

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO**

Sentencia 646/2017, de 14 de marzo de 2017

Sala de lo Social

Rec. n.º 458/2017

SUMARIO:

Contratos en prácticas. Extinción conforme a la duración pactada. Derecho a indemnización de 20 días de salario por año de servicio conforme a la doctrina de Diego Porras. Esta pretensión es improcedente, ya que los contratos formativos, como es el contrato de trabajo en prácticas, tienen un régimen jurídico que no contempla indemnización alguna por su extinción cuando la causa de esta es su vencimiento y ni tan siquiera la de doce días de salario por año de servicio prevista en el art. 49.1 c) del ET, que expresamente les excluye del ámbito de aplicación de la misma. El régimen jurídico mencionado no queda alterado por la sentencia del TJUE, dictada en la cuestión prejudicial Asunto C-596/14 -NSJ054711- (asunto De Diego Porras), que se invoca en el recurso, ya que la doctrina que sienta, respecto a los contratos de interinidad, no es exportable a los contratos en prácticas, al no haber en el caso de estos trabajadores, trabajador fijo comparable. **Voto particular.** Solo están excluidos de la doctrina del TJUE las posibles relaciones especiales, como por ejemplo las empleadas de hogar, donde normalmente no se tiene elemento comparable; en el resto siempre existe comparación y equiparación, porque la misma actividad productiva (en realidad la misma temporalidad que atiende una circunstancia coyuntural de la empresa, pero actividad propia que ya se desarrolla por ella, nunca puede ser elemento de diferencia) siempre implica que haya trabajador fijo o indefinido comparable, incluso aunque no se le haya contratado todavía o su contrato no esté vigente, pues la actividad existe en la empresa. En otro caso casi siempre la contratación temporal resultaría fraudulenta.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 11.1.b), 49.1 b) y 53.1 b).

PONENTE:

Don Manuel Díaz de Rabago Villar.

Magistrados:

Don MANUEL DIAZ DE RABAGO VILLAR
Don FLORENTINO EGUARAS MENDIRI
Don EMILIO PALOMO BALDA

MRECURSO N.º: Suplicación / E_Suplicación 458/2017

N.I.G. P.V. 20.05.4-16/002697

N.I.G. CGPJ 20069.34.4-2016/0002697

SENTENCIA N.º: 646/2017

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 14 de marzo de 2017.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Illos. 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

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Efrain contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 1 de los de DONOSTIA / SAN SEBASTIAN de fecha 15 de diciembre de 2016, dictada en proceso sobre DSP, y entablado por Efrain frente a HUSILLOS IPIRANGA S.L..

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. MANUEL DIAZ DE RABAGO VILLAR, 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 demandante, D. Efrain, suscribió en fecha 1 de febrero de 2016 contrato de trabajo en prácticas con "HUSILLOS IPIRANGA, SL" para prestar servicios como especialista en prácticas incluido en la categoría profesional especialista, declarando que el trabajador está en posesión del título o certificado de profesionalidad de grado medio mecanizado o en condiciones de obtenerlo por haber terminado con fecha 2015 los estudios correspondientes al mismo que le capacitan para la práctica profesional objeto de este contrato, con una duración de 6 meses desde 1 de febrero de 2016 hasta 5 de agosto de 2016. El actor percibía un salario bruto mensual con inclusión de prorrata de pagas extras de 1.255,97 euros.

SEGUNDO. Con fecha 21 de julio de 2016 se comunica al actor el vencimiento de su contrato el 5 de agosto de 2016, señalándole que en dicha fecha se pondrán a su disposición los haberes salariales que le pudieran corresponder formalizando el finiquito correspondiente.

Consta la baja del actor en TGSS en fecha 5 de agosto de 2016 y finiquito de fecha 5 de agosto de 2016 y cheque, que se dan por reproducidos.

TERCERO. Obra en autos certificado del actor de cumplir los requisitos necesarios para la obtención del título o certificado el título de técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica con fecha fin de estudios 29 de mayo de 2015.

Obra en autos certificado de la empresa Industrias Auxiliares, SAU de fecha 30 de mayo de 2015 por la que se certifica que el actor alumno del ciclo formativo de grado superior de programación en la producción en fabricación mecánica ha realizado satisfactoriamente un total de 364 horas de práctica, integrantes del módulo de Formación en Centros de trabajo.

CUARTO. El actor ostenta el título de Técnico en Mecanizado en fecha 6 de marzo de 2013.

