



Roj: **STSJ BAL 28/2022 - ECLI:ES:TSJBAL:2022:28**

Id Cendoj: **07040340012022100014**

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

Sede: **Palma de Mallorca**

Sección: **1**

Fecha: **31/01/2022**

Nº de Recurso: **492/2021**

Nº de Resolución: **37/2022**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ALEJANDRO ROA NONIDE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T. S.J.ILLES BALEARS SALA SOCIAL

PA LMA DE MALLORCA

SENTE NCIA: 00037/2022

NIG: 07040 44 4 2020 0001283

Modelo: 380000

RSU RECURSO SUPLICACION 0000492 /2021

PROCEDIMIENTO DE ORIGEN/: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 259 /2020 JDO. DE LO SOCIAL Nº 2 DE PALMA DE MALLORCA

Ilmos. Sres.:

D. Antoni Oliver Reus, presidente

D. Alejandro Roa Nonide

D. Víctor Manuel Casaleiro Ríos

En Palma, a 31 de enero de 2022 .

Esta Sala ha visto el recurso de suplicación núm. 492/2021, formalizado por la letrada D.^a Alicia Tesias Martínez, en nombre y representación de D.^a Celestina , contra la sentencia nº 207/2021 de fecha 14 de mayo de 2021, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Palma, en sus autos demanda número 259/2020, seguidos a instancia de la recurrente frente a la entidad MVCI MANAGEMENT S.L.U., representada por la letrada D.^a Sílvia Bonnín i Femenías, con citación del MINISTERIO FISCAL, en materia de despido, vulneración de derechos fundamentales y reclamación de cantidad, siendo magistrado-ponente el Ilmo. Sr. D. Alejandro Roa Nonide, 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.- La demandante D.^a. Celestina prestó servicios por cuenta y bajo la dependencia de MVCI MANAGEMENT S.L.U. con antigüedad de 13/03/2006, categoría profesional de Camarera de pisos y salario de 50,96 euros diarios brutos con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- La actora prestaba servicios mediante contrato indefinido a tiempo completo en el centro de trabajo sito en Marriott Club Son Antem, formando parte del equipo de housekeeping de las villas.

TERCERO.- El día 29/11/2019 la demandante se encontraba en su puesto de trabajo realizando la limpieza de una de las villas del complejo Marriott Club Son Antem. Sobre las 10:30 horas avisó a su supervisora D.^a.



Eulalia de que se había cortado sacando unos cuchillos del lavavajillas. La actora acudió a presencia de la Sra. Eulalia, quien le pidió ver la herida. También acudió la jefa de Recursos Humanos, D^a. Paloma, quien realizó una fotografía, que obra en las actuaciones, en la que se aprecia una herida enrojecida en mitad del antebrazo izquierdo consistente en multitud de cortes superficiales, en número superior a veinte, en dirección vertical o perpendicular, y uno de ellos, en el centro, más abierto que los demás y sangrante. La fotografía realizada alcanza justo hasta el borde de la muñeca izquierda de la actora y ésta aparece totalmente cubierta por la correa blanca de un reloj.

CUARTO.- La empresa demandada emitió parte de accidente de trabajo. La actora estuvo en IT una semana y recibió un punto de sutura.

QUINTO.- En fecha 20/02/2020 la empresa demandada entregó a la actora carta de despido disciplinario con el siguiente contenido:

" Celestina

Sra. Celestina :

En fecha 3 de enero de 2020, esta empresa tuvo conocimiento de unos hechos sancionables disciplinariamente a través de la investigación de un accidente, acaecido en fecha 29/11/2019.

La investigación está fechada el 2/1/2020 y fue realizada por la entidad de prevención de riesgos laborales Arxiduc Prevención S.L.

En la misma se viene a indicar por los técnicos competentes, que Ud. de manera negligente, se efectuó unos cortes en el brazo, lo que provocó su baja médica por accidente de trabajo.

Ud. trabaja en esta empresa en la categoría profesional y funciones de limpiadora en las villas.

En el régimen disciplinario del convenio de instalaciones Deportivas y Gimnasios por el que se rige nuestra empresa, indica en su Art. 43 de las faltas muy graves:

Faltas muy graves. - Se consideran faltas muy graves las siguientes:

2. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene 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 a sus productos.

Y en el Art. 44 del mismo convenio se indica que la falta calificada en su grado máximo puede llegar al despido.

A tenor de lo indicado, consideramos que Ud. ha incurrido en un incumplimiento muy grave, intencionado, culpable de sus obligaciones contractuales según el Art.5. apartados a, c, e y f. del Estatuto de los Trabajadores.

