



Roj: **STSJ BAL 571/2026 - ECLI:ES:TSJBAL:2026:571**

Id Cendoj: **07040340012026100256**

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

Sede: **Palma de Mallorca**

Sección: **1**

Fecha: **27/05/2026**

Nº de Recurso: **38/2026**

Nº de Resolución: **264/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ALEJANDRO ROA NONIDE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STIS, Eivissa, núm. 1, 04-01-2026 (proc. 619/2024),
STSJ BAL 571/2026**

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE BALEARES

PALMA

SENTENCIA: 00264/2026

SERVICIO COMÚN DE TRAMITACIÓN

NIG:07026 44 4 2024 0000639

RSU RECURSO SUPLICACION 0000038 /2026

Ilmos. Sres.

D. Antoni Oliver Reus, presidente

D. Alejandro Roa Nonide

D. Óscar López Bermejo

En la ciudad de Palma, a 27 de mayo de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de suplicación nº 38/2026, formalizado por el letrado D. Iván Bolaño Piña, en nombre y representación de D. Juan Francisco, contra la sentencia nº 3/2026, de fecha 4 de enero de 2026, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Ibiza, en sus autos nº 619/2024, seguidos a instancia de la parte recurrente, frente a la entidad Fiesta Hotels & Resorts S.L, representada por la letrada Dª Luna Luelmo Checa, en materia de despidos/ceses en general, 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. - El Sr. Juan Francisco ha prestado servicios para la entidad demandada como CAMARERO a JORNADA COMPLETA, con un contrato actual INDEFINIDO DISCONTINUO, iniciando la prestación de servicios desde el pasado 03/06/2019.

Siendo de aplicación el Convenio Colectivo del Hostelería de Baleares y percibiendo una remuneración de 2.314,66 euros brutos con prorrateo de pagas extraordinarias (77,15 €/diarios).

(Hechos no controvertidos, informe de vida laboral)

SEGUNDO.- El demandante durante su horario laboral subió a través de su teléfono móvil un video en la red social tik-tok en el que se observaba como mientras trabajaba como camarero en su puesto de trabajo y mostrando el sistema operativo (tpv room service de la empresa) sistema privado con el que trabaja la mercantil demandada , con grabación del referido sistema de cobro y con identificación de la empresa se hacía alusión a que el precio de coste de un café lo era para la empresa a razón de 20 céntimos, lo vendían a 5 euros, y que a los trabajadores les mal pagaban abonándoles tan solo 1400 euros.

(interrogatorio del demandante, del legal representante de la empresa, de la testigo Sra. Aurelia , y documentos 1 y 2 aportados por la demandada en la vista)

TERCERO.- En fecha de 14 de Mayo de 2024 la mercantil demandada procedió a comunicar al trabajador la extinción de la relación laboral con efectos el mismo día alegando despido disciplinario, cuyo contenido se da por reproducido por el documento carta de despido acompañado por la demandada en el acontecimiento electrónico 41 y ss.

CUARTO.- Que el demandante presentó en fecha de 20 de mayo de 2024 solicitud de mediación y desistimiento de la misma según obra en los documentos 1 y 2 acompañados por la demandada como más documental en el acto de la vista.

QUINTO.- El demandante presentó en fecha de 28 de mayo de 2024 nueva papeleta de conciliación siendo que en fecha de 13 de junio de 2024 tuvo lugar el acto sin avenencia.

SEXTO.- El demandante no ostenta ni ha ostentado cargo de representación de los trabajadores de la empresa en el último año.

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

Que DESESTIMO la demanda origen de las presentes actuaciones promovida por Don Juan Francisco contra la entidad "FIESTA HOTELES RESORTS SL", sobre despido, declaro la procedencia del despido sufrido por el actor en fecha 14/5/2024 y ABSUELVO a la citada demandada de todos los pedimentos deducidos en su contra.

TERCERO.-Contra dicha resolución se formalizó recurso de suplicación por la representación de D. Juan Francisco , que fue impugnado por la representación de la entidad Fiesta Hotels & Resorts S.L.

CUARTO.-Se señaló para la votación y fallo el día 26 de mayo de 2026, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.El demandante interpone una demanda tras el despido disciplinario efectuado el 14 de mayo de 2024 y la sentencia que declara la improcedencia del despido. Alegó que no se cumplieron los requisitos legales de forma establecidos en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores. Que en el video que motivó la sanción no identificaba a la empresa y que su conducta no generó ningún daño real a la demandada. Sostuvo que, incluso de existir una conducta reprochable, la sanción de despido resulta manifiestamente desproporcionada, atendiendo a las circunstancias.

