



Roj: **STSJ BAL 865/2022 - ECLI:ES:TSJBAL:2022:865**

Id Cendoj: **07040340012022100387**

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

Sede: **Palma de Mallorca**

Sección: **1**

Fecha: **27/06/2022**

Nº de Recurso: **83/2022**

Nº de Resolución: **346/2022**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ANTONI OLIVER REUS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ILLES BALEARS SALA SOCIAL

PALMA DE MALLORCA

SENTENCIA: 00346/2022

TIPO Y Nº DE RECURSO:RSU RECURSO SUPLICACION 0000083 /2022

NIG: 07040 44 4 2020 0005350

Juzgado origen: JDO DE LO SOCIAL Nº 5 DE PALMA

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0001068 /2020

RECURRENTE: Dña Claudia

ABOGADO: ANDRES CASTELL FELIU

RECURRIDO: DIRECCION002

ABOGADO: MARC GONZALEZ SABATER

Ilmos. Sres.:

D. Antoni Oliver Reus, presidente

D. Alejandro Roa Nonide

D. Joan Agustí Maragall

En la ciudad de Palma, a 27 de junio de 2022 .

Esta Sala ha visto el recurso de suplicación nº **83/2022**, formalizado por el letrado D. Andrés Castell Feliu, en nombre y representación de D^a. Claudia , contra la sentencia nº 348/21 de fecha 13 de diciembre de 2021, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Palma, en sus autos nº DSP 1068/20, seguidos a instancia de la parte recurrente, frente a DIRECCION002 , representada por el letrado D. Marc González Sabater, en materia de despido, 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:

1º.- La demandante Dña. Claudia , titular del DNI num. NUM000 ha venido prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa DIRECCION002 en el centro denominado Col.legi Sagrat Cor en virtud de contrato de trabajo de carácter fijo discontinuo con antigüedad de 2 de noviembre de 2000, categoría profesional de ATE-cuidadora y percibiendo un salario mensual con inclusión de la prorrata de pagas



extraordinarias de 1.518,13 €, rigiéndose la relación laboral por el VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

La demandante totaliza 3.861 días de ocupación efectiva hasta el 11 de febrero de 2021 y 3486 días desde el 12 de febrero de 2012 en adelante conforme a por periodos trabajados que constan reflejados en el informe de vida laboral que se acompaña a la demanda y que se da aquí por reproducido.

2º.- La demandante en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo tenía encomendada la atención de los alumnos con necesidades especiales de edades comprendidas entre los tres y los cinco años.

3º.- El día 1 de octubre de 2020 entre las 9:15 y las 9:30 horas la demandante estaba desarrollando sus funciones de cuidadora-ATE con la alumna de tres años de edad y necesidades especiales DIRECCION000 .. La demandante se encontraba con la niña cambiándole el pañal en la zona de los aseos adaptada para cambiar a los niños pequeños. La pequeña se encontraba en plena rabieta llorando en el suelo y muy próxima al pasillo. La demandante la quitarle el pañal alzó la mano y le propinó un azote en las nalgas.

Los hechos fueron presenciados por Dña. Magdalena , profesora del centro educativo.

4º.- La pequeña DIRECCION000 . se encuentra severamente afectada por el espectro autista y posee una capacidad muy limitada para la expresión oral.

5º.- Ninguno de los protocolos de contención aplicados con los niños que presentan necesidades especiales contempla la aplicación de azotes en las nalgas.

6º.- La demandante pasó a situación de incapacidad temporal el 19 de octubre de 2020 como consecuencia de padecer Covid-19.

7º.- Mediante burofax remitido el 19 de noviembre de 2020 la empresa procedió al despido disciplinario de la trabajadora demandante con efectos de 20 de noviembre de 2020. En la carta de despido se reflejan los siguientes hechos:

Sirva la presente de notificación formal de la decisión adoptada por la empresa DIRECCION002 - COL LEGI DIRECCION001 de proceder con carácter inmediato y efectos del día 20 de noviembre de 2020 a su despido disciplinario por la comisión por su parte de incumplimientos graves y culpables constitutivos de infracción muy grave del artículo 94.3o, apartados c) y d) del VI Convenio. Colectivo de centros de enseñanza privada sostenidos con fondos públicos.