QUINTO. Obran en autos las nóminas del actor de febrero de 2016 a agosto de 2016, resumen de ingresos percibidos del demandante y certificado de empresa, que se dan por reproducidas.

SEXTO. A la relación laboral le resulta de aplicación el Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Gipuzkoa.

SÉPTIMO. El actor siguió en la empresa demandada un plan formativo que consistía en conseguir un nivel o grado de autonomía y polivalencia en las máquinas enderezadora (E-1), rectificadora de desbaste (R-1), rectificadora de acabado (R-9) y rectificadora de acabado de husillos cortos (R-19) siendo los tutores D. Romulo,

oficial 1ª y D. Juan Pablo bajo la supervisión general del jefe de producción D. Constantino y sin que al término del periodo de prácticas alcanzara el nivel exigido en las máquinas indicadas.

OCTAVO. Consta demanda interpuesta por el actor frente a la empresa demandada en reclamación de salarios, y decreto de admisión de la demanda de fecha 4 de noviembre de 2016 del Juzgado de lo Social n.º 4 de San Sebastián, que se dan por reproducidos.

NOVENO. El trabajador no ostenta ni ha ostentado durante el año anterior al despido ningún cargo de representación legal o sindical de los trabajadores.

DÉCIMO. Instada conciliación entre las partes el mismo finalizó con el resultado de sin avenencia."

Segundo.

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que debo DESESTIMAR y DESESTIMO la demanda interpuesta por D. Efrain contra "HUSILLOS IPIRANGA, SL"; absolviendo a la demandada de todas las pretensiones deducidas de contrario. "

Tercero.

Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación por el demandante que fue impugnado por la demandada.

Cuarto.

El 27 de febrero de 2017 se recibieron las actuaciones en esta Sala, deliberándose el recurso el 14 de marzo siguiente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

D. Efrain recurre en suplicación, ante esta Sala, la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Donostia/San Sebastián, de 15 de diciembre de 2016, que ha desestimado la demanda que interpuso el 15 de septiembre de ese año (ampliada el 18 de octubre siguiente) por la que pretendía que se declarase que había sido objeto de un despido nulo o, en su defecto, improcedente el 5 de agosto de 2016 por su empresario, la sociedad demandada, condenándola a readmitirle y pagarle los salarios de tramitación a razón de 1.866,32 euros/mes o, en el segundo de los casos, la indemnización legal si ésta optaba por ello; y para el caso de ratificarse la validez de la decisión extintiva empresarial como llegada a término del contrato de trabajo en prácticas concertado el 1 de febrero de 2016, pedía que se le indemnizase con 20 días de su salario por año de servicio.

Su recurso abandona la pretensión de nulidad del despido, defendiendo sólo la de improcedencia con base en que el trabajo desarrollado durante la vigencia del contrato no era propio del título de grado medio de técnico en mecanizado que obtuvo en marzo de 2013 y determinó que en la fecha referida se concertara el contrato de trabajo en prácticas, lo que constituye un fraude de ley, que además llevaría a que los efectos propios de esa calificación de la decisión extintiva hubieran de calcularse con el 100% del salario de su categoría (1.794,24 euros/mes) y no con el abonado, a razón del 70% del mismo (1.255,97euros/mes). Línea argumental para la que despliega un primer motivo destinado a revisar los hechos probados primero y cuarto, al que sigue otro en el que examina el derecho aplicado planteando las infracciones que a su juicio ha cometido el Juzgado por no efectuar ese pronunciamiento. Finalmente, con carácter subsidiario, defiende la pretensión última de su demanda, precisando la concreta vulneración jurídica cometida por no decidir así el litigio.

Recurso impugnado por la sociedad demandada, que asume las razones del Juzgado, esencialmente consistentes en lo que aquí interesa: 1) el contrato en prácticas se concertó en base al título de técnico superior en programación de la producción en fabricación mecánica, obtenido en 2015, realizando durante la vigencia del contrato prácticas adecuadas a esa titulación, en orden a lograr autonomía y polivalencia en determinadas máquinas (enderezadora, rectificadora de desbaste, rectificadora de acabado y rectificadora de acabado de husillos cortos),

bajo dos tutores y la supervisión general del jefe de producción, habiéndose extinguido el contrato el 5 de agosto de 2016 conforme a la duración pactada; 2) no tiene derecho a la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, ya que no es aplicable la doctrina sentada por el TJUE en su sentencia de 14 de septiembre de 2016, dado que por el objeto propio del contrato en prácticas, no hay trabajador fijo comparable.

Segundo.

