



Roj: **STSJ PV 908/2014 - ECLI: ES:TSJPV:2014:908**

Id Cendoj: **48020340012014100717**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **13/05/2014**

Nº de Recurso: **785/2014**

Nº de Resolución: **901/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JUAN CARLOS ITURRI GARATE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO Nº: Suplicación / E_Suplicación **785/2014**

N.I.G. P.V. 48.04.4-13/008866

N.I.G. CGPJ 48.020.44.4-2013/0008866

SENTENCIA Nº: 901/2014

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a trece de mayo de dos mil catorce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. Don MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR, Presidente en funciones, Don JUAN CARLOS ITURRI GARATE y Don JUAN CARLOS BENITO BUTRÓN 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 **E. ERHARDT Y CIA S.A.** contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de los de Bilbao, de fecha 10 de enero de 2014, dictada en autos 873/2013, en proceso sobre **CONFLICTO COLECTIVO** y entablado por el sindicato **EUZKO LANGILEEN ALKARTASUNA** frente a **E. ERHARDT Y CIA S.A.**

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado Don JUAN CARLOS ITURRI GARATE, 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: El lunes 23-6-2008 apareció publicado en el BOB el Convenio Colectivo para Empresas Consignatarias de Buques, Estibadores y Transitarios de Bizkaia (CCET) para el trienio 2007/2009.

Segundo: El día 3-7-2013 se produjo una reunión en el seno de la Mesa de negociación del CCET, finalizada sin que se alcanzara acuerdo para lograr un nuevo pacto. Esa reunión era la última de las programadas dentro del calendario de negociación, tras haberse celebrado otros 14 encuentros dentro del año 2013.

Tercero: A raíz de ese antecedente, la empresa demandada, ERHARDT Y CIA SA, remite una comunicación a su personal el 9-7-2013 y cuyo tenor se da por reproducido. En puridad, la empresa declara la inaplicación del CCET así como su reemplazo por el ET y demás disposiciones normativas.



Asimismo, se precisa que "es voluntad de esta dirección que los trabajadores de la empresa con contrato en vigor mantengan, hasta el 31 de diciembre de 2013 las condiciones laborales (derecho y obligaciones) que se citan a continuación:

Jornada laboral: Se mantiene la jornada laboral en cómputo anual establecida en 1662 horas anuales de trabajo efectivo, estableciéndose como jornada intensiva los meses de julio y agosto en periodo estival. En defecto de acuerdo con los Representantes de los trabajadores se procederá de conformidad con el art. 34.2 del ET .

Salario bruto anual actual.

Complementos de IT.

Vacaciones.

Seguro de accidentes.

Régimen de permisos retribuidos.

Reconocimiento médico.

En todo caso el mantenimiento de las condiciones anteriormente citadas, lo será en las siguientes condiciones:

A título personal por haber transcurrido su relación laboral en la empresa desde el inicio hasta la fecha del 7 de julio de 2013 bajo la eficacia general de dicho convenio colectivo, siempre que al situación económica, productiva u organizativa de la Empresa y/o centro de trabajo así lo permita.

Considerándose compensable y absorbibles por cualesquiera otras condiciones que, por cualquier casa, pudieren resultar aplicables, cualquiera que fuera su origen y naturaleza.

En cualquier caso hasta la vigencia anteriormente establecida, 31 de diciembre de 2013, salvo que con anterioridad entrase en vigor un nuevo Convenio Colectivo, dejándose de aplicar las condiciones laborales indicadas con anterioridad.

En el caso de que no resulte aplicable un nuevo convenio colectivo esta decisión será revisable por la empresa en la fecha anteriormente citada, 31 de diciembre de 2013, conforme a la situación de la misma y/o centro de trabajo, lo que se comunicará a los efectos oportunos, y en ningún caso dará lugar a la consolidación de la decisión o al nacimiento de condición más beneficiosa o derecho adquirido para posteriores años.

Cuarto: A fecha de 23-7-2013 se interpone la presente demanda, así como la papeleta de intento de mediación ante el PRECO.

