



Roj: **STSJ BAL 1243/2024 - ECLI:ES:TSJBAL:2024:1243**

Id Cendoj: **07040340012024100602**

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

Sede: **Palma de Mallorca**

Sección: **1**

Fecha: **23/12/2024**

Nº de Recurso: **231/2024**

Nº de Resolución: **649/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOAN AGUSTI MARAGALL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Palma de Mallorca, núm. 5, 14-02-2024 (proc. 715/2022),
STSJ BAL 1243/2024**

T.S. J.ILLES BALEARS SALA SOCIAL

PALMA DE MALLORCA

SENTENCIA: 00649/2 024

TIPO Y Nº RECURSO:RSU RECURSO SUPPLICACION 0000231 /2024

NIG:07040 44 4 2022 0003822

Ilmos. Sres.

D. Antoni Oliver Reus, presidente

D. Alejandro Roa Nonide

D. Joan Agustí Maragall

En la ciudad de Palma, a 23 de diciembre de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de suplicación nº **231/2024**, formalizado por el letrado D. Daniel Paul Aroca Veloz, en nombre y representación de D^a. Adela, contra la sentencia nº 50/24 de fecha 14 de febrero de 2024, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Palma, en sus autos DSP 715/22, seguidos a instancia de la parte recurrente frente a INVERSIONES PLOMER SL, representada por el letrado D. Antoni Mir Llabrés, en materia de despido, siendo magistrado-ponente el Ilmo. Sr. D. Joan Agustí Maragall, 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:

1º.- La demandante Dña. Adela, titular del DNI num. NUM000 ha venido prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa Inversiones Plomer S.A. mediante contrato de trabajo fijo discontinuo a tiempo completo con antigüedad de 12 de abril de 2018, categoría profesional de camarera de pisos y un salario de 1807,40€ brutos mensuales con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias rigiéndose la relación laboral por el Convenio Colectivo de las Illes Balears.

La demandante prestaba servicios en el Hotel Zafiro Palace Palmanova.

2º.- La demandante consta de alta en Seguridad Social por cuenta de la empresa demandada durante los siguientes periodos:



- 12/04/2018 a 31/10/2018.
- 01/11/2018 a 18/12/2018.
- 14/01/2019 a 31/10/2019.
- 25/02/2020 a 19/04/2020.
- 20/04/2020 a 23/08/2020.
- 24/05/2021 a 21/11/2021.
- 17/03/2022 a 12/07/2022.

3º.- La empresa comunicó a la demandante el despido disciplinario mediante carta de fecha 12 de julio de 2022 con efectos de la misma fecha. Los hechos que se hacen constar en la carta de despido son los que siguen:

Sirva la presente para poner en su conocimiento que esta empresa ha decidido abrirle expediente disciplinario y sancionarle por la comisión de falta muy grave con despido y con efectos inmediatos desde el día de hoy.

Los motivos que han inducido a la dirección de la empresa a tomar tal decisión son los siguientes:

Los clientes que desde el día 25/6/2022 estuvieron hospedados en la habitación NUM001 de nuestro hotel Zafiro Palace Palmanova, familia Celia, tras su salida en fecha 2 de Julio del corriente y después de revisar el equipaje en su lugar de origen, se pusieron en contacto con nuestra empresa telefónicamente y a través de varios correos electrónicos para indicarnos que habían olvidado y les faltaban sus "Airpods" (auriculares con funcionamiento por bluetooth sin cables), dispositivos que cuentan con un sistema de seguimiento a través de geolocalización de una precisión considerable.

En este sentido, y a través de un correo electrónico remitido por los propios clientes de fecha 4 de Julio de 2022, pusieron en conocimiento de nuestra empresa que, a través del dispositivo de geolocalización de los "Airpods", éstos habían cambiado de ubicación desplazándose desde nuestro establecimiento hotelero hasta la dirección de la DIRECCION000 de la localidad de Inca, ubicación que, tras haberse investigado, prácticamente coincide con el domicilio de su hijo D. Anselmo, que también trabaja para nuestra cadena hotelera, concretamente en el Hotel Zafiro Palace Alcudia, dándose el caso que en otro correo electrónico de fecha 5/7/2022, nos informan de otra geolocalización y estos dispositivos aparecían o habían estado localizados en el citado Hotel Zafiro Palace de Alcudia, lugar donde ya se ha referenciado trabaja su hijo.

