), contrato que fue novado por otro de interinidad, con duración desde el 31.5.2016 hasta el 30.5.2017 y jornada completa, cuando la Sra. Raimunda accedió a la jubilación especial a los 64 años.

Así las cosas, la improcedencia de la indemnización que Osakidetza postula sobre la base de la continuidad del vínculo de la demandante en la misma plaza carece de amparo, siendo lo cierto que las partes quedaron vinculadas por un contrato de relevo, de duración determinada, a cuya extinción no se ha satisfecho a la trabajadora indemnización alguna. Pero es más, aunque se diera por probado que la demandante continúa prestando servicios para Osakidetza a través de un nombramiento interino estatutario, pudiendo haber optado la empleadora entre concertar el contrato de relevo con duración indefinida o por el tiempo que le faltaba a la sustituida para alcanzar la edad de jubilación ordinaria (art. 12.7.b del ET), optó por esto último, sin que por ello la sentencia recurrida vulnera en los términos indicados la de esta Sala que se ha invocado. Por ello, deben desestimarse los motivos primero y tercero.

Sentado lo anterior, igualmente debemos desestimar la denuncia contenida en el motivo segundo con el mismo razonamiento contenido en la sentencia de 13.6.2017 (rec. 1108/2017):

<< TERCERO.- Entrando ya a la petición principal del recurso, como ya dejamos apuntado en una de las dos primeras sentencias que dictamos, la de 18 de octubre de 2016 (recurso 1690/2016): " *podrá discutirse en cuanto a la validez de los principios que la inspiran, como algunas voces apuntan, pero ese es un debate meramente doctrinal. De tal manera que hoy por hoy la tesis allí desarrollada es la interpretación que hemos de seguir y sin perjuicio de que pueda debatirse la aplicación práctica de algunos de sus extremos. En ese mismo orden de cosas, incidiremos en la primacía de la jurisprudencia comunitaria al resolver cuestiones prejudiciales a través del TJUE, como el caso que nos ocupa ¿ art. 234, del Tratado de la CE -, así como en la también prevalencia del derecho de la UE frente al interno y la obligación que asume esta Sala, en cuanto "Juez nacional", de aplicar ese derecho y siempre que se den unas determinadas circunstancias que aquí creemos no se puede discutir que concurran .* "

En similares términos, la otra sentencia de la misma fecha, dictada en el recurso 1872/2016 .

CUARTO. En nuestro ordenamiento jurídico, el contrato de relevo viene regulado esencialmente en el artículo 12, punto 7 del Estatuto de los Trabajadores y allí se establece que puede suscribirse por tiempo indefinido o si es temporal, cuando menos ha de durar el tiempo que falte al trabajador sustituido (el jubilado parcial anticipadamente) para alcanzar la edad de jubilación ordinaria (apartado b).

Pero no sólo ahí se contiene tal regulación, pues a ello también alude el artículo 9 y 10 y la disposición adicional primera del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre , por el que se regula la Seguridad Social de los Trabajadores a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Y es que el contrato de relevo tiene su causa en el especial sistema de jubilación parcial anticipada que prevé el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre).

Por ello se afirma por la jurisprudencia que existe una relación que llama de

"conexión" entre el contrato de trabajo a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente y el contrato del relevista.



Tal relación se enfatiza que es una relación de conexión, que no de dependencia, con lo que se quiere decir que la Ley parte de la idea de coordinar ambos, sin que ello lleve a la idea de que uno esté subordinado al otro. En tal sentido, por todas, sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 23 de junio de 2015 y 5 de noviembre de 2012 (recursos 3280/2014 y 4475/2011).

Son varias las manifestaciones de esta conexión entre el contrato a tiempo parcial del jubilado parcial y el contrato de relevo.

Y así, por ejemplo, el vigente artículo 12, número 7 letra d del Estatuto de los Trabajadores impone que el puesto de trabajo que ocupe el relevista puede ser el que ocupe el trabajador jubilado parcialmente que sigue manteniendo el contrato a tiempo parcial y que, en todo caso, se ha de mantener una correspondencia entre las bases de cotización entre ambos contratos, conforme lo regulado por la Ley General de la Seguridad Social.

