



Roj: **STSJ PV 2858/2014 - ECLI: ES:TSJPV:2014:2858**

Id Cendoj: **48020340012014101422**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **23/09/2014**

Nº de Recurso: **1533/2014**

Nº de Resolución: **1679/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MANUEL DIAZ DE RABAGO VILLAR**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**RECURSO Nº:** Suplicación / E\_Suplicación **1533/2014**

**N.I.G. P.V. 01.02.4-13/002633**

**N.I.G. CGPJ 01.059.34.4-2013/0002633**

**SENTENCIA Nº: 1679/2014**

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

**DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 23 de Septiembre de 2014

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Iltmos. Sres. D. MANUEL DIAZ DE RABAGO, Presidenta, D. EMILIO PALOMO BALDA y D. 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 D. Daniel contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 3 de los de VITORIA-GASTEIZ de fecha 31 de Marzo de 2014, dictada en proceso sobre TDF (tutela de derecho de libertad sindical), y entablado por D. Daniel frente a **COMPONENTES AUTOMOTIVOS DE ARAGON S.L.**

Es Ponente el Iltmo. Sr. Magistrado D. MANUEL DIAZ DE RABAGO, 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 D. Daniel, viene prestando servicios por cuenta de la empresa COMPONENTES AUTOMOTIVOS DE ARAGON S.L., con antigüedad desde el 15/04/2006 y categoría profesional de especialista, ostentando el cargo de delegado sindical de la Central Sindical ELA.

SEGUNDO.-Que la empresa se rige por Pacto de Empresa para los años 2010-2012, de aplicación a todos los trabajadores, siendo que en lo no previsto se aplica el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Álava, para los años 2007-2010, de eficacia limitada, no siendo la Central Sindical ELA firmante del mismo; hallándose en situación de prórroga la vigencia de dicho convenio.

TERCERO.- Que por Sentencia de fecha 26 de marzo de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Vitoria, en procedimiento de Tutela de derechos fundamentales, estimando la demanda se condenó a la empresa ahora demandada a reconocer al actor como delegado sindical de ELA en la empresa, con los



derechos y garantías establecidos en el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Álava. Dicha sentencia declaró como hecho probado que el actor se adhirió al citado convenio. Contra dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por parte de la empresa.

CUARTO.- La empresa comunicó el 05/07/2013, a toda la plantilla:

*"COMUNICADO A TODA LA PLANTILLA*

*Ante la expiración de la vigencia del Convenio colectivo Provincial del metal de la provincia de Álava el próximo 8 de julio de 2013, por la aplicación del art. 86.3 del estatuto de los Trabajadores, la empresa quiere comunicar que continuará aplicando las condiciones establecidas en el citado convenio colectivo, con la siguiente excepción.*

*La empresa no continuará con la aplicación del artículo 43 del precitado convenio, por lo que el Delegado Sindical pasará a tener exclusivamente los derechos que establezca el ET y la LOLS, dejando de tener por ello, derecho al disfrute sindical establecido en dicho artículo.*

*La continuación en la aplicación de las cláusulas del convenio ya expirado no constituirá en ningún caso, una condición más beneficiosa, ni el nacimiento de un derecho adquirido, reservándose el derecho la empresa a modificar las condiciones establecidas en dicho convenio con arreglo a la legislación vigente".*

QUINTO.-Que el Convenio colectivo Provincial del metal de la provincia de Álava el próximo 8 de julio de 2013, por la aplicación del art. 86.3 del estatuto de los Trabajadores, ha perdido su vigencia".

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

"Que desestimando la demanda interpuesta por el Letrado D. Oscar Urretxo Fernández de Betoño, en nombre y representación de la Central Sindical ELA y de D. Daniel contra COMPONENTES AUTOMOTIVOS DE ARAGON S.L., debo declarar y declaro JUSTIFICADA la decisión adoptada por la empresa demandada, absolviendo a la empresa demandada de los pedimentos formulados de contrario".

**TERCERO** .- Contra dicha sentencia ha formalizado recurso de suplicación la parte demandante, al que adjuntaba un documento como medio de prueba. Recurso impugnado por la sociedad demandada.

