

RECURSO N.º: Recurso de suplicación
1283/2021
NIG PV 01.02.4-20/001870
NIG CGPJ 01059.34.4-2020/0001870

SENTENCIA N.º: 1268/2021

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

En la Villa de Bilbao, a siete de septiembre de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres don JUAN CARLOS ITURRI GARATE, Presidente en funciones, don FLORENTINO EGUARAS MENDIRI y doña MAITE ALEJANDRO ARANZAMENDI, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por **SINDICATO CC.OO.** contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de los de Vitoria-Gasteiz de fecha 10 de marzo de 2021, dictada en los autos 466/2020 en proceso sobre CONFLICTO COLECTIVO (CIC), y entablado por **SINDICATO CC.OO.** frente a **UNECA-SEA-EMPRESAS ALAVESAS - ARABAKO ENPRESAK, E.L.A., U.G.T. y LAB.**

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado don JUAN CARLOS ITURRI GARATE, 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 Sindicato Comisiones Obreras (CC.OO) está legitimada para iniciar el presente Conflicto Colectivo por cuanto tiene implantación suficiente en el ámbito del mismo puesto que es una organización sindical más representativa juntamente con ELA, UGT y LAB.

SEGUNDO.- El presente conflicto colectivo afecta a 4.400 trabajadores que prestan servicios en el sector de la construcción y de las obras públicas.

TERCERO.- En aplicación del Real Decreto- ley 10/2020, de 29 de marzo (BOE nº 87, de 29 de marzo de 2020), por el que se regula el permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, algunas empresas del sector de la construcción han comunicado de forma verbal a sus trabajadores y Delegados de Personal su pretensión de que las horas no trabajadas, 64 horas en total, se recuperen en su totalidad y en el momento en que cada empresa lo considere necesario.

CUARTO.- Que se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación ante el Consejo Vasco de Relaciones Laborales (PRECO II), en fecha 6 de julio de 2020, cuya copia certificada se adjunta a los autos, dándose por reproducida."

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice: "Que desestimando la demanda presentada por el Letrado D. Nahum Gil del Val, en nombre y representación del SINDICATO CCOO, con la adhesión de LAB, UGT y ELA, contra UNECA-SEA-EMPRESAS ALAVESAS/ARABAKO ENPRESAK, en consecuencia, debo absolver a las demandadas de los pedimentos formulados de contrario. "

TERCERO.- El sindicato CCOO formalizó en tiempo y forma recurso de suplicación contra tal resolución, recurso que fue impugnado por SEA Empresas Alvavesas (UNECA), también en tiempo y forma.

CUARTO.- En fecha 11 de junio de 2021 se recibieron las actuaciones en esta Sala, dictándose providencia el día 16 de junio de 2021, acordándose –entre otros extremos- que se deliberara el recurso el día 7 de septiembre de 2021.

Habiéndose llevado a cabo tal deliberación, de inmediato se dicta esta sentencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El sindicato Comisiones Obreras de Euskadi plantea recurso de suplicación contra la sentencia que desestima la demanda de conflicto colectivo que en su día formuló y en la que propugnaba que se aplicase a los días de permiso retribuido recuperable regulados en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, las previsiones del artículo 35 del convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas del territorio histórico de Araba, tanto en cuanto a la cuantía de horas a recuperar, como en cuanto a la forma en que se recuperen las mismas.

Tal convenio colectivo se encuentra publicado en el Boletín Oficial del territorio histórico de Araba de fecha 8 de septiembre de 2017 y su artículo 35 es expresamente transcrito en la fundamentación de la sentencia recurrida.

Interesa destacar que establece el principio general de que son de cuenta de la empresa el cincuenta por ciento de las horas de trabajo perdidas por razón de las inclemencias del tiempo, accidentes atmosféricos, fuerza mayor, falta de suministros no imputable a la empresa o el resto de supuestos de pérdida de por causa no imputable a la misma.

Además, regula diversos extremos sobre la forma en que se pueden recuperar el resto de esas horas.

