



Roj: **STSJ PV 979/2014 - ECLI: ES:TSJPV:2014:979**

Id Cendoj: **48020340012014100788**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **27/05/2014**

Nº de Recurso: **869/2014**

Nº de Resolución: **1049/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO DE SUPLICACION Nº : 869/2014

N.I.G. P.V. 48.04.4-13/010835

N.I.G. CGPJ 48.020.44.4-2013/0010835

SENTENCIA Nº: 1049/2014

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a veintisiete 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. **DOÑA GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR, Presidenta, DON FLORENTINO EGUARAS MENDIRI y DON JOSE LUIS ASENJO PINILLA, 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 ELA-STV, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de los de *Bilbao*, de fecha 13 de Febrero de 2014, dictada en proceso sobre **CONFLICTO COLECTIVO POR MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (CIC)**, y entablado por el hoy recurrente, **ELA-STV**, frente a la Empresa "**GUNNEBO ESPAÑA, S.A.U.**", es Ponente la Iltrma. Sra. Magistrada **DOÑA GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR**, 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.-) "El conflicto colectivo planteado afecta al colectivo de empleados de la empresa "GUNNEBO ESPAÑA, S.A." que venían prestando sus servicios en el centro de trabajo de Bilbao ubicado en la C/ Calixto Díez nº 13.

2º.-) A partir del mes de septiembre de 2012, "GUNNEBO ESPAÑA, S.A." decidió el cierre de distintas delegaciones en el territorio nacional, comunicándoselo a los trabajadores afectados, y manteniendo como únicos centros de trabajo los de Madrid y Barcelona, pasando los trabajadores de Bilbao a estar adscritos a este último. Interpuesta demanda de Conflicto Colectivo por el Sindicato ELA, el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao, autos 272/13 dicto sentencia de fecha 29-11-2013 desestimando íntegramente la demanda, declarando que los trabajadores que prestan servicios en Bizkaia no tienen derecho a que se les proporcione un centro de trabajo en la provincia, sino que es posible que los mismos estén adscritos al centro de trabajo de la empresa en Barcelona.



3º.-) El 23 de julio de 2013 "GUNNEBO ESPAÑA, S.A." notifico a los trabajadores escrito del siguiente tenor literal:

"Por la presente le informamos de la decision de la "GUNNEBO ESPAÑA, S.A." en relacion a la aplicacion del convenio colectivo a su contrato. Como Ud. conoce, como consecuencia de los cambios operados en la normativa laboral a lo largo de los 2 ultimos años, y en particular las modificaciones legislativas introducidas por la Ley 3/2012 de 6 de julio al articulo 86 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores , los convenios colectivos cuya ultraactividad ha tenido una duracion superior a los 12 meses han perdido su vigencia.

Esta situacion del convenio colectivo es novedosa y esta envuelta de una gran inseguridad juridica, que en nuestro caso se une a la inseguridad derivada de la impugnacion judicial del convenio colectivo de aplicacion a su contrato (Industria Siderometalurgica de Barcelona).

Ante esta circunstancia, en el animo de ser cautelosos con el sistema de derechos y obligaciones, y de forma excepcional y temporal para el caso de que en sede judicial se admitiese la teoria de que el convenio colectivo de aplicacion a su contrato es el del sector de comercio del metal de Bizkaia (Codigo de convenio 4800575) que ha perdido su vigencia, la empresa ha decidido mantener la aplicacion del convenio colectivo de Barcelona por un maximo de doce meses mas, hasta el 8 de julio de 2014, salvo que con anterioridad a esta fecha se comuniquen por la empresa lo contrario con una antelacion de dos meses.

La aplicacion temporal de este convenio no comporta la consolidacion de derechos establecidos en el, ni comporta el derecho de los trabajadores a mantener las condiciones del citado convenio una vez finalice el periodo de prudencia que esta empresa establece. Cualesquiera condiciones que se apliquen en virtud de esta decision empresarial serán a cuenta de las eventualmente previstas en otro convenio, y cualquiera que sea el concepto bajo el que se abonen cuantías, incluyendo el concepto "ad personam", podran compensarse y aborverse con las dipuestas eventualmente en otro convenio de aplicacion."

SEGUNDO .- La Parte Dispositiva de la Sentencia de Instancia, dice :

"DESESTIMO íntegramente la demanda presentada por EUZKO LANGILLEEN ALKARTASUNA E.L.A. contra "GUNNEBO ESPAÑA, S.A.U.", y absuelvo a la demandada de las pretensiones contenidas en la demanda".