Continuando con la investigación, la empresa ha procedido a realizar el análisis o lectura del registro informático de la cerradura para saber las personas que entraron en la habitación NUM001 después de que los clientes aproximadamente en la madrugada a las 4:51 horas dejaran la habitación el día 2 de julio, constando que a las 9:23 horas según el registro que deja la llave maestra que tiene asignada con su nombre y que es personal e intransferible, usted fue la primera persona que entró en la habitación en el desarrollo de sus funciones de camarera de pisos.

Como consecuencia de tales hechos, por una parte los detallados y aportados por nuestro cliente con la geolocalización y los correos electrónicos y por otra la investigación efectuada por la empresa analizando las distintas localizaciones de los dispositivos sustraídos y confirmando que usted fue la primera que entró y realizó el arreglo de la habitación tras la salida de los clientes, por parte de su responsable jerárquica Dña. Fátima, en fecha 5 de Julio del corriente, aproximadamente a las 15:30 horas, se le comunicó que los clientes de la habitación NUM001 reclamaban unos "Airpods", a lo que usted respondió "sí los tengo yo, mañana los traigo"; Asimismo, le comunicó que los propios clientes a través del rastreo habían detectado como los citados dispositivos también habían estado en otro centro de la compañía, concretamente el Zafiro Palace de Alcudia, a lo cual usted indicó que "los había entregado a su hijo que trabaja allí", añadiendo de nuevo que "mañana los traeré".

Teniendo en cuenta lo anterior, su actuación sustrayendo de la habitación el dispositivo "Airpod" propiedad del cliente, sin advertir a los responsables/jefe de departamento del hotel, tal como marca el protocolo de "objetos perdidos" que se le entregó a usted en su momento quedando constancia de ello y se les entrega a todos los trabajadores y apoderándose de dicho dispositivo, sin devolverlo inmediatamente, y solo retornándolo como consecuencia del requerimiento efectuado por su responsable jerárquica, tras la denuncia y quejas de nuestro cliente, y tras descubrir la empresa con las pesquisas que con toda probabilidad usted había sustraído los dispositivos, supone la vulneración de la lealtad debida, ya que usted como camarera de pisos ocupa un puesto singular de trabajo que implica el acceso a la zona personal y más íntima de nuestros clientes, por lo que es acreedora de una confianza que le otorga la empresa y que por la actuación que ha tenido en relación a nuestro cliente y a la propia empresa ocultando los hechos, ha quedado quebrada, estando tipificada su conducta en el art. 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores en donde se tipifica como justa causa de despido "La transgresión



de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo", todo ello en relación con el artículo 40.2 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería, en donde se tipifica como falta muy grave sancionada con despido "La deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas", por lo que se procede a su despido disciplinario con efectos del día de hoy a 12 de Julio de 2022.

4º.- La demandante el día 2 de julio de 2024 a las 9:23 horas y haciendo uso de la llave maestra personal e intransferible que tiene asignada para el desempeño de sus funciones como camarera de pisos entró en la habitación NUM001 que tenía asignada para su limpieza y se apoderó de unos auriculares "Airpods" que los clientes familia Celia habían dejado olvidados cuando abandonaron el establecimiento.

5º.- La demandante tenía asignada libranza los días 3 y 4 de julio de 2022.

6º.- El día 4 de julio de 2022 a Sra, Celia se puso en contacto con el hotel informando de la pérdida de los auriculares y advirtieron de su intención de cursar denuncia ante la Policía local. Dña. Fátima, quien realizaba en esas fechas las funciones de Gobernanta, llamó por teléfono a la demandante y le preguntó si tenía los auriculares, a lo que la actora respondió que sí y que los devolvería al día siguiente.