Los hechos que motivan esta decisión son los siguientes:

El pasado día 1 de octubre de 2020 alrededor de las 9:15 de la mañana estaba usted desarrollando sus funciones de cuidadora-ATE con la alumna de 3 años de edad y necesidades educativas especiales de iniciales Verónica . Concretamente, se hallaba usted en los baños cambiándole el pañal cuando la citada menor estaba en plena rabieta, comportamiento propio de su edad. En ese momento, pasaba por el pasillo un grupo de alumnos de 4º curso de educación infantil, acompañado de su maestra, la Sra. Magdalena quien pudo observar sin ningún género de dudas que, ante la rabieta de la menor a la que le estaba cambiando el pañal, usted le propina un azote en las nalgas.

Cuando fue recriminada por la citada profesora por este hecho, durante la hora del patio usted le contestó con expresiones "es tu palabra contra la mía" o "no lo has visto bien" -claramente autoexculpatorias- para. a continuación manifestarse a dicha profesora que "las cosas sacadas de contexto se pueden malinterpretar", que supone un reconocimiento tácito de lo sucedido y una corroboración del testimonio visual de la propia profesora.

Los hechos anteriores revisten una extrema gravedad. por cuanto suponen la aplicación de la violencia física para contener a una menor de tan solo tres años de edad afectada de necesidades especiales y que, tanto por su edad como por la concurrencia de esas necesidades, so halla especialmente Indefensa y en posición de clarísima inferioridad, lo que favorece la impunidad de esta conducta.

Además, y aun cuando el centro no la hubiera sancionado previamente por escrito ya había sido usted amonestada verbalmente en una ocasión por la anterior Directora Titular por hechos similares, habiéndome producido numerosas quejas de distintos profesores que la habían observado en comportamientos bruscos hacia los alumnos que usted atiende.

Los hechos son incluso de mayor gravedad sí tenemos en consideración que su trabajo como cuidadora-ATE consiste, precisamente, en la atención de las necesidades básicas de distintos alumnos con necesidades educativas especiales, ya sean derivadas de discapacidades motoras, sensoriales o psíquicas, o de cualquier otro género de necesidades de esta clase, como es el caso de la menor Verónica ..



La utilización de la violencia física en la corrección de los alumnos -y mucho más en los de esa edad- es un comportamiento execrable totalmente contrario, además, a los valores e ideado del centro y del propio sistema educativo español, al margen de una clarísima transgresión de la buena fe contractual y un incumplimiento de sus deberes más elementales, puesto que el centro confía a sus alumnos menores al cuidado de docentes y cuidadores, no siendo de recibo que en el ejercicio de estas funciones se produzcan malos tratos de ninguna clase.

8º.- No consta la imposición de sanciones previas a la demandante.

9º.- La demandante no ostentó la condición de representante legal o sindical de los trabajadores durante el último año.

10º.- Se ha agotado el trámite conciliatorio previo ante el TAMIB.

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

QUE DEBO DESESTIMAR Y DESESTIMO LA DEMANDA interpuesta por Dña. Claudia contra la empresa DIRECCION002 -Col.legi DIRECCION001 - **absolviendo** a la demandada de los pedimentos contra ella formulados en la demanda y **declarando la procedencia del despido** de la trabajadora demandante.

TERCERO.- Contra dicha resolución se formalizó recurso de suplicación por la representación de D^a. Claudia , que fue impugnado por la representación de DIRECCION002 .

CUARTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 23 de junio 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 declaró procedente su despido y se absolvió a la empresa demandada.

El recurso articula un único motivo al amparo de lo establecido en el artículo 193 c) LRJS para denunciar infracción de los artículos 54.1 y 2 c), 55, 56 y 58 ET en relación con el artículo 94.3.c) del convenio colectivo de aplicación el artículo 108.1 LRJS en relación con la llamada teoría gradualista.

El motivo se inicia poniendo en duda la credibilidad de la declaración de la testigo sra. Magdalena , que es la única prueba directa de los hechos imputados, sin obviar las limitaciones del recurso de suplicación y consciente de que la prueba testifical no puede ser revisada por esta sala.

Sin embargo, destaca algunas circunstancias que deberemos tomar en consideración. En tal sentido, el hecho de que la testigo no dijera nada en el momento de presenciar los hechos, que no se detuviera, ni prestara su ayuda ante la situación y que durante los casi siguientes 20 días se permitiese que la demandante continuase atendiendo con normalidad a la niña y nada se comunicase ni a la representación de los trabajadores, ni siquiera a la familia, lo cual entiende la parte que no encaja con la gravedad que, a juicio de la empresa, revisten los hechos imputados.