Fiesta Hotels Resorts SL se opuso a la demanda, defendiendo la validez del despido disciplinario basándose en los hechos ocurridos durante la jornada laboral del trabajador. La empresa defendió que el trabajador subió un video a la red social TikTok durante su horario laboral utilizando su teléfono móvil personal. En el video se mostraba el sistema operativo privado de la empresa, TPV room service, permitiendo la identificación de la empresa. El demandante realizaba alusiones al precio de coste del café de 20 céntimos frente al de venta de 5 euros y manifestaba que los trabajadores estaban mal pagados, con 1400 euros. La empresa calificó esta conducta como una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza, tipificados en el ALEH VI. Que, aunque no hubiera un daño económico directo cuantificado, la difusión de tales mensajes supone un importante daño a la reputación, prestigio y credibilidad exterior de la entidad. La demandada mantuvo que la extinción fue comunicada correctamente y que el contenido de la carta de despido quedó acreditado en los autos.

La sentencia desestima la demanda del trabajador y declara la procedencia del despido. Rechaza las alegaciones de defectos de forma. Considera que la carta de despido cumplió con su finalidad de proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos imputados, dando por reproducido el contenido de la carta que constaba en el procedimiento, ratificando así la comunicación de la extinción.

Sobre la acreditación de los hechos imputados, fue considerado judicialmente acreditado su contenido y relevancia. Mediante la prueba testifical de una empleada que describió detalladamente lo que aparecía en el

perfil de TikTok del demandante y además mediante el interrogatorio del propio trabajador, quien reconoció haber subido el video a las redes sociales en horario laboral.

El trabajador realizó la grabación en su puesto de trabajo, en horario laboral y utilizando un dispositivo móvil personal para fines ajenos al servicio. Y da por probada identificación de la empresa a través del uso y grabación del sistema operativo privado, TPV room service, mostrado en el video. Con vulneración de las normas del ALEH VI al revelar datos reservados de la empresa, como el funcionamiento de su sistema interno y el coste de los productos.

La resolución judicial concluye que las manifestaciones del trabajador -mencionar que el café costaba 20 céntimos y se vendía a 5 euros, y que los empleados estaban mal pagados- suponen un importante daño reputacional. No es necesaria la existencia de un daño económico directo para justificar el despido; basta con el ataque al prestigio profesional y la credibilidad exterior de la entidad. Aunque las personas jurídicas deben soportar críticas, esta conducta excedió los límites al desprestigiar a la mercantil empleadora de forma pública.

Finalmente, la sentencia refiere el despido como una sanción proporcional. Considera que la gravedad de los hechos -desprestigiar a la empresa durante la jornada laboral usando herramientas internas- justifica la máxima sanción permitida por la normativa sectorial, convalidando la extinción del contrato sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación. El despido deviene de un incumplimiento contractual grave y culpable del art. 54 ET, tipificado como abuso de confianza y deslealtad.

SEGUNDO. Los hechos probados recogen que el demandante prestaba servicios para la empresa con la categoría de camarero. Su relación contractual era de carácter discontinua a jornada completa, habiendo comenzado la prestación de servicios el 3 de junio de 2019, aplicándose el Convenio Colectivo de Hostelería de Baleares.

Durante su horario laboral, el demandante utilizó su teléfono móvil para subir un video a la red social TikTok desde su puesto de trabajo. En la grabación se mostraba el sistema operativo privado de la empresa TPV room service y el sistema de cobro, permitiendo la identificación de la empresa. En el video, el trabajador hacía alusiones al margen de beneficio de la empresa, afirmando que el coste de un café era de 20 céntimos y se vendía a 5 euros. Asimismo, manifestaba que los trabajadores estaban mal pagados, percibiendo tan solo 1.400 euros.

El 14 de mayo de 2024 la empresa comunicó al trabajador su despido disciplinario con efectos inmediatos. El trabajador presentó una primera solicitud de mediación el 20 de mayo de 2024, de la cual desistió, y una nueva papeleta de conciliación el 28 de mayo de 2024.

