



Roj: **STSJ BAL 1012/2018 - ECLI:ES:TSJBAL:2018:1012**

Id Cendoj: **07040340012018100405**

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

Sede: **Palma de Mallorca**

Sección: **1**

Fecha: **04/12/2018**

Nº de Recurso: **389/2018**

Nº de Resolución: **526/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **ANTONI OLIVER REUS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ILLES BALEARS SALA SOCIAL

PALMA DE MALLORCA

SENTENCIA: 00526/2018

Nº. RECURSO SUPLICACION 389/2018

Materia: RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

Recurrente: Jose Daniel

Recurrido: GROUNDFORCE PMI UTE - IBERHANDLING, S.A., HANDLING, S.A.U.

Juzgado de Origen/Autos Juzgado: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº. 4 DE PALMA DE MALLORCA

Demanda: 197/2017

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAS ISLAS BALEARES

ILMOS. SRES.:

PRESIDENTE:

DON ANTONI OLIVER REUS

MAGISTRADOS:

DON ALEJANDRO ROA NONIDE

DON VÍCTOR MANUEL CASALEIRO RÍOS

En Palma de Mallorca, a cuatro de diciembre de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, formada por los Ilmos. Sres. Magistrados que constan al margen, ha pronunciado

EN NOMBRE DE S. M. EL REY

la siguiente

SENTENCIA NÚM. 526/18

En el Recurso de Suplicación núm. 389/2018 formalizado por el letrado D. Francisco Lobato Jiménez, en nombre y representación de Jose Daniel , contra la sentencia de fecha 12 de marzo de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Palma de Mallorca en sus autos demanda número 197/2017, seguidos a instancia del recurrente, frente a Groundforce PMI 2015, Iberhandling, S.A., Globalia Handling, S.A.U., representadas por el Letrado D. Pedro Moll Arbós, en reclamación de cantidad, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. ANTONI OLIVER REUS, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

Primero.- El actor D Jose Daniel con D.N.I NUM000 viene prestando servicios para la empresa demandada GROUNDFORCE PMI 2015 UTE (GLOBALIA HANDLING/IBERHANDLING) con una antigüedad de 20/07/1990, con la relación laboral de trabajador fijo a jornada completa, con una categoría laboral de Agente Servicios Auxiliares.

Segundo.- Que el actor inició su relación laboral en la empresa Iberia Lae, siendo subrogado a la entidad GROUNDFORCE PMI 2015 UTE en fecha 01/01/2016, tras haber solicitado de forma voluntaria su recolocación en la citada empresa.

Tercero.- En la actualidad el Convenio Colectivo del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra establece en su artículo 73.D):

"A los trabajadores y trabajadoras procedentes de la Empresa cedente, tanto en los supuestos de subrogación total como parcial, les será de aplicación el Convenio Colectivo o Acuerdo de la Empresa cesionaria. No obstante, *la empresa cesionaria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras subrogados y subrogadas, como garantías "ad personam", los siguientes derechos:*

1. *La percepción económica bruta anual, en caso de realizar las mismas variables.* En cuanto a las variables, la empresa cesionaria abonará al trabajador o trabajadora el volumen de variables realmente realizado, garantizando el precio unitario que los conceptos variables tenían en la empresa cedente, siempre y cuando éste sea superior al de la empresa cesionaria, hasta el volumen realizado en aquélla. El resto, si lo hubiere, se abonarán al precio unitario vigente en la cesionaria. A tal efecto, se considerarán las realizadas en los últimos doce meses, si bien en el futuro se abonarán las que se realicen.

En cuanto al complemento "ad personam" que se determine en cada caso, conforme al sistema retributivo vigente en las empresas cesionarias, será competencia de las mismas, en el marco de sus respectivos convenios colectivos, la determinación del reparto de los incrementos salariales que en su caso pudieran acordarse.

En el caso de que las percepciones económicas derivadas de la aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria, sean más favorables, le serán de aplicación éstas.

