



Roj: **STSJ PV 3580/2014 - ECLI:ES:TSJPV:2014:3580**

Id Cendoj: **48020340012014101899**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **11/11/2014**

Nº de Recurso: **1978/2014**

Nº de Resolución: **2099/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE LUIS ASENJO PINILLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**RECURSO Nº:** Suplicación / E\_Suplicación **1978/2014**

**N.I.G. P.V. 01.02.4-14/000449**

**N.I.G. CGPJ 01.059.34.4-2014/0000449**

**SENTENCIA Nº: 2099/2014**

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

**DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 11 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 Ilmos/as. Sres/as. D<sup>a</sup>. GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR, Presidenta, D. JOSE LUIS ASENJO PINILLA y D<sup>a</sup> ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA, 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 D. Jesús María , contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. Tres de los de VITORIA-GASTEIZ, de 9 de junio de 2014 , dictada en proceso sobre **Despido ( DSP )**, y entablado por el ahora también **recurrente** frente a **TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA SA** .

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. JOSE LUIS ASENJO PINILLA, 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 actor Don Jesús María , ha venido prestando servicios para la empresa TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA SA (TUVISA) con una antigüedad de 30/07/2004, categoría profesional de conductor perceptor y salario bruto mensual con inclusión de parte proporcional de pagas extras de 2692,50 euros (folio 105) .

SEGUNDO.- A la relación laboral entre las partes les resulta de aplicación el Convenio Colectivo de empresa Transportes Urbanos de Vitoria SA (TUVISA) publicado en el BOTHA de 23 de Mayo de 2007.

TERCERO.- La empresa TUVISA conforme a sus estatutos es una sociedad privada municipal en forma de sociedad anónima, constituida por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, con sujeción a la Ley de Sociedades Anónimas, la legislación local y a sus propios estatutos, y tiene por objeto, la gestión y explotación del servicio de transporte colectivo urbano de viajeros del municipio de Vitoria mediante autobuses.



CUARTO.- En el Artículo 14 del Convenio de TUVISA se establece literalmente lo siguiente:

"Artículo 14: del ingreso en la empresa:El ingreso en TUVISA se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad. Podrán establecerse bases generales de ingreso en TUVISA de común acuerdo con la representación de los trabajadores."

QUINTO.- Con fecha 01/07/2006 el demandante y la empresa TUVISA suscribieron un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo habiéndose establecido en dicho contrato que el trabajador prestará sus servicios como conductor-perceptor de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, indicándose en la cláusula tercera que "La duración del presente contrato es indefinida hasta cobertura del puesto de forma reglamentaria de acuerdo al artículo 11 del Convenio Colectivo de empresa y en cumplimiento de lo señalado en el acta de Inspección de trabajo 203/ 06 de fecha 19 de Mayo de 2006, asimismo se fija una cláusula adicional en la que se indica se vuelve a reproducir lo indicado en la cláusula tercera.

SEXTO.- En el mes de agosto de 2009 la empresa TUVISA publicó una convocatoria de empleo para conductores-perceptores, fijándose un intervalo de entre 30 y 200 puestos de trabajo fijos a cubrir como conductor perceptor.

Una copia de la convocatoria y sus bases obra en los folios 83 a 94 de las actuaciones dándose su contenido por reproducido.

SÉPTIMO.- El Tribunal calificador se constituyó en reunión de fecha 18 de Septiembre de 2012, siendo el número de puestos vacantes de conductor en ese momento de 141 quedando fijado definitivamente en esa cifra el número de puestos a cubrir a través de la convocatoria de empleo en curso (folios 117 a 126).

OCTAVO.- En el proceso selectivo se sacaron a convocatoria pública de empleo 141 puestos que constituían la totalidad de los puestos de conductor preceptor que a 18 de Septiembre de 2012 estaban vacantes, coincidiendo con el número de contratos indefinidos con cláusula " hasta cobertura de vacante de forma reglamentaria" en vigor por aquél entonces para la categoría de conductor - perceptor ( folio 81 y 82).

NOVENO.- Ninguno de los puestos de trabajo como conductor perceptor en la empresa TUVISA se encuentran identificados de forma individual tratándose de puestos no singularizados con funciones idénticas todos ellos, intercambiables entre si.

DÉCIMO.- Con fecha 12/11/2012 (folio 108) la empresa envió al actor una comunicación con el siguiente contenido:

Recientemente se ha reactivado el procedimiento selectivo iniciado en el 2009 para la contratación fija de conductores- perceptores de TUVISA, con la constitución del Tribunal Calificador y la publicación de la convocatoria para la realización de los primeros ejercicios, una vez se han resuelto las discrepancias que paralizaron el proceso y se han determinado los puestos que salen a convocatoria de acuerdo con la decisión tomada por el Consejo de Administración de la sociedad en fecha 26 de Julio de 2012.

