



Roj: **STSJ PV 285/2018 - ECLI: ES:TSJPV:2018:285**

Id Cendoj: **48020340012018100158**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **23/01/2018**

Nº de Recurso: **2552/2017**

Nº de Resolución: **183/2018**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO Nº: Recurso de suplicación 2552/2017

NIG PV 48.04.4-17/005217

NIG CGPJ 48020.44.4-2017/0005217

SENTENCIA Nº: 183/2018

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 23 de enero de 2018.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. D. PABLO SESMA DE LUIS, Presidente en funciones, D. MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI y D. JUAN CARLOS BENITO BUTRON OCHOA, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Guadalupe contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. Seis de los de BILBAO (BIZKAIA) de fecha 28 de septiembre de 2017, dictada en proceso sobre RPC, y entablado por Guadalupe frente a **INSTITUTO FORAL DE ASISTENCIA SOCIAL DE BIZKAIA**.

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: Dña. Guadalupe ha prestado servicios para el INSTITUTO FORAL DE ASISTENCIA SOCIAL (IFAS) como Técnico superior de integración social.

Segundo: Su salario asciende a 128,64 euros/día.

Tercero: Ha suscrito estos contratos:

Desde/hasta Modalidad

16-6-2016/19-6-2016 Interinidad

27-6-2016/29-6-2016 Interinidad

1-7-2016/4-7-2016 Interinidad



6-7-2016/10-7-2016 Interinidad
13-7-2016/22-7-2016 Interinidad
25-7-2016/31-7-2016 Interinidad
2-8-2016/9-8-2016 Interinidad
11-8-2016/11-8-2016 Interinidad
15-8-2016/24-8-2016 Interinidad
19-9-2016/10-10-2016 Interinidad
19-10-2016/7-11-2016 Interinidad"

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

"Que, estimando la demanda interpuesta por Dña. Guadalupe frente al INSTITUTO FORAL DE ASISTENCIA SOCIAL, en autos 520/2017, condeno al INSTITUTO FORAL DE ASISTENCIA SOCIAL a satisfacer a la actora la suma de 662,50 euros a cuenta de la extinción de sus contratos de interinidad, relacionados en el ordinal 3º del relato."

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Estimada parcialmente por la sentencia de instancia la demanda en la que D^a Guadalupe solicita frente al Instituto Foral de Asistencia Social (IFAS), en virtud de lo declarado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sentencia de 14.9.2016 (asunto C-596/14), el abono de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio (con el límite de doce mensualidades) derivada de la extinción de once contratos de interinidad que les vincularon entre el 16.6.2016 y el 7.11.2016 por importe de 2.358,40 euros (de forma subsidiaria pide una indemnización de 401,78 euros calculada sobre 12 días por año de servicio), de tal forma que se reconoce su pretensión principal pero sobre un importe de 662,50 euros, por la representación letrada de la demandante se interpone recurso de suplicación dirigido al examen del derecho aplicado para que se estima la indemnización de 2.358,40 euros. El recurso es impugnado por el IFAS.

SEGUNDO.- Comenzaremos por señalar que, aunque el IFAS en su escrito de impugnación al recurso de suplicación presentado por la demandante, aparte de oponerse a la reclamación de una indemnización superior a la reconocida en la instancia solicitada por aquélla, de forma subsidiaria y escudándose en el art. 197.1 de la LRJS se opone al reconocimiento de indemnización alguna a la Sra. Guadalupe considerando infringido el art. 49.1 c) del ET y erróneamente aplicada la doctrina De **Diego Porras** por la sentencia, estando prevista la posibilidad contemplada en el art. 197.1 de la LRJS de alegar motivos de inadmisibilidad del recurso y eventuales rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias para quienes pretenden reforzar con nuevos argumentos la sentencia dictada que les es favorable -cosa que así parece entender el IFAS cuando finalmente, en el suplico de su escrito de impugnación, pide únicamente se desestime el recurso de suplicación y se confirme la sentencia de instancia-, no cabe examinar las denuncias formuladas en los apartados segundo y tercero de su escrito de forma subsidiaria, puesto que, para ello, hubiera sido necesario que hubiera formulado un recurso de suplicación al efecto, cosa que no ha hecho.