También entendemos que, al estar estos hechos suficientemente acreditados, y tipificados en los Artículos 43.2 y 43.5 de las faltas muy graves del Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, su conducta es merecedora de ser sancionada con el despido, el cual se le comunica mediante esta carta y con efectos del mismo a fecha de hoy, 20 de febrero de 2020.

Se adjunta a este documento la investigación del accidente.

Lo que se le comunica en Lluçmajor a 20 de febrero de 2020."

SEXTO.- El informe de investigación del accidente, realizado por la empresa Arxiduc Prevención en fecha 02/01/2019, determina que:

" Tras la descripción realizada por la trabajadora accidentada, se percibe que los cortes sufridos son perpendiculares al brazo y en una superficie muy reducida (una anchura de 5 cm2 y una longitud de 4 a 6cm aproximadamente), cuando a tenor de la descripción del mismo deberían haber sido más paralelos al mismo y en menor cantidad, ya que se observa que hay multitud de pequeños cortes.

Por lo que se concluye que la versión del accidente, no coincide con los daños sufridos por la trabajadora."

SÉPTIMO.- La demandante tiene un tatuaje en la muñeca izquierda.

OCTAVO.- La demandante fue sancionada con amonestación por falta leve de absentismo el 27/09/2018 por no acudir a su puesto de trabajo alegando "tener problemas personales y que se le había ido la olla", el 07/05/2019 con 2 días de suspensión de empleo y sueldo por falta leve de absentismo por no acudir a su puesto de trabajo alegando "no tengo ganas de vivir despídeme si quieres me he emborrachado lo siento", el 24/09/2019 con amonestación por acudir a su puesto de trabajo en estado de embriaguez y por absentismo



de dos días, el 06/11/2019 con 3 días de suspensión de empleo y sueldo por absentismo de dos días. Dichas sanciones no fueron impugnadas por la trabajadora.

NOVENO.- La demandante no ostenta ni ha ostentado en el último año el cargo de representante legal o sindical de los trabajadores.

DÉCIMO.- Resulta de aplicación el Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, que en su artículo 43 establece:

"Faltas muy graves: Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. *Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.*
2. *La simulación de enfermedad o accidente.*
3. *El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.*
4. *Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.*
5. *La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene 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 a sus productos.*
6. *La embriaguez habitual y la drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en el puesto de trabajo si repercuten negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.*
7. *Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.*
8. *El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.*
9. *Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.*
10. *Falta notoria de respeto o consideración al público.*
11. *Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.*
12. *Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.*
13. *Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.*
14. *El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.*
15. *La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.*
16. *La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito."*

A continuación, el artículo 44 regula el régimen de sanciones y determina lo siguiente:

"Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- I. *Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.*
- II. *Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.*
- III. *Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo."*



UNDÉCIMO.- La actora tiene reconocido un 14% de grado de discapacidad con carácter definitivo desde el 17/03/2017 por pérdida de visión en un ojo.

DUODÉCIMO.- Se ha agotado la vía conciliatoria previa.

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

Que DESESTIMANDO la demanda interpuesta por D^a. Celestina , representada por la Letrada D^a. Alicia Tesías, contra MVCI MANAGEMENT S.L.U., representada por la Letrada D^a. Silvia Bonnín, debo absolver y absuelvo a MVCI MANAGEMENT S.L.U. de las pretensiones deducidas en su contra en el presente procedimiento.

TERCERO.- Contra dicha resolución se formalizó recurso de suplicación por la representación de D.^a Celestina , y que fue impugnado por la representación de la entidad MVCI MANAGEMENT S.L.U. y por el MINISTERIO FISCAL .

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. La sentencia recurrida desestima la demanda porque no ha sido demostrada la alegada vulneración de los derechos fundamentales a la dignidad, igualdad y no discriminación puesto que *lo cierto es que la parte actora se limita a mencionarlos en el encabezamiento de su escrito de demanda, pero no aporta ni un solo indicio del que se desprenda su efectiva existencia. No consta que la actuación empresarial haya podido suponer quiebra alguna para el derecho a la dignidad de la trabajadora, y tampoco las causas del despido guardan relación alguna con el hecho de que la trabajadora tenga reconocido un 14% de discapacidad por disminución de su visión en un ojo.*