Este sistema deberá volver a aplicarse cada vez que el trabajador o trabajadora sea subrogado/a a otra empresa, a fin de que su retribución anual se adapte a los conceptos y cuantías de aplicación en la nueva empresa, de modo que se calculen las nuevas condiciones"

Cuarto.- La percepción económica bruta anual que venía percibiendo el trabajador cuando prestaba sus servicios en la compañía Iberia LAE era la siguiente:

CONCEPTOS FIJOS 2015 CANTIDADES MESES TOTAL

Sueldo base 537,95 12 **6.455,40 €**

Premio Antigüedad 20,35 12 **244,20 €**

Gratificación Adicional 52,25 12 **627 €**

Complemento Transitorio 404,96 12 **4.859,52 €**

Indemnización Residencia 76,3 12 **915,60 €**

Prima Productividad 139,57 12 **1.674,84 €**

Plus Área 86,52 12 **1.038,24 €**

Gratificación Plus Jorn. Irreg 187,69 12 **2.252,28 €**

Plus Asistencia 53,7 12 **590,70 €**

Complem. Antigü Adperson 212,99 12 **2.662,38 €**

Gastos de Transporte Laboral 1296,95 Año 1.302,95 €

P. Jornada Irregular día efect traba 1324,4 Año 1.330,42 €

Paga extra Abril 1421,91 1 **1.340,01 €**

Paga extra Julio 1439,8 1 **1.392,12 €**



Paga extra Diciembre 1439,8 1 1.392,12 €

Total..... 28,077,78

Quinto.- El trabajador ha percibido de Groundforce, por el trabajo prestado entre enero y diciembre de 2016, por los conceptos fijos la cantidad total bruta de 24.487,82euros, atendiendo a los siguientes conceptos: salario base, complemento de puesto, plus de transporte, plus ad personam ,plus actividad Op. Esp, plus actividad conductor, además de dos pagas extras.

Por los conceptos variables de hora domingo, horas festivas, plus de nocturnidad, prima de jornada partida, plus ad personam, los ajustes variable la cantidad de 4091,77 euros.

Sexto.- El actor reclama en concepto de complemento ad personam las siguientes cantidades actualizadas a fecha de presentación de la demanda:

Debió

Cobrar

Mes Cobró

ene-16 298,58 694,6 396,02

feb-16 429,02 694,6 265,58

mar-16 363,8 694,6 330,8

abr-16 363,8 694,6 330,8

may-16 303,17 694,6 391,43

jun-16 291,04 694,6 403,56

jul-16 394,23 694,6 300,37

ago-16 368,41 694,6 326,19

sep-16 368,41 694,6 326,19

oct-16 368,41 694,6 326,19

nov-16 368,41 694,6 326,19

dic-16 368,41 694,6 326,19

Total 4.049,51

Pagas Extraordinarias:

Paga.Extra Cobró Debió

Cobrarr

extra juli 16 1290,48 1621,27 330,79

extra dici 16 1295,1 1621,27 326,17

Deuda actualizada hasta enero de 2018 .

Debió Cobrar

Mes Cobró

ene-17 368,41 694,6 326,19

feb-17 368,41 694,6 326,19

Mar-17

368,41 694,6 326,19

abr-17 368,41 694,6 326,19

may-17 368,41 694,6 326,19

jun-17 368,41 694,6 326,19

jul-17 368,41 694,6 326,19



ago-17 368,41 , 694,6 326,19

sep-17 368,41 694,6 326,19

oct-17 368,41 694,6 326,19

nov-17 368,41 694,6 326,19

dic-17 368,41: 694,6 326,19

Ener-18

ene-18 1 368,41 694,6 326,19

Total 4240,47

Paga Extra Cobró Debió cobrar

jul-17 1295,1 1621,27 326,17

dic-17 1295,1 1621,27 326,17

TOTAL : **9.599,28 euro**

Séptimo.- Mediante acuerdo de 31 de diciembre de 2015, la entidad Groundforce y el trabajador acordaron lo siguiente:

"Primera.- El trabajador pasará a prestar servicios en la empresa Groundforce PMI 2015 U.T.E. con CIF U57919714 y CCC 07123708288 a partir del 01 de enero de 2016.