**CUARTO**.- El 17 de julio de 2014 se recibieron las actuaciones en esta Sala, deliberándose el recurso el 16 de septiembre, interviniendo el magistrado Sr. EMILIO PALOMO BALDA en vez del Sr. Iturri, inicialmente designado, por la baja laboral sobrevenida de éste.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO**.- D. Daniel, delegado sindical de ELA en la empresa demandada, recurre en suplicación, ante esta Sala, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria/Gasteiz, de 31 de marzo del año en curso, que ha desestimado la demanda que interpuso el 30 de julio de 2013 en tutela de su derecho de libertad sindical, pretendiendo que se declarase la nulidad o, en su defecto, la improcedencia de la decisión adoptada por dicho empresario, el 5 de julio de 2013, por la que desde el día 8 de ese mes dejan de aplicarse, en la empresa, los derechos y garantías que el art. 43 del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Álava reconoce a los delegados sindicales. Además, que se le indemnizase con 650 euros por daños y perjuicios (cuantificados por equiparación con el importe de la multa por falta grave en grado mínimo prevista en el vigente texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social -LISOS -).

La demandada sustentaba esa decisión, comunicada a toda la plantilla en términos genéricos, en que en la fecha indicada expiró la vigencia del referido convenio, aunque iba a seguir aplicándolo a todos los trabajadores (sin generar condición más beneficiosa), salvo el mencionado precepto, por lo que el delegado sindical tendría únicamente los derechos que deriven del Estatuto de los Trabajadores (ET) y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Según el demandante, esa decisión de no aplicar el art. 43 del convenio vulneraba su derecho de libertad sindical, ya que su finalidad era hacer ineficaz la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria/Gasteiz, de 16 de marzo de 2013, que en anterior litigio de tutela de derechos fundamentales promovido por él, le había reconocido su condición de delegado sindical con los derechos propios de ese precepto convencional.

El Juzgado sustenta su decisión en que si bien la concreta decisión empresarial, en relación al mencionado convenio colectivo, es sospechosa de arbitrariedad, no cabe calificarla como conducta vulneradora del derecho fundamental invocado, ya que ha sido el legislador el que ha determinado la pérdida de vigencia de ese tipo de convenios. Consta acreditado que en la demandada rige un pacto de empresa, con vigencia 2010/2012, aplicable a todos los trabajadores, en el que se establece que, en lo no previsto en él, se aplica el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Álava con vigencia inicial 2007/2010, prorrogada, de eficacia limitada, que no había sido firmado por ELA. Igualmente, que en la mencionada sentencia de 26 de marzo



de 2013 se declaró probado que el demandante no se adhirió a ese convenio (la Sala salva un despiste de transcripción, al haberse omitido la palabra "no"). Así mismo, que esa sentencia está recurrida por la empresa.

El recurso del demandante quiere cambiar ese pronunciamiento por otro que estime sus pretensiones iniciales. A tal fin, articula un motivo destinado a revisar los hechos probados y dos al examen del derecho aplicado en la sentencia, en los que denuncia: 1º) en el ordinal quinto de los hechos probados debió transcribir el contenido del art. 4 del citado convenio, así como que por sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria/Gasteiz, de 27 de enero de 2014, se ha reconocido que subsiste la vigencia del mencionado convenio, estando recurrida ante esta Sala, en ampliación que ampara en la copia simple de esa sentencia que aportaba con su recurso, al amparo del art. 233 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LJS), al ser de fecha posterior a la celebración del juicio (16 de diciembre de 2013); 2º) la sentencia infringe el referido precepto convencional, en relación con el art. 86.2 y 3 ET y los arts. 1254 a 1258 y 1281 y siguientes del Código Civil (CC ), por haber considerado que el mencionado convenio había perdido su vigencia a partir del 8 de julio de 2013, lo que no es así, ya que se trata de un convenio extraestatutario, al que no se le aplican las reglas de ultraactividad del Estatuto de los Trabajadores (como lo ha resuelto esta Sala respecto al de igual naturaleza para el metal de Bizkaia en sentencia de 26 de febrero de 2013, rec. 250/2013 ), y, en todo caso, porque subsiste la vigencia del convenio del metal de Álava, estatutario, con vigencia inicial 1997/1999, con pacto de ultraactividad; 3º) en todo caso (esto es, aunque el convenio hubiera perdido su vigencia el 8 de julio de 2013), la conducta empresarial, al mantener la aplicación de todos sus preceptos menos el art. 43, vulnera su derecho de libertad sindical, por lo que la sentencia ha infringido el art. 28.1 de nuestra Constitución (CE ).