El Magistrado autor de la sentencia hace referencia al contexto en que se adoptó por el Gobierno aquella medida legislativa, explica su contenido y con cita de la sentencia de la Sala de la Audiencia Nacional de fecha 16 de noviembre de 2020 (autos 276/2020) indica que ese permiso retribuido en realidad supone una distribución irregular de la jornada laboral, impuesta por esa vía normativa, como reacción a una situación extraordinaria, con alcance temporal bien limitado, fijándose una norma excepcional y sobre la que no cabe que opere en supuestos distintos de los allí regulados, mencionando el artículo 4, punto 2 del Código Civil y significándose que esa normativa prevé la recuperación de ese tiempo de trabajo de forma específica y con ciertos límites. Considera que, por ello, no cabe que la recuperación de ese tiempo pueda basarse en los postulados de aquel convenio colectivo previo.

La parte demandante presenta un escrito de formalización del recurso en el que se plantea un solo motivo de impugnación, que formalmente se enfoca por la vía del apartado c del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre) y en el mismo se aduce la infracción de aquel artículo 35 del indicado convenio colectivo, del artículo del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), considerando que la decisión recurrida vulnera el principio pro operario, el de norma mínima y el de norma más favorable, en relación con los artículos 1, 3 y 4 del Código Civil.

A su vez, solo impugna el recurso la asociación empresarial demandada, UNECA-SEA-EMPRESAS ALAVESAS-ARABAKO ENPRESAK, que tras indicar que en el

recurso no se especifica debidamente porqué se entiende la infracción producida, reitera los argumentos del Juzgado.

SEGUNDO.- Establece el artículo 1105 del decimonónico Código Civil el principio general de que, que fuera de los casos expresamente mencionados en la Ley y de los que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse o que, previstos fueren inevitables. En el estudio del derecho de obligaciones tradicional se han ubicado dentro de este precepto tanto los casos de fuerza mayor como lo de caso fortuito.

Al margen de ello y centrándonos ya en lo laboral, nos interesa destacar que la fuerza mayor temporal se concibe como una de las causas de suspensión del contrato de trabajo, tal y como se determina en el artículo 45, punto 1, letra i del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), lo que da lugar a que se exonere al trabajador de la obligación de trabajar y al empresario, de la de remunerar el trabajo, por la vía a la que se alude en el artículo 47, punto 3 en relación con el artículo 51, punto 7 del mismo Texto Legal y con el importante condicionante que impone el artículo 30 de tal Estatuto de los Trabajadores, que impone que el empresario haya de pagar los salarios si se retrasa en proporcionar trabajos al empleado, siempre que sea por causas imputables al primero, que tampoco puede hacerle compensar el tiempo perdido con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Es en este contexto legal en el que se ha de entender se pactó el artículo 35 del indicado convenio colectivo, que efectivamente alude a los casos de fuerza mayor y tiene las principales notas significadas en el anterior fundamento de derecho primero, como elementos dirigidos a solventar las circunstancias que menciona, lo que implícitamente supone acudir a vías distintas a la suspensión del contrato de trabajo prevista legalmente.

Es de destacar que su literalidad efectivamente incluye, expresamente, la fuerza mayor, como destaca el sindicato recurrente.

TERCERO.- Por otra parte, si examinamos la Exposición de Motivos de aquel Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, surgen varias ideas que permiten entender su finalidad y contenido.

De esa Exposición de Motivos se infiere que se dictó en un contexto social en el que era necesidad de primer orden limitar la movilidad de toda la ciudadanía y ello porque esa limitación era medio necesario para evitar el avance de la pandemia en aquel primer mes del estado de alarma decretado el año pasado. El Gobierno, que fue quien promulgó la Ley, en aquel momento consideró que era la actividad laboral y profesional la que generaba la mayoría de los desplazamientos en el país y por ello se tomó la decisión de fijar un permiso laboral, retribuido y

recuperable, que duraría del 30 de marzo al 9 de abril de 2020 - ambos incluidos- para el personal afectado por tal normativa y precisamente para evitar esos desplazamientos que concebían como los mayoritarios, como mayoritario era el sector de trabajadores afectado: los que lo hiciesen en empresas o entidades del sector público o privado que se consideró que desarrollen actividades que se consideraron como no esenciales.

CUARTO.- En realidad, ni el indicado Real Decreto 462/2020, de 14 de marzo que fijó el estado de alarma (parcialmente declarado inconstitucional por la sentencia 148/2021, de 14 de julio del Tribunal Constitucional), ni el ya mencionado Real Decreto-ley 10/2020 que fijó aquellos permisos retribuidos, fueron los únicos textos legales de trascendente repercusión en lo laboral que se dictaron en ese mes de marzo de 2020. También son de destacar el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 y el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19

Todos ellos, sin duda, suponen una primera legislación que es especial, puesto que se trata de una normativa excepcional derivada de una situación crítica e imprevista, como es la que generó con el inicio de la expansión de la pandemia COVID 19.