7º.- Los auriculares "Airpods" cuentan con un dispositivo de geolocalización que permiten determinar su ubicación. Del sistema de geolocalización ubicó los auriculares en la vivienda sita en la DIRECCION000 de Inca, donde reside la actora y en el hotel Zafiro Palace de Alcudia donde trabaja el hijo de la demandante, datos que a Sra. Celia facilitó a la empresa demandada.

8º.- La demandante devolvió los auriculares el día 5 de julio cuando volvió a trabajar.

9º.- El día 6 de julio la demandante mantuvo una reunión con el director del hotel y con D. Calixto, integrante del departamento de recursos humanos de la empresa. En el curso de dicha reunión se informó a la demandante de los hechos acontecidos y de la intención de los clientes de formular denuncia ofreciéndose a la demandante la posibilidad de causar baja voluntaria en la empresa. La demandante firmó el documento de baja voluntaria que fue aportado por la parte actora, si bien después se retractó de dicha manifestación de voluntad y continuó prestando servicios hasta el día 12 de julio.

10º.- El hijo de la demandante continuó y continúa prestando servicios en la empresa demandada.

11º.- La demandante pagó a los clientes del hotel el importe de los auriculares cuyo importe ascendió a 375,17€.

12º.- La normativa interna de la empresa -Manual de Bienvenida- que la demandante recibió el 17 de marzo de 2022, establece que todo objeto perdido se entregará al jefe/a del departamento.

13º.- La demandante no ostentó la condición de representante legal o sindical de los trabajadores durante el último año.

14º.- En fecha 1 de agosto de 2022 la demandante interpuso papeleta de conciliación ante el TAMIB celebrándose el acto sin acuerdo el día 18 de agosto de 2022.

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

QUE DEBO DESESTIMAR Y DESESTIMO LA DEMANDA interpuesta por Dña. Adela contra la empresa Inversiones Plomer S.L. **absolviendo** a esta de los pedimentos contra ella formulados en la demanda y **declarando la procedencia del despido** de la trabajadora demandante.

TERCERO.-Se dictó auto de aclaración de la anterior resolución, cuyo contenido dispositivo dice:

DISPONGO. Que debo acordar y acuerdo aclarar la sentencia dictada en los presentes autos en fecha 14 de febrero de 2024 en el sentido de sustituir la redacción del hecho probado decimoprimer y que consta reproducida en el Antecedente de Hecho Segundo del presente auto por la que sigue:

11º.-La empresa demandada pagó a los clientes del hotel el importe de los auriculares cuyo importe ascendió a 375,17€.

permaneciendo inalterado el resto del contenido de la sentencia.

CUARTO.-Contra dicha resolución se formalizó recurso de suplicación por la representación de D^a. Adela, que fue impugnado por la representación de Inversiones Plomer SL.

QUINTO.-Se señaló para la votación y fallo el día 28 de noviembre de 2024, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.-Contra la sentencia de instancia, que declaró la procedencia del despido disciplinario impugnado, interpone recurso la demandante, recurso impugnado por la empresa demandada.

SEGUNDO.-Fundamenta la sentencia su pronunciamiento desestimatorio, en el segundo fundamento jurídico y en cuanto a la alegación de incumplimiento de la exigencia de audiencia previa ex art. 7 del del Convenio 158 de la OIT, razonando que no comparte el criterio de esta Sala expresado en la sentencia de 13.2.23 (en cuanto a su exigibilidad) y sí la doctrina de la STS 8.3.88, entre otras, en cuanto a su inexigibilidad. Y, ya en el tercer fundamento jurídico, considerando plenamente acreditada la imputación disciplinaria que fundamenta el despido (la apropiación de unos ipods olvidados por unos clientes en la habitación del hotel que había limpiado) y valorándola con la máxima gravedad, declara la procedencia del despido.