Por la presente le comunicamos que el puesto que usted ocupa actualmente a través de un contrato indefinido con cláusula de finalización "hasta cobertura de vacante", es uno de los convocados en este procedimiento para su cobertura definitiva.

Lo que le comunicamos a los efectos oportunos.

Atentamente.

La empresa.

UNDÉCIMO.- El actor participó en el proceso selectivo no habiendo obtenido ninguna de las plazas fijas ofertadas habiendo aprobado sin plaza quedando en la bolsa de empleo temporal.

DUODÉCIMO.- Con fecha 04/11/2013 (folio 95) por la empresa se entregó al actor una comunicación con el siguiente contenido:

A la atención de Jesús María .

ASUNTO: Notificación de finalización de contrato:

Una vez resuelto el procedimiento de selección mediante concurso- oposición para la contratación laboral fija de conductores/ as - perceptores/ as y para la creación de bolsas de trabajo para contratos indefinidos y temporales, en el cuál su plaza salía a concurso como se le comunicó en su momento.



Mediante la presente le comunicamos que el próximo 30 de Noviembre finalizará su relación laboral con la empresa, al hacerse efectiva la previsión contenida en la cláusula tercera y adicional de su contrato según la cual "La duración del presente contrato es indefinida hasta la cobertura de la plaza de forma reglamentaria en cumplimiento de lo señalado en el acta de Inspección de trabajo 203/ 06 de fecha 19 de Mayo de 2006 y por lo tanto su relación laboral con la empresa"

Por lo tanto el 30/ 11/ 2013 se producirá la extinción del contrato de trabajo suscrito entre usted y Transportes Urbanos de Vitoria S.A lo que se comunica en plazo a los efectos oportunos.

En Vitoria- Gasteiz a 4 de Noviembre de 2013.

DECIMOTERCERO.- El actor no es, ni han sido durante el año anterior a los hechos representante de los trabajadores.

DECIMOCUARTO.- Se ha intentado el acto de conciliación en fecha 13 de Enero de 2014, finalizando el mismo sin efecto."

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

*"Que debo desestimar y desestimo la demanda, interpuesta por Don Jesús María , contra la empresa TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA S.A (TUVISA) y, en consecuencia, declaro ajustada a derecho la extinción del contrato que vinculaba al demandante con la empresa absolviendo a la empresa de estas pretensiones deducidas en su contra."*

TERCERO.- Como quiera que la parte actora discrepara de dicha resolución, procedió a anunciar y, posteriormente, a formalizar, el pertinente Recurso de Suplicación. Ha sido impugnado por la empresa Transportes Urbanos de Vitoria SA (a partir de ahora TUVISA).

**CUARTO .-** Las presentes actuaciones tuvieron entrada el 2 de octubre de 2014 en esta Sala.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO .-** El Sr. Jesús María solicitaba en la demanda origen de las actuaciones en curso y presentada el 28 de enero de 2014, que se declarase la nulidad o subsidiaria improcedencia del despido a su juicio sufrido con efectos de 30 de noviembre de 2013, con las consecuencias legales y económicas inherentes a la declaración que definitivamente resultase.

La sentencia del siguiente 9 de junio y del Juzgado de referencia, desestimó íntegramente su reivindicación. Todo ello en base a los hechos que desglosábamos en nuestros antecedentes fácticos; así como en los fundamentos de derecho que se consignan en dicha resolución y que se tienen por reproducidos.

**SEGUNDO .-** El primer motivo de Suplicación toma como base el apartado b), del art. 193, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Tiene como objetivo modificar parcialmente el hecho probado primero de la resolución de instancia. Cita a esos efectos los documentos incluidos en los folios 173 a 188, de las presentes actuaciones. Propone que conste que en lugar de que su salario mensual sea de " 2.692,5 Euros" , figure que realmente es de " 2.931,85" , también mensuales.

La petición que formula sobre un salario superior no puede analizarse en los términos que nos propone y en este momento. Así, de acuerdo a la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), se prohíbe incorporar al relato fáctico expresiones predeterminantes del fallo, por ser ajenas a su naturaleza - sentencia de 20-4-72 , y entre otras muchas en parecido sentido-. Ello concurriría de aceptar el nuevo salario, vista la importancia que tiene ese parámetro en un litigio de estas características, así como que es objeto de debate entre las partes. Lo anterior no obsta para que volvamos sobre esta cuestión, cuando se proponga su análisis jurídico, es decir a continuación.