TERCERO .- Frente a dicha Resolución se interpuso el Recurso de Suplicación anteriormente reseñado, que fue impugnado de contrario.

CUARTO.- Las presentes actuaciones tuvieron entrada en esta Sala el 25 de Abril.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La instancia ha dictado sentencia en la que ha desestimado la demanda dirigida por el Sindicato ELA frente a la empresa "GUNNEBO ESPAÑA, S.A.U.", absolviendo a la demandada de todas las pretensiones. En la demanda se combatía la decisión empresarial de aplicar el Convenio Colectivo de la industria Siderometalúrgica de Barcelona, entendiéndose que se habría producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Frente a esta sentencia se alza en suplicación el Sindicato ELA.

Lo hace con base, en primer lugar, en el motivo previsto en el artículo 193. b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social en adelante, LRJS - esto es, solicitando la revisión del relato de Hechos Probados contenido en aquélla.

Sabido es que el legislador ha configurado el proceso laboral como un proceso al que es consustancial la regla de la única instancia, lo que significa la inexistencia del doble grado de jurisdicción, y ha construido el Recurso de Suplicación como un recurso extraordinario, que no constituye una segunda instancia, y que participa de una cierta naturaleza casacional (Sentencia del Tribunal Constitucional 3/1983, de 25 de Enero), sin que la nueva LRJS haya alterado su naturaleza.

Ello significa que este recurso puede interponerse sólo para la denuncia de determinados motivos tasados y expresados en el precitado artículo 193 de la Ley de Procedimiento Laboral , entre los que se encuentra el de la revisión de los Hechos Probados.

De ahí que el Tribunal no pueda examinar ni modificar la relación fáctica de la Sentencia de instancia si ésta no ha sido impugnada por el recurrente, precisamente a través de este motivo, que exige, para su estimación:

a .-) Que se haya padecido error en la apreciación de los medios de prueba obrantes en el proceso, tanto positivo, esto es, consistente en que el Magistrado declare probados hechos contrarios a los que se



desprenden de los medios probatorios; como negativo, es decir, que se hayan negado u omitido hechos que se desprenden de las pruebas;

b.-) Que el error sea evidente;

c.-) Que los errores denunciados tengan trascendencia en el Fallo, de modo que si la rectificación de los hechos no determina variación en el pronunciamiento, el Recurso no puede estimarse, aunque el error sea cierto;

d.-) Que el recurrente no se limite a expresar qué hechos impugna, sino que debe concretar qué versión debe ser recogida, precisando cómo debiera quedar redactado el hecho, ofreciendo un texto alternativo; y,

e.-) Que el error se evidencie mediante las pruebas documental o pericial obrantes en autos, concretamente citadas por el recurrente, excluyendo todos los demás medios de prueba, salvo que una norma atribuya a algún elemento probatorio un determinado efecto vinculante de la convicción del Juez, en cuyo caso, la infracción de dicha norma habría de ser denunciada.

En cuanto a los documentos que pueden servir de base para el éxito de este motivo del Recurso, ha de señalarse que no basta cualquiera de ellos, sino que se exige como la Jurisprudencia ha resaltado- que los alegados tengan "*concluyente poder de convicción*" o "*decisivo valor probatorio*" y gocen de fuerza suficiente para poner de manifiesto al Tribunal el error del Magistrado de instancia, sin dejar resquicio alguno a la duda.

Respecto a la prueba pericial, cuando en el proceso se ha emitido un único Dictamen, el Magistrado lo aprecia libremente (artículo 632 de la Ley de Enjuiciamiento Civil), pero aquél puede servir de base para el Recurso de Suplicación cuando el Juzgador lo desconoció o ignoró su existencia, y lo mismo puede predicarse del caso en que, habiéndose emitido varios Dictámenes, todos ellos lo hayan sido en el mismo sentido.

En el presente caso, pretende la parte recurrente se revise el relato de Hechos Probados de la Sentencia de instancia, concretamente para modificar el hecho probado segundo para añadir al mismo los dos siguientes párrafos:

a) "*La Sentencia del Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao, autos 272/13, dictada el 29/11/2013, no es firme*". Pretensión que va no va a estimarse en su literalidad, si bien se recogerá que el recurso de suplicación interpuesto frente a aquella Sentencia se ha resuelto por la de esta Sala de 18 de marzo de 2014 Rec. 448/14 -, que es ya firme, por no haber sido recurrida, Sentencia que ha desestimado el recurso que ELA había interpuesto.

b) "*A pesar del cierre de la Delegación de Bilbao, los trabajadores que prestan sus servicios para la empresa en Bilbao, siguen realizando las tareas propias de sus puestos como lo venían haciendo hasta la adscripción administrativa al centro de trabajo de Barcelona*". Pretensión que basa en lo acreditado en la vista oral, sin invocación alguna de documento o pericia que obre en las actuaciones y que, por tal motivo, ha de ser rechazada de plano.

