



Roj: **STSJ PV 3512/2014 - ECLI:ES:TSJPV:2014:3512**

Id Cendoj: **48020340012014101831**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **04/11/2014**

Nº de Recurso: **1928/2014**

Nº de Resolución: **2074/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO Nº: Suplicación / E_Suplicación **1928/2014**

N.I.G. P.V. 48.04.4-13/009037

N.I.G. CGPJ 48.020.44.4-2013/0009037

SENTENCIA Nº: 2074/2014

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 4 de noviembre de 2014.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Iltmos/as. Sres/as. D. PABLO SESMA DE LUIS, Presidente en funciones, D. MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI y D^a ELENA LUMBREAS LACARRA, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por E.L.A. y L.A.B. contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 9 de los de BILBAO (BIZKAIA) de fecha 20 de marzo de 2014, dictada en proceso sobre CIC, y entablado por **LAB** frente a **E.L.A., ELEXALDE S.A., G. ELEXALDE S.A. y L.A.B.**

Es Ponente el Iltmo. 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. El empresa conflicto colectivo afecta a la totalidad de trabajadores de la empresa demandada ELEXALDE, S.A., cuya representación legal está integrada por 2 delegados de personal de ELA y un delegado de personal de LAB.

SEGUNDO. Han venido aplicándose a las relaciones laborales en la empresa, las disposiciones del Convenio Colectivo Provincial para el Sector Industria de la Madera de Bizkaia (publicado en el BOB 11/06/03), dándose por íntegra y expresamente reproducido el mismo si bien, a los efectos de interés actual, su artículo 2 bajo la rúbrica "vigencia y duración" establece que "(-) el presente convenio entra en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1/01/02. La duración del mismo será de dos años, finalizando el 31 de Diciembre de 2003, considerándose denunciado por las partes en octubre de 2003."



TERCERO. Según certificado de CEBEK aportado como documento nº 5 por la empresa y fechado el 10/03/14, desde el año 2003 no ha existido negociación del convenio colectivo de la Industria de la Madera de Vizcaya, ni las partes se han reunido desde ese año.

CUARTO. La empresa remitió a los trabajadores comunicación fechada el 18/07/13 con el siguiente contenido:

"A la atención de todos los trabajadores de la empresa.

Dª. Agueda , en nombre y representación de la empresa G. Elexalde S.A., le informa una vez finalizada la vigencia definitiva del convenio colectivo provincial el próximo 7 de julio, el nuevo marco regulatorio de obligado cumplimiento pasará a ser Convenio o Acuerdo Estatal, o en su caso, Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, es decisión de la Dirección de esta empresa mantener los salarios y horas anuales, por aplicación del propio convenio provincial, bien a través de pactos o decisiones unilaterales anteriores.

Estas condiciones más beneficiosas se mantendrán exclusivamente al personal que esté de alta en la empresa en la fecha de la presente notificación.

A las nuevas contrataciones que se produzcan a partir del 8 de Julio se les aplicará el nuevo marco legal.

Teniendo en cuenta la actual coyuntura económica y debido a razones de competitividad de la empresa, la decisión de continuar aplicando el actual marco en condiciones laborales se mantendrá hasta el 31.12.2013".

QUINTO. En el mes de Septiembre de 2013 la empresa modificó la estructura de las nóminas de los trabajadores, dándose por expresamente reproducidos los documentos nº 3 y 4 presentados por el sindicato LAB.

SEXTO. Para el año 2014 la empresa ha confeccionado un calendario laboral conforme a lo dispuesto en el IV convenio estatal de la madera 2012-2013 (BOE 27/11/12).

SÉPTIMO. Consta agotada la vía administrativa previa."

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

"Que desestimando las excepciones de falta de acción e inadecuación de procedimiento opuestas por la empresa demandada y entrando a conocer del fondo del asunto, debo desestimar y desestimo las demandas acumuladas presentadas por LAB y por ELA frente a la empresa ELEXALDE, S.A., absolviéndola libremente de las pretensiones en aquéllas contenidas, debiendo las restantes partes estar y pasar por esta resolución.

Contra la presente resolución no cabe interponer recurso alguno, por lo que la misma es FIRME desde la fecha de su dictado (artículo 191 de la LJS)."

