



Roj: **STSJ BAL 1283/2022 - ECLI:ES:TSJBAL:2022:1283**

Id Cendoj: **07040340012022100540**

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

Sede: **Palma de Mallorca**

Sección: **1**

Fecha: **02/11/2022**

Nº de Recurso: **246/2022**

Nº de Resolución: **536/2022**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ANTONI OLIVER REUS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ILLES BALEARS SALA SOCIAL

PALMA DE MALLORCA

SENTENCIA: 00536/2022

TIPO Y Nº DE RECURSO: RSU RECURSO SUPLICACION 0000246 /2022

NIG: 07040 44 4 2020 0001794

Juzgado origen: JDO DE LO SOCIAL Nº 4 DE PALMA

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000354 /2020

RECURRENTE: Paloma

ABOGADO: ANTONIO GARRIDO COBO

RECURRIDO: MVCI MANAGEMENT SL

ABOGADA: FRANCESCA SILVIA BONNIN I FEMENIAS

Ilmos. Sres.:

D. Antoni Oliver Reus, presidente

D. Alejandro Roa Nonide

D. Joan Agustí Maragall

En la ciudad de Palma, a 2 de noviembre de 2022 .

Esta Sala ha visto el recurso de suplicación nº 246/2022, formalizado por el letrado D. Antonio Garrido Cobo, en nombre y representación de DOÑA Paloma , contra la sentencia nº 125/21 de fecha 30 de marzo de 2021, dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Palma, en sus autos nº 354/20, seguidos a instancia de la parte recurrente, frente a la entidad MVCI MANAGEMENT SL, representada por el letrado D^a. Silvia Bonnín i Femenias, en materia de despido disciplinario, siendo magistrado-ponente el Ilmo. Sr. D. Antoni Oliver Reus, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes:

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.- D^a. Paloma con NIE. NUM000 ha venido prestando servicios laborales para la empresa MVCI MANAGEMENT S.L, con antigüedad desde el día 16 de junio de 2010, categoría profesional de Monitora de Fitness y salario diario bruto de 53,22 euros brutos , incluidas las partes proporcionales de las pagas



extraordinarias , con exclusión del plus transporte y manutención, en virtud de un contrato de trabajo de duración indefinida a tiempo completo.

SEGUNDO.- Con fecha 9 de marzo de 2020 la empresa demandada notificó a la actora su despido disciplinario , con efectos de ese mismo día, mediante comunicación del siguiente tenor literal:

Mediante la presente carta ponemos en su conocimiento que MVCI Management SIL. ha decidido proceder a su despido, con efectos desde el día de hoy, 9 de marzo de 2020.

Los hechos motivadores que fundamentan esta decisión se exponen a continuación para su conocimiento cumpliendo con todos los requisitos legales vigentes, teniendo en cuenta que se trata de un despido disciplinario de acuerdo con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante, ET).

Usted tiene una antigüedad de fecha 27/2/2012. Actualmente desarrolla labores en el departamento de actividades y previamente trabajó en el servicio de limpieza de villas.

1.1. En fecha 7 de febrero de 2020, usted se alojó en una de las villas de nuestro complejo, concretamente en la villa 316 por una noche, aprovechando el beneficio social de esta empresa por el que disfrutó de un precio especial de empleado de 69€ por noche, cuando el precio ordinario es de 185 euros por noche. Usted trajo consigo a un perro, que permaneció con usted en el alojamiento.

1.2, Usted realizó el registro de salida (check-out) de la villa 316, día 8 de febrero sin reportar ningún incidente durante su estancia, por lo que ocultó la entrada y estancia del perro al personal de la empresa.

1.3, En los días 9 y 10 de febrero de 2020 usted realizó publicaciones en su red social Facebook, publicando fotos de su estancia en nuestro complejo, dentro de una villa con un perro. Usted posa en varias fotografías donde se aprecia la presencia del can.