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice: *Que, estimando la demanda interpuesta por ELA frente a la ERHARDT Y CIA SA (Autos 873/2013), declaro nula la comunicación empresarial remitida el 9-7-2013, así como el derecho del personal de la demandada a disfrutar de las condiciones contenidas en el Convenio Colectivo para Empresas Consignatarias de Buques, Estibadores y Transitarios de Bizkaia, publicado en el BOB el 23-6-2008, y todo ello en los términos descritos en el FJ 5º de esta sentencia.*

TERCERO.- Frente a dicha resolución, E. Erhardt y Cía, S.A. formalizó recurso de suplicación, el cuál fue impugnado poreal sindicato demandante.

CUARTO.- En fecha 11 de abril de 2014 se recibieron las actuaciones en esta Sala, dictándose providencia el día 5 de mayo, acordándose -entre otros extremos- que se deliberara y se decidiera el recurso el día 6 de mayo.

Lo que se ha llevado a cabo, dictándose sentencia seguidamente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- E. Erhardt y Cía, S.A. formula recurso de suplicación contra la sentencia que, en la modalidad procesal especial de conflicto colectivo, dictó el día 10 de enero de 2014 el Juzgado de lo Social número 6 de los de Bilbao y en la que se estimaba la demanda formulada por el sindicato Eusko Langileen Alkatasuna (Solidaridad de Trabajadores Vascos) y se declara la nulidad de la comunicación empresarial remitida el día 9 de julio de 2013, considerando que se mantiene el derecho del personal afectado por el conflicto a que se le sigan aplicando las condiciones fijadas en el convenio colectivo para empresas consignatarias de buques, estibadores y transitarios de Bizkaia, publicado en el Boletín Oficial de Bizkaia de fecha 23 de junio de 2008 y en la forma establecida en su quinto fundamento de derecho.

En el escrito de formalización del recurso la recurrente pretende que se revoque tal resolución y que tal demanda sea desestimada, esencialmente por considerar válida aquella comunicación, planteando sus alegaciones desde la perspectiva exclusivamente jurídica y que en este caso supone estructurar tal escrito



en un solo motivo y enfocar éste por la vía prevista en el apartado c del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre). En el mismo se defiende que en tal decisión se infringe el actual contenido del artículo 86 número 3 del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), el de la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio en relación con el artículo 1 de aquel convenio colectivo.

Dicho recurso es impugnado por la parte demandante, que presenta un escrito de impugnación del recurso en el que se opone al motivo planteado de contrario y termina pidiendo que se desestime tal recurso y se confirme la sentencia recurrida.

Hemos de anticipar que en esta sentencia seguimos las principales ideas que ya se expusieron en nuestra previa resolución de 15 de abril de 2014 (recurso 585/2014) en la que consideramos que no cabía una modificación de condiciones laborales sustancial y colectiva de otra empresa del mismo sector y territorio con respecto de una misiva de contenido sustancialmente parecido en cuanto a la consideración de que se había producido la pérdida de vigencia de aquel convenio colectivo, si bien en aquel caso la empresa de forma inmediata había fijado otras condiciones laborales, a diferencia del presente caso, en el que se fija un periodo transitorio (hasta el 31 de diciembre de 2013) en el que se especifican una serie de condiciones laborales que en esencia mantienen las anteriores, bien que con carácter provisorio, sin que puedan considerarse que consoliden derechos o situaciones y con una serie de reservas y condicionantes que constan en la propia carta. En todo caso, la cuestión esencial y de fondo es la misma y misma es la decisión de esta Sala, sin perjuicio de que se impone, claro está, el estudio de la argumentación sostenida por la recurrente en aquel escrito. Recordar que por el Juzgado se desestimó la excepción de falta de acción planteada por la recurrente por entender que en realidad con aquella carta no se modificaban efectivamente las condiciones de trabajo, sino que solo se afirmaba la falta de vigencia del convenio colectivo. La decisión judicial se basó en la existencia de interés legítimo, actual y directo en la impugnación de aquella carta y frente a tal decisión no se plantea objeción en el escrito de formalización del recurso.