Incluso la disposición adicional primera del Real Decreto 1131/2002 impone que en el modelo oficial de contrato de relevo se ha de hacer constar el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo del trabajador relevista, según tal Reglamento, "según lo dispuesto en el artículo 12, número 6 del Estatuto de los Trabajadores".

Y es que el artículo 12, número 6 impone concertar simultáneamente ambos tipos de contratos.

Por último y en orden a la naturaleza temporal o no de este contrato, consideramos relevante transcribir dos párrafos de la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 23 de enero de 2012 (recurso 34/2011) por ser muy reveladores al efecto.

Son los siguientes: "*En la duda de si la naturaleza, en todo caso, del contrato de relevo, pudiera ser indefinida, la solución viene dada a continuación en el mismo párrafo. En efecto, para la segunda posibilidad contrapuesta al contrato de relevo celebrado como indefinido, el contrato celebrado, como mínimo, por tiempo igual a que falte al sustituido para alcanzar 65 años, el precepto nos dice que si el trabajador jubilado parcialmente continuarse en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. Asimismo se contempla en el párrafo siguiente el supuesto del trabajador jubilado parcialmente después de cumplir 65 años, en cuyo caso también el contrato de relevo para sustituir la parte de jornada dejada vacante podrá ser indefinida o anual, prorrogándose esta última automáticamente por periodos anuales extinguiéndose en la forma que ya se vio en el párrafo anterior.*

El precepto no solamente acude al empleo de los términos duración determinada sino que añade los de utilización de prórroga, concepto este incompatible con el de un contrato de naturaleza o duración indefinida. Dado que el requisito previo por parte del relevista es el de encontrarse en situación de desempleo o bien el de tener concertado con la misma empresa un contrato de duración determinada, excluida la primera exigencia por contradictoria con la segunda, permanece como requisito la naturaleza temporal del contrato anterior, compatible como ya se ha visto con un contrato cuya duración se supedita a la llegada del jubilado parcial a los 65 años o bien a períodos de un año cuando dicho trabajador ya hubiera cumplido 65 años, siendo facultativa la prórroga de dicho contrato por lo que en definitiva no es la naturaleza temporal del contrato de relevo, que no cabe poner en duda, el límite a una futura contratación del mismo trabajador, también como relevista, dentro de la misma empresa, si no la posibilidad de fraude en la comparación de la respectiva duración del contrato anterior y del posterior, cuestión que no procede resolver en la presente controversia."

QUINTO.- Y cuál es la finalidad perseguida con este sistema interrelacionado de jubilación parcial y dos contratos de trabajo?

Según indica la jurisprudencia ya citada en el párrafo anterior se cubren dos objetivos.

De un lado, un objetivo de política de empleo, cual es que esa jubilación parcial y anticipada no genere pérdidas de puestos de trabajo. Por ello se impone la exigencia de esa duración mínima hasta aquella edad de jubilación y que el percentil de jornada de tal contrato de relevo cubra el que deja aquel jubilado parcial (artículo 12, punto 7 y 6 de Estatuto de los Trabajadores).

De otro lado, un objetivo puramente crematístico, cual es de que los ingresos de Seguridad Social no se vean mermados por aquella jubilación parcial a la que se vinculan los dos contratos de trabajo relacionados. El medio de evitar esa pérdida pasa por cotizaciones de Seguridad Social del relevista y por eso se establece la exigencia de correspondencia de cotizaciones que se impone en el apartado d del citado artículo 12, punto 7 y que se fija en al menos un sesenta y cinco por ciento en el artículo 215, número 2, letra e de la vigente Ley General de la Seguridad Social .

Por tanto, partimos de estos dos objetivos para analizar el caso.



SEXTO.- Manifestación del principio general de igualdad de condiciones laborales de trabajadores fijos y temporales la tenemos en el artículo 15, número 6 del Estatuto de los Trabajadores , aunque tal precepto ya fija excepciones varias al mismo.

Pero si hemos de ponderar la aplicación de la doctrina de **Diego Porras**, nos hemos de detener en analizar el Acuerdo Marco que se pretende aplicar por aquella Directiva del Consejo 1999/70.

Si examinamos el Acuerdo Marco de mérito, en su artículo 4, punto 1 fija el principio de proscripción de trato menos favorable del trabajador contrato de duración determinada en cuanto a sus condiciones de trabajo con relación a los trabajadores fijos comparables.