1.4. Nuestro complejo tiene una política en la que no se aceptan mascotas desde su inauguración. Este hecho es de sobra sabido por nuestros clientes y trabajadores, ya que se debe prestar especial atención si se detectan animales de compañía dentro de nuestro complejo y muy especialmente de nuestras villas donde está terminantemente prohibida su tenencia.

1.5 Esta restricción está incluida en la descripción de nuestro complejo, en la página web donde se efectúan las reservas.

1.6 Además, cabe remarcar que usted anteriormente trabajó en el departamento de limpieza. Los trabajadores de ese departamento conocen la prohibición mejor que nadie ya que, en caso de detectar animales de compañía, deben reportarlo a sus superiores puesto que se debe hacer una limpieza especial de la villa por ese motivo y con un cargo adicional al cliente.

1.7 Al estar terminantemente prohibida la tenencia de animales de compañía en nuestro complejo, entre los que se encuentran los perros, los servicios de seguridad de la entrada al complejo deben controlar tal situación, que Ud. se saltó, habiendo ocultado al perro para traspasar el control de seguridad, Entendemos que usted ha incurrido en un incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones, abusando de la confianza depositada en usted, desobedeciendo las órdenes y sin respetar las normas de la empresa, así como se recoge en el Art. 43, apartado 3 de las faltas muy graves del Convenio Colectivo Nacional de Instalaciones Deportivas y Gimnasios: tel fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas', en el Artículo 43.5. de las faltas muy graves 'La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o sus productos' y en el artículo 43.7 de las faltas muy graves del mismo convenio.

Por último, le requerimos amablemente para que entregue a la Compañía todos los documentos, placa identificativa, autorización de parking, listas de clientes y bases de datos que haya podido elaborar, llaves, medios informáticos y cualquier otro material, junto con sus copias incluyendo aquellos almacenados en medios informáticos y cualquier otra propiedad de la Compañía o relativa a cuestiones de la Compañía que se encuentren actualmente en su posesión o bajo su control, o que en un futuro puedan llegar a su posesión o control.

TERCERO.- La actora no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores en el año anterior al despido.

CUARTO.- La actora formuló papeleta de conciliación ante el TAMIB el día 6 de febrero de 2020, celebrándose el preceptivo acto de conciliación el día 5 de febrero siguiente, con el resultado de sin avenencia.



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

Que DESESTIMANDO la demanda de despido interpuesta por DÑA. Paloma contra la empresaria **MVCI MANAGEMENT S.L.**, debo absolver y absuelvo a la empresa demandada de las pretensiones formalizadas en su contra, declarando la procedencia del despido impugnado y convalidada la decisión extintiva que con él se produjo sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

TERCERO.- Contra dicha resolución se formalizó recurso de suplicación por la representación de DOÑA Paloma, que fue impugnado por la representación de la entidad MVCI MANAGEMENT SL.

CUARTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 28 de octubre de 2022, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. La representación de la trabajadora demandante formula recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el juzgado de lo social en la que se desestimó su demanda y se declaró la procedencia de su despido.

El recurso articula un primer motivo al amparo de lo establecido en el artículo 193 a) LRJS para denunciar del artículo 90 LRJS en relación con los artículos 11 LOPJ y 18 CE. Se cita también la STS de 30 de septiembre de 2020 y el artículo 218 LEC.

Se aduce que la parte impugnó la admisión del documento incorporado a las actuaciones como acontecimiento 36 y que consiste en unas fotografías obtenidas del perfil de Facebook de la demandante sin su consentimiento. La juez manifestó que resolvería la cuestión en la sentencia sin que ello se haya llevado a efecto. Por ello, se solicita que se retrotraigan las actuaciones al momento de admisión de la prueba para que se resuelva sobre la admisión o bien se resuelva por la sala sobre la licitud de la prueba.

El motivo está abocado al fracaso con independencia de que, ciertamente, la juez de instancia no resolvió el incidente en los términos establecidos en el artículo 90 LRJS, ni tampoco lo resolviese en la sentencia.