A) La primera revisión de los hechos probados que plantea el demandante atañe al ordinal inicial de los hechos probados, en el que quiere que conste que la fecha en que había terminado los estudios del título de grado medio mecanizado fue el 6 de marzo de 2013 (y no en 2015 como ahí se indica), como ya recoge el hecho probado cuarto, resulta del propio contrato de trabajo que aportó como documento n.º 1 de su prueba y es coherente con el hecho de que los estudios de técnico superior en programación de la producción en fabricación mecánica finalizaran el 29 de mayo de 2015, tal y como consta en el hecho probado tercero. Además, quiere que se añada que su salario, en caso de calificarse la decisión extintiva como un despido, sería el de 1.794,24 euros.

B) La Sala lo desestima por razones diferentes.

Así, en cuanto a la primera de esas modificaciones, la razón de ello deviene de que el objeto de lo que el Juzgado recoge en ese hecho probado primero es precisamente dejar constancia de lo que señala el contrato de trabajo en prácticas suscrito por las partes el 1 de febrero de 2015 y, a la vista del propio contrato aportado por ambas, se advierte que recoge fielmente lo que figura en ese contrato. Claro es que, con ello, parece que se da una contradicción, puesto que los estudios para el título de grado de medio no terminaron en 2015, teniendo en cuenta que obtuvo ese título el 6 de marzo de 2013, como fielmente recoge el hecho probado cuarto, pero sí acabaron en 2015 sus estudios de grado superior recogidos en el hecho probado tercero. Se revela, así, que en el texto de ese contrato hubo un error de redacción, que pudo ser tanto en la expresión del título habilitante para el contrato en prácticas como, de referirse al que obtuvo el 6 de marzo de 2013, en la fecha de terminación de los estudios propios del mismo.

Pues bien, la convicción del Juzgado es que el recto sentido de lo pactado fue que el contrato se concertaba para poner en prácticas sus últimos estudios, de grado superior, en convicción que plasma en el fundamento de derecho tercero, por ser el obtenido en 2015 y, a la vista del certificado empresarial entregado al demandante en el acto de conciliación en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 41.7 del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa 2010/2011 (BOG 27-En-11), no cabe tildar de equivocada, máxime teniendo en cuenta: 1) que era la titulación última obtenida y propia de un nivel superior a la que obtuvo dos años antes; 2) que la misma denominación que se da en el contrato al título que tiene (grado medio mecanizado) no se corresponde cabalmente con el nombre del título que obtuvo en marzo de 2013 (volveremos sobre ello en respuesta a la siguiente revisión).

Respecto a la segunda, por no ser propiamente un hecho probado, sino mera consecuencia del salario que habría que tener en cuenta si el contrato en prácticas se hubiese concertado en fraude de ley y, por ello, no estaría justificada la reducción, al 70%, del salario propio de la categoría profesional desempeñada.

Tercero.

A) La segunda revisión incide en el hecho probado cuarto, en el que quiere precisar que el título en cuestión es de grado medio, para lo que invoca la copia del contrato de trabajo aportada por ambas partes.

B) La Sala lo desestima por la insuficiencia del documento en el contexto probatorio de autos.

En efecto, obra en autos, aportado por el demandante como documento n.º 1 de su prueba, copia no impugnada del referido título, que lo denomina en los concretos términos recogidos por el Juzgado en ese ordinal de los hechos probados, sin constancia alguna de que sea un título de grado medio, ante lo cual poco puede revelar el contrato de trabajo que se invoca, pues aunque sí menciona que el demandante posee título de grado medio mecanizado, obsérvese que esta denominación tampoco se corresponde con la del título que éste obtuvo en 2013.

Cuarto.

A) Desde la vertiente jurídica se denuncia, en primer lugar, que la desestimación de la pretensión de declaración de improcedencia del despido, con sus efectos legales calculados sobre el salario de 1.794,24

euros/mes, infringe los arts. 11.1, 15.3, 9.1, 20.2, 49.1.c) y k), 55.3 y 4 y 56.1.1) y 2 del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET), en relación con los arts. 6.3 y 4, y 7.2 del Código Civil (CC), y con el art. 108.1 LJS, dado que el contrato en prácticas se ha de estimar concertado en fraude de ley porque su objeto no ha sido poner en práctica los conocimientos de su título obtenido el 6 de marzo de 2013, invocado para su contratación, con lo que es nula la cláusula de temporalidad y, por ello, constitutiva de despido improcedente la decisión empresarial de extinguir el contrato a su vencimiento, con la consiguiente condena a la readmisión y pago de salarios de tramitación, salvo que la empresa elija el abono de la indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio.