Como se verá al estudiar el concreto motivo que plantea la recurrente, aquella resolución de esta Sala del mes pasado a su vez, es continuación de otras resoluciones de esta misma Sala y entre ellas, de las sentencias de fecha 1 de abril y 20 de febrero de 2014 (demandas 9/2014 y 66/2013) y luego de ella también se ha dictado otra, de fecha 29 de abril de 2014 (recurso, 658/2014) en la que sustenta similares ideas.

SEGUNDO.- A.- Una previa advertencia: no entramos a valorar la argumentación planteada por la demandante de que el convenio colectivo de mérito resultaba aplicable por que al mismo se remitían los contratos del personal afectado por el conflicto colectivo, extremo sobre el que vuelve a insistir en su impugnación y con respecto del que la recurrente considera es un argumento inconsistente.

Y ello porque ni el Juzgado se pronuncia al efecto, ni consta en los hechos probados de la sentencia recurrida la forma en que se daría tal remisión ni las partes nos facilitan, por conformidad entre ellas, cuál es el contenido concreto de tales remisiones y si efectivamente inciden tales remisiones de la misma forma en todo el personal afectado.

B.- Partimos de que en el convenio colectivo provincial aprobado en 2008 no se contiene norma que contenga pacto de ultraactividad.

De mediar norma expresa sobre el particular y si ésta estableciese la ultra actividad hasta nuevo convenio o de forma indefinida, hubiésemos seguido el criterio plasmado en nuestra sentencia de 26 de noviembre de 2013 (demanda 29/2013), dictada en el litigio de conflicto colectivo sobre la vigencia del convenio colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social de nuestra Comunidad Autónoma con vigencia inicial 2008/2009 y que es la primera en la que fijamos el mismo para estos casos (aunque con un voto particular que asume la línea argumental básica que sostuvo la demandada en juicio). La última resolución en la que mantenemos tal criterio es la sentencia de fecha 11 de febrero de 2014 (recurso 186/2014).

Éste parecer no es exclusivo de esta Sala, sino que es criterio que también vienen aplicando los diversos Tribunales Superiores de Justicia o la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En tal sentido, sentencia de la Sala de lo Social de Tribunal de Madrid: de 9 de diciembre de 2013 (demanda 1390/2013), de Cataluña, de 12 de diciembre de 2013 (demanda 65/2013) de Murcia, de 28 de octubre de 2013 (demanda 14/2013) de Galicia, de 29 de octubre de 2013 (demanda 48/2013) o de la Audiencia Nacional, de 23 de julio de 2013, 19 de noviembre de 2013 y 20 y 31 de enero de 2014, demandas 205/2013, 369/2013I, 395/2013 y 440/2013).

C.- Empero, en nuestro caso, ya se ha dicho que nada se pactó sobre el particular.

Si nada se pactó, hemos de resaltar que, cuando se firmó aquel convenio colectivo provincial, el Estatuto de los Trabajadores fijaba una consecuencia distinta a la que hoy en día se fija para este mismo caso. Entonces, debiera estarse a lo que pactaron las partes que suscribieron el convenio colectivo sobre el particular



y en defecto de tal pacto, las cláusulas obligacionales del convenio colectivo se entendía que quedaban prorrogadas indefinidamente, y hoy en día dice otra cosa sobre la vigencia por encima del plazo natural de vigencia acordada. Hoy en día, en caso de no existir pacto en el convenio colectivo sobre el particular, la ultra actividad se limita a un año.

En todo caso, tanto entonces -cuando se pactó el convenio colectivo provincial aludido- como ahora -tras las reformas del año 2012- se fijaba y se fija el mismo criterio preferente en esta materia: el principio de respeto a la autonomía de la voluntad de los negociadores colectivos. Solo en defecto de pacto, como criterio de segundo grado o subsidiario, se estará a lo que fije la norma y es en este segundo criterio donde entendemos en el que tiene relevancia el cambio legal del año 2012, pero no el primero. Entonces y ahora, el primado ha sido la voluntad expresa de las partes negociadoras.