Más allá de la validez de la prueba es oportuno recordar que la nulidad de actuaciones es un remedio último al que sólo debe acudir cuando no sea posible la subsanación, no bastando que se haya incurrido en vulneración de normas reguladoras del procedimiento, sino que además debe haberse irrogado efectiva indefensión tal como deriva de lo establecido en artículo 193 a) LRJS.

Y es quien postula la nulidad de actuaciones quien debe acreditar no sólo la vulneración de normas de procedimiento sino también la efectiva indefensión, debiendo argumentarse de modo convincente que la infracción de normas de procedimiento ha impedido un correcto ejercicio del derecho de defensa. Nada de ello ha tenido lugar en el presente caso.

Efectivamente, la parte demandante reconoció en la demanda los hechos imputados y lo que opuso fue su inhabilidad o insuficiencia para justificar el despido. Por tanto, la prueba cuya inadmisión se pretendió por la parte demandante resultaba irrelevante y no se ofrecen a la sala los argumentos por los que la admisión de la prueba haya podido irrogar algún perjuicio a su derecho de defensa. Se trata, en definitiva, de una prueba irrelevante y de la que se podría haber prescindido sin que su incorporación a las actuaciones la transforme en una prueba relevante.

En consecuencia, fracasa el motivo.

SEGUNDO. Ahora al amparo de lo establecido en el artículo 193 b) LRJS se propone la adición de un nuevo hecho probado del siguiente tenor:

El doctor Veterinario Sebastián constato lo siguiente:

Yo Sebastián colegiado nº NUM001 declaro que el pasado día 5 de febrero accedió a la consulta dña Paloma con su perro denominado bella con el nº chip NUM002, presentaba ojo cerrado por ulcera corneal en oi y tratamiento con tobrex 1-2 gotas cada 4 horas y aquoral forte 6-8 veces al día y revisión en 3 días. manteniendo el tratamiento una semana mínimo para que así conste donde proced.palma a 16 de marzo de 2020.

Para fundamentar esta modificación se señala el documento en el que aparece la manifestación que se trata de incorporar y que se rechaza porque no nos encontramos ante una prueba documental ni ante una prueba pericial sino ante una prueba testifical documentada, inhábil para obtener la revisión de hechos probados.



TERCERO. A continuación, se plantean dos motivos de censura jurídica con correcto amparo procesal en el artículo 193 c) LRJS, que examinaremos de manera conjunta al estar íntimamente relacionados y tener ambos por objeto la improcedencia del despido.

En el primero de los motivos se denuncia infracción del artículo 54 ET y los artículos 43.3, 43.5 y 43.7 del convenio colectivo nacional de instalaciones deportivas y gimnasios. En el segundo de los motivos se denuncia vulneración de la llamada teoría gradualista para el enjuiciamiento de los incumplimientos laborales por parte de los trabajadores y se señala la sentencia del Tribunal Supremo de 6 de julio de 2021 Rec. 182/2021.

Se sostiene, en síntesis, que los hechos imputados acontecieron fuera del tiempo y lugar de trabajo y al margen de la relación laboral. Se añade que no existe proporcionalidad entre la sanción impuesta y los hechos imputados.

La parte impugnante insiste en su recurso en que los hechos imputados y acreditados justifican la imposición de la sanción de despido.

Los hechos imputados aparecen descritos en el hecho probado segundo de la sentencia, no así los que de aquellos quedaron acreditados, lo cual la juez de instancia ha incorporado dentro del fundamento de derecho quinto. Se afirma allí que la demandante se alojó en compañía de su perro en una de las villas del complejo turístico de la empresa demandada disfrutando de un bono o descuento especial por su condición de trabajadora del complejo, lo cual implica la vulneración de un protocolo básico de la empresa, que la trabajadora conocía y ocultó. Entendemos que esta última afirmación se refiere a la presencia del perro y no al protocolo de la empresa. Nada más se recoge como hecho probado, ni siquiera cómo pudo llevarse a efecto tal ocultación del animal doméstico, algo que sí se describe en la carta de despido.

