



Roj: **STSJ PV 3095/2016 - ECLI:ES:TSJPV:2016:3095**

Id Cendoj: **48020340012016101884**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **22/11/2016**

Nº de Recurso: **2146/2016**

Nº de Resolución: **2300/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **FLORENTINO EGUARAS MENDIRI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Vitoria-Gasteiz, núm. 3, 11-07-2016,
STSJ PV 3095/2016**

RECURSO Nº: Suplicación / E_Suplicación SENTENCIA Nº: 2300/2016
2146/2016

N.I.G. P.V. 01.02.4-16/001247

N.I.G. CGPJ 01059.34.4-2016/0001247

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 22 de noviembre de 2016.

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 VILLAR, Presidente en funciones, D. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI y D. EMILIO PALOMO BALDA, 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 Celestino contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 3 de Vitoria de los de VITORIA-GASTEIZ de fecha 11 de julio de 2016, dictada en proceso sobre DSP, y entablado por Celestino frente a **MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL S.A.** .

Es Ponente el Iltmo. Sr. Magistrado D. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI, 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.-) D. Celestino ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada con una antigüedad desde el 4 de mayo de 2015, categoría profesional de A. especialista y un salario bruto diario, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias de 96,53 ?.

Todo ello en virtud de contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción suscrito entre las partes el 4 de mayo de 2016, con una duración inicial de seis meses, posteriormente prorrogado por otro periodo semestral. El objeto del contrato era el de aumento de producción en TCE.



A la relación entre las partes le resulta de aplicación el convenio colectivo de empresa.

2º.-) La empresa remitió al trabajador comunicación escrita fechada el 18 de abril de 2016 con el siguiente tenor literal:

En relación con su contrato eventual por circunstancias de la producción, acogido a la Ley 12/2001 de 9 de julio, y formalizado el 4 de mayo de 2015, le comunicamos la rescisión del mismo a partir del 4 de mayo de 2016, siendo su último día de trabajo el 3 de mayo de 2016.

3º.-) El demandante no ostenta ni ha ostentado la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores.

4º.-) Intentada conciliación entre las partes, no se alcanzó avenencia entre las mismas."

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

"Se DESESTIMA ÍNTEGRAMENTE la demanda presentada por D. Celestino contra MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A., a la que se absuelve de todas las pretensiones formuladas en su contra."

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El Juzgado de lo Social nº 3 de los de Vitoria dictó sentencia el 10-7-16 en la que desestimó la demanda interpuesta por el trabajador, relativa a despido, y ello por entender que las dos causas alegadas no se habían acreditado: la primera, en orden a que el contrato suscrito había superado el plazo de 18 meses que fija el Convenio, al no superarlo; y, segunda, porque tampoco se acreditaba la existencia de una actividad permanente que haya realizado el trabajador, y sí no una excepcional como permite el contrato eventual.

SEGUNDO.- Frente a la anterior sentencia interpone recurso de suplicación la parte actora y, en un primer motivo, por la vía del apdo. b) del art. 193 LRJS , pretende modificar el relato fáctico e introducir un nuevo hecho probado relativo a la actividad permanente que realizaba el trabajador.

La revisión, tal y como se postula, no se va a admitir, y la causa de ello es que no reúne los requisitos que con carácter general se señalan para que pueda prosperar una modificación de los hechos (por todas TS 13-9-16, recurso 212/15). En efecto, los documentos 36 y 37 muestran que se realizó un curso de formación, pero de ello no se desprende, si no es con un alto carácter especulativo o deductivo, que por ello se esté tratando de una actividad ordinaria y permanente de la empresa la realizada, pues el que se trate de una prestación de servicios que requiera cierta formación, no implica que la actividad desarrollada sea la normal de la empresa.

En orden al segundo motivo, que por la vía del apdo. c) del art. 193 LRJS , denuncia la infracción de los arts. 6,4 del Código Civil y 15,3 ET , tampoco puede prosperar, y ello porque el recurrente, partiendo de la denominada petición de principio, (fórmula argumentativa no admisible, TS 2-2-15, recurso 279/13), sostiene que ha acreditado que estamos ante una prestación de servicios, la realizada, que se encuadra dentro de las que son permanentes, por ser la sección, burdinadoras, y que surte de goma al resto de secciones, fundamental para el proceso productivo. A ello añade el que a otros trabajadores no se les ha despedido, siendo que, sin embargo, realizaban el mismo trabajo. De todo ello deduce que concurre un fraude de ley y que no existe la causa de temporalidad.