En consecuencia, si las partes no utilizan el criterio preferente, se someten al legal subsidiario y por ello precisamente se ha considerado que, pese al cambio normativo en cuanto al criterio de segundo grado, manteniéndose el preferente igual, es por lo que se ha de considerar que los convenios colectivos anteriores a la reforma y con pacto de prórroga indefinida por encima del plazo de vigencia natural, han de mantener su vigencia también hoy en día.

En realidad, había y hay dos casos. Que haya pacto o no. Si hay pacto expreso, entonces y ahora, se está a lo que allí se diga. Si no lo hay, antes se preveía la prórroga indefinida del convenio colectivo por encima de su plazo de vigencia natural y ahora se prevé otra cosa, que es la prórroga limitada al año de transcurrir el año natural ulterior al fin de su vigencia natural. Después el convenio colectivo pierde vigencia como tal.

D.- Asumiendo la concreta circunstancia del particularismo del caso de autos tal y como nos lo plantean las partes, hemos de resaltar primeramente que la actual redacción del artículo 86 número 3 del Estatuto de los Trabajadores lo que literalmente dice es que, superado el periodo de vigencia pactado en el convenio colectivo y denunciado el mismo, el convenio colectivo es prorrogado por un año y si luego no se ha logrado acuerdo sobre el nuevo convenio o dictado laudo arbitral, el anterior pierde vigencia (salvo pacto en contrario al efecto) y que, si procede, se aplica convenio colectivo de ámbito superior que fuere de aplicación.

E.- En nuestro caso nadie afirma que haya otro convenio colectivo de ámbito superior.

Por tanto este caso se diferencia también de aquellos otros dos que resolvimos en las sentencias de fecha 26 y 19 de noviembre de 2013 (demandas 43/2013 y 37/2013), en los que se partía de que había un convenio colectivo de ámbito superior y que todavía se mantenía abierto, además, el proceso negociador del nuevo convenio colectivo inferior, a diferencia de nuestro caso, donde también ese proceso negociador ya había culminado sin éxito.

La parte impugnante cita una de esas dos sentencias, pero en este punto y como se ve, damos la razón a la recurrente cuando afirma que no es el mismo caso, pues no cabe asumir una similitud mimética entre el supuesto de hecho entonces juzgado y el actual según lo dicho.

F.- Bajo estas premisas previas, se trata de examinar la legalidad de aquella carta empresarial, debiendo valorarse si supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva y si, siendo ello así, cabe sea reputada como legal, por no ser una simple enunciación de un contenido de la norma.

Anticipando ya la conclusión, hemos de decir que, .en cuanto a lo primero, la respuesta es afirmativa y en cuanto a lo segundo, negativa. Por ello y con independencia de otras consideraciones, no se ha seguido el trámite previsto el efecto en el artículo 41 número 4 del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia, la medida modificatoria se califica como nula, conforme el artículo 138 número 7 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social .

La idea central es que entendemos que en estos casos, la pérdida de vigencia del convenio colectivo no autoriza a la empresa a regular de propia mano los aspectos que regulaba el convenio colectivo decaído.

Como ya se ha dicho, ya anticipamos este criterio en las sentencias de esta Sala de fecha 29 , 15 , 1 de abril y 20 de febrero de 2014 (recursos 658/2014 y 585/2014 y demandas 9/2014 y 66/2013) en otros casos algo relacionados con el presente.

G.- La realidad nos demuestra que la tradición histórica del Derecho del Trabajo y, especialmente, de su sistema regulatorio de las relaciones laborales, tanto en España como en el ámbito europeo continental que nos es propio, se ha basado en la existencia de un triple nivel conformador de los contenidos de la relación laboral: la legislación imperativa, el convenio colectivo (en España, durante el franquismo y el postfranquismo preconstitucional el sistema de Ordenanzas Laborales) y el contrato de trabajo.