TERCERO.- Centrándonos por consiguiente en la denuncia formulada en el motivo único del recurso de la demandante, que invocando la aplicación errónea de los arts. 49-1 c), 51 y 53 del ET y la inaplicación de la doctrina comunitaria y nacional, defiende que su correcta aplicación conlleva que la indemnización derivada de las extinciones de los sucesivos contratos de interinidad sea calculada en los términos previstos en el art. 53.1 b) del ET , es decir, prorrateando por meses la duración inferior al año de cada uno de ellos y no sobre la suma de los día concretos de prestación de servicios como se ha hecho en la sentencia recurrida, debemos acogerla por ser la forma de cálculo previsto para la extinción por causas objetivas en el mencionado art. 53.1 b) del ET (veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades).

En este sentido se ha sentado criterio de pleno por la Sala en sentencia de 7.11.2017 (rec. 1830/2017) superando lo resuelto en sentencias previas (como la tenida en cuenta por la sentencia recurrida), por lo que reproducimos los argumentos dados en ella:

<< A) La cuestión que la recurrente plantea en el motivo segundo de su recurso, para el caso de no estimarse el motivo anterior, afecta a la cuantía de la indemnización reconocida a D^a Rita , que aquélla considera contraria



a una recta comprensión de la regla de cálculo del art. 53.1.b) ET en el particular por el que ésta ordena que se determine prorrateando por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, al haber calculado la indemnización aplicando ese prorrateo a cada uno de los nueve contratos de trabajo, sin tener en cuenta que varios de ellos se concertan en el mismo mes, lo que considera una interpretación absurda de dicha regla y le lleva a defender, como criterio adecuado, el de calcularla en función de la suma de los días trabajados globalmente en todos los contratos, para terminar pidiendo que en ejecución de sentencia se concrete la cuantía resultante.

B) Esta última solicitud no resulta admisible, a la vista de la prohibición del art. 99 LJS, máxime cuando no hay inconveniente alguno para que se fije por la Sala, al disponer de todos los parámetros para su determinación.

C) A la hora de dar respuesta a la cuestión suscitada hemos de partir, necesariamente, de lo dispuesto en el art. 53.1.b) ET, cuando establece una " *indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades* ".

Regla de la que debemos destacar ahora, en primer lugar, que siempre ha de fijarse indemnización con ocasión de una extinción de contrato de trabajo sujeta a esa regla.

Regla de la que también destacamos que establece que el prorrateo ha de hacerse por meses (y, por tanto, no por días, en opción que queda claramente descartada por nuestro legislador).

Con ello se plantea una duda sobre el modo de prorratear la fracción de mes: ¿se redondea por exceso o por defecto? Duda que parece resuelta por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al fijar, como doctrina unificada en la materia, que ello supone que la fracción de mes se redondea a mes completo (entre otras, sentencias de 31 de octubre y 12 de noviembre de 2007, RCU 4181/2006 y 3906/2006), en criterio sustentado en la literalidad del precepto y que, como se dice en la primera de esas sentencias, *de esta manera, sea cual fuere el número de días servido a partir del último mes completo, el prorrateo ha de hacerse "por meses", esto es, como si se hubiera trabajado la totalidad del mes, fórmula ésta elegida por el legislador que se presenta como adecuada y simple y, por otra parte, de escasa trascendencia económica a favor del trabajador*. A nuestro juicio, ese criterio se refuerza aplicando dos criterios interpretativos para resolver dudas en el sentido de las normas: 1) el más adecuado para que produzca efecto, lo que en este caso lleva a esa misma solución, a fin de evitar que, por ejemplo, los contratos extinguidos con menos de un mes de duración queden sin indemnización alguna; 2) el principio in dubio pro operario (= en caso de duda, a favor del trabajador), que también lleva a la misma respuesta.

La Sala es consciente de que no ha tenido, hasta ahora, un criterio uniforme en la fijación de la indemnización en casos como el de D^a Rita, en el que hay nuevos contratos de trabajo concertados dentro del período ya computado en aplicación de esa regla de prorrateo por meses, razón por la que ha optado por unificarse internamente y establecer, para el futuro, un criterio único para su aplicación a estos casos.