En cuanto a la procedencia o improcedencia de la decisión extintiva *el Convenio colectivo que resulta aplicable recoge como falta muy grave la simulación de accidente o enfermedad, y de la prueba practicada se desprende que la demandante afirmó haber sido víctima de un accidente laboral al haberse cortado sacando unos cuchillos del lavavajillas cuando las heridas que presentaba y que quedaron reflejadas en la fotografía obrante en autos son totalmente incompatibles con ese relato fáctico. La actora según muestra la fotografía presentaba más de veinte heridas incisivas en su antebrazo, la gran mayoría superficiales salvo una de ellas más profunda que sangraba. No resulta verosímil su versión de que la causa de todos esos cortes, teniendo en cuenta su elevado número, posición (paralelos y muy juntos, a muy poca distancia unos de otros) y dirección (perpendiculares al brazo), fuera la acción de sacar los cuchillos del lavavajillas. Por tanto, avala la conclusión alcanzada por la empresa den cuanto a que simuló un accidente de trabajo y el despido es declarado procedente.,*

SEGUNDO. La parte recurrente en primer término solicita la revisión de los hechos probados en función del apartado b) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Alega que el hecho probado tercero de la sentencia de instancia prejuzga el fallo, afirmando no tener soporte probatorio, que la fotografía que realizó la jefa de Recursos Humanos "se aprecia una herida enrojecida en mitad del antebrazo izquierdo consistente en multitud de cortes superficiales, en número superior a veinte, en dirección vertical o perpendicular, y uno de ellos, en el centro, más abierto que los demás y sangrante. La fotografía realizada alcanza justo hasta el borde de la muñeca izquierda de la actora y ésta aparece totalmente cubierta por la correa blanca de un reloj." Solicita que quede redactado que "(...) quien realizó una fotografía, en la que se distingue heridas cortantes en dirección vertical o perpendicular. La fotografía realizada alcanza hasta lo que se intuye como borde de la muñeca izquierda de la actora y ésta aparece envuelta por una correa blanca."

Entre los requisitos a efectos de la revisión de hechos probados, conforme al apartado b) del artículo 193 LRJS es reiterada la doctrina jurisprudencial sentada por el Tribunal Supremo que requiere que para que los hechos puedan adicionarse, suprimirse o rectificarse que el hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial puesto que concurriendo varias divergentes, han de prevalecer las conclusiones que judicialmente hayan sido elaboradas apoyándose en esas pruebas, que el hecho tenga transcendencia para llegar a la modificación del fallo recurrido, y que no haya de tratarse de una nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

Conviene señalar al respecto como el artículo 97.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social dispone que judicialmente serán valorados todos los elementos de convicción, declarándose expresamente en la sentencia los hechos que estime probados, ostentando por ello una amplia facultad para sopesar todo el material probatorio practicado en la instancia judicial de modo que puede obtener una interpretación distinta a aquella que tiene la parte, y ante posibles contradicciones debe prevalecer el criterio judicial que actúa de manera



imparcial frente al interés de una parte, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo de 18 noviembre 1999.

Además, la sentencia razona ante las alegaciones de la demandante, sin que conste error evidente, que *la mano que figura en las fotografías no es la suya, han de ser rechazadas pues tanto la Sra. Eulalia como el Sr. Juan Miguel afirmaron que vieron con sus propios ojos el brazo izquierdo de la demandante que presentaba los cortes tal y como constan en la fotografía. No obsta a ello el hecho de que la actora afirme llevar un tatuaje en su muñeca izquierda, pues en la foto aportada del día 29/11/2019 no sale la mano completa, solo el antebrazo donde se encontraban las incisiones, y el pequeño fragmento de muñeca que aparece dentro del encuadre está totalmente cubierto por una correa de reloj bastante ancha de color blanco, por lo que perfectamente podría llevar el tatuaje que afirma bajo el reloj.*

El segundo hecho probado que pretende sea modificado es el hecho probado cuarto de la sentencia que consigna como "la empresa demandada emitió parte de accidente de trabajo. La actora estuvo en IT una semana y recibió un punto de sutura," y la nueva redacción quedaría "*La empresa demandada emitió en fecha 13 de febrero de 2020 parte de accidente de trabajo calificando la lesión como LEVE*", según el documento n.º 3 y suprimido el inciso final que no consta. Y aun cuando pueda constar ese pronóstico de sanidad, distinta es la entidad que tiene la simulación de un accidente laboral, y que puede conllevar a la procedencia del despido.