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia, después de desestimar las excepciones de falta de acción e inadecuación de procedimiento planteadas por la empresa demandada Elexalde SA (declara que la remisión empresarial a una fuente distinta a la del convenio precedente para la regulación de las condiciones de trabajo supone una concesión unilateral con incidencia en las relaciones laborales de los trabajadores, que determina su acción, siendo adecuada la vía del conflicto colectivo utilizada), y tras rechazar la existencia de un acuerdo tácito de ultraactividad así como la contractualización de las condiciones derivadas del convenio provincial precedente, desestima las demandas acumuladas presentadas por los sindicatos ELA y LAB a raíz de que la empresa antes referida comunicara a sus trabajadores que a partir del 7.7.2013 sus condiciones laborales pasarían a estar reguladas por el Convenio o Acuerdo Estatal o, en su caso, por el Estatuto de los Trabajadores, si bien, por decisión de la Dirección, al personal de alta en la empresa a esa fecha, les mantendría como condición más beneficiosa hasta el 31.12.2013 los salarios y horas anuales previstos en el Convenio Colectivo Provincial para el Sector de la Industria de la Madera de Bizkaia aplicado hasta entonces, considerando el Juzgador a quo que no constituye una modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo, sino la estricta aplicación de las normas legales de derecho necesario reguladoras de la limitación de la vigencia de los convenios colectivos (art. 86.3 del ET y la DT 4ª de la Ley 3/2012).

Las representaciones legales de los sindicatos demandantes interponen sendos recursos de suplicación dirigidos al examen del derecho aplicado.

Defiende el sindicato ELA en un motivo único la contractualización de los derechos convencionales que venían disfrutando los trabajadores por la norma colectiva decaída, y que para la modificación de los mismos debiera



haberse seguido la vía prevista en el art. 41 del ET con apertura de un período de consultas (considera infringidos los arts. 37, 28 y 9 de la Constitución Española, 41 del Estatuto de los Trabajadores y 1254, 1258 y 7.1 del Código Civil, todos en relación con el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Por su parte, el sindicato LAB, a través de tres motivos amparados al -igual que el anteriormente referido- en el art. 193 c) de la LRJS, sostiene igualmente que nos encontramos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo porque el convenio colectivo que se venía aplicando anteriormente estaba dotado de una ultraactividad indefinida, además sus condiciones laborales se habían contractualizado, y, en cualquier caso, la comunicación empresarial conlleva una modificación en aspectos sustanciales de las condiciones de trabajo que venían disfrutando (denuncia la infracción del art. 86.3 del ET y de la DT 4ª de la Ley 3/2012 en relación con el art. 2 del Convenio del Sector de la Industria de la Madera y con los arts. 4, 5, 82.3 y 41 del ET).

SEGUNDO.- A) El art. 2 del Convenio Colectivo para el Sector de la Industria de la Madera de Bikaia 2002-2003, relativo a la vigencia y duración, dispone que *"El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2002. La duración del mismo será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 2003, considerándose denunciado por las partes en octubre de 2003"*. Ha quedado probado que con posterioridad no ha existido negociación ni reunión por las partes que lo suscribieron.

Pues bien, siendo claro el precepto anterior en cuanto al alcance temporal otorgado por las partes negociadoras al convenio, habiendo quedado denunciado en octubre de 2003, con finalización de su vigencia a finales de ese año, y sin que con posterioridad se hubiera pactado otra cosa, no puede admitirse la ultraactividad indefinida que para el mismo se defiende por el sindicato LAB.

B) En cuanto a la contractualización de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio decaído que se sostiene en ambos recursos, como ya ha mantenido esta Sala en pronunciamientos previos, no puede ser acogida, sin que tampoco se derive lo contrario de lo resuelto en nuestra sentencia de 19.11.2013 (autos 36/2013) que se invoca.