Segunda.- La empresa Groundforce PMI 2015 U.T.E. de acuerdo a lo establecido en el artículo 73 del III Convenio Colectivo del sector de Handling, mantendrá las condiciones recogidas en dicho artículo que hasta la fecha el trabajador venía manteniendo en la empresa Iberia LAE, SA Operadora, S.U. con CIF A85850394 y CCC 07116828766".

El trabajador inició su prestación de servicios en Groundforce PMI 2015 U.T.E. en fecha 1/01/2016, como agente de servicios auxiliares .

Octavo.- El convenio colectivo de Groundforce (BOE núm. 212 de 4 de septiembre de 2015) no prevé la jornada irregular de trabajo.

Noveno.- En fecha 16/01/2017 se celebró acto de conciliación-mediación ante el TAMIB, finalizado con el resultado de sin acuerdo.

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

Que DESESTIMANDO la demanda interpuesta por D Jose Daniel contra GROUNDFORCE PMI 2015 UTE (GLOBALIA HANDLING/IBERHANDLING), debo ABSOLVER y ABSUELVO a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra en el presente procedimiento.

TERCERO.- Contra dicha resolución se anunció recurso de suplicación por el letrado D. Francisco Lobato Jiménez, en nombre y representación de D. Jose Daniel , que posteriormente formalizó y que fue impugnado; habiéndose señalado como fecha de 28 de noviembre de 2018.

FUNDAMEN TOS DE DERECHO

PRIMERO . La parte demandante formula recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el juzgado de lo social en la que se desestimó su demanda en reclamación de cantidad por las diferencias derivadas de la no inclusión dentro de la garantía "ad personam" prevista en el artículo 73 del convenio colectivo del sector de los conceptos de gratificación plus jornada irregular y plus jornada irregular diario.

El recurso articula dos motivos, uno de revisión fáctica y otro de censura jurídica, que han sido impugnados y pasamos a resolver.

SEGUNDO . El primer motivo de recurso se formula al amparo de lo establecido en el artículo 193 b) LRJS para proponer la modificación del hecho probado quinto para que se sustituya la cantidad de 24.487,82 € por la de 23.658,95 €, añadiendo dentro de los conceptos por los que se percibió dicha cantidad los pluses de jornada irregular y de jornada irregular por día efectivo trabajado, suprimiendo la mención de las cantidades percibidas en concreto por los pluses de jornada irregular.

Se rechaza la modificación porque no hay diferencia real entre el texto que consta en la sentencia y el que se propone. La cuestión que se nos plantea no puede resolverse por la vía de la revisión fáctica y es irrelevante que



se fije la cantidad total percibida por el demandante en 2015 o que se desglose por conceptos, pues lo relevante es establecer el derecho a que los pluses en discusión sean incluidos en el complemento "ad personam" y esta es la cuestión que se plantea en el motivo de censura jurídica, que pasamos a resolver.

TERCERO . Ahora con correcto amparo procesal del artículo 193 c) LRJS se denuncia infracción de lo establecido en el artículo 73 del Convenio Colectivo del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra Aeropuertos , sosteniendo en síntesis el derecho del demandante a que se incluya dentro del complemento "ad personam" la cantidad percibida en Iberia en concepto de plus la jornada irregular y plus de jornada irregular por día efectivo trabajado, siendo pacífico que el trabajador demandante en la empresa Iberia prestaba servicios en jornada irregular en tanto que en la empresa Grounforce no lo hace. Se aduce que los dos complementos salariales que retribuían en la empresa saliente la realización de ese tipo de jornada tienen carácter fijo, pues se percibían mes a mes, incluso durante los periodos vacacionales de ahí que no puedan ser calificados de complementos variables, tales como el plus de manutención, el plus de transporte, las horas festivas o las horas extraordinarias. Por lo tanto, considera la parte recurrente, los importes que corresponden a ambos pluses deben ser incluidos a la hora de calcular la retribución total anual bruta fija que el demandante percibía en Iberia a la hora de calcular el importe del complemento "ad personam" que le abona Groundforce.