SEGUNDO.- El artículo 193-c) de la LRJS recoge, como otro motivo para la interposición del Recurso de Suplicación, "*examinar las infracciones de normas sustantivas o de la Jurisprudencia*", debiendo entenderse el término "*norma*" en sentido amplio, esto es, como toda norma jurídica general que traiga su origen en autoridad legítima dentro del Estado (incluyendo la costumbre acreditada, las normas convencionales y, naturalmente, los Tratados Internacionales ratificados y publicados en el Boletín Oficial del Estado).

Debe matizarse, por otra parte, la referencia legal a las "*normas sustantivas*", en el sentido de que existen supuestos en los que la norma procesal determina el Fallo de la Sentencia de instancia, sin que pueda alegarse su infracción por la vía de la letra a) del ya precitado artículo 193 LRJS, lo que ocurre en los casos de cosa juzgada, incongruencia, contradicción en el Fallo y error de derecho en la apreciación de la prueba.

Ha de remarcar también que la infracción ha de cometerse en el Fallo de la Sentencia, lo que significa que la Suplicación no se da contra las argumentaciones empleadas en su Fundamentación, sino contra la Parte Dispositiva que, al entender del recurrente, ha sido dictada infringiendo determinadas normas sustantivas, que deben ser citadas, por lo que no cabe admitir la alegación genérica de una norma, sino que debe citarse el concreto precepto vulnerado, de manera que si el derecho subjetivo contrariado se recoge en norma distinta de la alegada, la Sala no podrá entrar en su examen, cuyo objeto queda limitado al estudio y resolución de los temas planteados.

TERCERO.- Con amparo en el precitado artículo 193-c) LRJS, impugna la recurrente la Sentencia de instancia, alegando la infracción de lo dispuesto en los artículos 82, 86, 41, 3.1.c) y 3.5 ET, artículos 1255, 1256 y 1258 del Código Civil, así como la doctrina jurisprudencial mayoritaria en torno a la vigencia de los convenios colectivos tras la reforma laboral operada por el RD Ley 3/2012, en relación a la limitación de la ultraactividad de aquéllos. Argumenta, en esencia, el Sindicato recurrente que la empresa comunicó el 23 de julio de 2013



que, incluso para el caso de que el Convenio de aplicación fuera el del Comercio del Metal de Bizkaia, al haber perdido éste su vigencia, se ha decidido mantener la aplicación del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona hasta el 8 de julio de 2014; que las partes negociadoras del convenio de Bizkaia acordaron prorrogar su vigencia hasta el 30 de septiembre de 2013 - BOB de 22 de julio de 2013 -; que la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Donostia de 20 de diciembre de 2013 autos 699/2013, que transcribe ampliamente en el recurso, defiende la teoría de la contractualización de las condiciones laborales; que la actividad de los trabajadores de la empresa demandada en Bilbao sigue siendo exactamente la misma que cuando tenían el centro de trabajo en esta ciudad, centro que la empresa ha eliminado unilateralmente adscribiendo a los trabajadores el número patronal de Barcelona, sin que dicha circunstancia pueda modificar de manera arbitraria el marco regulador de las condiciones de trabajo, que hasta la fecha, habían sido reguladas por el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Bizkaia.

La cuestión debatida en el presente litigio consiste en determinar cuál es el marco convencional regulador de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la empresa demandada que prestan sus servicios en Bilbao, una vez suprimido por la empresa el centro de trabajo existente en esta ciudad.

En tal sentido ha de recordarse la existencia de un litigio previo en el que el Sindicato ELA había pretendido se declarara el derecho de los trabajadores que prestan sus servicios en el País Vasco a que se les proporcione un centro de trabajo que reúna los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Pretensión que, como se ha dicho más arriba, fue desestimada en la instancia y también en esta Sala al rechazar el recurso de suplicación que se interpuso.