Esta crítica situación no estaba prevista. Hubo de hacerse frente a ella en todos los órdenes sociales y personales de la ciudadanía. Entre ello, también se hubo de afrontar el problema en el orden jurídico laboral y a tal idea responden esos textos legales.

De hecho, porque se consideró que nos encontrábamos en un escenario excepcional y que debían de adoptarse decisiones necesarias y urgentes, se acudió por el Gobierno al cauce del Decreto Ley que autoriza el artículo 86, punto 1 de la Constitución de 27 de diciembre de 1978 (en tal sentido, sentencia del Tribunal Constitucional 27/2015, de 19 de febrero). Recordar que en un Estado de derecho y derivado del sistema de división de poderes, en principio es el poder legislativo quien promulga las leyes. Ahora bien, esa normativa constitucional permite al poder gubernativo dictar leyes, pero solo en caso de urgencia y necesidad cabe usar esa vía excepcional, que es la que se usó con aquellos tres Reales Decretos Leyes.

Por esta vía se fijó un sistema institucional “ad hoc” para fijar una respuesta de los poderes públicos a la situación crítica generada por la pandemia y dirigida a la contención de los calamitosos efectos de la pandemia también en el empleo en el corto plazo inmediato.

TERCERO.- Y para ello, el medio utilizado también fue distinto al habitual también no sólo en cuanto al órgano legislativo que adoptaba la medida, sino también en cuanto a la fuerza vinculante de tal normativa.

En materia laboral, el criterio general suele ser el de fomentar los acuerdos derivados de la negociación colectiva frente a la imposición estatal de normativa laboral, para dictar la nueva normativa o modificar la existente.

Empero, en esa coyuntura sobrevenida y extrema ya indicada, los poderes públicos procedieron a regular directamente diversos aspectos de las relaciones laborales de forma imperativa al margen de la negociación colectiva. Y ello, así se hizo en aras de proteger los intereses del Estado, de su ciudadanía y entre ella, los intereses de sus trabajadoras y trabajadores.

Y ese fue el principio general: fijar normas indisponibles, salvo en los casos en que se permitiese expresamente acudir a la negociación colectiva.

Y es lo cierto que esa negociación si que tiene su margen en el Real Decreto Ley 10/2020. Pero su operatividad viene condicionada con unas determinaciones y limitaciones que nos hacen ver que el fallo recurrido es correcto.

En cuanto a la forma de recuperar esos días de permisos retribuidos, si se examina su artículo 3, si que se vuelve al abrigo de esa negociación colectiva. Pero se añaden diversas precisiones y límites a esa idea.

Así resulta que esa normativa, de muy limitado efecto en el tiempo, imponía que esa negociación específica que se debía realizarse luego de esos “permisos” impuestos legalmente, permisos que debían operar en todo caso. Además esa negociación debiera realizarse dentro de un plazo de negociación concreto (siete días).

En cuanto al contenido de ese eventual acuerdo colectivo posterior sobre la recuperación, también expresamente se dice que el acuerdo puede consistir en determinar que se recuperen todas o parte de las horas afectadas por el permiso o que su contenido posible podía versar sobre la forma y mínimos de preaviso o el periodo de referencia en el que se podría fijar como periodo para operar la recuperación de esos días no trabajados y retribuidos.

Y finalmente, impone concretas limitaciones, como son que, en todo caso, esa recuperación no podía afectar a los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley o en previo convenio colectivo, que debía respetarse el plazo de preaviso fijado en el artículo 34, punto 2 del Estatuto de los Trabajadores, ni esa recuperación podía suponer superar la máxima jornada anual prevista en convenio colectivo y que debían ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal laboral o familiar reconocidos legalmente.

De lo dicho, se aprecia que esa negociación “colectiva” sobre cuántas horas a recuperar o la forma debía hacerse luego de ese “permiso” impuesto legalmente debía realizarse posteriormente a la promulgación de la norma y también se infiere que, entre los límites a esa negociación, no se incluye el respeto de lo previsto en convenio colectivo sobre los supuestos de interrupción de la actividad laboral por fuerza mayor, aludiéndose, si, a la negociación colectiva previa existente, pero en cuanto a otros extremos, como son límites de jornada últimamente citados.