Inevitablemente debe señalarse que el recurso no encaja en una ajustada secuencia de formulación correlativa a los motivos pautados en el artículo 193 de la LRJS. Tampoco el recurso de suplicación no es un recurso de apelación en que sea dable una valoración conjunta de la prueba practicada. Han de seguirse las pautas legales marcadas en el artículo 193 de la LRJS.

Mass, respecto a los hechos probados la parte recurrente realmente intentó impugnar solo el segundo hecho probado en relación solo con que en el video no se identificaba expresamente a la empresa. La revisión de los hechos probados se centra en el hecho probado segundo de la sentencia de instancia, que describe el contenido del video subido a la red social TikTok por el trabajador. El recurrente articula este motivo al amparo del artículo 193 b) de la LRJS, alegando un error manifiesto en la apreciación de la prueba para que quede redactado de la siguiente manera: "El demandante subió un video a una red social durante su jornada laboral, sin que conste acreditado mediante prueba directa el contenido íntegro del mismo ni la identificación expresa de la empresa demandada." Que la convicción judicial se basó únicamente en el testimonio de una empleada que recibió una copia. Sostiene que la empresa pudo saber que era su sistema por el TPV, pero que no hubo una identificación o publicación de la marca con carácter público.

La empresa se opone formalmente a esta modificación, calificándola de totalmente improcedente. Sostiene que no se basó en conjeturas, sino en una valoración de la prueba, en el interrogatorio del propio demandante además del representante legal de la empresa y de la declaración testifical. Subraya que el propio demandante reconoció en el juicio la subida del video y su finalidad. Que la empresa queda identificada no solo por el contexto, sino por la grabación del sistema operativo privado TPV room service, que es exclusivo de la empresa.

Conviene recordar que el artículo 193 b) solo permite revisar hechos basados en documentos o peritos literosuficientes, y no permite una nueva valoración de la prueba testifical o de los interrogatorios, que están sujetos al principio de inmediación del juez de instancia. Para la empresa, el relato de la sentencia es coherente y plenamente apoyado en la prueba practicada, y la pretensión del trabajador es simplemente una reconstrucción alternativa interesada.

Para 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 para que los hechos puedan adicionarse, suprimirse o rectificarse concurren las siguientes circunstancias: que sea concretado con precisión y claridad el hecho que haya sido negado u omitido en la resultancia fáctica recurrida; que el hecho resulte de forma patente y directa de la prueba documental o pericial obrante puesto que concurriendo varias divergentes han de prevalecer las conclusiones judiciales elaboradas apoyándose en esas pruebas; y que no ha de tratarse de una nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

La revisión fáctica en suplicación no permite una nueva valoración global de la prueba. Para que prospere, el error debe derivar exclusivamente de una prueba documental o pericial que demuestre el error de forma clara, patente y directa, sin necesidad de conjeturas. En este caso, el recurrente no identifica ningún documento que evidencie el error manifiesto.

El hecho probado se sustenta en el interrogatorio del propio demandante, del representante legal de la empresa y en la prueba testifical directa. Estos medios de prueba están protegidos por el principio de inmediación judicial y su valoración no puede ser sustituida por la de la Sala de Suplicación. La sentencia no construye el relato fáctico sobre meras conjeturas, sino sobre una valoración lógica y razonada de todos los elementos practicados en el juicio.

Detectándose una discrepancia de parte con la valoración de la prueba testifical, debe reiterarse que es facultad judicial la valoración de las pruebas testificales practicadas en juicio, sin que sea un medio hábil para la modificación o adición de hechos con la categoría de probados en función del artículo 193 de la ley procedimental.

Aunque el recurrente alegue la falta de una identificación expresa pública, como sostiene que la empresa queda identificada a través de la captación del sistema operativo privado TPV room service, que es una herramienta de gestión interna y exclusiva. Además, el contexto de las quejas -precios del café y salarios- refuerza objetivamente la vinculación. Durante el interrogatorio en el acto del juicio, el propio demandante reconoció haber subido el video a las redes sociales desde su puesto de trabajo y en horario laboral. Esta admisión corrobora la veracidad del relato fáctico y hace que la pretensión de eliminar la referencia a la empresa sea jurídicamente inadmisibile. Y dado que la conducta de usar un dispositivo personal en horario laboral para difundir sistemas internos ya constituye un incumplimiento, la matización sobre la identificación expresa no desvirtuaría la procedencia del despido.