TERCERO.-En su único motivo de recurso, al amparo del art. 193 c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, denuncia la recurrente la infracción del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT en relación con el art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como la jurisprudencia aplicando, citando, a tal efecto la sentencia de esta Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears de fecha 13 de febrero de 2023 (rec. 454/2022), así como la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de fecha 15 de septiembre de 2023 (rec. 326/2023).

Después de recordar que en fecha 26.1.24 presentó escrito de aclaración y ampliación de la demanda interesando la declaración de improcedencia del despido por defecto de forma, por incumplimiento del requisito de audiencia previa al despido conforme dispone el art. 7 del Convenio número 158 de la OIT, se remite, para fundamentar la censura jurídica, a nuestra sentencia de fecha 13 de febrero de 2023, que reproduce extensamente.

La empresa demandada se opone a tal censura, asumiendo íntegramente el criterio del juzgador de instancia que, disintiendo del criterio de esta Sala, entendió aplicable la doctrina del Tribunal Supremo establecida en su STS de 8.3.88 y 31.1.90, entre otras y de la mayoría de las Salas de Suplicación pronunciadas con posterioridad a la STJIB de 13.2.23 ya referida.

CUARTO.-Esta única cuestión objeto de debate entre las partes ha sido resuelta por la reciente STS 13 de noviembre 2024 (núm. 1250/2024), dictada en Sala General, que, rectificando su doctrina anterior, ha asumido la tesis de la sentencia recurrida, la STJIB de 13.2.23 ya referida, estableciendo la aplicación directa del art. 7 del Convenio 158 OIT, que dispone que *"no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad."*

La incuestionable relevancia de esta sentencia, al comportar un cambio doctrinal en una materia tan relevante, justifica un análisis de su fundamentación jurídica, en sus aspectos más relevantes:

- Así, en el segundo fundamento jurídico, después de recordar su doctrina anterior, contraria a la exigencia controvertida, anticipa ya que debe ser modificada, razonando -ya en los dos primeros apartados del tercer fundamento jurídico y como se afirmaba en la sentencia recurrida- que, en virtud de los arts. 96.1 CE y art. 23.3 Ley 25/2014, los Convenios de la OIT ratificados por España, *«una vez publicados, forman parte del ordenamiento interno y vincula a particulares y poderes públicos, de forma que el Estado debe "respetar las obligaciones" asumidas por España en los tratados internacionales y "velar" por su adecuado cumplimiento»*.

- En el apartado 3º del Iller fundamento, después de reproducir el tenor literal del art. 7 del Convenio 158, razona *"que procede su aplicación directa al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España ya que está suficiente y debidamente concretados sus términos"*, añadiendo que *«impone un derecho de audiencia del trabajador previa a la extinción por despido disciplinario que pueda adoptar el empleador y ello es exigible y debe ser cumplido»*.

En el mismo apartado, a continuación, señala que -aun cuando las técnicas de flexibilidad a las que se refiere el art. 1 del Convenio núm. 158 pueden permitir diferentes modelos por los que hacer efectivo ese derecho (como ya se ha hecho normativamente para los representantes de los trabajadores y el afiliado sindical en el ET y para el empleado público en el EBEP)- *"esa flexibilidad no altera el hecho de que estemos ante una norma de directa aplicación, y puede en el proceso judicial ser analizado su cumplimiento, como sucede con el resto de requisitos formales que rodean la decisión de despedir disciplinariamente"*, precisión esta última sin duda relevante en orden a la calificación judicial que debe merecer el despido que incumpla la exigencia de audiencia.

Y, aún en el mismo apartado 3º, efectúa el Tribunal Supremo otra precisión -especialmente relevante para la comprensión de su posterior decisión final- al descartar, como obstáculo a la aplicación directa de la norma internacional, *"la previsión que contiene la citada disposición, referida a que el empresario pueda liberarse de dicha obligación, ya que en este caso nos encontramos con el criterio de razonabilidad de la negativa empresarial"*



a dar la audiencia que, como excepción que es, vendrá determinada por las concretas circunstancias que rodeen cada caso y que permitan justificar que el empleador no podía o tenía que conceder esa posibilidad que no es lo mismo que eludirla."