Conviene indicar que una circunstancia como la expuesta no parece que estuviera prevista por el legislador al establecer la regla del prorrateo, teniendo en cuenta que se trata de la indemnización dispuesta para un despido por causas objetivas, que hace prácticamente imposible que pudiera darse otro por ese mismo tipo de causas dentro del mes objeto de prorrateo (e igual podemos decir, en el caso de despidos disciplinarios, sujetos a la misma regla de prorrateo por meses).

La Sala ha valorado como un posible criterio, evitar que un mismo período de tiempo se tenga en cuenta para calcular la indemnización de dos contratos distintos. Ello significa que si se redondea la fracción de un mes en un mes completo, en ese redondeo queda englobada la indemnización de los contratos iniciados y finalizados dentro de dicho período; y que respecto a los contratos iniciados durante el mismo y no finalizados al acabar éste, la indemnización deba calcularse no desde la fecha de inicio del contrato sino desde el día siguiente al del mes ya computado para la indemnización del contrato de trabajo anterior. Criterio que no es el que particularmente sostiene la recurrente, pero tampoco resulta ser el aplicado por el Juzgado en la determinación de las indemnizaciones correspondientes a D^a Rita por la extinción de sus nueve contratos de trabajo.

Sin embargo, lo hemos descartado en atención a las siguientes razones: 1) su aplicación conduce claramente a soluciones contrarias al mandato legal, dado que no se podría indemnizar un contrato celebrado y finalizado dentro del mismo mes en que se extinguió otro, pues el prorrateo de éste llevaría a excluir la indemnización en el segundo (y no se diga que entonces no se prorratea el primero, pues también pueden darse casos, como aquí sucede, de dos contratos iniciados y finalizados dentro del mismo mes); 2) vendría a suponer un uso alternativo del derecho, en el que el prorrateo funciona por exceso en unos casos y por defecto en otros; 3) se trata de una comprensión de la norma que ayuda a evitar el abuso en la contratación temporal (una de las finalidades perseguidas con el Acuerdo Marco), debiendo resaltar que estos encadenamientos de contratos temporales de muy breve duración y mínima separación temporal se prestan a ese abuso, como lo revela que dicha práctica



se esté dando habitualmente en determinados sectores laborales del sector público (singularmente, servicios de correos, servicios de salud y profesorado), caracterizados por una insuficiencia estructural de su plantilla; 4) no cabe ver abuso de derecho en la demandante por cobrar el prorrateo del mismo mes tantas veces como contratos cuando: a) no es ella quien ofrece esos contratos; b) tampoco es ella quien los da por extinguidos; 5) si no cabe ver reparo legal a ese tipo de contratación temporal breve y encadenada, tampoco cabe extraer esa conclusión a que, entonces, el trabajador perciba la indemnización prevista legalmente, debiendo ser las empresas las que valoren si les interesa realizar ese tipo de microcontratos de trabajo. >>

En consecuencia, con estimación del recurso de suplicación interpuesto, debemos revocar la sentencia de instancia en lo relativo a la cuantía indemnizatoria reconocida a favor de la demandante, que deberá ascender a la suma de 2.358,40 euros.

TERCERO.- No cabe pronunciamiento alguno en materia de costas (art. 235-1 LRJS), al ser parte vencida en el recurso, a los efectos de la imposición de las costas, el recurrente, que no gozando del beneficio de justicia gratuita, ve desestimada su pretensión impugnatoria (Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de julio de 1993).

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D^a Guadalupe frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Bilbao, dictada el 28 de septiembre de 2017 en los autos nº 520/2017 sobre cantidad, seguidos a instancia de la ahora recurrente contra el Instituto Foral de Asistencia Social de Bizkaia, revocamos la sentencia recurrida reconociendo a favor de la demandante la cantidad de 2.358,40 euros y manteniendo el resto de los pronunciamientos. Sin condena en costas.

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/

VOTO PARTICULAR

que realiza el Ilmo. Sr. Magistrado D. PABLO SESMA DE LUIS en el procedimiento por cantidad en el recurso de la Sala nº 2552/17

La cuestión nuclear de la que discrepo recae sobre la aplicación que para la resolución del presente recurso en procedimiento sobre despido efectúa esta Sala de lo Social de la sentencia de 14 de Septiembre de 2016 (c-596/14) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (TJUE).