La cuestión ha sido resuelta por sentencia de esta sala de 18 de junio de 2018, recaída en el recurso de suplicación 121/2018 , entre otras, cuyos fundamentos pasamos reproducir:

La sentencia recurrida desestimó la pretensión ejercitada en la demanda considerando que los pluses controvertidos eran percibidos por el trabajador demandante en Iberia como consecuencia de prestar servicios en régimen de jornada irregular, lo que no hace en Groundforce y apoya su parecer en la STSJ Canarias (Las Palmas de Gran Canaria) de 28 de febrero de 2013 . Entiende, en suma, que los conceptos denominados Plus de Jornada Irregular y Plus de Jornada Irregular Diario poseen naturaleza funcional no fija.

La parte impugnante del recurso interesa su desestimación apoyando tal posición procesal en la STSJ Madrid de 20 de marzo de 2015 que sigue la doctrina de la misma Sala establecida en las precedentes sentencias de 10 de octubre de 2014 y de 0 de enero de 2015.

El Art. 73.1.D) del convenio de aplicación establece: "A los trabajadores y trabajadoras procedentes de la Empresa cedente, tanto en los supuestos de subrogación total como parcial, les será de aplicación el Convenio Colectivo o Acuerdo de la Empresa cesionaria. No obstante, la empresa cesionaria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras subrogados y subrogadas, como garantías "ad personam", los siguientes derechos:

1. La percepción económica bruta anual, en caso de realizar las mismas variables. En cuanto a las variables, la empresa cesionaria abonará al trabajador o trabajadora el volumen de variables realmente realizado, garantizando el precio unitario que los conceptos variables tenían en la empresa cedente, siempre y cuando éste sea superior al de la empresa cesionaria, hasta el volumen realizado en aquélla. El resto, si lo hubiere, se abonarán al precio unitario vigente en la cesionaria. A tal efecto, se considerarán las realizadas en los últimos doce meses, si bien en el futuro se abonarán las que se realicen.

En cuanto al complemento "ad personam" que se determine en cada caso, conforme al sistema retributivo vigente en las empresas cesionarias, será competencia de estas, en el marco de sus respectivos convenios colectivos, la determinación del reparto de los incrementos salariales que en su caso pudieran acordarse.

En el caso de que las percepciones económicas derivadas de la aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria sean más favorables, le serán de aplicación éstas.

Este sistema deberá volver a aplicarse cada vez que el trabajador o trabajadora sea subrogado/a otra empresa, a fin de que su retribución anual se adapte a los conceptos y cuantías de aplicación en la nueva empresa, de modo que se calculen las nuevas condiciones".

Como podemos apreciar, el precepto reproducido, después de afirmar que al trabajador subrogado le será de aplicación el convenio colectivo que se aplique en la empresa cesionaria, reconoce a éste el derecho a percibir, como garantía "ad personam", la misma retribución bruta anual en el caso de que realizase las mismas variables que realizaba en la empresa saliente. Por lo tanto, la percepción de la misma percepción bruta anual queda condicionada a que el trabajador realice en la nueva empresa las mismas variables que realizaba en la anterior, pues, en cuanto a éstas, el precepto dispone que la empresa entrante abonará al trabajador o trabajadora el volumen de variables realmente realizado, de lo que se deduce que no habrá de abonar aquellas variables que el trabajador había venido percibiendo en la empresa saliente pero que no realiza en la empresa entrante. Así pues, lo máximo que garantiza el Art. 73.1.D) al trabajador subrogado es el salario global anual bruto que abonaba la empresa cedente a igualdad de categoría, funciones y condiciones laborales, para el caso de que en la empresa entrante el mismo salario anual bruto fuese menor. Esa garantía no implica que se deba mantener la estructura retributiva anterior, ni tampoco consiste en acordar que las percepciones de los trabajadores afectados por la