En este sentido, en la sentencia de 13.5.2014 (recurso 890/2014) -que ahora seguimos- se ha razonado lo siguiente:

<< Pues bien, es uniforme la doctrina aplicativa sentada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo considerando que las condiciones laborales establecidas en un convenio colectivo de aplicación a una relación laboral por razón de su propia fuerza vinculante (art. 82.3 ET), no quedan incorporadas al contrato de trabajo. Dan fe de ello, entre otras muchas, las tres sentencias que se citan en la recurrida y hemos indicado anteriormente, pero quizás sea más ilustrativo reproducir la parte relevante del fundamento de derecho tercero de su sentencia de 26 de febrero de 1996 (RC 2116/1995): "Mas cabe añadir a lo argumentado que pretender que se sigan aplicando los incrementos de los convenios derogados equivale a petrificar los convenios colectivos, en contra del principio de modernidad del convenio y de la facultad que tiene el convenio posterior de disponer sobre los derechos reconocidos en el precedente. Como dijo la Sentencia de esta Sala de 16 diciembre 1994, «no rige ya el principio de irreversibilidad del sistema normativo anterior a la Constitución, que quedó sustancialmente modificado en el nuevo modelo que se instauró, entre otras normas, por el artículo 37 de la misma; y caben, como consecuencia, convenios colectivos regresivos, sin que quepa sostener que el convenio colectivo es fuente de condición más beneficiosa. La fuerza derogatoria que tiene un convenio respecto del precedente lo recoge expresamente también el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores modificado por Ley 11/1994, tampoco aplicable como tal norma en nuestro caso, pero es que en definitiva encaja en él, como se ha dicho». Y en la misma línea la Sentencia de la Sala de 10 febrero 1995 ha declarado que no cabe «aceptar la conservación de condiciones más beneficiosas de origen normativo, sino que la condición más beneficiosa no tiene su origen en una norma jurídica, concretamente en convenio colectivo, pues incluso caben convenios colectivos regresivos, sin que quepa sostener que el convenio colectivo sea fuente de condición más beneficiosa»."

La razón de ser de esto último es que esas condiciones laborales no son fruto del pacto entre el empresario y el trabajador, sino del convenio colectivo, que es el que las impone. En consecuencia, salvo que se revele que existe una voluntad de las partes de un contrato para que sus condiciones laborales sean las que indica ese convenio, aunque éste ya no se aplique por haber sido sustituido por otro, aquéllas se pierden.

Así lo indicábamos ya en nuestras sentencias de 19 y 26 de noviembre de 2013 (autos 36/2013 y 43/2013), felizmente traídas a colación por la recurrida. Ciertamente es que en ambas acabamos indicando que subsistía la aplicación de las condiciones laborales del convenio decaído, pero así lo hicimos en razón a la concurrencia de dos concretas circunstancias, ninguna de las cuales se da en el presente caso: a) lo indicábamos así sólo para las materias carentes de regulación en el nuevo convenio (y no para las que sí tenían ordenación propia,



como aquí sucede); b) se mantenía viva la negociación para renovar el convenio decaído (aquí no hay la más mínima constancia en autos de que tan siquiera se haya dado negociación para esa renovación).

Por tanto, desde esta vertiente del análisis, la parte demandante no tiene razón y su demanda, en cuanto implícitamente pretende que se sigan aplicando las condiciones laborales del convenio decaído a los trabajadores afectados por el conflicto no tiene amparo jurídico (siempre visto desde esa vertiente general de nuestro examen, como no nos cansaremos de repetir, ya que sí pueden tener derecho a ellas por razones de índole particular, que quedan fuera del objeto de este litigio). >>

C) En lo que respecta al alcance y naturaleza jurídica que debemos atribuir a la comunicación remitida por la empresa a los trabajadores (si determina o no una modificación sustancial de condiciones de trabajo), en la que se les dice que, finalizada la vigencia del convenio colectivo provincial el 7 de julio de 2013, el nuevo marco regulatorio pasará a ser el Convenio o Acuerdo Estatal o, en su caso, el Estatuto de los Trabajadores, si bien por decisión de la Dirección a los trabajadores en ese momento de alta y hasta el 31.12.2013 se les mantendrían los salarios y horas anuales del convenio decaído como condiciones más beneficiosas, también debemos de estar a lo que ya se ha resuelto por esta Sala en supuestos de comunicaciones asimilables.