Pues bien, así las cosas, debemos decidir si el hecho de haberse suprimido el centro de trabajo que la empresa tenía en Bilbao y haber sido los trabajadores adscritos al centro de Barcelona, produce el efecto de la aplicación del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Barcelona, tal como la empresa ha notificado, en decisión que se considera por el Sindicato ELA como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o si, por el contrario, debiera seguir aplicándose el Convenio de Bizkaia, habida cuenta que los trabajadores siguen prestando los servicios en Bilbao, aunque formalmente adscritos a Barcelona. Recordemos que, en su comunicación a los trabajadores, la empresa señaló que, para el caso de estimarse judicialmente que el Convenio aplicable era el de Bizkaia, al no estar ya vigente, aplicaría el de Barcelona por un año más, sin que ello suponga consolidación de derechos ni derecho a mantener las condiciones de dicho Convenio una vez finalizado ese período.

Recordemos a estos efectos que el artículo 1 del Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Bizkaia, referido a su ámbito de aplicación, prevé que " *Los acuerdos en el presente Convenio regularán las relaciones Empresas-Trabajadores propias del Comercio del Metal de Vizcaya en cualquiera de los centros de trabajo de cada empresa, incluidas las Sucursales, Delegaciones y Oficinas radicadas en Vizcaya* ".

Ha quedado claro que el centro de trabajo en Bilbao ha sido suprimido por la demandada, si bien también ha quedado evidenciado que los trabajadores continúan prestando sus servicios en Bizkaia como lo hacían con anterioridad, aunque sin un centro de trabajo propio.

En nuestra opinión, que la empresa demandada haya suprimido el centro de trabajo en Bilbao no significa que las relaciones laborales en la misma queden al margen o extramuros del Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Bizkaia. En efecto, nada ha cambiado a estos efectos, pues la empresa mantiene a sus trabajadores en Bilbao, con tareas similares a las anteriores, lo que revela que, aunque no exista centro de trabajo como tal de hecho, tal como quedó claro en nuestra Sentencia de 18 de marzo de 2014, la empresa demandada había contratado la prestación de servicios con otra mercantil, previéndose que ésta habilitaría en distintas agencias espacios para el almacenaje y recogida o entrega de mercancía, debiendo los trabajadores de GUNNEBO acceder a las dependencias de la empresa contratada en el Polígono de Etxebarri, donde tienen asignado un habitáculo en la parte superior de la nave, destinado al depósito y recepción o entrega de material.

En definitiva, mantiene la demandada GUNNEBO estructura empresarial en Bilbao, pues mantiene la actividad y los trabajadores, y mantiene también espacio físico contratado a otra empresa, ciertamente en el que se desarrolla también parte de la actividad productiva, en los términos antedichos.

Es por ello que se entiende que la actividad que la demandada mantiene en Bizkaia sigue estando sometida al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Bizkaia. En este sentido no resulta admisible el razonamiento de la instancia de deber estar al principio de unidad de Convenio, ya que, sin negar tal principio, lo cierto es que, en el caso de la empresa demandada, se ha mantenido la aplicación de Convenios distintos, en función del lugar en el que se ejercía la actividad Bizkaia y Barcelona, al menos, en lo que en este pleito hemos tenido conocimiento. De ahí que no exista ahora razón alguna para aplicar el principio referido, cuando la demandada no lo había aplicado con anterioridad y había mantenido Convenios distintos.



CUARTO.- Determinado que el Convenio Colectivo al que vienen sometidas las relaciones laborales de los trabajadores de la demandada que siguen prestando sus servicios en Bilbao es el del Comercio del Metal de Bizkaia, procede recordar que la empresa , en su comunicación a los trabajadores, señaló que, para el caso de estimarse judicialmente que el Convenio aplicable era el de Bizkaia, al no estar ya vigente, aplicaría el de Barcelona por un año más, sin que ello suponga consolidación de derechos ni derecho a mantener las condiciones de dicho Convenio una vez finalizado ese período.

La primera cuestión a dilucidar es si, como pretende la empresa, el Convenio de referencia había perdido vigencia a partir del 7 de julio o, si como sostiene la parte demandante, el mismo había sido prorrogado en su vigencia su vigencia hasta el 30 de septiembre de 2013 - BOB de 22 de julio de 2013 -. Cuestión acerca de la cual nada expresa el escrito de impugnación de la empresa demandada.