subrogación de empresas de "handling" siga siendo igual en todos los casos. Puede ser superior, si así resulta del convenio que se pasa a aplicar. Puede ser inferior, si el trabajador pasa a realizar su actividad laboral en condiciones distintas a las que venía llevando a cabo hasta entonces. De esta manera se trata de evitar que la empresa entrante aproveche para reducir la percepción global de los trabajadores. Pero también para evitar los trabajadores subrogados puedan pretender aumentar sus ingresos por vía de "espiguelo" entre los convenios aplicables a ambas empresas, como sucedería si se continuase abonando por la vía del complemento "ad personam" el importe correspondiente a un complemento funcional que ya no se realiza en la empresa cesionaria. En este sentido se ha pronunciado reiteradamente la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (SSTJS 30 de enero de 2009 Jurisprudencia citadaSTSJ, Sala de lo Social, Madrid, Sección 1ª, 30-01-2009 (rec. 4218/2008), 29 de enero de 2010 (rec. 3276/2009 Jurisprudencia citadaSTSJ, Sala de lo Social, Madrid, Sección 1ª, 29-01-2010 (rec. 3276/2009)), 20 de mayo de 2011 (rec. 4906/10 Jurisprudencia citadaSTSJ, Sala de lo Social, Madrid, Sección 1ª, 20-05-2011 (rec. 4906/2010)), 18 de julio de 2011 (rec. 547/11 Jurisprudencia citadaSTSJ, Sala de lo Social, Madrid, Sección 6ª, 18-07-2011 (rec. 547/2011)), 6 de febrero de 2012 y 17 de diciembre de 2013 (rec 1964/10), 10 de octubre de 2014 (rec. 119/14) y 20 de marzo de 2015 (rec. 248/2015).

El Art. 26.3 ET establece que mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado y a los resultados de la empresa. A nuestro juicio, los dos pluses controvertidos son complementos salariales abonados en relación con el trabajo realizado. Si acudimos al convenio colectivo de la empresa saliente, el XX Convenio Colectivo del Personal de Tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, observamos que en su Art. 105 define la jornada irregular como aquella "en la que el trabajador realiza su prestación de trabajo de forma no regular todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes, con el límite anual de la jornada que en cada momento se establezca en Convenio Colectivo para los trabajadores a tiempo completo (1.712 horas anuales de trabajo efectivo). Todo ello de forma tal que su distribución diaria, semanal y mensual podrá variar dentro de los límites y condiciones que se establecen a lo largo del presente artículo". La percepción del plus de jornada irregular es incompatible con el Plus de Turnicidad, Disponibilidad o Flexibilidad, y cubre a tanto alzado, la realización de dicha jornada irregular, así como dietas de comida, cena o desayuno. En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, se abonará las citadas cantidades, en el primer mes que se produzca la baja y así mismo, en el mes en que se produzca la reincorporación. No procederá el abono en los meses naturales comprendidos entre ambos.

El apartado 5º del Art. 105 se dedica a la regulación del plus de jornada irregular, cuyo abono tiene como objeto compensar "las cesiones que realizan los trabajadores sujetos a la jornada irregular en materia de días de actividad y horario irregular, percibirán por una clave específica en nómina, de forma mensual y en 12 pagas, las cantidades correspondientes establecidas en la tabla del Anexo I en función de los días de presencia, del presente Convenio y la cantidad establecida asimismo en el Anexo I, por día de trabajo efectivo, en concepto de plus de jornada irregular diario".

Por lo tanto, a juicio de la Sala, el convenio colectivo de Iberia configura el Plus de Jornada Irregular y el Plus de Jornada Irregular Diario como dos complementos salariales vinculados necesariamente a la prestación de servicios en los términos antes descritos, de tal suerte que, si varían las condiciones de prestación de servicios en tanto que deja de prestarse el servicio en jornada irregular, cesa la percepción de ambos complementos. De ahí que no pueda afirmarse que dichos complementos posean carácter fijo, como sostiene el recurrente, con independencia de que los hubiera percibido durante los doce meses anteriores a producirse la subrogación, dado que su percepción depende de una circunstancia potencialmente variable, cual es la prestación de servicios en los términos que se describen en el Art. 105.1, característica que no poseen otros conceptos salariales como son el salario base o las pagas extraordinarias, por ejemplo, que sí son auténticos conceptos de carácter fijo. Debe señalarse que el referido convenio en su Art. 119 al regular los diferentes conceptos retributivos solamente reconoce carácter fijo al sueldo base, a la prima de productividad y las pagas de extraordinarias, denegando tal condición a otros conceptos como son los dos pluses aquí litigiosos.