En relación la posibilidad de sancionar disciplinariamente los hechos acontecidos fuera del tiempo y lugar de trabajo en la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2017 (rec. 2397/2015), en la que se apoya la sentencia recurrida, se declara lo siguiente:

El deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe que el art. 5. letra a) ET , impone a los trabajadores como uno de los deberes laborales básicos a los que deben ajustar su actuación - y reitera el art. 20.2º ET al disponer que el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencias de la buena fe-, es uno de los pilares sobre el que descansa la prestación laboral y de ahí que el legislador la configure en el art. 54.2 letra d) ET como incumplimiento contractual que pueden ser objeto de sanción disciplinaria por el empresario. Ninguna duda cabe que el trabajador ha de cumplir escrupulosamente con ese deber en el lugar y horario de trabajo. Es igualmente indudable que esa obligación se mantiene, pero se relaja y flexibiliza enormemente, cuando no se encuentra en el lugar y horario de trabajo, sino que está en la esfera privada de su vida personal que tiene derecho a disfrutar de manera totalmente ajena a los intereses de su empresa. Pero esto no quiere decir que durante ese periodo disponga de bula absoluta para realizar actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa, y que de haber sido efectuadas en horario de trabajo serían objeto de sanción. Baste reparar en la posibilidad de que dispone el empresario para sancionar determinadas actuaciones del trabajador fuera de su horario y lugar de trabajo, cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, o incurre en comportamientos de competencia desleal, o incluso de otras expresamente tipificadas en el art 54. 2 ET , como son las ofensas verbales o físicas a los familiares que convivan con el empresario o con cualquiera de las personas que trabajan en la empresa, que, en buena lógica, se producirán habitualmente fuera del lugar y horario de trabajo. Cabría preguntarse cuál es la razón de que puedan ser sancionadas este tipo de actuaciones. Y la respuesta no es otra que la de considerar que todas ellas están de alguna forma vinculadas a la relación laboral, en cuanto redundan, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa, siquiera sea por la vía de enturbiar el buen ambiente de trabajo que pudieren generar entre los propios trabajadores actitudes como las atinentes a esos casos de ofensas verbales y físicas a los familiares de trabajadores y empresarios. Queda con ello patente que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral.

Por otra parte, el legítimo ejercicio por el trabajador de cualquier tipo de derecho fuera de la jornada laboral, puede llegar a colisionar en algún momento con los intereses empresariales, pero es obvio que no podrá ser sancionado por este motivo, porque su ámbito de facultades de libre actuación no puede verse restringido por la existencia de un contrato de trabajo. En este tipo de situaciones deberán siempre prevalecer los derechos del trabajador, quedando sus actos al margen del control y de la potestad disciplinaria del empresario, por más que desde la perspectiva empresarial pudiere valorarse subjetivamente que está perjudicando de alguna forma los intereses de la empresa.

En el supuesto que se somete ahora nuestra consideración lo que se imputa a la trabajadora no es el legítimo ejercicio de un derecho fuera de la jornada laboral sino una conducta que contraviene las instrucciones de la



empresa respecto de la posibilidad de que las personas que se alojan en sus villas lo hagan acompañadas de animales domésticos. Los hechos imputados y acreditados ocurrieron, por tanto, en el lugar de trabajo, suponen un incumplimiento de las normas de la empresa, que la demandante conocía, aunque tuvieron lugar fuera del horario laboral y al margen de la prestación de servicios. No obstante, la presencia de la demandante en una de las villas vino también propiciada por su condición de trabajadora de la empresa al disfrutar por esta razón de un descuento.

En tales circunstancias no podemos descartar la procedencia del despido por la circunstancia de haber acontecido los hechos imputados fuera del tiempo de trabajo.