- En el apartado 4º del mismo FJ IIIº destaca que, con dicha garantía, *"se introduce es un principio básico, una medida de equidad, al incluir, junto a las disposiciones relativas al recurso frente a la decisión de despido, un claro mecanismo previo, que ha de activarse antes o con ocasión del despido"*, añadiendo que *"su finalidad... es que el trabajador sea escuchado sobre los hechos por el empleador antes de que éste pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado.*

- En los apartados posteriores, 5º y 6º, partiendo de la base que en las exigencias del art. 55.1 ET nada se indica sobre este previo derecho del trabajador de defenderse de la imputaciones que pudieran dar lugar a la adopción de tal medida (y sí en cambio para los representantes legales de los trabajadores, los delegados sindicales y los afiliados a un sindicato, de forma más exigente, al exigirse un expediente contradictorio), el TS entiende -corrigiendo su doctrina anterior- que este derecho no puede confundirse con otros que se reconocen tras la extinción del contrato, como es la impugnación judicial o el intento de conciliación preprocesal previo a acudir ante los tribunales de justicia.

- En el apartado 7º, recuerda que el ejercicio del control de convencionalidad en base a la doctrina constitucional (SSTC 87/2019 y 120/2021) supone el desplazamiento -que no derogación- de la norma interna en favor de la internacional) y añade *-ya en el apartado 8º- que la omisión del art. 55 ET al no recoger el trámite de audiencia previa «no interfiere para que se dé cumplimiento a la norma internacional aunque no esté recogida en el ET. Y en ese entorno ha de aplicarse de modo preferente y colmar nuestra regulación con lo dispuesto en el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT».*

- Explicita a continuación que *"estamos ahora rectificando la doctrina acuñada por la sentencia de contraste y otras análogas"*, en razón, también de *"los cambios habidos en nuestro ordenamiento durante todo este tiempo.."*:

a) La Ley sobre Tratados Internacionales de 2014.

b) El control de convencionalidad, como resorte judicial para desplazar el tenor de la norma interna, ha recibido carta de naturaleza.

c) La eliminación de los salarios de tramitación en caso de despido improcedente, sin readmisión, ha privado de virtualidad a las teorías sobre terminación del contrato solo cuando se dictaba el auto poniendo fin a la relación laboral.

d) La eliminación del despido nulo por deficiencias formales.

e) La ausencia de una cláusula de mayor favorabilidad global de la regulación interna respecto de las garantías luce ahora con mayor relevancia.

- *Concluye el Tribunal Supremo, en base a todas las razones apuntadas, que la doctrina correcta es la contenida en la sentencia del TSJ Baleares en cuanto a la exigibilidad de la audiencia al trabajador con carácter previo a su despido.*

La relevancia de la conclusión del Tribunal Supremo es incuestionable, no sólo por lo que respecta a la modificación de su anterior criterio en relación a la exigencia de audiencia previa, sino por cuanto de los razonamientos que la fundamentan se resuelve -también- el debate respecto a cómo debe calificarse el despido disciplinario en caso de incumplimiento de la garantía, con la calificación de improcedencia del despido, como entendió nuestra STJIB de 13.2.23, y no mediante soluciones indemnizatorias no previstas en nuestro ordenamiento.

QUINTO.-Sentada tal conclusión, en el apartado 9º del propio FJ IIIº aborda el Tribunal Supremo la excepción a tal exigencia que contempla el art. 7 del Convenio 158 *"a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad"*-efectuando los siguientes razonamientos que, por su relevancia para la resolución del caso que analizamos, reproducimos en su integridad:

"Y sobre este extremo y con ese amparo normativo, debemos indicar que, en el caso que nos ocupa, es aplicable dicha excepción ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, tal y como precisamente se viene a decir en su escrito de interposición del recurso, cuando expresamente nuestra propia jurisprudencia venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos en los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder, al no tomar en consideración lo que expresamente no se estaba exigiendo entonces y los beneficiados por ello ni tan siquiera venían demandando en vía judicial, permaneciendo



dicho criterio pacífico en el tiempo hasta la actualidad que ha vuelto a resurgir y que por vía de la presente resolución y en este momento aquella doctrina se está modificando.