El carácter funcional y variable de los pluses que en el convenio colectivo de Iberia retribuyen la realización de jornada irregular ha sido apreciado no solamente por las sentencias dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, antes citadas, sino también por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) en sentencias de 30 de marzo de 2012 (rec. 1664/2009) y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 28 de noviembre de 2017 (rec. 499/2017).

La aplicación de esta doctrina por evidentes razones de seguridad jurídica aboca el motivo al fracaso, si bien resulta conveniente hacer dos precisiones.



La primera, en relación a los conceptos retributivos que el demandante habría podido percibir en caso de no realizar jornada irregular, se trata de una simple hipótesis que no se justifica por la simple incompatibilidad establecida en el convenio colectivo entre la realización de jornada irregular y los pluses de turnicidad, disponibilidad o flexibilidad, sin que conste tampoco que tras la subrogación el demandante realice las variables que permitirían el devengo de estos pluses.

La segunda, en relación al principal argumento esgrimido por la parte recurrente, consistente en la consideración de que los pluses por jornada irregular son retribuciones fijas y no variables. Esta consideración no es, a juicio de la sala, exacta pues el hecho de que una variable se perciba en cuantía fija durante un determinado período de tiempo no convierte tal retribución en fija cuando la adscripción al puesto de trabajo o a la función que da lugar al devengo de la variable puede cambiar sin que ello suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo y este es, precisamente, el caso de la retribución que el demandante percibía por la realización de una jornada irregular, estableciéndose expresamente el artículo 105 del convenio colectivo del personal de tierra de Iberia que el paso de jornada irregular a cualquier otro tipo de jornada establecido en el convenio no suponía en ningún caso modificación sustancial de las condiciones de trabajo "percibiendo el trabajador las contraprestaciones económicas que se deriven en función de la jornada que realice en cada momento". Para ser exactos, estamos ante unas retribuciones que podían variar en función de la jornada asignada al trabajador y que el demandante vino percibiendo en cuantía fija al mantenerse las mismas circunstancias durante el año anterior a la subrogación.

Por último, en relación a la alegación de que no se incluya dentro de los conceptos fijos que ahora Groundforce el plus de conductor, nos encontramos ante una cuestión nueva, que no fue planteada en la demanda, donde ninguna referencia se hace a dicho plus. Y aunque en el hecho probado quinto de la sentencia recurrida se incluye un "plus actividad conductor", tal inclusión se produce dentro de los entre los conceptos variables por los que viene siendo retribuido por Groundforce y no como un concepto fijo.

En consecuencia, se desestima el recurso y se confirma la sentencia recurrida.

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación formalizado por la representación procesal de D. Jose Daniel contra la sentencia 156/2018 dictada en fecha 12 de marzo de 2018 por el Juzgado de lo Social número Cuatro de Palma de Mallorca en el procedimiento ordinario número 197/2017, seguido a instancias de dicha parte contra la entidad Groundforce PMI 2015 UTE (Globalia Handling S.A. e Iberhandling S.A.), confirmando en consecuencia la expresada sentencia.

ADVERTEN CIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe **RECURSO DE CASACION 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 DIAS 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 Banco de Santander, S.A. Sucursal de Palma de Mallorca, cuenta número **0446-0000-65-0389-18** 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 0049-3569-92-0005001274**, 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 Banco Español de Crédito, S.A. (BANESTO), sucursal de la calle Jaime III de Palma de Mallorca, **cuenta número 0446-0000-66-0389-18** .



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 por ésta nuestra sentencia nº. **526/2018**, definitivamente juzgando lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

DILIGENCIA DE PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de la fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado - Ponente que la suscribe, estando celebrando audiencia pública y es notificada a las partes, quedando su original en el Libro de Sentencias y copia testimoniada en el Rollo.- Doy fe.