Recurso impugnado por la demandada, que esencialmente alega: a) el convenio a que se refiere el ordinal quinto de los hechos probados es el estatutario de 1997/1999 (y no el extraestatutario 2007/2010), cuyo contenido, por ser norma, no precisa reflejarse en los hechos probados; b) que la sentencia que se aporta no es firme; c) a D. Daniel le era aplicable el convenio 1997/1999, por ultraactividad, y no el extraestatutario, como ya lo dijo esta Sala en su sentencia de 5 de noviembre de 2013 (rec. 1824/2013 ), que confirmó la de 26 de marzo de ese año, recogiendo que no se adhirió al extraestatutario y que ELA no lo firmó; d) que el convenio 1997/1999 ha perdido su vigencia a partir del 8 de julio de 2013, sin que su art. 4 contenga pacto de ultraactividad; e) que no basta con citar como infringido el art. 28.1 CE si no se concretan los preceptos del Estatuto o de la Ley Orgánica de Libertad Sindical vulnerados; f) que la empresa no está obligada a seguir aplicando el art. 43 del convenio decaído.

**SEGUNDO.-** La Sala, al resolver el recurso y sin necesidad de que se recoja en los hechos probados de la sentencia recurrida o se pida en forma su incorporación a ese relato con amparo en prueba documental o pericial, no puede ignorar el contenido de sus propios archivos, en los que consta que el 3 de junio del año en curso hemos dictado sentencia (rec. 1040/2014) confirmando la del Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria/Gasteiz, de 27 de enero de 2014, dictada en sus autos 629/2013, de conflicto colectivo, que declaró que el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Álava 2007/2010 está vigente. Igualmente, que no es una sentencia firme, al estar recurrida en casación para unificación de doctrina. Resulta innecesario, por ello, seguir el trámite del art. 233 LJS para la admisión del documento aportado por el recurrente.

Se trata, sin duda, del convenio a que se refiere el ordinal quinto de los hechos probados, de naturaleza extraestatutaria, y que es al que se refiere el art. 3 del pacto de empresa 2010/2012 como regulación supletoria para lo no previsto en éste.

**TERCERO.-** A) La Sala va a examinar conjuntamente los dos últimos motivos de recurso, debido a que estamos en un litigio de tutela de derechos fundamentales, lo que conforme a lo dispuesto en el art. 178.1 LJS entraña una limitación en los títulos jurídicos que pueden sustentar la nulidad de la decisión empresarial impugnada por el demandante. Significamos, con ello, que esa decisión (por opción del propio demandante, al haberse acogido a esa modalidad procesal de tutela de sus derechos), sólo podemos dejarla sin efecto si, con ella, se vulnera el concreto derecho fundamental invocado por D. Daniel en su demanda (el de libertad sindical). No basta, por tanto, con que subsista la vigencia del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Álava (sea éste, el estatutario de 1997/1999 o el de eficacia limitada, de 2007/2010), como tampoco es imprescindible que se mantenga: puede haber lesión del derecho fundamental sin vigencia y no haberla con vigencia. Centrar el pleito en si subsiste o no esa vigencia desenfoca el objeto del litigio. De ahí la conveniencia de ese análisis global y, en realidad, de analizar la denuncia planteada en el motivo segundo únicamente en función de la vulneración del art. 28.1 CE a la que conlleva. Vulneración implícita en la propia articulación de ese motivo, en tanto que si formalmente combate únicamente la aplicación del art. 43 de ambos convenios, lo hace así porque el Juzgado sustenta su decisión desestimatoria en su falta de aplicación.

B) Hemos de realizar una segunda consideración previa: también ha encelado a las partes, en controversia entre ellas innecesaria, la determinación de cuál es el convenio colectivo a tener en cuenta (si el estatutario o el de eficacia limitada).



La razón de su irrelevancia radica en que el art. 43 de ambos convenios es idéntico y el demandante tiene título jurídico para la aplicación de ambos (al menos, hasta el 7 de julio de 2013): a) el estatutario, por su propio ámbito de aplicación; b) el de eficacia limitada, porque si bien no es afiliado de sindicato firmante ni se ha adherido al mismo, el pacto de empresa (que sí le es de aplicación) lo configura como regulación supletoria para todo lo no previsto en él.