Pero tal principio admite la excepción: cabe hablar de legitimidad en el trato diferente entre ambos colectivos si ello está justificado en razones objetivas. A ello también se refiere la sentencia De **Diego Porras**. En concreto a tal excepción se refiere en los párrafos 45 y siguientes de la misma, recordando los previos precedentes propios.

Sobre ello, dice: " *el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro .*"

Expresamente indica que esa razón objetiva no permite justificar la diferencia de trato entre uno y otro colectivo de trabajadores en la simple constatación de que existe norma nacional, general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo que la establezca, ni, añade expresamente: " *el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco. En efecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación de trabajo basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada .*" (epígrafe 47 de tal sentencia).

Pues bien, por nuestra parte consideramos que, si bien es legítima la apuntada doble posibilidad del contrato de relevo en orden a su duración, en nada contribuye a ninguna de esas dos finalidades el que se suscriba el mismo con contrato temporal.

Buena prueba de ello es que la propia norma regule la posibilidad de que el contrato de relevo sea tanto indefinido como temporal. Si ello así se prevé es porque se entiende que en ambos casos ¿ora contrato temporal, ora contrato indefinido- se cumplen los dos objetivos de su concreta regulación.

Por tanto, fácilmente se advierte llega que la temporalidad del contrato no es el único medio o en términos de la sentencia De **Diego Porras** medio "indispensable" a efectos de cubrir uno u otro objetivos, pues a la posibilidad de cubrir los objetivos con contrato temporal con concreta duración, se enfrente la alternativa -igualmente legítima por legal- de la contratación indefinida.

Por tanto, entendemos que no se da condición de necesidad de que haya que acudir a la contratación temporal para cubrir tal objetivo legítimo. Es decir, que no se da el tercero de los requisitos previstos en el epígrafe 47 de aquella sentencia.

El argumento de que mayor es el número de jubilaciones parciales anticipadas y subsecuentes contratos a tiempo parcial del jubilado y contratos de relevo del relevista si se permite que esta última sea también temporal y no sólo indefinida consideremos que no es de peso, cuando menos suficiente por dos razones.

La primera, porque ¿como se ha dicho- no cabe hacer descansar exclusivamente en la nuda temporalidad el cumplimiento de aquellos objetivos justificativos de la diferenciación en las condiciones de trabajo de la contratación indefinida y la de a tiempo determinado (epígrafe 47 de tal sentencia).

La segunda razón, aunque no menos importante que la primera- es que conviene matizar cuál es el doble objetivo de este sistema coordinado. Recordar que ya hemos dicho que, con la regulación meritada, lo que se pretende es que no haya pérdidas de empleo por esa jubilación parcial y que tampoco queden perjudicadas las cotizaciones de Seguridad Social por consecuencia de la realidad de ese fenómeno jubilar. Pues bien, para estas dos finalidades es indiferente que el contrato de relevo sea a tiempo completo a temporal



La correlación entre el contrato a tiempo parcial del jubilado parcial y la del relevista en cuanto a tipo de actividad y cotizaciones o incluso el que se pueda cubrir el mismo trabajo con contrato indefinido, hace ver en este caso con singular claridad la existencia de trabajador fijo comparable.

Lo anterior lleva a desestimar el recurso. >>

En consecuencia, previa desestimación del recurso interpuesto, debemos confirmar la sentencia de instancia.

CUARTO.- Aunque la recurrente está exenta de la obligación de constituir el depósito y las consignaciones para poder recurrir en suplicación (art. 229.4 de la LRJS), procede imponer a la misma, como pronunciamiento accesorio, las costas del recurso, incluidos los honorarios del letrado impugnante por importe de 400 euros (art. 235.1 LRJS).

FALLAMOS

Que **desestimando** el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Osakidetza frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria-Gasteiz, dictada el 30 de junio de 2017 en los autos nº 333/2017 sobre cantidad, seguidos a instancia de D^a Martina contra la ahora recurrente, **confirmamos** la sentencia recurrida.

Procede imponer a la recurrente las costas del recurso, incluidos los honorarios del letrado impugnante por importe de 400 euros.

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, devuélvanse 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.

E/

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Il^lmo/a. 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 4699-0000-66-2102-17.

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- 66-2102-17.

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 regimen 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