Cierto es que la situación generada por la pandemia fue imprevisible y que, incluso ya patente, han sido inevitables cuando menos algunos de sus efectos. Esto sin duda nos acerca al concepto civilista de fuerza mayor al que alude el convenio colectivo o incluso al del caso fortuito.

Pero no es que, en este caso, se trate de interpretar una norma de convenio colectivo prevista para el supuesto en que se de la fuerza mayor –donde incluso podría operar la canónica cláusula rebus sic stantibus- sino que, ante la imprevista situación, el poder legítimo adoptó aquellas medidas normativas que tenían el ámbito temporal reducido indicado, lo que impone considerar el artículo 4, punto 2 del Código Civil que cita el Magistrado autor de la sentencia recurrida, aparte de que se trató de una normativa de condición imperativa y en la que el cauce que se dejaba al juego de la negociación colectiva, corría la estrecha vía que la propia norma imperativa delimitaba y que entendemos que no albergaba el respeto de lo previsto para los casos de fuerza mayor previstos en el convenio colectivo de vigencia iniciada con carácter previo a la pandemia.

CUARTO.- Seguimos en este sentido, tanto precedente propio como ajeno.

Así, en nuestra sentencia de fecha 15 de febrero de 2021 (recurso 2/2021) dijimos: *“Ciertamente el pacto colectivo alcanzado durante 2019 para con el establecimiento del calendario en el 2020, bajo los principios y aplicaciones excepcionales que acontecen en la tan reseñada crisis amplia, permiten advertir una especie de factum principis a la fuerza mayor, y diferenciado incluso de la cadena causal de la alarma sanitaria, para posibilitar la identificación de la aplicación y recuperación de los PRR, a modo y manera de una posible distribución irregular (sentencia TS 11/12/2019 R-147/18 y 16/04/2014 R-183/13) que queda posibilitada para los supuestos que no media ningún tipo de culpabilidad, interés unilateral del empresario, sino que conforma la realidad de una decisión de la autoridad pública, que en contextos de imprevisibilidad e inevitabilidad, puede alterar la esfera en la autonomía privada y/o colectiva, dificultando, alterando, y hasta imposibilitando, el determinado cumplimiento de algunas obligaciones asumidas por las partes previamente, cuales son las mencionadas del calendario laboral del 2020, y en su caso los devengos de descanso, abono premiado (150 euros), que con el contexto comentado provoca nuestra decisión judicial y jurisprudencial que permite concluir con pautas de excepcionalidad para reconvertir las previsiones acordadas, atender a un devengo y recuperación de los PRR en ámbitos de valoraciones económicas*

ordinarias, no como días de descanso premiados (150€).”

Y en la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León, sede de Valladolid, de fecha 11 de febrero de 2021 (recurso 60/2021) se dice: *“La literalidad de la norma (art. 3 del CC) es, por tanto, clara, en el sentido de que la forma de recuperar las horas no trabajadas correspondientes al permiso retribuido se fijará por acuerdo en periodo de consultas y, si no se alcanzase el mismo, por decisión empresarial. Esta disposición, con rango formal de ley conforme al art. 86 de la CE (STS 3ª de 21.5.1990, entre otras), prevalece sobre cualquier otra fuente de la relación laboral conforme al art. 3.1.a) del ET y, en particular, dando respuesta a las alegaciones del recurso, sobre normas generales que no atienden a las circunstancias específicas que son la causa de su promulgación y sobre los frutos de la negociación colectiva.*

En el primer caso, porque estamos ante una regulación que está destinada a subvenir a una situación concreta caracterizada por su imprevisibilidad, extraordinaria incidencia en el ámbito económico y del empleo, e inmediatez y urgencia en la exigencia de respuesta normativa, condiciones de indiscutible concurrencia que no son propias del régimen general laboral contemplado en el Estatuto de los Trabajadores. Tal y como señala el ATS 3ª de 4.10.2000, se trata, en definitiva, de articular una acción normativa inmediata (SSTC núm. 6/1983 y 29/1986) para una situación en que no puede acudir a la medida legislativa ordinaria (STC núm. 111/1983).