Pues bien, en efecto, el B.O.B. de 22 de julio de 2013 contiene Resolución de la Delegada Territorial de Bizkaia acordando publicar el Acuerdo de 7 de julio de 2013 al que llegaron las partes negociadoras del Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Bizkaia CECOB, UGT, CCOO, LAB y ELA -, según el cual " *ACUERDAN Primero. -Proceder a la firma de la presente Acta que vincula a ambas partes con el fin de prorrogar la vigencia del Convenio Colectivo referenciado, más allá de la fecha del 7 de julio de 2013 para evitar la pérdida de vigencia conforme a lo establecido en el artículo 86.3 del ET y la DT 4.a de la Ley 3/2012 de 6 de julio , prórroga que se acuerda hasta la fecha del 30 de septiembre de 2013, salvo que con anterioridad se firme el Convenio Colectivo.*

Si no se alcanza un acuerdo antes de dicha fecha el convenio perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. "

De tal Acuerdo se desprende que, las partes han adoptado un pacto de los admitidos en el artículo 86.3 ET para evitar la pérdida de vigencia del Convenio en la fecha ya conocida del 7 de julio de 2013, lo que han trasladado hasta la fecha del 30 de septiembre de 2013, sin que se haya alegado una prórroga ulterior de la vigencia del Convenio en cuestión.

Así las cosas, es claro que el Convenio del Comercio del Metal de Bizkaia debió haber seguido siendo aplicado hasta el 30 de septiembre de 2013, pues mantenía su vigencia por voluntad de las partes negociadoras del mismo.

La parte demandante entiende que esa decisión empresarial constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Apreciación que es compartida por esta Sala como a continuación explicaremos.

Cuestión similar ha sido resuelta ya por esta Sala en varias Sentencias recientes. En efecto, ha de remarcarse que esta Sala ha decidido, en Pleno no jurisdiccional, entender que, en supuestos en los que la empresa comunica que un convenio de sector no rige desde el 8 de julio de 2013 por consecuencia de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y que, no obstante, se mantienen todas las previas condiciones laborales por decisión graciosa y unilateral del empresario y hasta concreta fecha, , que la decisión empresarial constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo y que, no habiendo seguido el trámite previsto en el artículo 41 ET , la misma ha de ser considerada nula, todo ello siguiendo criterio adoptado en Pleno no jurisdiccional y, por tanto, con vocación de permanencia:

Siguiendo este criterio se ha dictado la Sentencia de 20 de febrero de 2014 - Demanda 66/2013 -, en la que, como más arriba se ha dicho, los hechos eran similares o, al menos, traspolables a nuestro caso, ya que en aquella ocasión la empresa remitió, el día 12 de julio de 2013, una comunicación a los trabajadores y representantes en la que indica que desde el 8 de julio sólo rige el ET y el contrato de trabajo, si bien por propia decisión mantiene, sin que se consoliden y susceptibles de absorción, las condiciones del convenio colectivo fenecido hasta el 31.12.13 (mantenimiento de condiciones prorrogada nuevamente hasta el 31.12.14). Pues bien, en dicha ocasión, la Sala, siguiendo el criterio decidido en Pleno no jurisdiccional, acordó que la comunicación de la empresa en los términos antedichos contiene una modificación sustancial de condiciones de trabajo que, al margen de otras consideraciones, al no haber seguido la empresarial el trámite previsto al efecto en el artículo 41.4 ET , determina la nulidad de la medida conforme a lo establecido en el art. 138.7 LRJS .

En consecuencia, procede estimar el recurso y con él, la demanda iniciadora de este litigio, declarando la nulidad de la decisión empresarial y el derecho de los trabajadores a ser repuestos en sus anteriores condiciones de trabajo.

QUINTO.- No procede hacer declaración sobre costas, por haber vencido la parte recurrente (artículo 235-1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social).

FALLAMOS



Que estimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por el SINDICATO ELA, frente a la Sentencia de 13 de Febrero de 2014, del Juzgado de lo Social nº 1 de Bilbao, en autos nº 1065/13, revocando la misma, estimando la demanda iniciadora de estas actuaciones dirigida por el SINDICATO ELA frente a la empresa "GUNNEBO ESPAÑA, S.A.U.", declarando la nulidad de la decisión empresarial comunicada el día 23 de julio de 2013 y el derecho de los trabajadores a ser repuestos en sus anteriores condiciones de trabajo.

Notifíquese esta Sentencia a las partes litigantes 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 juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia en el mismo día de su fecha por la Il.ª Sra. Magistrada-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fé.

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 4699-0000-66-0869-14.

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 4699-0000-66-0869-14.

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.