B) Vulneración inexistente por estar asentada en la equivocada idea de que el contrato en prácticas concertado el 1 de febrero de 2016 lo fue en función del título obtenido por D. Efrain en marzo de 2013, cuando lo ha sido a causa del título de técnico superior en programación de la producción en fabricación mecánica cuyos estudios había terminado el 29 de mayo de 2015.

En consecuencia, no cuestionado que el trabajo desarrollado por D. Efrain en ejecución de ese contrato se atuvo a la puesta en práctica de los conocimientos propios de esta otra titulación, resulta válida la cláusula de temporalidad del contrato, con vigencia pactada hasta el 5 de agosto de 2016, debidamente denunciada por su empresario, lo que determina que el contrato de trabajo se haya extinguido en esa fecha por vencimiento del término válidamente pactado, conforme lo autoriza el art. 49.1.c) ET, y no por despido improcedente, lo que nos lleva a ratificar la sentencia recurrida en cuanto desestima esa concreta pretensión de la demanda,

Quinto.

A) Se denuncia, por último, que de estar ante una extinción amparada en ese precepto estatutario, tiene derecho a una indemnización calculada a razón de veinte días de salario por año de servicio, en aplicación de lo resuelto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 14 de septiembre de 2016.

B) Dicha pretensión tampoco tiene amparo jurídico, ya que los contratos formativos, como es el contrato de trabajo en prácticas, tienen un régimen jurídico que no contempla indemnización alguna por su extinción cuando la causa de ésta es su vencimiento y ni tan siquiera la de doce días de salario por año de servicio prevista en el art. 49.1.c) ET, que expresamente les excluye del ámbito de aplicación de la misma. Indemnización tampoco prevista por el convenio colectivo de aplicación, antes referido, ya que su art. 41 nada dispone al efecto.

Régimen jurídico que no queda alterado por la sentencia del TJUE, dictada en la cuestión prejudicial C-596/2014 (asunto De Diego Porras), que se invoca en el recurso, ya que la doctrina que sienta, respecto a los contratos de interinidad, no es exportable a los contratos en prácticas, ya que en el caso de estos trabajadores, no hay trabajador fijo comparable.

En efecto, el punto 2 del pronunciamiento del Tribunal dispone lo siguiente: "la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización."

Por tanto, el derecho a la equiparación indemnizatoria con la indemnización prevista en el art. 53 ET para la extinción del contrato de trabajo por causas vinculadas a las necesidades empresariales exige una identidad sustancial entre el trabajador temporal y el trabajador fijo, lo que no ocurre con los trabajadores con contrato en prácticas, dado que la razón de ser de su contratación es permitirles la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación cursados recientemente y precisamente por ello su duración queda sujeta a un plazo máximo de dos años (art. 11.1.b ET).

El recurso, por cuanto se ha expuesto, se desestima.

Sexto.

El demandante disfruta del beneficio de justicia gratuita, dado que litiga contra su empresario por razón del contrato de trabajo (art. 2 de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita), lo que impide imponerle el pago de las costas causadas por su recurso, al no concurrir ya el supuesto previsto al efecto en el art. 235.1 LJS.

FALLAMOS

Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de D. Efrain contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Donostia/San Sebastián, de 15 de diciembre de 2016, dictada en sus autos n.º 537/2016, seguidos a instancias del hoy recurrente, frente a Husillos Ipiranga SL, sobre despido, confirmando lo resuelto en la misma. 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. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI, en el recurso de suplicación núm. 458/2017, el que se apoya en el art. 260 LOPJ y en el siguiente FUNDAMENTO DE DERECHO que paso a exponer:

Unico.

Discrepo respetuosamente de la sentencia mayoritaria aprobada por la Sala y a mi entender debía estimarse el recurso sustanciado por la parte actora, si bien mi discrepancia no es tanto sobre la revisión de los hechos, mostrando la conformidad con la ponencia mayoritaria en la resolución del recurso en este apartado, sino por la contestación que se oferta al motivo segundo, el que, aunque ciertamente se plantea en términos algo confusos pues intercala cuestiones de derecho con fácticas; pese a ello considero que era necesario su estimación, aunque, ya lo anuncio desde ahora, no me voy a pronunciar sobre la idoneidad de otorgar una indemnización de acuerdo a los criterios sostenidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por cuanto que, voy a sostener, que el despido debía declararse improcedente.