Indiquemos, primeramente, que nada consta sobre otros trabajadores cesados o que tuviesen contrataciones temporales o que hayan permanecido pese a encontrarse en igual situación que el demandante. El criterio de igualdad, cuando es alegado, requiere una prueba sobre las situaciones que se consideran similares, pues en otro caso no se puede mostrar que haya existido una desigualdad de trato (TS 25-9-2012, recurso 2978/11). Esto ni tan siquiera lo alega el recurrente, pero, en orden a acreditarse una actividad ordinaria, y por ello ajena a la temporalidad del contrato, no consta nada, por lo que se va a rechazar este argumento.

En cuanto al otro, ya lo hemos indicado, se está partiendo de una petición de principio, pues se configura sobre que el supuesto de que la actividad desarrollada es fundamental, por tanto permanente en la empresa, y sobre ello tampoco nada consta, siendo un mero argumento que no es admisible.

TERCERO.- Con lo dicho hubiésemos desestimado, sin más el recurso, pero lo cierto es que se ha introducido en nuestro Ordenamiento un criterio interpretativo afectante a este caso, como es el que proviene de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14-9-16, asunto C-596/14 , que ha propugnado un trato similar entre los trabajadores fijos y los que son temporales a los efectos de la extinción de su contrato de trabajo y, más específicamente, de la indemnización que deben percibir.



A la hora de analizar esta cuestión vamos a realizar dos tipos de argumentaciones. La primera: de orden procesal; y, la segunda: de fondo o material.

En orden a la que hemos denominado procesal, vamos a desarrollarla partiendo de considerar que el derecho a la tutela judicial efectiva supone el que se pueda acceder a los Tribunales en situación de igualdad, o lo que es lo mismo bajo el principio de contradicción. También se integra la tutela judicial efectiva por la necesaria congruencia que se exige a los órganos jurisdiccionales (TC 24-7-06, sentencia 247), y esta se define como el ajuste entre lo pedido y lo concedido (art. 218 LEC y TS 6-7-16, recurso 155/15).

La controversia que ahora introducimos, por aplicación de la doctrina comunitaria a la que hemos aludido, consiste en que la Sala amplíe la indemnización percibida por el trabajador equiparando su situación a la de un trabajador fijo, de manera que a éste para cesársele, salvo despido disciplinario procedente, hubiese originado el derecho a percibir una indemnización de 20 días por año (art. 53 ET).

Esta es la indemnización que se propugna de oficio a raíz de la doctrina comunitaria a la que hemos hecho referencia. Si la Sala actúa de oficio aplicando ese criterio, se le podría achacar una incongruencia, en cuanto que introduce un elemento indemnizatorio que no había sido considerado por las partes, ni pedido por el recurrente ni abordado por nadie. Frente a este razonamiento digamos que no somos incongruentes en la cuantía, por cuanto que la demanda, y ahora en la fase de recurso, al solicitarse una calificación de despido improcedente, se estaba solicitando, aunque sea alternativamente, una indemnización correspondiente a 33 días por año. Por ello, si la Sala otorga lo menos, no está siendo incongruente, ya que, en definitiva, atiende parcialmente a la petición del recurrente.

Pero, desde otra perspectiva, y teniendo en cuenta que nos encontramos en un recurso extraordinario, los elementos novatorios no son de posible introducción por la parte, y por ello, con mayor motivo, debieran quedar vetados a la introducción de oficio por la Sala. Y, es en este plano en el que podemos vulnerar el principio de contradicción y ser incongruentes (aunque reiteramos que la parte recurrente ya nos instaba una indemnización superior a la que ahora analizamos).

Pero, para solventar esta cuestión procesal, y la denominamos procesal, por cuanto que no estamos refiriendo la materia de fondo, sino a un elemento inspirador y propio del proceso (principio de contradicción en relación a la congruencia); en orden a solventar esta cuestión, decimos, vamos a indicar que esta Sala ya ha resuelto situaciones similares admitiendo la posibilidad de examinar este extremo en vía de suplicación (recursos 1690 y 1872/16 del TSJPV). Además de que ahora reproducimos lo que allí señalábamos, consideramos como elemento primordial para nuestra postura el que el TS abordó una situación de gran similitud cuando resolvió las rescisiones de los trabajadores indefinidos, no fijos, de la Administración, y, aunque rechazaba la pretensión que ellos formulaban, sin embargo les otorgó indemnizaciones, no pedidas, de conformidad al criterio que en sus resoluciones establecía (véase por todas TS 23-10-13, recurso 804/13). De aquí el que consideramos que podemos realizar la misma conducta en la actualidad, pues tanto en el recurso de casación como en el recurso de suplicación es apreciable una naturaleza extraordinaria, y sin embargo el alto Tribunal admitió la posibilidad de otorgar una indemnización aunque no se le hubiese pedido.