No podemos tomar, en cambio, en consideración la alegada mala relación entre la testigo y la demandante que la parte recurrente afirma a partir de la declaración de un testigo en el acto de juicio. Insistimos en que la prueba testifical no puede ser revisada por esta sala dentro del recurso de suplicación.

Desde el punto de vista estrictamente jurídico se invoca la teoría gradualista para restar gravedad suficiente a los hechos imputados y descartar que sean merecedores de la máxima sanción. En tal sentido, se destaca, además de las circunstancias que ya hemos expuesto, la gran antigüedad de la demandante con un expediente sin ningún tipo de sanción previa, las circunstancias en las que se produjeron los hechos, la falta de intención de la demandante de causar daño alguno a la menor, tratándose de una conducta aislada y desafortunada que, aunque pudiera ser merecedora de algún tipo de sanción ésta no debería ser la de despido.

En su escrito de impugnación la representación de la empresa aduce que en el presente caso el hecho de maltratar a un alumno a cargo constituye un incumplimiento muy grave de los deberes profesionales y tal actuar en el presente caso es aún más abyecto por cuanto la destinataria del azote era una menor de tres años afectada de un DIRECCION003 , que carece de medios para contar el maltrato recibido. Se añade que la demandante aprovechó la ocasión de especial impunidad y fue sólo por casualidad que la profesora que declaró como testigo vio lo acontecido mientras pasaba por el pasillo. Se afirma que el hecho de haber propinado un fuerte azote en las nalgas de la menor hace inviable que pueda seguir desarrollando sus funciones como si nada hubiera sucedido. Se afirma también que la demandante era consciente de que la



menor tenía problemas de comunicación y que en otro caso no habría actuado como lo hizo. Se pone en duda finalmente que nos encontremos ante un hecho aislado porque este tipo de conductas solo pueden ser descubiertas de forma casual ya que obviamente el agresor no las lleva a cabo a la vista de ningún otro miembro de la comunidad educativa.

También la parte impugnante alega circunstancias que no aparecen en los hechos probados y que, como hemos advertido, no podemos tomar en consideración. Así, se habla de un fuerte azote y eso no es lo que aparece en los hechos probados. Se refiere también la parte a declaraciones de varios testigos que afirmaron que la demandante tenía la fama de "tener la mano larga" y que esto no había podido ser sancionado por falta de evidencias probatorias.

Finalmente, se alega que la demandante actuó con fraude y deslealtad palmarios al no reconocer los hechos imputados y se sostiene que si lo que quería plantear era la imposición de una sanción menos rigurosa lo primero que debía haber hecho era reconocer los hechos y su gravedad, pedir disculpas a la familia de la menor agredida y al centro y rogar que la sanción que se le impusiera fuera acorde con el propósito sincero de no repetir su intolerable comportamiento.

Pasamos a resolver las cuestiones planteadas.

SEGUNDO. La parte recurrente nos presenta a la demandante como una maltratadora que aprovechando la discapacidad de una menor, que tenía dificultades de comunicación, la maltrataba y que solo la casualidad permitió que tal comportamiento, hasta entonces clandestino, saliera a la luz. Se pone en duda que estemos ante un hecho aislado y se pone el énfasis en la gravedad de la agresión. La Sala no encuentra en los hechos probados las circunstancias que nos permitirían poder compartir tal descripción de la demandante. Quizá la descripción que nos ofrece la empresa se ajuste a la realidad, pero ello no deriva de los hechos probados y esta sala debe resolver la cuestión planteada a la vista de cuanto ha quedado probado y no de simples hipótesis.

Se nos dice, aunque no consta como probado, que la demandante tenía fama de tener la mano larga pero que no había ninguna evidencia de ello por lo que debemos entender que se trataba de rumores, simples suposiciones de algunos compañeros de trabajo. Sin embargo, no podemos dejar de preguntarnos por qué si la demandante tenía tal fama el centro no adoptó medida alguna de especial supervisión de su trabajo para garantizar la seguridad de los menores a su cargo.

En cambio, no es objeto de discusión que la trabajadora ha venido prestando servicios desde el año 2000 sin que durante todo ese tiempo conste ningún incumplimiento contractual o sanción, ni siquiera una simple amonestación.

Ha quedado acreditado que el día 1 de octubre de 2020 una profesora del centro que pasó por la zona de los aseos, adaptada para cambio de pañales, vio que allí se encontraba la demandante cambiando el pañal a una niña de tres años, afectada por el DIRECCION003 y con una capacidad muy limitada para la expresión oral. La niña se encontraba en plena rabieta llorando en el suelo muy próxima al pasillo y la profesora vio como la demandante al quitar el pañal a la niña alzó la mano y le propinó un azote en las nalgas.