Me baso para obtener esta conclusión que he referido en los mismos datos que indica el recurrente: en primer término, el contrato de trabajo, folio 63, recoge que la titulación o certificado de profesionalidad que se tiene en cuenta es el de grado medio mecanizado; segundo, la categoría para las prácticas que se reconoce es la de especialista; tercero, en el mismo comunicado del contrato de trabajo en prácticas a tiempo completo se alude a una ocupación desempeñada de operadores en instalaciones para la obtención y transformación y con la titulación académica de técnico mecanizado; y, por último, la misma certificación expedida por la empresa no fue entregada al trabajador sino en el acto de conciliación, por lo que ya se aprecia que la contratación en prácticas no se acomodó a la previsión del art. 4 del RD 488/98.

La conjunción de los anteriores elementos me lleva a determinar que el contrato concertado no recogía la realidad en la que fue empleado el trabajador, que fue la programación de la producción. Es uno de los requisitos del contrato de trabajo en prácticas el que se celebre por escrito, y el pacto suscrito es el que vincula a las partes. En el sentido de lo anterior recordemos que dentro de nuestro derecho, y en su engarce con el derecho comunitario, el principio general es el de que los contratos son indefinidos, y la temporalidad exige un ajuste expreso, determinado y claro de la causa de temporalidad (TJUE 26 de enero de 2012, C-586/10), y ello exige el que el contrato se someta no solamente a la formalidad que exige el ordenamiento sino que también su materialidad se acomode a su previsión (forma y materia, ambas coordinadas). En este caso observamos que el contenido del contrato suscrito no fue el que luego se desarrolló. Se alude por la sentencia recurrida, y por la ponencia mayoritaria, a que ha existido un error que claramente se salva por la determinación de la titulación obtenida en 2015. Ese posible error no se acomoda, sin embargo, ni con la categoría ofertada al trabajador, especialista, ni con la certificación expedida ni la misma manifestación que la misma empresa realiza de la comunicación del contrato de trabajo en prácticas a tiempo completo al Servicio Público de Empleo Estatal. La actividad realizada se ajusta a una oficialía, no a un peonaje o categoría de especialista; los datos del contrato se refieren a un técnico de mecanizado y no a programación, y difícilmente es asumible la certificación final, cuando no se lleva a cabo al extinguirse el contrato, sino

posteriormente, y recoge extremos que no son objeto de certificación, sino que son valoraciones y elementos de prueba testifical.

Por lo anterior es por lo que he sostenido en la deliberación que debía estimarse el recurso. Ello me lleva a concluir con una propuesta de despido improcedente, y obvia el que me pronuncie sobre la posibilidad de búsqueda de un criterio de igualdad para, subsidiariamente, conceder la indemnización de 20 días por año. Mi discrepancia sobre la sentencia mayoritaria en este extremo no es tanto que el trabajo del operario en prácticas no tenga equiparación, sino que la actividad argumentativa del recurrente sobre este extremo no ha existido. En efecto, para mí, no es tanto el que haya que buscar un trabajador igual en la empresa para poder aplicar el principio de igualdad, sino que ello debía pedirse suficientemente.

En relación con lo anterior creo que no se está excluyendo al demandante de la aplicación de la indemnización de 20 d/año por el TJUE en esta jurisprudencia que tratamos, aunque si en la ponencia mayoritaria, pues es claro que había trabajadores iguales a él, precisamente los oficiales que le enseñaban. Su diferencia con ellos ya está establecida en el salario (el periodo de formación y su régimen retributivo menor); su reducción de actividad no es tal porque lo que se le ha hecho es exigir el trabajo en el tiempo en que trabaja (por eso se le abona el salario) pero limitadamente. En la empresa su trabajo existe y se realiza por otros operarios. A mi entender solo son excluidos de la doctrina del TJUE las posibles relaciones especiales, como por ejemplo las empleadas de hogar, donde normalmente no se tiene elemento comparable; en el resto siempre existe comparación y equiparación, porque la misma actividad productiva (en realidad la misma temporalidad que atiende una circunstancia coyuntural de la empresa pero actividad propia que ya se desarrolla por ella nunca puede ser elemento de diferencia) siempre implica que haya trabajador fijo o indefinido comparable, incluso aunque no se le haya contratado todavía o su contrato no este vigente, pues la actividad existe en la empresa. En otro caso casi siempre la contratación temporal resultaría fraudulenta.

Así por este mi voto particular, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN- Leída y publicada fue la anterior sentencia junto con el Voto Particular emitido, 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-.

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-.

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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.