**TERCERO .-** El segundo motivo de Suplicación lo sustenta en el apartado c), del art. 193, de la LRJS ; referencia procedimental que damos por reproducida para los siguientes apartados.

El Sr. Eduardo estima que la sentencia objeto de Recurso, está vulnerando el art. 26.1, del Estatuto de los Trabajadores (ET ), así como la jurisprudencia de la Sala de lo Social del TS, respecto a la que invoca las sentencias de 30-5-2003, rec. 2754/2002 y 27-9-2004, rec. 4911/2003 .

Visto lo expuesto en el fundamento de derecho que precede, es el momento procesal adecuado para pronunciarse respecto al salario a computar a efectos indemnizatorios y desde una perspectiva estrictamente jurídica.



Se ajusta a la realidad que el salario que normalmente hay que tomar en consideración a los fines que acabamos de referir en un proceso por despido, es el del mes anterior a aquel en que se produzca dicho evento. Sin embargo, cuando esa retribución es variable parece más lógico que se sumen las retribuciones realmente cobradas en el año anterior, o de no disponer de esos datos, sobre un periodo lo suficientemente ilustrativo, y con el fin de obtener una media retributiva ponderada y acorde a la realidad en ambos casos. Sería pues una excepción a la regla general, pero admitida doctrinal y jurisprudencialmente.

Sentadas estas bases, del documento incorporado al folio num. 105 de las actuaciones en curso, deducimos que sus salarios diferían mes a mes. De tal manera que no encontramos dos meses que coincidan y aunque tales diferencias sean por causas que desconocemos, ya que no nos las explican.

No obstante, allí no se desglosa el año entero, al ser once mensualidades las desglosadas. Si bien es un periodo bastante significativo a los efectos enunciados en el párrafo anterior y como ya dijimos en nuestra sentencia de 7-10-2014, rec. 1705/2014. Pero en este supuesto y a diferencia del que acabamos de destacar, nos invocan y demuestran el importe de la nómina que resta para completar la anualidad, es decir la de diciembre de 2012.

Pues bien, si de 1 de diciembre de 2012 a 30 de noviembre de 2013, cobró un total salarial de 35.182,2€ -32.310,94€ + 2871,26 €, y la dividimos por los 365 días que tiene el año, resulta una cantidad superior a la recogida en la sentencia de instancia. Es decir, 96,38€ diarios y frente a los 88,52€ diarios -2.692,5€ x 12 meses : 365 días-, que acoge dicha sentencia.

**CUARTO** .- Por razones del orden en que el trabajador formula sus reivindicaciones en el suplico del Recurso, alteraremos el que sigue y configura como su tercer motivo. En consecuencia, pasaremos al que es el cuarto y donde alega que la resolución de instancia, infringe los arts. 51.1 y 52, así como la disposición adicional vigésima, normas todas del ET, la Directiva 98/59/CE de 20 de julio de 2008 -?; la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ( TJUE), en sentencia de 12-10-2004, asunto C-55/2002, y la del TS, sobre la que reseña varias sentencias.

Defiende el trabajador que su extinción contractual debe considerarse como un despido colectivo y además calificable de nulo, ya que los ceses que tuvieron lugar a 30 de noviembre de 2013, superan los umbrales numéricos previstos en el ET.

La jurisprudencia del TS distingue y a los efectos de la tesis que articula el demandante, entre dos tipos de extinciones contractuales. Por una parte, se encuentra el cese que tiene origen en la cobertura reglamentaria de una plaza en la empresa pública o asimilable de que se trate. Mientras que de otra está aquella extinción que su origen es la amortización de la vacante que ha venido ocupando el afectado hasta ese momento.

Respecto a la primera de dichas situaciones nominaremos la sentencia de 22-7-13, rec. 1380/12; con cita de las de 27-5-2002 y 26-6-2003, y a su vez todas mencionadas por la de 21-7-2014, rec. 2099/2013. Indica que: *"-aunque se declare contraria a Derecho la causa de temporalidad pactada, conforme al art. 49.1.c) del ET, y se reconozca la relación como indefinida, ésta queda sometida a una condición -la provisión de la vacante por los procedimientos legales de cobertura-, cuyo cumplimiento determina la extinción del contrato de trabajo mediante la correspondiente denuncia del empleador público, sin que sea preciso recurrir a las modalidades de despido que contemplan los arts. 51 y 52 del ET-*".