Con esta importante advertencia, sin duda válida para los despidos acaecidos antes de que se publique la presente sentencia, no estamos alterando la doctrina en relación con el alcance del cambio de jurisprudencia, estableciendo cánones de irretroactividad, propio de las leyes, sino, simplemente, aplicando la excepción de la propia norma objeto de análisis, que permite valorar la razón por la que el empleador no ha dado audiencia previa al trabajador y que, en estos casos, se encuentra razonablemente justificada en los términos que hemos expuesto."

Considera el Tribunal Supremo, por consiguiente, que -en razón de su propia doctrina anterior, ahora rectificada, respecto a la inexigibilidad de la audiencia previa - se generó un "*principio de seguridad jurídica*" que determina la aplicación de la excepción a la exigencia de la audiencia previa en el caso que analiza, precisando -ello no obstante y a continuación- que "*con esta importante advertencia, sin duda válida para los despidos acaecidos antes de que se publique la presente sentencia, no estamos alterando la doctrina en relación con el alcance del cambio de jurisprudencia, estableciendo cánones de irretroactividad, propio de las leyes, sino, simplemente, aplicando la excepción de la propia norma objeto de análisis*".

Esta importante acotación en relación a la exigibilidad retroactiva de la garantía de la audiencia obliga, entendemos nosotros, al análisis casuístico, caso por caso, de "*los despidos acaecidos antes de que se publique la presente sentencia*", partiendo de una regla general -la inexigibilidad retroactiva, en razón del "*principio de seguridad jurídica*" generado por la anterior doctrina del Tribunal Supremo, regla general que -ello no obstante- no debiera entenderse como absoluta y sin excepciones por cuanto, en tal caso, sí se incurriría en el "*cánón de irretroactividad propio de leyes*" que el propio Tribunal quiere evitar, por lo que corresponde a cada órgano judicial "*valorar la razón por la que el empleador no ha dado audiencia previa al trabajador y que, en estos casos, se encuentra razonablemente justificada en los términos que hemos expuesto.*"

De hecho, así lo sugiere la propia STS de 18.11.24 analizada cuando, ya en el apartado 3º del FJ IIIº, anticipaba que "*el criterio de razonabilidad de la negativa empresarial a dar la audiencia que, como excepción que es, vendrá determinada por las concretas circunstancias que rodeen cada caso y que permitan justificar que el empleador no podía o tenía que conceder esa posibilidad que no es lo mismo que eludirla.*"

En el caso que analizamos, habiéndose producido el despido disciplinario impugnado en fecha 12.7.22 (cuando ni tan siquiera se había dictado nuestra STJIB 13.2.23, que abrió el debate doctrinal en cuanto a la exigibilidad de la audiencia previa al despido), no habiendo denunciado tampoco la demandante en el momento inmediatamente posterior al despido (ni en la papeleta de conciliación ni en la inicial demanda) el incumplimiento de tal garantía, valoramos que resulta de aplicación la regla general de inaplicación establecido por la STS 18.11.24 en pro del principio de seguridad jurídica.

Por consiguiente, siendo el incumplimiento de tal exigencia el único motivo de censura jurídica, no cuestionándose ni la realidad, ni la gravedad de la imputación que fundamenta el despido, ello determina la desestimación del recurso y, por consiguiente, la confirmación de la sentencia en cuanto a su parte dispositiva, la declaración de procedencia del despido.

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

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Adela contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Palma nº 5 en fecha 14-2-24, en los autos 715/22 seguidos en materia de despido contra INVERSIONES PLOMER SL, con plena confirmación de la sentencia de instancia.

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 0446-0000-65-0231-24** a nombre de esta Sala el **importe de la condena** 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 **0446-0000-66-0231-24**.

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.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.