Como no existe un trámite de posibles alegaciones en el recurso de suplicación, y la Sala lo único que va a examinar es la posibilidad de otorgar una indemnización inferior a la pedida en el suplico del recurso, y para ello va a contar con los parámetros y módulos propios de la misma pretensión que se articulaba por el demandante, y se reitera en el recurso, es decir: como lo único que se hace es operar, en su caso, con una indemnización inferior a la pedida pero con los módulos tanto de salario como de antigüedad ya establecidos (o en su caso cuestionados y resueltos), lo único que se hace es operar con un criterio de automatismo, a la hora de fijar una indemnización de conformidad al art. 53 ET , que, es conducible al 56 del mismo texto (pero con los límites específicos de cada caso).

Con ello solventamos la materia procesal, y nos introducimos en el segundo tema: el material o de fondo anunciado.

Simplificada y básicamente la sentencia del TJUE de 14-9-16, asunto C-596/14 , ha establecido que a los contratados temporales que vengán realizando iguales actividades que los trabajadores fijos, se les debe tratar con igual criterio, de forma que a la hora de extinguir su contrato de trabajo no sea admisible una indemnización inferior a aquélla que hubiese percibido un trabajador estable de la empresa.

Una primera anotación, y es que consideramos directamente aplicable al supuesto que ahora examinamos esta doctrina pues las sentencias comunitarias son directamente aplicables vinculando de forma efectiva. Pero, aunque no lo fuesen, su interpretación lo que nos está remitiendo es al derecho comunitario, y éste es de interpretación y aplicación directa por los órganos jurisdiccionales (TJCE 16-7-09, C-537/07 y 24-6-10,



C-98/09). El denominado efecto horizontal de la normativa comunitaria es predicable del asunto que examinamos, por lo que procedemos a ello en el supuesto del trabajador demandante.

Los requisitos para que se pueda aplicar la indemnización que postula la norma comunitaria, según inferimos de la sentencia dictada, son los siguientes:

Primero, el presupuesto fáctico/empírico: a) que consiste en fijar una contratación temporal asimilable a una prestación de servicios del trabajador fijo; y, b) que concurra una situación de igualdad o equiparación entre el trabajador temporal y otro de carácter fijo; y,

Segundo, el presupuesto secuencial/fondo, que consiste en la aplicación del efecto derivado del principio de igualdad: tratamiento similar entre los desigualmente contemplados.

En cuanto al presupuesto fáctico, situación de contratación temporal, es apreciable que el demandante está en esta situación, pues concertó un contrato de trabajo de índole eventual que se ha extendido desde el 4-5-15 hasta el 4-5-16; y, también concurre este presupuesto material o experiencial, pues ha realizado una actividad de especialista, con un salario específico, y no consta ningún tipo de peculiaridad en la actividad que ha llevado a cabo, como pudiera ser un elemento de parcialidad por complemento de su formación o capacidad; y, por último, el elemento dinámico o secuencial, que consiste en la conclusión efectiva: se ha percibido una indemnización que no es la que el derecho le otorga, pues la percibida es una indemnización inferior a 20 días por año en razón al año trabajado, por lo que la que conforme a la nueva interpretación le corresponde es esta de 20 días/año y con el salario diario que consigna el hecho probado primero de la sentencia recurrida.