TERCERO. Motivos jurídicos del recurso:

Primero. Incongruencia omisiva, citando el art. 193, apartado "c)" de la LRJS. Alega que la sentencia incurre en incongruencia omisiva, vulnerando el art. 24 CE y el art. 97.2 LRJS, al no pronunciarse sobre una cuestión nuclear, la inexistencia de la carta de despido y la falta de prueba de su entrega efectiva al trabajador. Sostiene que el silencio sobre este requisito formal esencial genera indefensión. La nulidad es reclamada como petición subsidiaria. La pretensión principal del trabajador es que se revoque directamente la sentencia y declare el despido improcedente por motivos de economía procesal.

La empresa se opone afirmando que no hay silencio judicial, ya que el hecho probado tercero de la sentencia declara expresamente que la empresa comunicó la extinción y da por reproducido el contenido de la carta. Que la respuesta judicial es clara y descarta implícitamente la tesis del demandante.

El primer motivo del recurso de suplicación, articulado indebidamente al amparo del apartado "c)" -por una pretendida incongruencia omisiva- debe señalarse que no concurre pues la incongruencia omisiva solo existe cuando el órgano judicial deja sin respuesta una pretensión sustancial de forma que genere indefensión. En este caso, no existe ese silencio ya que la sentencia de instancia aborda de manera directa la controversia sobre la comunicación del despido. El hecho probado tercero, que no ha sido válidamente desvirtuado, establece de forma categórica que el 14 de mayo de 2024 la empresa comunicó al trabajador la extinción de la relación laboral.

En función de los motivos basados en el apartado c) del artículo 193 de la LRJS, el recurrente tiene la carga de citar debidamente los preceptos sustantivos y en su caso la jurisprudencia que hubieran sido vulnerados por el fallo de la sentencia, y razonar la fundamentación de los motivos, debiéndose motivar la conexión entre el contenido normativo de las normas o jurisprudencia citadas y el objeto procesal litigioso, mostrando cómo su correcta aplicación debería haber llevado a dar una solución judicial distinta.

No es el caso examinado por lo que procede desestimar el motivo. Ciertamente, es un principio fundamental en suplicación que la Sala debe partir de los hechos declarados probados en la instancia. Al constar de forma explícita en el relato fáctico que la empresa procedió a comunicar el despido y dar por reproducido el contenido de la carta de despido está afirmando la existencia y entrega de dicha comunicación. Por tanto, al no haber

sido ni planteado una revisión de este hecho a través del cauce del art. 193 b) LRJS, la premisa fáctica de que la carta existe y su contenido es conocido de modo que deviene inamovible para esta Sala.

La jurisprudencia constitucional y ordinaria determina que el deber de congruencia no obliga a una respuesta pormenorizada a cada una de las alegaciones de las partes, siendo suficiente una respuesta razonadamente deducible. Al declarar la sentencia la procedencia del despido tras validar la comunicación escrita en los hechos probados está descartando la tesis del demandante sobre un supuesto despido verbal o falta de entrega de la carta.

Y el recurrente intenta canalizar lo que es una mera discrepancia con la valoración de la prueba -la convicción judicial sobre si se entregó o no la carta- como un vicio de incongruencia omisiva. Sin embargo, una vez fijado en el *factum* que la comunicación existió y ha integrado la carta en el acervo probatorio, no existe omisión, sino una apreciación de los hechos contraria a los intereses del trabajador que no puede ser revisada bajo el pretexto de una infracción del artículo 24 de la Constitución.

En conclusión, dado que el hecho probado no revisado acredita la existencia y comunicación de la carta, el motivo debe ser desestimado al existir una respuesta judicial coherente con la pretensión y los hechos acreditados en el proceso.

Segundo. A través de la alegación de la infracción del art. 55 del ET por defectos formales, insiste en un despido que considera verbal, sin acreditación de entrega de carta ni acuse de recibo. Sostiene que la ausencia de comunicación escrita determina automáticamente la improcedencia.

La parte recurrida defiende que este motivo parte de un presupuesto fáctico inexistente, ya que la sentencia declara probada la existencia de la comunicación escrita. Afirmar que el trabajador intenta reabrir la valoración de la prueba bajo la apariencia de una infracción normativa.