Más allá de si el azote fue fuerte, como aduce la representación de la empresa sin apoyo en los hechos probados, o si el azote fue leve, nos encontramos ante un golpe dado en las nalgas con la mano, según la cuarta acepción del término azote que nos ofrece el DRAE. Como alega la parte recurrente no nos encontramos ante una agresión, que se caracteriza por la voluntad de causar daño.

Ese azote se dio en un momento en que la niña se encontraba en plena rabieta y aunque en la sentencia no se declara que se trataba de un leve azote, no podemos considerar que se trataba de un fuerte azote, quizá asimilable a una verdadera agresión con la voluntad de causar daño a la niña, como nos lo presenta la representación de la empresa demandada.

De haberse tratado de una agresión o de un fuerte azote no se explica que la profesora, al verlo, se limitase a seguir su camino sin intervenir en los hechos y sin ofrecer su ayuda a la niña, incluso a la demandante si en ese momento estaba desbordada por la situación. No consta, ni siquiera, que pusiera los hechos inmediatamente en conocimiento del centro. De haberlo hecho, entre otras cosas, habría podido comprobarse si el azote había causado algún tipo de lesión, aunque fuera un simple eritema o enrojecimiento de la piel en las nalgas de la niña.

Ignoramos en qué momento la profesora relató los hechos al centro, pero no se compadece con los criterios de la lógica y el sentido común que no lo hiciera con carácter inmediato si realmente lo que había presenciado era un hecho grave.

Y tampoco se entiende que si la empresa entendía que la demandante aprovechaba la impunidad que le daban las dificultades de comunicación de la niña y de manera abyecta se dedicaba a maltratarla fuera de la vista de



los demás, lo cual sólo había sido descubierto de manera casual, permitiera que durante 19 días la demandante continuase en el ejercicio de sus funciones cuidando de la niña. La demandante siguió desarrollando su actividad con normalidad hasta que el 19 de octubre de 2020 inició una situación de incapacidad temporal por padecer Covid-19.

La sala reprueba completamente el uso de la violencia, aun la más leve, en el ámbito de educación y cuidado de los menores, más aún si cabe cuando se trata de menores con necesidades especiales. Pero, no es lo mismo propinar un azote, del que no disponemos de elementos para descartar que fuera leve, en el momento en el que se está intentando cambiar un pañal a una niña en plena rabieta, que un maltrato continuado a los menores a cargo por parte de quien aprovecha los momentos en que no está a la vista de los demás y las dificultades de comunicación de aquellos y que sólo de manera casual es descubierto en su abyecto proceder. El reproche y la sanción de uno y otro comportamiento no puede ser los mismos.

Descartamos, por último, que el hecho de no haber reconocido los hechos y haber rogado la imposición de una sanción menor pueda calificarse de deslealtad o fraude, como aduce la representación de la empresa.

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).

La aplicación de esta doctrina nos lleva a considerar desproporcionada la sanción impuesta a la demandante en atención a todas las circunstancias concurrentes y que hemos dejado expuestas. En consecuencia, prospera el motivo y con ello el recurso con expresa revocación de la sentencia recurrida para, en su lugar, entrando a resolver la cuestión planteada en la instancia declarar improcedente el despido de la demandante con las consecuencias inherentes a tal declaración.

TERCERO. 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 sumando el tiempo en que la parte actora ha prestado servicios laborales para el empleador en virtud de cada uno de los sucesivos llamamientos. Una vez sumados dichos periodos, 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 129 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). La indemnización por este período asciende a 24.479,89 € s.e.u.o.

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 este segundo lapso temporal 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). Aplicando dicha norma debemos contabilizar 117 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). La indemnización por este período asciende a 16.281,94 € s.e.u.o.

Sumando las indemnizaciones de ambos periodos se supera el tope de 720 días, por lo que la indemnización por despido improcedente se cifra en 36.579,12 euros s.e.u.o., cantidad a que asciende el tope de los 720 días.

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

ESTIMAR el recurso de suplicación formulado por la representación de D^a. Claudia contra la Sentencia dictada el 13 de diciembre de 2021 por el Juzgado de lo Social núm. 5 de Palma De Mallorca en los autos DSP



1068/2020, 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 DIRECCION002 -Col-legi DIRECCION001 - 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 36.579,12 € 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 0446-0000-65-0083-22** 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 **0446-0000-66-0083-22**.

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