**CUARTO.-** A) Tiene dicho nuestro Tribunal Constitucional (por ejemplo, sentencias 132/2000, de 16 de mayo, y 269/2000, de 13 de noviembre), que el derecho a la libertad sindical constitucionalmente consagrado en el art. 28.1 CE se vulnera siempre que no se respete tanto su contenido esencial (esto es, el que deriva directamente del propio derecho fundamental), como el adicional (esto es, el que deriva de la voluntad legislativa o de la negociación colectiva), cual sucede si un empresario niega a un delegado sindical los derechos y garantías que la ley o la negociación colectiva ¿posibilidad reconocida en el art. 10.2 LOLS - le concede para el adecuado cumplimiento de su función. Distinto es que estemos ante unos derechos y garantías que sean fruto exclusivo del reconocimiento unilateral del empresario, aunque también en estos casos, puede estar en juego ese derecho fundamental por razones distintas a su mera supresión (por ejemplo, cuando se dejan de reconocer a unos sindicatos y no a otros).

B) El demandante precisó recabar la tutela judicial para que, en su condición de delegado sindical de ELA, se le reconociera que lo era con los derechos y garantías del art. 43 del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Álava. El precepto que le amparaba era, desde luego, el de ese convenio, estatutario, en situación de ultraactividad, según razonamos en nuestra sentencia de 5 de noviembre de 2013 (rec. 1824/2013), que confirmó la del Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria/Gasteiz, de 26 de marzo de ese año, descartando que le amparase el art. 43 del convenio extraestatutario 2007/2010 (ya que no era afiliado de sindicato firmante al mismo ni se había adherido a él), pero únicamente por aplicación directa del mismo (y no por la vía indirecta del pacto de empresa, que sí le era aplicable y lo recogía como ordenación supletoria, según dijimos entonces).

La decisión empresarial que aquí se impugna es de fecha 5 de julio de 2013; esto es, existía ya el pronunciamiento del Juzgado, de naturaleza ejecutiva, conforme lo ordena el art. 303.1 LJS.

Dicha decisión empresarial, a tenor de su contenido, no tiene otra finalidad que la de hacer inaplicable la mencionada sentencia, para lo que basta con advertir que si bien señala que ha perdido su vigencia la totalidad del convenio sectorial provincial (no precisa cuál de los dos, si el estatutario o el extraestatutario, aunque lógico es entender que se refiere al primero, ya que las reglas de ultraactividad del Estatuto de los Trabajadores no se aplican a los convenios de eficacia limitada), también comunica que se va a seguir aplicando en su totalidad, salvo el art. 43.

Tiene razón la empresa, como también el Juzgado, al considerar que el citado convenio ha perdido su vigencia el 8 de julio de 2013, dado lo ordenado en la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, toda vez que, en contra de lo que mantiene el recurrente, su art. 4 no contiene pacto alguno de ultraactividad, limitándose a establecer, en su párrafo segundo, su prórroga tácita, de no mediar denuncia expresa con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento (31 de diciembre de 1999). Prórroga de un convenio y ultraactividad son cosas distintas: la primera entra en juego cuando no hay denuncia y, salvo pacto en contrario del propio convenio (no es el caso), de año en año (art. 86.2 ET); la segunda, establece su aplicación después de vencida la duración inicial o prorrogada de un convenio, una vez denunciado (art. 86.3 ET).

Su art. 43, en consecuencia, no regía a partir del 8 de julio de 2013, pero como el resto del convenio. Sucede, sin embargo, que la empresa decide que dicho convenio, aún con su vigencia perdida, va a seguir aplicándose en la empresa, sólo que con la excepción de su art. 43. Fácilmente se revela la razón de ser de esa salvedad: se trata de hacer ineficaz el derecho reconocido en una sentencia que, aunque aún no era firme, sí resultaba de obligado cumplimiento provisional (art. 303.1 LJS). Se trata, con ello, de evitar que el demandante, en su condición de delegado sindical de ELA, disfrute del crédito horario y garantías que esa sentencia le reconoce. Ese cúmulo de circunstancias ponen de manifiesto ya el carácter antisindical de esa conducta, ya que si bien es cierto que ha sido la ley la que ha dispuesto la pérdida de vigencia del convenio citado a partir del 8 de julio de 2013 (y, con ello, de su art. 43), no menos verdad es que ha sido la voluntad empresarial la que ha decidido que se siga aplicando, con la única excepción de ese precepto, en ejercicio abusivo de su derecho a no aplicarlo. Su conducta, como acertadamente se denuncia en el motivo tercero, merece un reproche jurídico, en forma análoga a la que haríamos si resultase que el precepto del convenio exceptuado de aplicación hubiese sido únicamente el que contiene reglas de protección de la mujer embarazada (su art. 34). Reproche que, desde la vertiente de la legislación ordinaria proviene del art. 7.2 de nuestro Código Civil (CC), en cuanto sanciona el abuso de derecho, pero que desde la perspectiva constitucional supone una conducta discriminatoria y





vulneradora de su derecho de libertad sindical, en cuanto menoscaba su capacidad de actuación sindical, al tener que desarrollarla sin los derechos reconocidos en el art. 43 de dicho convenio.