Concurren, como vemos, todos los requisitos de aplicación de la normativa comunitaria. Pero además de ello la reflexión jurídica que debemos realizar es que el planteamiento idóneo de esta cuestión es que hubiese sido la aplicación de nuestro ordenamiento el que nos hubiese conducido a la misma conclusión, y la causa de ello proviene de la apreciación y aplicación del art. 14 CE y, traslativamente, del 17 ET en relación al 15 del mismo texto. Hubiéramos ya nosotros, con carácter originario, haber establecido y reflexionado que la igualdad supone el derecho a un tratamiento similar para quien se encuentra en igual situación que otro; la discriminación, a diferencia de la igualdad, lleva consigo la apreciación de una causa de diferencia entre iguales que es odiosa para el legislador (como la raza, el sexo...), y esta, la discriminación, en nuestro supuesto no es apreciable. Pero, sí la desigualdad, porque esta lo que establece es que quien está en la misma situación, sin causa objetiva y definida desde el parámetro de la razón, sin embargo, es tratado de forma diversa (TS 25-3-2015, recurso 295/14 y 15-3-16 recurso 96/15). A la hora de aplicar este criterio de igualdad no se considera que concurra una causa de desigualdad la existencia de una contratación indefinida frente a otra temporal, y deben ser tratados igual los trabajadores temporales que los fijos. De aquí el que apliquemos ahora este criterio, y, por ello, aunque vamos a desestimar el recurso, vamos a conceder una indemnización de 20 días. Ello supone el que 96,53 euros de salario se multipliquen por 20 días de salario, y la indemnización que se otorgue sea de 1.930,6 euros. A esta suma se le debe restar la cuantía que se ha percibido por extinción del contrato de trabajo temporal, y que asciende a la suma de 866.96 euros, fols 24 y 25, por lo que el montante adeudado será de 1063,64 euros.

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

FALLAMOS

Se desestima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Vitoria de 11-7-16 , procedimiento 311/16, por don Alfonso López de Alda Gil, letrado que actúa en nombre y representación de don Celestino , la que se confirma, pero se condena a la empresa Michelín España Portugal, S.A., a que abone, en concepto de indemnización, al demandante la suma de 1.063,64 euros, 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/

Voto particular



que formula el Ilmo. Sr. magistrado D. MANUEL DIAZ DE RABAGO VILLAR en la sentencia dictada en el recurso 2146/2016

I

Mi discrepancia con la sentencia aprobada por la Sala recae únicamente en el pronunciamiento por el que condenamos a la empresa demandada a que pague al demandante una determinada cantidad como diferencia en la indemnización derivada de la extinción de su contrato de trabajo por circunstancias de la producción, dado que lo considero un pronunciamiento incongruente, para el que no estábamos facultados y que lesiona el derecho de las partes a una tutela judicial sin indefensión, como explico seguidamente.

II

El pronunciamiento lo considero incongruente porque resuelve sobre algo que no es el objeto de este litigio.

En efecto, el actual proceso dimana del ejercicio de la acción de despido que efectúa el demandante, siendo ésta una acción cuyo objeto es calificar una decisión empresarial de extinción del contrato de trabajo, que está sujeta a un régimen jurídico muy concreto, del que ahora destaco el breve plazo de caducidad previsto para su ejercicio, con un procedimiento específico de tramitación y concretando nuestro ordenamiento jurídico los efectos jurídicos que conllevan las distintas calificaciones que cabe dar a esa decisión extintiva.

Distinta de esa acción es la que puede ejercitar el trabajador cuando, sin cuestionar la calificación jurídica de la decisión empresarial, se limita a reclamar el pago de la indemnización derivada de la misma (o de diferencias), incluso si derivan de discrepancias en el importe de la misma a la que tiene derecho. Concretamente, cuando se trata, como en el caso, de una decisión empresarial de denunciar la finalización de un contrato por circunstancias de la producción, debido al vencimiento de su término, para la que nuestro ordenamiento jurídico interno contempla una indemnización en el art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET), si el empresario no se la reconoce, lo hace en menor cuantía de la que el trabajador considera que tiene derecho o simplemente no le abona una indemnización que le reconoce en cuantía que éste considera ajustada a derecho, la acción a ejercitar no es la de despido, sino una acción de condena al pago de la cantidad que se considera adeudada, que no está sujeta a plazo de caducidad sino al de prescripción de un año y se dirige por el cauce procesal del procedimiento ordinario. La condena que hemos pronunciado, en los términos de los que discrepo, es propia del ejercicio de esta acción, que sin embargo no efectuó el demandante. Pudo ejercitarla, ya que era acción acumulable (art. 26.3 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social -LJS-), pero no lo hizo y, por ello, en el litigio no cabía realizar pronunciamiento alguno sobre diferencias en el abono de la indemnización propia de la extinción del contrato temporal del demandante. De ahí que nuestro pronunciamiento incurra en la incongruencia vetada por el art. 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), resolviendo sobre algo no pedido ni planteado como objeto del litigio.