Para la segunda acudiremos a la de 24-6-2014, rec. 217/2013. Establece que: *"-nos encontramos ante un acto de la empleadora que supone la extinción de un contrato temporal antes de que llegue su vencimiento, lo que supone un perjuicio para la otra parte que ve truncadas sus expectativas de empleo, incluso de ganar en concurso la plaza que ocupa. Ese daño debe ser indemnizado, lo que en nuestro derecho del trabajo se hace mediante el abono de las indemnizaciones tasadas que se establecen para cada caso los artículos 51, 52 y 56 del E.T. y en los procedimientos establecidos al efecto, pues debe recordarse que, conforme a los artículos 7 y 11 del EBEP la legislación laboral es aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas-*".

Pues bien, la alternativa aplicable al supuesto que nos ocupa y ya la adelantamos, es la primera de las anteriormente relacionadas, por lo que a continuación argumentaremos. Conlleva una importante y decisiva consecuencia, cual es el considerar que no ha existido despido alguno del Sr. Jesús María en noviembre de 2013, sino una mera terminación de contrato.

Así, resulta fundamental a los fines hasta ahora debatidos, el deslindar la naturaleza jurídica de la contratación en esta empresa. Para ello tenemos que acudir a una reiterada doctrina de esta Sala y respecto a la que entendemos que no existen razones hoy por hoy para modificarla. Nos estamos refiriendo, por ejemplo, a la sentencia de 29-3-2011, rec. 637/2011 y cuyo origen era una demanda que propugnaba que los contratos de una serie de trabajadores, deberían considerarse indefinidos y por ende no incardinables en el denominado "modelo 100". Destacábamos y con mención expresa a otra anterior de 22-2-2011, rec. 2918/2010, y en orden a rechazar su tesis, lo que sigue:



"-el trabajador se encuentra vinculado por tal contrato indefinido hasta la cobertura del puesto de forma reglamentaria -, que no implican la cualidad de fijos, sino de contratos indefinidos hasta la cobertura de la plaza, por razón del carácter público que tiene la entidad demandada y el acceso que por la vía del art. 103 de la CE se produce con criterios de igualdad, mérito y capacidad, tal título referencial consistente en un contrato indefinido celebrado por modulación de subcontratos temporales, no puede permitir acceso teórico posible para la consolidación de la plaza pueden devenir por ceses con razón de adjudicaciones posteriores con ese carácter fijo, que no temporal. Y aún cuando se hubiese accedido mediante una contratación indefinida por cobertura paulatina de plazas vacantes, tampoco se desprendería del Convenio Colectivo la posibilidad de hacerlo soslayando las convocatorias y adjudicaciones existentes, y en último término, tampoco la formalización de unos posible contratos indefinidos por dicho cauce, podrán determinar la consolidación de las vacantes, pues las mismas permanecen según nos consta-".

Continuaba señalando que: "-la empresarial pública no puede integrar laboralmente a un mayor número de plazas convocadas según los términos de la convocatoria y bases-".

Para añadir asimismo, que: "-aún cuando no se hayan identificado específicamente los puestos de cobertura definitiva y su producción, tampoco existe una obligación de una determinación individualizada en tal empresa pública, lo cual pudiera pasar en otras administraciones (RPT, catálogo o plantillas) siendo que la categoría profesional de conductor perceptor no tiene un carácter singularizado sino que varía en el desempeño-".

**QUINTO.** - Con idéntico amparo procedimental que los anteriores, denuncia que la sentencia de instancia está violando el art. 56, del ET , puesto en relación con los arts. 15 y 49.1.c), de ese mismo Texto legal .

Supletoriamente solicita que la extinción de su contrato sea considerada improcedente, pues la contratación fue irregular, teniendo en cuenta la previa actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que levantó un acta de infracción a Tuvisa, y el subsiguiente aprovechamiento de la empresa de la situación generada, para hacerle firmar el contrato objeto de debate.

Con independencia de si el contrato de trabajo que suscribió el 30 de julio de 2004 -hecho probado primero-, fue o no realizado en fraude de ley; e, igualmente, el calificativo que hubiera de dársele desde esta misma perspectiva al firmado el 1 de julio de 2006 -quinto ordinal-; las consecuencias de su ilicitud serían las mismas.

A tal efecto, habremos de remitirnos a lo ya expuesto en el fundamento de derecho que precede, en cuanto a la naturaleza jurídica de la contratación en esta empresa. Es decir, una hipotética actuación en fraude de ley y en cualquiera de esos casos, daría lugar a su declaración de indefinición, pero con un importante matiz cual es su limitación temporal, en este caso hasta la cobertura reglamentaria de la plaza. En consecuencia, tampoco asumiremos esta tesis.