En nuestro ordenamiento jurídico, además, está reconocido, con rango constitucional, el derecho a la negociación colectiva (artículo 37 número 1 de la Constitución de 27 de diciembre de 1978) y ese derecho a su vez incide en libertades públicas tan importantes como el de libertad sindical del artículo 28 número 1 de la propia Constitución .

Pues bien, esa misma realidad que hemos mencionado nos evidencia que solo con el contrato y el Estatuto de los Trabajadores no se alcanza a todos los aspectos del sinalagma de derechos y obligaciones bilaterales que conforman el contenido de la relación laboral. Lo cierto es que si solo consideramos esos dos pilares y no el tercero se producen vacíos reguladores en aspectos muy importantes de tal relación, vacíos a los que no se ofrece solución si solo se consideran esos dos elementos.

En efecto, en el Estatuto de los Trabajadores no faltan normas en las que se permite que se cambie la normativa legal por lo negociado o se relegue todo un aspecto de la propia relación laboral directamente al convenio colectivo. Sin ánimo de ser exhaustivos con ello, nos referimos, por ejemplo, al propio esquema general de fuentes de la relación laboral (artículo 3), contratos formativos (artículo 11), contrato a tiempo parcial (artículo 12), periodo de prueba (artículo 14), contratos temporales causales (artículo 15), permisos formativos (artículo 23), promoción profesional y ascensos (artículo 24), promoción económica (artículo 25), salario (artículo 26), liquidación del mismo (artículo 27), jornada laboral, horario y distribución de jornada (artículo 34), horas extraordinarias (artículo 35), conciliación de la vida laboral y familiar (artículo 37), vacaciones (artículo 38), movilidad funcional (artículo 39), traslados (artículo 40), extinción en general (artículo 49), extinción colectiva (artículo 51), despido disciplinario (artículo 54), faltas y sanciones laborales (artículo 58), comité de empresa (artículos 63 y 64), garantías de los miembros del comité de empresa (artículo 68) y elecciones sindicales (artículos 69, 70 y 71).

Algunas de ellas merecen el calificativo de sustanciales, en los términos del artículo 41 número 1 del Estatuto de los Trabajadores , dado el listado de materias allí fijado.

Por esto mismo no creemos que estuviese en la mente del legislador del año 2012 que, en estos casos, tal relación se rigiese solo con la Ley imperativa y el contrato.

Existen otros datos que permiten negar que fuese voluntad del legislador suprimir ese sistema basado en los tres pilares mencionados y ni siquiera se puede pensar en que se pretendiera suprimir o menoscabar aquel derecho constitucional a la negociación colectiva. Al contrario, basta leer Exposición de Motivos para concluir en que la misma parte de la vigencia de ese triple pilar regulador de las relaciones laborales.

De hecho, si se lee el cuarto apartado de la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 se podrá concluir en que se pretende una mayor adaptabilidad de la negociación colectiva a la particular circunstancia coyuntural de cada empresa o que, por ello, se pretende primar el convenio de empresa frente a otros tipos de convenio colectivo o que existe un interés confesado en evitar que los convenios colectivos se petrifiquen mediante el expediente de suprimir la prórroga del convenio colectivo hasta entonces prevista en la Ley de forma indefinida en el tiempo una vez que se haya superado su periodo de vigencia pactado, etc.

Pero ni de esa Exposición de Motivos ni del texto articulado de la Ley 3/2012 se puede deducir que lo que se pretenda con las reformas citadas sea menoscabar aquel derecho constitucional, ni que sea su última finalidad que las relaciones laborales queden reducidas a ser reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y el contrato de trabajo. No creemos que sea un efecto querido por el legislador: ni lo uno ni lo otro.

Pues bien, también hemos de significar que de la literalidad del artículo 86 número 3 del Estatuto de los Trabajadores nos queda claro que si que la Ley dice que en este caso concreto se debe cambiar el marco convencional colectivo y que sea el de ámbito superior el nuevo regulador del llamado nivel intermedio de la relación laboral, siempre que no hay pacto alguno entre las partes sobre la prórroga en el periodo ya mencionado.