El motivo -al estar interrelacionado con el anterior- tampoco debe decaer al partir de un presupuesto fáctico inexistente que contradice la declaración de hechos probados. La Sala de suplicación debe partir obligatoriamente de los hechos declarados probados en la instancia, que establece de forma categórica que en fecha 14 de mayo de 2024 la empresa procedió a comunicar al trabajador la extinción de la relación laboral. Al no haber ninguna revisión de este hecho a través del cauce del artículo 193 b) LRJS, la afirmación de que la comunicación existió resulta inamovible. Y el recurrente intenta cuestionar la convicción judicial sobre la efectiva entrega de la carta bajo la apariencia de una infracción normativa.

Tercero. Alega infracción del art. 217 LEC y art. 105 LRJS, sosteniendo que no se probó el daño reputacional. Que la sentencia sustituye la prueba por conjeturas, ya que no hubo daño económico, quejas de proveedores ni se acreditó el alcance o visualizaciones del video.

La empresa defiende que la gravedad del incumplimiento - art. 54 del ET- no exige un daño económico cuantificado. Basta con que la conducta, como difundir sistemas internos y críticas despectivas, sea objetivamente idónea para comprometer la buena fe y la lealtad debidas.

Ciertamente, la jurisprudencia y la doctrina judicial aplicada a la transgresión de la buena fe contractual - art. 54.2.d del ET- establecen que la gravedad de la falta no requiere necesariamente la existencia de un daño evaluable económicamente. Es suficiente con que la conducta del trabajador sea objetivamente idónea para quebrar la confianza necesaria en la relación laboral o para comprometer la lealtad debida a la empresa.

La sentencia de instancia razona correctamente que se proyecta sobre un ámbito externo y funcional, protegiendo el prestigio profesional y la credibilidad exterior de la entidad. El hecho probado de que el trabajador difundiera un video en TikTok criticando la política de precios y salarios de la mercantil, mientras mostraba el sistema operativo interno TPV constituye un ataque directo a la reputación y crédito profesional.

Cuarto. Subsidiariamente, que el despido es una sanción manifiestamente desproporcionada. Invoca la doctrina del despido como *última ratio*, destacando la antigüedad del trabajador, la ausencia de antecedentes disciplinarios y la falta de perjuicio real.

La empresa sostiene que la sentencia ya realizó un correcto juicio de proporcionalidad conforme al art. 58.2 del ET. Que la transgresión de la buena fe contractual es un incumplimiento lo suficientemente grave como para quebrar la confianza necesaria, justificando la extinción.

La sentencia de instancia no incurrió en automatismo sancionador, sino que analizó expresamente el contexto de la conducta, su alcance, la naturaleza del incumplimiento y su encaje en el artículo 54 del ET. El hecho de que el recurrente no comparta la conclusión judicial alcanzada no la convierte en inexistente o injustificada.

El motivo de desproporción se construye al margen del relato fáctico firme de la sentencia, que describe una conducta que no es neutra. La difusión en redes sociales durante la jornada laboral de un vídeo que exhibe

sistemas internos privados y contiene manifestaciones despectivas constituye una transgresión de la buena fe contractual con entidad suficiente para justificar la extinción. Y en materia de despido disciplinario por quiebra de la confianza, la gravedad no exige necesariamente la acreditación de un perjuicio económico real y cuantificado. Es suficiente con que la conducta resulte objetivamente idónea para quebrar la lealtad debida o causar un daño potencial a la imagen y organización de la empresa. Las sentencias citadas por el trabajador se refieren a supuestos fácticos distintos donde la conducta carecía del potencial lesivo que concurre en este caso, por lo que no pueden aplicarse de forma mecánica para desvirtuar el fallo de instancia.

En suma, el recurrente pretende que la Sala sustituya el juicio de proporcionalidad judicial por uno nuevo basado en una revaloración de los hechos. Y ello excede el ámbito del artículo 193 c) de la LRJS ya que no se acredita una infracción normativa real, sino una mera discrepancia con una valoración jurídica que ha sido lógica, razonada y no arbitraria. En definitiva, al quedar acreditado un incumplimiento contractual grave y culpable que quiebra la buena fe, la sanción de despido se ajusta a derecho y debe confirmarse la procedencia.

Por consiguiente, en nombre del Rey y la autoridad conferida por la Constitución, la Sala ha decidido

FALLAMOS

Desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación de D. Juan Francisco, contra la sentencia dictada por Plaza nº 1 de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Eivissa, de fecha 4 de enero de 2026, en sus autos nº 619/2024, en consecuencia, procede confirmar la resolución judicial recurrida.

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 0446-0000-65-0038-26** 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 **0446-0000-66-0038-26**.

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 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.