TERCERO. Al amparo del art 193 c) de la LRJS defiende la infracción de normas sustantivas en relación con la pretensión de nulidad del despido: *Infracción de los artículos 10 , 14 y 15 de la Constitución Española puestos en relación con los artículos 4.2 c) y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores .*

Argument a el recurso en concreto al TSJ de Navarra en sentencia de 22 de junio de 1994 la dignidad es una expresión de no fácil entendimiento indicando que la doctrina judicial ha declarado que la dignidad es aquel respeto que le es debido a quien presta su actividad laboral para otro y que tiene derecho a mantenerse en su puesto con la honorabilidad que es debida a toda persona humana y especialmente a quien trabaja, expresión que ha de medirse en todo caso, con un criterio social objetivo...; en relación a ello entiende esta parte que el mero hecho de proceder al despido de la trabajadora por el motivo alegado y poniéndolo en colación con las sanciones que le fueron impuestas así como que al momento de la comunicación del accidente de trabajo y en la investigación del mismo se pusiera en tela de juicio la versión dada por la misma situó a la trabajadora en una posición social dentro de la empresa de claro desprestigio hacia su persona viendo comprometida su honorabilidad.

El motivo decae por cuanto si la empresa demuestra que los hechos de la carta de despido son ciertos, el acto de despedir no puede ser calificado de nulo por razón de la dignidad, resultando una facultad empresarial la utilización del régimen disciplinario. Cabe reiterar, además, que la sentencia señaló la carencia de indicios para decretar la nulidad del despido, y en suplicación tampoco existen elementos de hecho que sirvan para sustentar una actuación empresarial que pueda conducir a la conclusión pretendida por la parte recurrente.

En segundo lugar, con mismo amparo en el art 193 c) de la LRJS alega la infracción de normas sustantivas contenido en los artículos 3, 19, 20.2, 54, 58, 60.2, 105 en relación con los artículos 55.4 ET y 108.1 de la LRJS.

Respecto a la sucesión de hechos y a la explícita invocación en suplicación del artículo estatutario relacionado con la prescripción, debe señalarse de entrada, como opone la parte recurrida, que no es una cuestión desarrollada específicamente en la sentencia recurrida de modo que despinata como una cuestión nueva.

No obstante la sentencia razona en relación con la cronología de los hechos sobre la actuación empresarial en orden a la investigación de los hechos *no parece que sea sospechosa ni que exista un desfase temporal tan importante como afirma la parte actora, pues lo cierto es que la Sra. Celestina inició IT y permaneció en situación de baja laboral una semana y después tras su reincorporación hubo de coordinarse con el técnico de prevención teniendo en cuenta sus respectivos turnos laborales y disponibilidad para entrevistarse, realizando posteriormente el Sr. Juan Miguel el informe el 02/01/2020, apenas un mes después de los hechos y teniendo en cuenta todos los días festivos del mes de diciembre .*

Y en esta dirección y en orden a la tutela judicial efectiva, en función de este razonamiento precedente no cabe estimar tampoco que los hechos estén prescritos, sobre todo en casos, como en el presente enjuiciamiento, en que ha sido demostrada judicialmente una actuación simulada.

Este mismo factor impide entender como improcedente la medida adoptada por la empresa. La actuación de la trabajadora demandante determina la ruptura de la relación laboral no solo por la quiebra de la buena fe contractual sino por cuanto el propio convenio colectivo dispone como falta muy grave la simulación de accidente de trabajo. Ni, por último, la sanción del despido no puede considerarse como no proporcional teniendo en cuenta que desde septiembre de 2018 y 2019 la trabajadora había sido sancionada hasta en cuatro



ocasiones con faltas leves relacionadas con absentismo y faltas de asistencia injustificadas a su puesto de trabajo.

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

Desestimar el recurso de suplicación formalizado por la representación de D.^a Celestina, contra la sentencia nº 207/2021 de fecha 14 de mayo de 2021, dictada por el Juzgado de lo Social Nº 2 de Palma, en sus autos demanda número 259/2020, seguidos a instancia de la recurrente frente a la entidad MVCI MANAGEMENT S.L.U., con citación del MINISTERIO FISCAL, y, en consecuencia, confirmar la sentencia recurrida.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe **RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA** ante la Sala IV 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** (antes Banco Español de Crédito, S.A.(BANESTO), Sucursal de Palma de Mallorca, **cuenta número0446-0000-65-0492-21** 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 transferenciabancaria**, deberá realizarse la misma al número de cuenta de **Santander (antes Banesto: IBAN ES55 0049-3569-92-0005001274)** 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** (antes Banco Español de Crédito, S.A. (BANESTO), sucursal de la calle Jaime III de Palma de Mallorca, **cuenta número0446-0000-66-0492-21**.

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 líbrense 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.