Así, en sentencia de 20.2.2014 (autos nº 66/3013) se dijo lo siguiente:

<< - Lo que se está impugnando es una medida empresarial que ya hemos dicho que constituye una modificación sustancial de condiciones, al trocar en concesión unilateral del empresario, sujeta a plazo y no vinculante de futuro, lo que eran las condiciones sustanciales que regulaba el anterior convenio colectivo y 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, 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.

Inciendo 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 impone es la nulidad (artículo 138 número 7 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social). >>

También la sentencia antes mencionada de 13.5.2014 (rec. 890/2014) señaló al respecto lo siguiente:

<< La demandada, en su carta de 4 de julio de 2013, no se ha limitado a indicar que desde el 8 de ese mes sus trabajadores quedarían sujetos al convenio colectivo para la construcción de Bizkaia, sino que por propia iniciativa ha optado por establecer unas condiciones laborales determinadas, que no son las del nuevo convenio, ignorando que estamos en un contrato, en el que las fuentes de los derechos y obligaciones son las normas legales y reglamentarias, los convenios colectivos, la voluntad común de las partes del contrato de trabajo y los usos y costumbres locales y profesionales (art. 3 ET), sin que el empresario (como tampoco el trabajador) pueda, unilateralmente , establecerlos, como es propio de cualquier contrato (art. 1.256 CC), salvo que el propio legislador le autorice a ello.

Cierto es que, en este último sentido, el empresario puede adoptar modificaciones de las condiciones laborales, que en el caso de ser sustanciales requieren que concurran determinadas causas que lo justifican y sujetarse a un determinado procedimiento (art. 41 ET), siendo nulas si las efectúa sin sujetarse al procedimiento de consultas exigido para las de carácter colectivo (art. 138.7 LJS en su último párrafo), entre las que se incluyen todas las que afecten a un mínimo de diez trabajadores (art. 41.2) y afecten al sistema de remuneración y cuantía salarial, jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo (art. 41.1 ET). Procedimiento que la demandada no ha seguido.

Claro es que el supuesto legal parece estar previsto para los casos en que las condiciones laborales a establecer por el empresario empeoran las que tenían los trabajadores, y aquí estaríamos, según parece deducirse de la carta, ante unas condiciones más beneficiosas que las del nuevo convenio de aplicación, pero con independencia de que no resulta de la letra del art. 41 ET , ello no quita para que el cambio de condiciones requiera voluntad común de las partes de cada contrato de trabajo o la concurrencia de ese supuesto excepcional. Esa intervención individualizada resulta obligada, entre otras cosas, porque la valoración de qué sea mejor es de índole particular y lo que puede suponerlo para unos, tal vez no lo sea para otros.

Los términos de la carta no muestran que la aplicación de esas nuevas condiciones laborales quede sujeta a la conformidad individualizada de cada trabajador y es, desde esta perspectiva, desde la que cabe considerar nula la modificación efectuada. >>



Pues bien, trasladando al presente supuesto los razonamientos anteriores, al haber quedado probado que la comunicación de la empresa supuso una modificación sustancial en las condiciones de trabajo de los empleados de la empresa demandada, modificación de carácter colectivo que se ha llevado a cabo al margen del procedimiento previsto al efecto en el art. 41.4 del ET, en virtud del art. 138.7 de la LRJS, procede estimar los recursos declarando la nulidad de la decisión empresarial y condenando a la empresa demandada a reponer a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo.

TERCERO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 235.2 de la LRJS, cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia.

FALLAMOS

Que **estimando** los recursos de suplicación interpuestos por la representaciones letradas de los sindicatos ELA y LAB frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 9 de los de Bizkaia, dictada el 20 de marzo de 2014 en los autos nº 912/2013 sobre conflicto colectivo (modificación sustancial de condiciones de trabajo), seguidos a instancia de los sindicatos recurrentes contra la empresa Elexalde SA, **revocamos** la sentencia recurrida y declaramos la nulidad de la decisión empresarial impugnada, condenando a la mercantil demandada a reponer a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo.

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

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 Don PABLO SESMA DE LUIS en el Recurso **1928/2014**.