Consideraciones generales:

Primero.- La norma básica aplicada por la sentencia del TJUE fue la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada de 18 de Marzo de 1999, titulada "principio de no discriminación", que en el apartado 1 establece que no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

Segundo.- En principio, el Derecho Comunitario prevalece sobre el Derecho Interno en términos globales, de manera que en caso de contradicción entre las normas nacionales infraconstitucionales y el Derecho de la Unión, el juez nacional debe inaplicar la Ley interna, sin esperar a la previa adaptación del Derecho Interno.

Respecto a la Jurisprudencia Comunitaria, ésta también prevalece sobre la Jurisprudencia de los estados miembros en la interpretación y aplicación del Derecho Comunitario, puesto que conforme al art. 234 del Tratado de la Comunidad Europea, la doctrina del TJUE al resolver cuestiones prejudiciales es vinculante para el Tribunal Supremo.

Esta primacía se manifiesta igualmente en la necesidad de interpretar la normativa interna conforme a la legislación y jurisprudencia comunitarias. Es la denominada "interpretación conforme."

Tercero.- No obstante todo lo anterior, ha de tenerse presente que sólo los Reglamentos son directamente aplicables y susceptibles, por su propia naturaleza, de producir efecto directo.



El Acuerdo Marco citado no es un Reglamento sino que figura como anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de Junio de 1999.

El efecto de las Directivas se concreta, siempre que sean incondicionadas y suficientemente precisas, a su posible invocación por los particulares en sus relaciones con el Estado, pero no entre particulares.

Cuarto.- Los obstáculos que la legislación interna pueda mostrar para la efectividad del Derecho Comunitario en general y de las Directivas en particular cuenta con el mecanismo compensador de la posibilidad de exigir responsabilidad al estado incumplidor por los daños y perjuicios que genere la ausencia de adaptación del Derecho Interno.

Quinto.- La denominada "interpretación conforme" no puede conducir a que se fuerce de forma indebida la normativa interna. El citado principio no implica nunca que una Directiva cree obligaciones para los particulares por sí misma e independientemente de una ley interna de adaptación. La obligación del juez nacional de emplear la Directiva como referencia al aplicar e interpretar el Derecho Interno no puede conducir a una conclusión contra legem del Derecho Nacional.

Sexto.- La Jurisprudencia no figura entre las fuentes de la relación laboral que enumera el Art. 3 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

La infracción de la Jurisprudencia constituye motivo para interponer recurso de suplicación o de casación, conforme a los Arts. 193-c) y 207.-e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), pero continúa poseyendo el carácter complementario que le reserva el art. 1.6 del Código Civil.

La posibilidad legal de interponer recurso de casación para la unificación de doctrina significa que el último pronunciamiento judicial no es la sentencia del TJUE, que los demás órganos judiciales hayan de acatar sin más, sino el que emane del Tribunal Supremo español.

La sentencia del TJUE merece las siguientes objeciones.-

Primera.- Dicha sentencia declaró: que la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

Inmediatamente se advierten dos circunstancias: 1ª.- La sentencia reconoce que el trabajador interino tiene derecho a una indemnización al finalizar el contrato, pero no señala el importe de aquella. 2ª.- Equipara el derecho a la indemnización del interino no con cualquier otra modalidad de contrato temporal sino con el contrato indefinido.

Estas dos circunstancias alertan tanto de la escasa claridad del pronunciamiento judicial como del muy discreto conocimiento que muestra sobre la legislación nacional española en materia de contratos de trabajo.

Esto último, probablemente favorecido por lo poco afortunados que fueron los términos en que la cuestión prejudicial fue planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Allí se decía que en Derecho español existe una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores fijos y los trabajadores con contrato de duración determinada, en la medida en que la indemnización abonada en caso de extinción legal del contrato es de 20 días de salario por año trabajado en el caso de los primeros, mientras que se eleva a sólo 12 de salario por año trabajado para los segundos. Esta desigualdad es aún más evidente en lo que atañe a los trabajadores con contrato de interinidad, a los que la normativa nacional no reconoce indemnización alguna cuando dicho contrato finaliza con arreglo a la normativa.

El planteamiento de la cuestión adolecía de un evidente error, que la sentencia del TJUE o no constató o no se ocupó de tener conocimiento exacto de la regulación legal de las indemnizaciones en el Derecho del Trabajo español.