Por el contrario, a juicio de la sala, la sanción de despido no guarda la adecuada proporción con el incumplimiento de la demandante, una trabajadora con más de diez años de antigüedad en la empresa sin que conste ninguna sanción anterior, ni siquiera una simple amonestación.

Como ha declarado de manera reiterada el Tribunal Supremo, el enjuiciamiento del despido debe abordarse en todo caso con criterio gradualista, tendente a establecer una adecuada proporción y correspondencia entre conductas y sanciones, y con criterio individualizador, atendiendo a las peculiaridades de cada caso concreto -(SSTS de 28 de febrero de 1990, 6 de abril de 1990 y 16 de mayo de 1991, por todas).

Ni por el perjuicio irrogado a la empresa, ni por la gravedad de la desobediencia del protocolo, la sanción de despido nos parece proporcionada. El incumplimiento de la demandante consistió en alojarse en una de las villas de la empresa demandada en compañía de su perro, algo que estaba prohibido por la empresa, lo cual insistimos no nos parece un incumplimiento que merezca la máxima sanción.

En consecuencia, prospera el motivo y con ello el recurso, que se estima para revocar y dejar sin efecto la sentencia recurrida y en su lugar declarar la improcedencia del despido con las consecuencias inherentes a tal declaración.

CUARTO. La declaración del despido como improcedente obliga a calcular la indemnización extintiva de acuerdo con el artículo 110.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre); con el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre) y, al haberse iniciado la relación laboral con anterioridad al 12 de febrero de 2012, con la disposición transitoria undécima del Estatuto de los Trabajadores.

El cálculo de esta indemnización debe hacerse sobre la base del periodo en que la parte actora ha prestado servicios laborales para el empleador, tomando como fecha inicial el día 16/06/2010 correspondiente a la antigüedad reconocida en esta resolución y como fecha final el día de extinción de la relación laboral 30/10/2022. El prorrateo de los días que exceden de un mes completo se computa como si la prestación de servicios se hubiera efectuado durante toda la mensualidad: se considera como un mes completo (sentencias del TS de 20 de julio de 2009, recurso 2398/2008, ECLI:ES:TS:2009:5261; 20 de junio de 2012, recurso 2931/2011 ECLI:ES:TS:2012:4645; y 6 de mayo de 2014, recurso 562/2013, ECLI:ES:TS:2014:2125).

La indemnización correspondiente al periodo anterior al 12 de febrero de 2012 se calcula a razón de " *cuarenta y cinco días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año*" (disposición transitoria undécima del Estatuto de los Trabajadores). Ello significa que debemos contabilizar 20 meses en este primer periodo y que por cada uno de ellos se devengan 3,75 días indemnizatorios (45 días de salario anuales divididos por los 12 meses del año). Debido a que los días indemnizatorios del primer periodo no superan los 720, también debe computarse el periodo de prestación de servicios posterior al 12 de febrero de 2012.

En el segundo periodo opera una indemnización de " *treinta y tres días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año*" (disposición transitoria undécima del Estatuto de los Trabajadores). En consecuencia, debemos contabilizar 129 meses en el segundo periodo. Por cada uno de ellos se devengan 2,75 días indemnizatorios (33 días de salario anuales divididos por los 12 meses del año). Sumando las indemnizaciones de ambos periodos, con el tope de 720 días, la indemnización por despido improcedente se cifra en 22871,30 euros. De esa cuantía debe deducirse la indemnización que por cese del contrato haya podido percibir la parte actora

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, en nombre del Rey y por la autoridad que nos confiere la Constitución,

FALLAMOS

Se estima el recurso de suplicación formulado por la representación de D^a Paloma contra la sentencia dictada el 30 de marzo de 2021 por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Palma de Mallorca en los autos 354/2020,



la cual se revoca y deja sin efecto y, en su lugar, entrando a resolver la cuestión planteada en la instancia se declara la improcedencia del despido de la trabajadora recurrente y se condena a la empresa demandada MVCI Management S.L. a optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente sentencia, entre readmitirla en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que regían antes del despido, con abono de una cantidad igual al importe de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido o a indemnizarla en la cantidad de 22.871,30 € s.e.u.o.