**SEXTO.** - A continuación señala que la sentencia objeto de Recurso, está vulnerando la disposición adicional vigésima, del ET ; puesta en relación con la jurisprudencia del TJUE establecida por dos sentencias de 7-9-2006 , C-53/2004 y 180/2004.

Indica que la presente cuestión ha de tratarse desde el punto de vista de la existencia de una causa organizativa para proceder a su despido. En tal sentido, sigue diciendo, los abusos cometidos por las Administraciones Públicas a la hora de formalizar la pretendida contratación temporal, no superan el doble test de equivalencia y efectividad que exige la jurisprudencia comunitaria en interpretación de la Directiva 1999/70/CE.

Este argumentario vuelve a incidir en dos cuestiones ya tratadas en nuestro cuarto fundamento de derecho y de ahí que desde ahora nos remitamos al tratamiento ahí desglosado. Por una parte, recordemos, la doctrina de la Sala sobre la naturaleza de los contratos en esta empresa, una vez constatado que su origen fuera fraudulento. Mientras que por otra, es la diferente solución jurisprudencial que haya de darse al momento de su extinción; distinguiendo aquella que tiene su origen en que se cubra la plaza vacante, de que tal cobertura no se produzca por su previa amortización, único supuesto en el podría hablarse de un despido objetivo.

**SÉPTIMO.** - La sentencia de instancia absuelve a la empleadora del pago de una indemnización con carácter supletorio y rechazando, a su vez, una previa solicitud del trabajador en tal sentido y que fue articulada en la vista oral por primera vez. De esa específica resolución discrepa el Sr. Jesús María en su tercer motivo de Suplicación, al estimar que se está vulnerando el art. 85.1, de la LRJS , puesto en relación con la sentencia del TS de 11-2-2014, rec. 1278/2014 .

Ante la posibilidad de que la cuestión fuera objeto de debate en la instancia y pese a no haberlo reseñado en la demanda origen de las presentes actuaciones, entendemos que ello no era óbice para que el Juzgador de instancia se pronunciara sobre si le correspondía dicha indemnización. En ese orden de cosas, habrá que recordar la sentencia del TS de 21-7-2014 , ya citada y entre otras varias, cuando argumenta que: "-no es necesario que se tenga que instar expresamente en la demanda la pretensión concreta de una específica



*indemnización. Si la sentencia declara la procedencia del despido, el reconocimiento al demandante del derecho a la indemnización no entregada o a las diferencias -o la declaración de que el demandante hace suya la indemnización percibida- es una consecuencia legal inherente a la desestimación de las pretensiones de nulidad o de improcedencia-".*

Con anterioridad, la de 14-10-2013, rec. 68/2013, destacó igualmente que: *"-La pretensión rectora del proceso combatía la decisión extintiva y entendía que debía dar lugar a las consecuencias indemnizatorias resultantes de una declaración de ilegalidad de la misma. Por ello, no puede negarse que se pretendía obtener todo aquello que la ley apareja a la correspondiente extinción contractual-".* A su vez, esta última resolución continúa alegando que: *"-declarada la procedencia de la decisión extintiva empresarial, el trabajador demandante tiene derecho a recibir a cargo del-demandado una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar la que establece el art. 49.1 c) ET-".*

Sentadas estas bases, nos remitiremos a lo establecido en el art. 49.1.c), del ET, puesto en relación con la disposición transitoria décimo tercera, de ese mismo Texto legal, ya que la relación laboral objeto de debate se inició antes del 31 de diciembre de 2011. El mentado precepto establece que: *"El contrato de trabajo se extinguirá: ... c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación-".*

Consecuencia de todo lo anterior es que tiene que abonársele una indemnización de 7.193,8€, resultado de multiplicar un salario diario de 96,38€, por 74,64 días -30-7-2004 a 30-11-2013-.

**OCTAVO.** - La estimación parcial del presente Recurso carece de incidencia a los efectos del pago de las hipotéticas costas que puedan haberse generado en la presente instancia. Por tanto nada es exigible a los litigantes y en ese sentido.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación

## FALLAMOS

Que **estimamos parcialmente** el Recurso de Suplicación formulado por D. Jesús María, contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. Tres de los de Vitoria-Gasteiz, de 9 de junio de 2014, dictada en el procedimiento 121/2014; la cual debemos también revocar parcialmente y condenamos a la empresa Transportes Urbanos de Vitoria SA, a que le abone 7.193,8€, en concepto de indemnización por fin de contrato; ratificando la resolución de instancia en sus extremos restantes. 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, 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/

**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 4699-0000-66-1978/14.

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 4699-0000-66-1978/14.

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.

FONDO DOCUMENTAL CENJTI