



Roj: **STSJ PV 1567/2023 - ECLI:ES:TSJPV:2023:1567**

Id Cendoj: **48020340012023100643**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **27/06/2023**

Nº de Recurso: **226/2023**

Nº de Resolución: **1607/2023**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **FERNANDO MARIA BREÑOSA ALVAREZ DE MIRANDA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Donostia-San Sebastián, núm. 3, 09-11-2022 (proc. 695/2021) ,
STSJ PV 1567/2023**

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0000226/2023 **NIG PV 2006944420210003479 NIG CGPJ 2006944420210003479**

SENTENCIA N.º: 001607/2023

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 27 de junio de 2023.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D.ª Garbiñe Biurrun Mancisidor, Presidenta, D. Fernando Breñosa Alvarez de Miranda y D. Jose Felix Lajo Gonzalez, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Vicenta contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de los de Donosti de fecha 09/11/22, dictada en proceso sobre Incapacidad temporal, y entablado por Vicenta frente a FRATERNIDAD MUPRESA, SASMIC IBERIA SLU, INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. Fernando Breñosa Alvarez de Miranda, quien expresa el criterio de la Sala.

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.** Que Dª. Vicenta ha venido trabajando por cuenta y orden de la empresa SASMIC IBERIA S.L.U. en la residencia San Gabriel, con la categoría profesional de limpiadora, desde el día 21 de abril de 2013, habiendo figurado como tal afiliada en el Régimen General de la Seguridad Social.

SEGUNDO. Que la Mutua LA FRATERNIDAD MUPRESA tiene concertada con dicha empresa la cobertura de las contingencias derivadas de riesgos profesionales.

TERCERO. Que la trabajadora manifestó expresamente a la empresa SASMIC IBERIA S.L.U. que no tenía intención de vacunarse de Covid 19.



Que la empresa codemandada, tras insistirle y tratar de convencerle que se vacunase, y como quiera que la actora reiteró su negativa, adoptó medidas encaminadas a preservar la salud de los usuarios de la residencia y resto de operarios. Que de este modo destinó a la trabajadora a zonas menos confluídas, dándole instrucciones de que utilizara EPIs, como mascarilla, bata de plástico y pantalla, para prevenir posibles contagios.

CUARTO. Que la actora causó baja médica el día 27 de junio de 2021 con el diagnóstico de "*Trastorno de ansiedad Neon*".

QUINTO. Que la base reguladora diaria del proceso de IT por accidente de trabajo asciende a la suma de 58,10 euros.

SEXTO. Que el INSS mediante resolución dictada el día 16 de agosto de 2021, resolvía declarar que el proceso de IT iniciado por la trabajadora demandante el día 27 de junio de 2021, se debía a contingencia común. Que interpuesta reclamación administrativa previa, la misma fue desestimada por el INSS. "

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

" Que DEBO DESESTIMAR y DESESTIMO la DEMANDA interpuesta por D^a Vicenta contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social, contra la Mutua FRATERNIDAD MUPRESPA y contra la empresa SASMIC IBERIA S.L.U., y DECLARAR que el proceso de IT causado por la demandante el día de 27 de junio de 2021, deriva de enfermedad común DEBIENDO las partes estar y pasa por esta declaración, ABSOLVIENDO a las entidades codemandadas de las pretensiones deducidas en su contra ."

TERCERO.- Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - RECURSO INTERPUESTO.

Interpone recurso de suplicación la representación de la demandante, D^a. Vicenta contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Donostia San Sebastián, nº 304/2022 de fecha 9 de noviembre de 2.022, en autos 695/2021 que desestima la demanda formulada por esta en reclamación de que el proceso de incapacidad temporal iniciado en fecha 27/06/2021 sea considerado como accidente de trabajo, frente a FRATERNIDAD MUPRESPA MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 275, SASMIC IBERIA S.L.U., INSS Y TGSS.

El recurso contiene un doble motivo, revisión de los hechos probados y de censura jurídica, y termina suplicando que se revoque la sentencia, y se declare que la IT de la recurrente iniciada el 27/06/2021 deriva de accidente de trabajo.

Por FRATERNIDAD MUPRESPA MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 275, ha impugnado el recurso de suplicación, oponiéndose a la modificación de los hechos probados, como al examen del derecho e interesando la confirmación de la sentencia.

SEGUNDO. - REVISION DE HECHOS.

1. - El primer motivo del escrito de recurso, y con amparo en el artículo 193.1 b) LRJS, por parte de la representación de D^a. Vicenta solicita la revisión del relato de hecho probado tercero y cuarto.

La Mutua se opone a tales modificaciones y ello por cuanto en nada evidencian error alguno del Magistrado de instancia y son aspectos subjetivos que quiere la recurrente introducir sin base alguna o en su caso sin base documental o pericial.

2. - Debemos destacar que la revisión de hechos probados está constreñida en nuestro ordenamiento procesal laboral, habida cuenta el carácter extraordinario del recurso de suplicación. Dicho carácter supone que el recurso de suplicación no es una segunda instancia y que la valoración de la prueba es competencia del Juez de lo social, que preside el acto del juicio y la práctica de la misma conforme a los principios de oralidad e inmediatez, - artículo 74 LRJS -. Por consiguiente, la modificación del relato de hechos probados únicamente es posible cuando a través de la prueba documental o pericial, - en ningún caso testifical-, se constata un error claro y evidente del juzgador.

Conviene además recordar las reglas básicas que ha venido compendiando la doctrina del Tribunal Supremo (SSTS de 16- septiembre-2014, rec. 251/2013 , 14-mayo-2013, rec. 285/2011 y 5-junio-2011, rec. 158/2010..., entre otras) sobre la forma en que se ha de efectuar la revisión fáctica, a saber:

a).- Que se indiquen qué hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.



- b).- Que se citen concretamente la prueba documental que, por sí sola, demuestre la equivocación del Juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara.
- c).- Que se precisen los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.
- d).- Que tal variación tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (entre las últimas, SSTS 17/01/11 -rc 75/10 ; 18/01/11 -rc 98/09 ; y 20/01/11 -rc 93/10).

Insistiendo en la segunda de las exigencias, se mantiene que los documentos sobre los que el recurrente se apoya para justificar la pretendida revisión fáctica deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas, hasta el punto de afirmarse que la certidumbre del error está reñida con la existencia de una situación dubitativa (así, SSTS 22/05/06 - rec. 79/05; y 20/06/06 - rec. 189/04).

3.- En el presente supuesto, la parte recurrente interesa, en primer lugar, una modificación del HECHO PROBADO TERCERO, y así refiere que debe quedar redactado del siguiente tenor:

"Que la trabajadora manifestó expresamente a la empresa SAMSIC IBERIA S.L.U. que no tenía intención de vacunarse de Covid 19.

Que la empresa codemandada, tras insistirle y tratar de convencerle que se vacunase, y como quiera que la actora reiteró su negativa, adoptó medidas encaminadas a preservar la salud de los usuarios de la residencia y resto de operarios. Que, de este modo, destinó a la trabajadora a zonas menos confluídas, dándole instrucciones de que utilizara EPIs, como mascarilla, bata de plástico y pantalla, para prevenir posibles contagios.

Que en la reunión que se efectuó a finales de 2022 entre la Dirección de la empresa y la trabajadora, se le insistió constantemente en la vacunación frente al Covid-19. Que la trabajadora mantuvo su posición negativa y recibió comentarios de egoísta relacionado con pensar en colectivo.

Que después de la reunión, al ver que la trabajadora no se vacunaba, la empresa tomó medidas tales como retirar una de las funciones de la trabajadora (servir desayuno) y que además le obligó a utilizar EPIs sin darle explicaciones al principio, y que fue la trabajadora la que tuvo que insistir a que le dieran documentaciones sobre el uso de los EPIs.

A todo ello, la trabajadora ya le había manifestado a la Directora de la empresa que se sentía discriminada y agobiada. Sin embargo, la empresa no mostró su iniciativa a aligerar la situación, basándose que todo ello se hacía para prevenir los posibles contagios.". (Lo destacado en negrita es la modificación que introduce).

Ello lo basa en los folios 31 y 32, 91, 78 -83, 102 y 103.

Pues bien, examinados los documentos en los que basa las modificaciones pretendidas, resulta que el informe de la Inspección de Trabajo fue valorado por el Ilmo. Sr Magistrado a quo, y lo que pretende es modificar los razonamientos llevado a cabo por este en su valoración en conjunto y su sustitución por la apreciación subjetiva de la recurrente; respecto a los wasaps, ningún valor documental tienen, y tampoco las fotografías. Por ello pretendiéndose por la recurrente una valoración subjetiva de parte, y, en nada se evidencia error por parte del Ilmo. Magistrado de instancia, es por ello que rechazamos la modificación.

4.- Asimismo pretende la modificación de HECHOS PROBADO CUARTO, y así refiere que quede redactado del siguiente tenor:

"Que la actora causó baja médica el día 27 de junio de 2021 con el diagnóstico de "Trastorno de ansiedad Neon.

Que a fecha de 17 de septiembre de 2022, el informe de Osakidetza especifica que la dicha ansiedad fue derivada del contexto de problemática laboral.". (Lo destacado en negrita es la modificación que introduce).

Ello lo basa en el folio 101, Informe emitido por la Osakidetza.

Si examinamos la fundamentación jurídica quinta de la sentencia de instancia, el Ilmo. Magistrado recoge el informe del MAP, pero el mismo devela una subjetividad respecto a lo determinado del diagnóstico, en cuanto al contexto que lo es en referencia subjetiva de la paciente, lo que no es de recibo sino está amparado en pruebas objetivas, por ello en nada aparece error evidente del Ilmo. Magistrado. En su consecuencia rechazamos la modificación pretendida.

TERCERO. - CENSURA JURIDICA.



1. - Por la representación de la demandante, y con amparo en el artículo 193 c) LRJS, se denuncia por este la infracción de los artículos 115 y 116 LGSS, lo que debe ser un error pues se trata del 156 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social. Asimismo, refiere a la vulneración de la doctrina judicial, STSJ País Vasco 19/02/2014.

Esto último, de plano debemos rechazarlo y es que la doctrina judicial solo lo conforma la doctrina emanada por el Tribunal Supremo, como asimismo el Tribunal Constitucional o el TJUE.

Hagamos un resumen de lo acontecido a la luz de los hechos declarados probados por la sentencia de instancia. Así la recurrente viene prestando servicios para la empresa SASMIC IBERIA SLU, antigüedad 21/04/13, categoría profesional limpiadora y centro de trabajo Residencia San Gabriel, (residencia de ancianos). Esta manifestó expresamente a la empresa que no tenía intención de vacunarse de Covid 19. La empresa tras insistirle y tratar de convencerla que se vacunase, y como quiera que la trabajadora reiteró su negativa, adoptó medidas encaminadas a preservar la salud de los usuarios de la residencia y resto de operarios. Que de este modo destinó a la trabajadora a zonas menos confluídas, dándole instrucciones de que utilizara EPIs, como mascarilla, bata de plástico y pantalla, para prevenir posibles contagios.

La actora causó baja médica el día 27 de junio de 2021 con el diagnóstico de " *Trastorno de ansiedad Neon*".

2. El art. 156 LGSS señala:

"1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

...

e) e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

...

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo".

La doctrina judicial (STS 27/09/2007, entre otras), ha declarado en relación con esta presunción lo siguiente:

a) La presunción del artículo 115.3 Ley General de la Seguridad Social (hoy 156.3 LGSS) se refiere no sólo a los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo.

b) Para la destrucción de la presunción de laboralidad de la enfermedad surgida en el tiempo y lugar de prestación de servicios, la jurisprudencia exige que la falta de relación entre la lesión padecida y el trabajo realizado se acredite de manera suficiente, bien porque se trate de enfermedad que por su propia naturaleza descarta o excluye la acción del trabajo como factor determinante o desencadenante, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal.

c) La presunción no se excluye porque se haya acreditado que el trabajador padeciera la enfermedad con anterioridad o porque se hubieran presentado síntomas antes de iniciarse el trabajo, porque lo que se valora a estos efectos no es, desde luego, la acción del trabajo como causa de la lesión cardiaca, lo que no sería apreciable en principio dada la etiología común de este tipo de lesiones. Lo que se valora es la acción del trabajo en el marco del artículo 115.2.f) Ley General de la Seguridad Social como factor desencadenante de una crisis, que es la que lleva a la situación de necesidad protegida; y esta posible acción del trabajo se beneficia de la presunción legal del artículo 115.3 y no puede quedar excluida solo por la prueba de que la enfermedad se padecía ya antes; pues, aunque así fuera, es la crisis y no la dolencia previa la que hay que tener en cuenta a efectos de protección.

3.- En el ámbito de la empresa moderna nos encontramos cada vez más ante un fenómeno emergente que son los riesgos psicosociales, esto es el denominado estrés laboral. En esencia nos encontramos ante una presión o sensación de presión en el entorno laboral y ello puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal. Pero en este contexto puede ser debido o no a la forma del trabajo, o, la visión que el/la trabajador/a encauza su trabajo, somatizándolo.

Por otro lado, debemos destacar, que los conceptos de trabajo y salud están íntimamente relacionados, con independencia de que la acepción de salud tenga diferentes acepciones y sentidos. La OMS define la salud de



un modo que va mucho más allá de un logro social o del concepto único de ausencia de enfermedad, y según la cual << la salud es un estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño y enfermedad>>; y es que las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo también afectan a la salud. A partir de aquí, debe tenerse en cuenta que dado que la salud va a estar íntimamente relacionada con el trabajo y más concretamente con la forma en que éste se lleva a cabo.

El concepto de condiciones de trabajo engloba todo el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, de tal manera que son estas variables las que permiten determinar la salud del/la trabajador/a, y entre estas condiciones de trabajo se encuentran características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

4.- La recurrente entiende que la causa única de la patología que sufre deviene derivada del trabajo, ello es consecuencia a la presión jerárquica y constante que ha tenido que vivir ante su decisión a no vacunarse y que ello le ha causado la baja por IT derivada de contingencia profesional. Señala que antes de que comenzase la vacunación en la residencia, no había tenido ninguna patología previa. Por tanto, la dolencia surge después de que fuera sometida a una reunión tras su negativa a vacunarse y lo demás acontecimientos de presión sometida. Incluso, ya había indicado a la empresa que se sentía discriminada y frente a ello, la empresa no realizó ningún acto para aligerar la situación. Por consiguiente, queda claramente constatado de que la ansiedad que se estaba evolucionando en la trabajadora se estaba derivando del comportamiento de la empresa hacia su persona.

Por la Mutua impugnante oponiéndose a que se dan los elementos del accidente de trabajo, y, ante la negativa de la recurrente a vacunarse, la empresa toma medidas de racionalidad como lo es la de retirar su actividad en determinados ámbitos y aspectos para seguridad de sus residentes y compañeros de trabajo, y además la da los elementos preventivos para el COVID, mascarilla FFP2, bata de plástico y pantalla. Ello no es medida humillante, y en nada existe nexo causal entre esto y el proceso de IT.

5.- Para la resolución del presente conflicto, debemos partir de lo dispuesto en la norma destacada que la sustenta, según la cual merecen las enfermedades no listadas como profesionales la consideración de accidente de trabajo cuando **su causa exclusiva sea la ejecución del trabajo**. Significa lo expuesto que para que una determinada patología pueda merecer esa calificación no basta con que esté relacionada, de manera más o menos directa, con la actividad laboral, sino que es indispensable que derive únicamente del ejercicio profesional, lo que excluye aquellos supuestos en que ha podido interactuar con otros agentes en su aparición.

La prueba de la existencia de una conexión causal con la intensidad exigida, le corresponde a la parte que aduce su existencia, la cual puede cumplir esa carga mediante prueba directa o aportando hechos concluyentes a partir de los cuales pueda llegarse a la presunción, mediante un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano, de que el trabajo fue la causa exclusiva de la aparición de la enfermedad. En tal sentido se pronuncia la sentencia de 19 de mayo de 1986 (RJ 2578), de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, al afirmar que para acreditar la relación causal entre las secuelas clínicas y su origen cabe valerse de la "praesentio homini".

La doctrina judicial autonómica ha señalado:

"... es cierto que el hecho de que un trastorno psíquico se revele como reactivo al trabajo, no permite atribuirle, sin más, la condición de accidente laboral, siendo necesario además que concurra algún factor estimulante externo relacionado con el quehacer profesional que pueda determinar un estado psíquico susceptible de provocar tal desequilibrio. Criterio aplicado reiteradamente por esta Sala sobre la base de que las alteraciones de esa naturaleza no sólo pueden derivar de circunstancias externas que, por sí solas, justifiquen su aparición, como el estrés laboral, la tensión y la conflictividad laboral, o el hostigamiento psicológico en el trabajo, sino que también pueden traer causa de causas subjetivas, extrañas a la actividad laboral objetivamente considerada, como la sensación de que no se recibe el trato merecido o se dedica demasiado tiempo al trabajo, o la vivencia negativa de una situación laboral en la que no concurre ningún factor objetivo que explique el afloramiento de la sintomatología, siendo factores internos, como la estructura de la personalidad, la forma de ser, la especial sensibilidad, o la manera de relacionarse con otras personas, los que determinan una reacción que, en otro caso, no se produciría". (STSJ País Vasco 14/10/2014, RS 1698/2014).

5.- Debemos resaltar la brillante y razonada sentencia dictada por el Ilmo. Magistrado a quo, quien lleva a cabo un exhaustivo estudio de la conceptualización del accidente de trabajo para después examinar los elementos de acoso en el ámbito del trabajo, y, finalmente llevar a cabo, un análisis de la prestación de servicios y su actividad, como sus responsabilidades y el entorno del trabajo, concluyendo " ... ha resultado sin embargo acreditado que dicho cuadro de ansiedad surge, como respuesta a la forma que ha tenido la Sra. Arostegui de percibir y vivir las discrepancias habidas con sus superiores jerárquicos sobre determinadas cuestiones dentro de su entorno



laboral, y en concreto por su resistencia a vacunarse para prevenir contraer Covid 19, y la recomendaciones dadas por la empresa a que lo hiciera teniendo en cuenta el tipo de trabajo que realiza, limpiando en una residencia. A falta de otros medios de prueba que correspondía aportar a la actora, en modo alguno cabría considerar que las discrepancias habidas entre las partes sobre la decisión de la operaria de no vacunarse, puedan ser calificadas como acoso laboral, viniendo a constituir realmente un conflicto o enfrentamiento laboral en el seno de la empresa derivados de la defensa de los sujetos de la relación laboral de intereses contrapuestos.

Por lo tanto, derivándose la enfermedad psíquica que padece la actora a la manera como ha tenido de apreciar y gestionar dicha realidad laboral, y su disconformidad con determinadas decisiones y soluciones adoptadas por sus superiores jerárquicos en el ejercicio normal y habitual de sus funciones, no existiendo un concreto mecanismo accidental en tiempo y lugar de trabajo, y no habiendo acreditado la actora con el único informe médico aportado de escasísimo contenido, que la causa exclusiva de dicha enfermedad psíquica fuere realmente el trabajo, no cabe sino concluir y declarar, que la enfermedad que padece y que determinó el proceso de IT objeto de este procedimiento, tienen etiología común y no laboral".

Llegado a este punto, no encontramos un nexo causal entre el trabajo y el trastorno de ansiedad padecido por la recurrente que determine de forma indubitada que la baja objeto del conflicto sobreviene por accidente de trabajo. Efectivamente la situación de IT que padece la recurrente va unida al rechazo a la vacuna y las medidas preventivas que obligatoriamente tiene que disponer la empresa conforme lo prevén los arts. 15 y siguientes de la LPRL, pero ni el entorno ni las circunstancias de la relación laboral nos concitan que solo estas exigencias de prevención dispuestas por la empresa hayan influido de forma directa en la patología descrita y por ello debemos desestimar el recurso de suplicación.

En su consecuencia, y no habiendo infringido la sentencia la norma que refiere el recurrente, confirmamos la sentencia de instancia y desestimamos el recurso de suplicación.

CUARTO. - COSTAS.

En materia de costas, se debe estar al art. 235.1 LRJS que prevé esta medida únicamente respecto a la parte recurrente que resulta vencida y no disponga del beneficio de justicia gratuita o no haya sido eximida legalmente de dicho deber.

QUINTO. - RECURSO.

Contra la presente sentencia cabe Recurso de Casación para la unificación de doctrina (art. 218 LRJS).

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación de D^a. Vicenta contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Donostia San Sebastián, nº 304/2022 de fecha 9 de noviembre de 2.022, en autos 695/2021 que desestima la demanda formulada por esta en reclamación de que el proceso de incapacidad temporal iniciado en fecha 27/06/2021 sea considerado como accidente de trabajo, formulada por la recurrente frente a la FRATERNIDAD MUPRESA MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 275, SASMIC IBERIA S.L.U., INSS Y TGSS; y confirmar, como confirmamos, el pronunciamiento de instancia.

Sin costas

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela 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.



PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al *preparar* el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del 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, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066022623.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066022623.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.