Pero hasta ahí, no mas. Nada mas dice la Norma. En concreto, entendemos que la Norma no dice que, si no hay convenio colectivo de ámbito superior, la relación laboral solo se rija por el Estatuto de los Trabajadores y el contrato de trabajo y en cuanto a lo no previsto en uno y otro caso por las disposiciones que el empresario tenga a bien adoptar en el futuro. No lo dice ni expresa ni tácitamente cabe deducir ello.

En efecto, considerar lo contrario, que cabe esa regulación de futuro y propia mano, supone dar un salto en el vacío sobre la literalidad de la Ley, que no dice eso.

Aparte de que la Ley literalmente no dice eso, tal tesis atentaría a la consideración de que la relación laboral tiene por base el contrato de trabajo y que éste, a su vez, se basa en la concurrencia del mutuo consentimiento.

En tal sentido, entendemos que el ánimo de evitar la "petrificación" de los convenios colectivos no lleva a autorizar al empresario a entrar a regular de propia mano los aspectos de la relación laboral que antes regulaba



el convenio colectivo. No dice eso la Ley de forma expresa y desde luego no se puede entender implícita en la misma tal solución. Seguimos hablando de un contrato de trabajo, el cuál no puede quedar, en cuanto a la forma de su cumplimiento al albur de la voluntad de una de las partes (artículos 1256 y 1258 del Código Civil).

Y en este contexto, consideramos que no debemos hacer lucubraciones teóricas o doctrinales sobre la llamada cuestión de la "contractualización" de aquellas condiciones del previo convenio colectivo, sino centrarnos en ver si es legal la medida empresarial impugnada, que es una medida que entendemos que, por lo dicho, constituye una modificación sustancial de condiciones, al modificar lo que eran las condiciones sustanciales que regulaba el anterior convenio colectivo sin seguir los cauces del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores .

Por ello, aunque se mantenga que lo que el artículo 86 número 3 del Estatuto de los Trabajadores lo que dice es que, en el caso allí previsto, no rige el convenio colectivo, ni como norma ni como pacto en forma alguna, pues ha decaído, lo cierto es que lo que el Estatuto de los Trabajadores no dice es que, en tal caso, el empresario pueda disponer de los extremos de la relación laboral que venían siendo regulados por aquel convenio colectivo que ya no está en vigor a su propia y exclusiva voluntad. No dispone que tales extremos deban ser decididos por el empresario de forma unilateral, que es lo que se ha hecho, bien que forma condicionada y por tanto, matizada y bien similar a los casos resueltos por esta Sala en sus sentencias de 29 y 1 de abril y 20 de febrero de 2014 (recurso 658/2014 y demandas 9/2014 y 66/2013).

Recordar que, si se parte de lo dicho, incidiendo tal decisión en materias que han de ser consideradas como sustanciales del contrato de trabajo (artículo 41 número 1) y sin seguir el procedimiento fijado en su punto 4, la calificación que se impondría la calificación de nulidad de la modificación (artículo 138 número 7 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social).

TERCERO.- Dado el sentido desestimatorio de este recurso y no apreciarse ni temeridad ni mala fe en la recurrente, no procede pronunciamiento condenatorio en materia de costas del recurso (artículo 235 número 2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social) y se ha acordar la pérdida y destino legal (ingreso en el Tesoro Público) del depósito necesario realizado para recurrir (artículo 202, número 4 de la misma Ley).

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

FALLAMOS

Que **desestimamos** el recurso de suplicación formulado en nombre de E. Erhardt y Cía, S.A. contra la sentencia de fecha diez de enero de dos mil catorce, dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de los de Bilbao en los autos 873/2013, en los que también es parte el sindicato Eusko Langileen Alkartasuna.

En su consecuencia, confirmamos la misma.

Cada parte deberá abonar las costas del recurso que hayan sido causadas a su instancia.

Acordamos la pérdida y destino legal del depósito necesario realizado para recurrir.

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.

E/

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado 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 4699-0000-66-0785/14.

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 4699-0000-66-0785/14.

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.