C) Ese carácter antisindical de la conducta empresarial se refuerza cuando se advierte que, como ya se daba a entender en nuestra sentencia de 5 de noviembre de 2013, el demandante también tenía título para que se le aplicara el art. 43 del convenio colectivo extraestatutario (de idéntico contenido): no lo era por su directa aplicación (al no ser afiliado de sindicato firmante ni haberse adherido a él), sino por la fuerza vinculante del pacto de empresa 2010/2012, que en su art. 3 lo establecía como ordenación supletoria y con vigencia prorrogada hasta tanto no se sustituya por otro (art. 2). Convenio que, por lo demás (aunque es irrelevante), no ha perdido su vigencia el 8 de julio de 2013, dada su naturaleza de convenio extraestatutario (al que no le afecta la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012), en criterio con refrendo judicial pendiente de firmeza, aunque ejecutivo.

La invocación empresarial, entonces, de la pérdida de vigencia del convenio estatutario el 8 de julio de 2013 se revela insuficiente para privar al demandante de los derechos y garantías reconocidos en el art. 43 de ambos convenios. En la demandada, el convenio de aplicación supletoria es el extraestatutario, que era de aplicación a D. Daniel por razón del pacto de empresa y, con ello, dispone de un segundo título jurídico para esos mismos derechos y garantías.

Desde esta vertiente, la comunicación de 5 de julio vuelve a revelar que su único propósito es negarle el disfrute de esos derechos y garantías, alegando la pérdida de un título jurídico para ello a partir del 8 de julio de 2013 (cierto), pero omitiendo la subsistencia del otro.

En definitiva, con esa actuación, la demandada ha lesionado el derecho de libertad sindical del demandante, al negarse a reconocerle unos derechos y garantías sindicales que entonces tenía por su condición de delegado sindical, incluso con el refrendo provisional de una sentencia, fruto de la negociación colectiva (también lo es el pacto de empresa), lo que debió llevar al Juzgado a estimar la pretensión principal de la demanda. No lo resolvió así el Juzgado, incurriendo en la infracción del art. 28.1 CE.

**QUINTO.-** No cabe acceder, en cambio, a la pretensión indemnizatoria por varias razones.

En primer lugar, porque en el recurso no hay denuncia específica alguna vinculada a su desestimación.

A mayor abundamiento, porque en la misma demanda no se conecta con ningún perjuicio o daño concreto sufrido por el demandante, ni siquiera de tipo moral, limitándose a sustentar la pretensión a modo de sanción al empresario. Es de interés resaltar que en el litigio seguido ante el Juzgado de lo Social nº 2 por vulneración de este mismo derecho fundamental, la pretensión indemnizatoria se reconoció en parte (en cuanto vinculada a la falta de disfrute de un número concreto de horas sindicales), pero en el litigio actual no se invoca un fundamento análogo.

En todo caso, porque los hechos probados tampoco recogen daño o perjuicio alguno sufrido por el demandante por esa negativa a reconocerle los derechos y garantías del art. 43 del convenio a partir del 8 de julio de 2013, sin que en el recurso se haya intentado suplir esa carencia.

El recurso, por cuanto se ha expuesto, merece parcial estimación.

**SEXTO.** - Ese resultado del recurso obsta a la condena en costas (art. 235.1 LJS en sentido contrario)

## FALLAMOS

Se estima, en parte, el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de D. Daniel contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria/Gasteiz, de 31 de marzo de 2014, dictada en los autos nº 647/2013, seguidos a instancias del hoy recurrente, frente a Componentes Automotivos de Aragón SL y en el que también ha intervenido el Ministerio Fiscal, sobre tutela de derechos fundamentales; en consecuencia, con revocación parcial de su pronunciamiento y estimando en parte la demanda interpuesta, declaramos nula la decisión de la empresa demandada de no aplicar al demandante, a partir del 8 de julio de 2013, el art. 43 del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Álava por vulnerar su derecho de libertad sindical, condenándola a que cese de inmediato en la misma, confirmando la desestimación del resto de pretensiones. Sin 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, 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- 66-1533-14.

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 4699-0000-66-1533-14.

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 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.