Segunda.-La sentencia del TJUE reconoce el derecho del trabajador interino a percibir igual indemnización que el trabajador fijo cuando se produce la extinción del contrato. Pero, como antes se indicó, no especificó el importe de la indemnización.

El término de comparación empleado es desafortunado, puesto que los contratos indefinidos, precisamente porque lo son, no se han de extinguir por voluntad del empresario, por lo que legalmente no existe prevista indemnización alguna. Cosa distinta es que la extinción de un contrato indefinido sea judicialmente declarada



improcedente, en cuyo caso sí existe una indemnización tasada. Pero no es esta la situación a la que se refiere la sentencia del TJUE; sino que ésta reconoce el derecho a la indemnización automática.

Sería razonable que ese derecho a la indemnización automática se reconociera por igual a todas las modalidades de contratos temporales, puesto que el Art. 49.1-c) ET lo reconoce para los contratos para obra o servicio determinado, en cuantía de 12 días de salario por cada año de servicio.

Pero no es ello ni lo que reconoce la sentencia del TJUE ni la sentencia dictada en el presente recurso.

Al aquí demandante se le reconoce el derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio, con el límite de una anualidad. Ello ni lo reconoce la sentencia del TJUE ni esa es la indemnización correspondiente a la extinción (indebida) de un contrato indefinido.

La indemnización legal puede ser la de 20 días por año de servicio (Art. 53.1-b ET); o la de 33 días por año de servicio (Art. 56.1 ET); o la de un mes de salario (Art. 49.1-g ET).

¿Por qué se elige la indemnización de la extinción contractual por causas objetivas y no otra? ¿Acaso porque ésta opera de forma automática sin necesidad de previa declaración judicial de improcedencia? También opera así la indemnización prevista por el Art. 49.1 g) ET (muerte, jubilación o incapacidad permanente del empresario) y por el Art. 49.1-c) ET (contrato temporal para obra o servicio determinado), en cuantía respectiva de un mes de salario y de 12 días de salario por cada año de servicio.

Pero especialmente hay que destacar y preguntarse qué relación existe entre la extinción contractual por causas objetivas y el contrato de interinidad. La respuesta es: ninguna; absolutamente ninguna. La extinción por causas objetivas persigue la viabilidad de la empresa y el mantenimiento de los restantes puestos de trabajo en situaciones de crisis económica o necesidad de adaptación a las nuevas exigencias del mercado; en tanto que el contrato de interinidad se extingue cuando finaliza el proceso de selección de cobertura del puesto o cuando se reincorpora al mismo el trabajador titular que tenía derecho a la reserva de su plaza.

Por consiguiente, solucionar la ausencia del derecho a la indemnización del interino cesado, acudiendo a la cuantía de la extinción del contrato por causas objetivas no sólo no lo reconoció la sentencia del TJUE sino que además carece de fundamento legal.

Tercero.- Se está reconociendo el derecho a la indemnización por finalización del contrato de interinidad a través de la vía judicial, lo que, a diferencia de la vía legal, impide establecer un régimen transitorio.

Por una elemental aplicación del principio de seguridad jurídica, las empresas tienen derecho a que el contrato de interinidad se regule por la normativa vigente en el momento de la suscripción. Si en aquel momento no existía norma alguna que reconociera al trabajador el derecho a la indemnización al finalizar el contrato, resulta legalmente inviable imponer a la empresa un gravamen económico sobrevenido, puesto que tal gravamen, para ser legal, ha de ser conocido por la empresa con anterioridad a concertar el contrato, con el fin de que pueda prestar su consentimiento, sabedor de las consecuencias económico- indemnizatorias que deriven de la extinción del mismo.

En consecuencia y por todo lo expuesto, imponer a la empresa una condena indemnizatoria no establecida legalmente requería la concurrencia de unos factores de rigor jurídico, que en el presente caso no se dan.

Así por este mi voto particular, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicado fue el anterior voto particular del lltmo. Sr. Magistrado D. PABLO SESMA DE LUIS que lo suscribe, junto con la sentencia, todo ello en el día de la fecha, en la Sala de Audiencia 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 4699-0000-66-2552-17.

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 4699-0000-66-2552-17.

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 CEN