Atendiendo tanto a la circunstancia de que el Convenio Colectivo Provincial para el Sector de la Industria de Madera de Vizcaya establecía en su art. 2 que su vigencia finalizaría el 31 de Diciembre de 2003 considerándose denunciado por las partes en Octubre de 2003 como a la circunstancia de que desde 2003 no ha existido reunión de las partes ni negociación alguna encaminada a la suscripción de un nuevo convenio, la sentencia de la que discrepo apreció que no era acogible la tesis de la parte actora en el sentido de que el convenio citado debiera mantenerse en situación de ultraactividad indefinida, lo cual comparto.

Por el contrario, no puedo compartir la calificación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que la sentencia realiza respecto a la decisión empresarial de mantener las mismas condiciones que el convenio extinguido hasta el 31 de Diciembre de 2013, pero no por aplicación de aquél sino por decisión unilateral de la empresa.

Tal calificación jurídica la considero completamente errónea porque la decisión empresarial en absoluto tiene acomodo en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Esta norma se encuentra prevista para situaciones que no guardan relación alguna con el conflicto que nos ocupa. El art. 41 del Estatuto regula el régimen de modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Ninguna de esas causas se dan en el caso, y ni tan siquiera la empresa las invocó.

Lo que el criterio mayoritario de la Sala considera ilegal es que el mantenimiento de las mismas condiciones de trabajo (lo que ya de por sí excluiría automática y clamorosamente la aplicabilidad del art. 41 del Estatuto) lo realice la empresa por decisión unilateral, es decir, por condescendencia.

Esto último es lo determinante de la calificación que el caso merece. Excluida por lo dicho la figura de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y siguiendo el contenido mismo de la carta con la que la empresa comunicó su decisión a los trabajadores, se revela como incontrovertido que la empresa se amparó en el art. 86.3 párrafo 4º del Estatuto de los Trabajadores, que marca el final de la ultraactividad de los convenios colectivos que, como el aquí discutido, llevaba a 7 de Julio de 2013 más de un año en esa situación sin que ni siquiera se hubiera intentado negociar un convenio nuevo.



Esa norma no es que autorice, es que impone la extinción definitiva del convenio colectivo y el comienzo de la aplicabilidad del convenio colectivo de ámbito superior, que en el caso existe. Por consiguiente la empresa se limitó a aplicar la citada norma, con las consiguientes consecuencias, que no son otras que las queridas por el legislador al asignar a aquélla una redacción cuyos términos literales son tan claros que hace innecesario acudir a ningún otro criterio hermeneúutico. Si aquella norma constituye el amparo legal de la decisión empresarial, el argumento de la vulneración del art. 41 resulta ciertamente extraño.

Lo extraño se convierte en absurdo si se tienen presente, siguiendo el razonamiento de la sentencia de la que discrepo, que esta última ningún reproche jurídico hubiera dirigido a la empresa si ésta, en lugar de mantener las mismas condiciones de trabajo hasta el 31 de Diciembre de 2013, hubiera comenzado a aplicar el convenio colectivo de ámbito superior desde el mismo 8 de Julio de 2013. Es decir, se le está dispensando peor trato a la empresa que prolonga las mismas condiciones laborales que a la que aplique el convenio de ámbito superior imponiendo legalmente desde el principio unas condiciones más onerosas para la parte social.

Lo que realmente hizo la empresa aquí demandada prolongando las condiciones laborales hasta el 31 de Diciembre de 2013, al igual que muchas otras empresas en otros sectores, fue una renuncia temporal al derecho a comenzar a aplicar el correspondiente convenio colectivo de ámbito superior. Esa prórroga y la consiguiente continuidad de las condiciones laborales reguladas por el convenio colectivo en vías de extinción definitiva, constituye una decisión que, aun siendo unilateral, es vinculante para la empresa, a la que la parte social puede exigir el cumplimiento del compromiso, por lo que ya fuera antes el convenio colectivo mismo ó ahora la decisión empresarial de prórroga temporal lo que mantiene las mismas condiciones de trabajo, no es apreciable vulneración legal alguna en los derechos de los trabajadores.

Por todo ello, el recurso debió ser desestimado, confirmándose la sentencia del Juzgado.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior SENTENCIA en el mismo día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe junto con el VOTO PARTICULAR emitido por el Ilmo. Sr. Magistrado que lo 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-**1928/2014**.

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-**1928/2014**.

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.