Conclusión para la que no me parece razón jurídica suficiente que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo haya actuado así en determinados casos de extinción de contratos temporales, a partir de su sentencia de 14 de octubre de 2013 (RCUD 68/2013), seguida entre otras, por las de 15 y 23 de ese mes, 25 de noviembre, 4 y 16 de diciembre de 2013 (RCUD 383/2013, 804/2013, 771/2013, 94/2013 y 3270/2012), debiendo resaltar: 1) que no fue el criterio inicial de dicha Sala, como lo revela su sentencia de 22 de julio de 2013 (RCUD 1380/2012), que además era de Sala General, no siendo unánime el nuevo criterio, como lo revelan los votos particulares emitidos en las sentencias de 23 de octubre y 4 de diciembre antes citadas, compartiendo plenamente los argumentos recogidos en el primero de ellos; 2) que eran litigios en los que la indemnización objeto de condena por el Tribunal Supremo, por propia iniciativa, no deriva de la misma causa de pedir que en el caso actual; 3) que, en todo caso, no comparto ese criterio del Tribunal Supremo por las mismas razones que expongo en este voto particular.

Tampoco me lo parece que se pueda justificar bajo el argumento de que el demandante no pudo ejercitar esa acción con su demanda, dado que el TJUE no había declarado el desajuste de nuestra normativa nacional con la comunitaria, de la que dimanaban las diferencias que han sido objeto de nuestra condena, puesto que se trata de un pronunciamiento meramente declarativo del derecho, cuya función no pasa de ser la de haber dado luz a un derecho que ya existía, permitiendo un mejor conocimiento del mismo (y no el de crearlo), por lo que pudo haberse reclamado en la demanda inicial.

III

El pronunciamiento en cuestión, además, supone una extralimitación de nuestras facultades, ya que estamos limitados a resolver las cuestiones que plantea el recurso de suplicación, examinando si el Juzgado de lo Social ha cometido los concretos errores denunciados en el recurso, siendo así que en el del demandante nada se denunció sobre la cuantía de la indemnización propia de la extinción del contrato temporal por vencimiento de su término.



III

Pronunciamiento que, a mi juicio, vulnera el derecho fundamental de todos los litigantes, aunque con especial gravedad en quien ha sido condenado, a una tutela judicial sin indefensión que nuestra Constitución reconoce en su art. 24, puesto que hemos decidido sobre esa condena por propia iniciativa nuestra, sin que las partes supieran que se iba a resolver sobre ello, ya que ni tan siquiera se les ha dado trámite de audiencia en el que pudieran alegar cuanto a su derecho conviniera sobre cuál era la indemnización a que tenía derecho el demandante por la extinción de su contrato de trabajo cuando, como es el caso, se ajusta a derecho la concreta causa extintiva invocada por el empresario demandado, careciendo igualmente de toda posibilidad de presentar pruebas sobre ello. Para nuestro Tribunal Constitucional, hay quiebra de ese derecho fundamental cuando se resuelve un recurso extraordinario en base a fundamentos no invocados en el recurso, dando testimonio de ello sus sentencias 53/2005 y 56/2007.

La quiebra de ese derecho me parece especialmente grave en el caso de la demandada, ya que ha sido objeto de una condena, sin que tan siquiera haya podido alegar razones que tal vez puedan existir para ello, como por ejemplo: 1) que el demandante ya reclamó una mayor indemnización por esa extinción y se logró un acuerdo transaccional o incluso hay sentencia firme desestimando la pretensión; 2) que la doctrina del TJUE no se aplica a los contratos por circunstancias de la producción, bien porque limita su alcance a los contratos de interinidad o porque no hay trabajador fijo comparable o por cualquier otra razón que pueda considerar relevante; 3) se la ha impedido de zanjar esa posible controversia en forma conciliada.

Me parece de interés, para resaltar la severidad de la infracción de ese derecho fundamental, abriendo la puerta al examen de si hay o no diferencias en la indemnización sin que ninguna de las partes haya planteado esa cuestión como objeto del litigio ni del recurso y sin darlas tan siquiera la opción de ser oídas sobre ello, pensar que podríamos haber llegado a la conclusión de que no existía derecho a las mismas y habernos pronunciado así, dejando igualmente juzgado que el demandante carecía del mismo. Hipótesis en el que la quiebra del derecho fundamental sería *idéntica* a la que, a mi juicio, se produce con la condena al pago que hemos pronunciado. Se me hace difícil imaginar que, tanto en uno como en otro caso, una decisión de este tipo supere el canon de constitucionalidad que establece nuestro Tribunal Constitucional.

Tales son las razones de mi discrepancia con la sentencia que hemos dictado.

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 del Ilmo. Sr. MANUEL DIAZ DE RABAGO VILLAR 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:

Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-2146-16.

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 4699-0000-66-2146-16.

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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