En el segundo, de conformidad con reiterada jurisprudencia según la cual "la integración de los convenios colectivos en el sistema formal de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone... el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la Ley, que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva" (STC 58/1985), o, en los términos empleados por el TS, "aunque la negociación colectiva descansa y se fundamente en la Constitución (artículo 37.1), de esta misma se deriva la mayor jerarquía de la Ley sobre el convenio, como se desprende de su artículo 7, que sujeta a los destinatarios del mismo, sindicatos de trabajadores y organizaciones empresariales, a lo dispuesto en la ley" (sentencia de 18.1.2000), declarando "la primacía de la Ley en aquellos extremos que tienen carácter inderogable, inalterable e indisponible", de forma que "en aras del principio de legalidad consagrado en el Art. 9 CE , las normas promulgadas por el Estado, con carácter de derecho necesario, penetran, por imperio de la ley, en la norma paccionada ya creada", lo que permite concluir que el art. 37.1 de la Constitución no se vulnera mecánicamente por la entrada en vigor de una ley que repercuta sobre los convenios colectivos que estén entonces vigentes, sin que pueda "aceptarse un debilitamiento de la imperatividad de la ley en favor de lo dispositivo, a menos que la propia ley así lo autorice, flexibilizando sus mandatos". Y así, "la intervención del legislador en los contenidos de la negociación colectiva no comporta, de ningún modo, una vulneración del principio de autonomía colectiva" (sentencia de 20.12.2007). Como no podía ser de otra forma, esta Sala ha acogido los efectos que sobre la negociación colectiva tiene el principio de jerarquía normativa, entre otras, en sentencia de 1.6.1998, rec. 974/1998.

Supone lo indicado hasta ahora que el RD Ley es norma prevalente en los aspectos que regula acerca de la forma de recuperación de las horas correspondientes al permiso retribuido y, en particular, a los específicos mecanismos que rigen la formación de voluntad en esta materia, que se debe abordar en un primer y principal paso a través de la negociación colectiva conforme al art. 3.2, si bien, no alcanzado acuerdo durante el periodo de consultas, será la empresa quien adopte una decisión según el párrafo final del art. 3.2, debiendo notificar la misma a las personas trabajadoras en el plazo de siete días desde la finalización del periodo de consultas.

En cuanto ello conlleva una reorganización del tiempo de trabajo, ya que la recuperación puede llevarse a cabo a lo largo de 2020 y hasta el 31 de diciembre, incidirá sobre los distintos aspectos que forman parte del mismo, incluidas las fechas de disfrute de las vacaciones, debiendo respetarse, en todo caso, la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo, los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente. (art. 3.3) y, con ello, las reglas de derecho necesario que rigen en esta materia sin excepción alguna en cuanto a la duración y efectividad de ese disfrute, que es indisponible y constituye un principio del Derecho Social europeo respecto establecido en garantía de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores (entre otras, STJCE de 26.6.2001).”

Asumiendo también nosotros este razonar, entendemos que la decisión adoptada ni infringe el sistema de fuentes del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, puesto que la norma imperativa ya fija el estrecho camino que se permite a la negociación colectiva en este ámbito, que hubo de ser, por definición, posterior a aquellos permisos retribuidos y ésta prevalece y sin que, por ello, puedan entenderse conculcados los principios que también se citan en el recurso.

QUINTO- Costas.

Dado lo dispuesto en el artículo 235, punto 2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social, no procede pronunciamiento condenatorio en materia de costas del recurso, al no apreciarse temeridad o mala fe en la conducta de la recurrente, lo que tampoco se alega en el recurso.

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

FALLAMOS

Que **desestimamos** el recurso de suplicación formulado por el sindicato Comisiones Obreras de Euskadi contra la sentencia de fecha diez de marzo de dos mil veintiuno, dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de los de Vitoria-Gasteiz en los autos de conflicto colectivo 466/2020, en los que también son partes la asociación UNECA-SEA- EMPRESAS ALAVESAS-ARABAKO ENPRESAK y los sindicatos Unión General de Trabajadores, Langile Abertzaleen Batzordeak y Eusko Langileen Alkartasuna.

En su consecuencia, **confirmamos** la misma.

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/

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.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, 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 4699-0000-66-1283-21

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 4699-0000-66-21-1283

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.