La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la secretaría de esta Sala en el plazo indicado y sin esperar a la firmeza de la presente resolución, advirtiéndose a la demandada que, en el caso de no efectuar opción en el plazo y forma indicados, se entenderá que lo hace por la readmisión. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en la empresa.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA** ante la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por abogado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos **218** y **220** y cuya forma y contenido deberá adecuarse a los requisitos determinados en el artº. **221** y con las prevenciones determinadas en los artículos **229** y **230** de la **Ley 36/11 Reguladora de la Jurisdicción Social**.

Además si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta en el **Santander**, sucursal de Palma de Mallorca, **cuenta número 0446-0000-65-0246-22** a nombre de esta Sala el **importe de la condena** o bien aval bancario indefinido pagadero al primer requerimiento, en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, documento escrito de aval que deberá ser ratificado por persona con poder bastante para ello de la entidad bancaria 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 y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al número de cuenta de **Santander IBAN ES55 0049-3569-9200-0500-1274**, y en el campo "Beneficiario" introducir los dígitos de la cuenta expediente referida en el párrafo precedente, haciendo constar el órgano "Sala de lo Social TSJ Baleares".

Conforme determina el artículo 229 de la Ley 36/11 Reguladora de la Jurisdicción Social, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregando en esta Secretaría al tiempo de preparar el recurso la consignación de **un depósito de 600 euros**, que deberá ingresar en la entidad bancaria **Santander**, sucursal de la calle Jaime III de Palma de Mallorca, cuenta número **0446-0000-66-0246-22**.

Conforme determina el artículo 229 de la LRJS, están exentos de constituir estos depósitos los trabajadores, causahabientes suyos o beneficiarios del régimen público de la Seguridad social, e igualmente el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales. Los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley.

En materia de Seguridad Social y conforme determina el artículo 230 LRJS se aplicarán las siguientes reglas:

a) Cuando en la sentencia se reconozca al beneficiario el derecho a percibir prestaciones, para que pueda recurrir el condenado al pago de dicha prestación será necesario que haya ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste de la pensión o el importe de la prestación a la que haya sido condenado en el fallo, con objeto de abonarla a los beneficiarios durante la sustanciación del recurso, presentando el oportuno resguardo. El mismo ingreso de deberá efectuar el declarado responsable del recargo por falta de medidas de seguridad, en cuanto al porcentaje que haya sido reconocido por primera vez en vía judicial y respecto de las pensiones causadas hasta ese momento, previa fijación por la Tesorería General de la Seguridad social del capital costa o importe del recargo correspondiente.

b) Si en la sentencia se condenara a la Entidad Gestora de la Seguridad Social, ésta quedará exenta del ingreso si bien deberá presentar certificación acreditativa del pago de la prestación conforme determina el precepto.



c) Cuando la condena se refiera a mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, el condenado o declarado responsable vendrá obligado a efectuar la consignación o aseguramiento de la condena en la forma establecida en el artículo 230.1.

Conforme determina el art. 230.3 LRJS los anteriores requisitos de consignación y aseguramiento de la condena deben justificarse, junto con la constituir del depósito necesario para recurrir en su caso, en el momento de la preparación del recurso de casación o hasta la expiración de dicho plazo, aportando el oportuno justificante. Todo ello bajo apercibimiento que, de no verificarlo, podrá tenerse por no preparado dicho recurso de casación.

Guárdese el original de esta sentencia en el libro correspondiente y líbrese testimonio para su unión al Rollo de Sala, y firme que sea, devuélvanse los autos al Juzgado de procedencia junto con certificación de la presente sentencia y archívense las presentes actuaciones.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOS