



Roj: **STSJ AS 207/2014 - ECLI:ES:TSJAS:2014:207**

Id Cendoj: **33044340012014100136**

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

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **24/01/2014**

Nº de Recurso: **2083/2013**

Nº de Resolución: **158/2014**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **ISOLINA PALOMA GUTIERREZ CAMPOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 00158/2014

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIALOVIEDO

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax:985 20 06 59

NIG: 33044 34 4 2013 0102174

402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0002083 /2013

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEMANDA 773/2013 JDO. DE LO SOCIAL nº1 de OVIEDO

Recurrente/s: Arturo

Abogado/a: FEDERICO FERNANDEZ ALVAREZ RECALDE

Recurrido/s: SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A.

Abogado/a: FRANCISCO CALLEJA ARTIME

Sentencia nº 155/14

En OVIEDO, a veinticuatro de Enero de dos mil catorce.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de ASTURIAS, formada por los lltmos Sres. D^a. MARIA ELADIA FELGUEROSO FERNANDEZ, Presidente, D. FRANCISCO JOSE DE PRADO FERNANDEZ y D^a. PALOMA GUTIERREZ CAMPOS, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACION 2083/2013, formalizado por el Letrado D. FEDERICO FERNANDEZ ALVAREZ-RECALDE, en nombre y representación de D. Arturo , contra la sentencia número 420/2013 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 1 de OVIEDO en el procedimiento DEMANDA 773/2013, seguidos a instancia de D. Arturo



frente a la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A., Letrado D. FRANCISCO CALLEJA ARTIME, siendo Magistrado-Ponente la **Ilma. Sra. D^a PALOMA GUTIERREZ CAMPOS**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D. Arturo presentó demanda contra la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A., siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 420/2013, de fecha dieciocho de Septiembre de dos mil trece .

SEGUNDO.- En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

1º Arturo , cuyas circunstancias personales constan en el encabezamiento de su demanda, comenzó a prestar servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada el día 1 de octubre de 1.981, ostentando en la actualidad la categoría profesional de gerente, siendo de aplicación a la relación laboral el convenio colectivo de empresas de seguridad.

2º En fecha 5 de noviembre de 1.999 el Consejero delegado de la Sociedad Securitas Seguridad España S.A. le otorga poder para que ejercite las siguientes facultades en nombre y representación de la Sociedad: 1. Contratar toda clase de suministros como teléfono, agua, energía eléctrica y gas, así como el rescindirlos si hubiera lugar a ellos; 2. Suscribir contratos de arrendamiento de servicios propios de la empresa con sus clientes; 3. Constituir, cancelar y retirar fianzas o depósitos de cualquier clase en metálico o en valores, provisionales o definitivos, incluso en la Caja general de depósitos, en garantía o para responder del cumplimiento de las obligaciones contraídas por la Sociedad; 4. Comparecer ante cualquier autoridad, jueces, magistrados, tribunales, centros y oficinas de cualquier grado, fuero y jurisdicción, Ayuntamientos, Comunidades autónomas, Cabildos y diputaciones provinciales, mancomunidades, delegaciones y subdelegaciones de hacienda, aduanas, jefaturas superiores de policía, comisarías de policía armada y de tráfico, gobiernos civiles, ministerios, Juzgados de lo Social, sindicatos y cualquier otra entidad o corporación y ante ellas, formular súplicas, recursos de todo orden, recibiendo notificaciones de las resoluciones que recaigan, interponiendo contra las que se consideren lesivas toda clase de recursos, ratifique escritos y peticiones, absuelva posiciones, haga comparecencias personales, declaraciones juradas o simples, haga confesiones en juicios, se avenga o no en conciliaciones y desista o se separe de las demandas y recursos entablados; 5. Dirigir, gestionar y controlar la plantilla del personal empleado y operativo de la empresa, fijar sus atribuciones y deberes, ejerciendo la potestad disciplinaria incoando expedientes e imponiendo las sanciones que procedan hasta el despido; 6. Reclamar, percibir y cobrar cuantas sumas se adeuden por cualquier conceptos o persona de la sociedad poderdante incluso en las oficinas del Estado, comunidad autónoma, provincia o municipio; 7. Otorgar y suscribir los documentos privados y públicos de toda clase que sean necesarios o simplemente convenientes para el debido cumplimiento de todas y cada una de las facultades anteriores. En la misma fecha se le confiere idéntico poder y con las mismas facultades para la empresa Servicios Securitas S.A. Unipersonal.

3º Las funciones que tiene encomendadas el Gerente o delegado consisten en elaborar el plan de negocio relativo a su gerencia o delegación; realizar el presupuesto correspondiente a su unidad de negocio y efectuar el seguimiento y control del mismo; planificar, realizar, mantener y/o coordinar las gestiones comerciales en su ámbito geográfico o segmento de mercado; mantener y potenciar relaciones institucionales en el ámbito geográfico de su competencia; formalizar contratos con los clientes, proveedores, etc. conforme a los poderes otorgados en escritura; dirigir, supervisar y controlar la correcta prestación de los servicios, atención a los clientes y al personal propio; llevar a cabo las funciones que le corresponden dentro del sistema de gestión de la calidad y medio ambiente así como controlar que se realicen las que corresponden al personal a su cargo; atención, registro, solución y cierre de incidencias y reclamaciones de los clientes de la Unidad de negocio; seguimiento de los objetivos e indicadores (calidad y ambientales) relativos a su gerencia o delegación; gestionar correctamente los posibles residuos generados de su unidad de negocio y mantener actualizada la documentación que soporta la gestión medioambiental; apertura, definición, seguimiento y cierre de las acciones preventivas y correctivas relativas a su gerencia; coordinar y/o realizar, directa o indirectamente, el reclutamiento y la selección de personal, directo e indirecto, adscrito a su unidad de negocio; detectar las necesidades formativas del personal a su cargo y proponer las acciones formativas necesarias; dirección de formación con la aprobación de la dirección de zona respectiva y promover el desarrollo y fidelización de las personas bajo su dependencia.

4º Mensualmente se realiza en la gerencia que depende del actor una reunión de calidad, a la que asisten, además del demandante, Torcuato que es el jefe de servicios, Paulina y los dos inspectores Vicente y Abilio



(este último hasta la celebrada en el mes de noviembre de 2.012). En ellas se trata de los resultados de gestión, cuentas resultados del mes anterior y acumulado, los indicadores de calidad del mes anterior y acumulado, el absentismo y horas deuda del mes anterior y acumulado y varios. Copia de esas actas se remite al Director de zona. Igualmente se realiza mensualmente una reunión de calidad de la Zona Cantábrico en la que se trata de presentación y varios; histórico acta de calidad; análisis de los objetivos de calidad; análisis de los indicadores de gestión y procesos y análisis de los indicadores de medio ambiente.

5º El demandante percibe un sueldo base mensual, conforme a sus nóminas, de 1.215,67 euros, antigüedad trienios 204,35 euros, antigüedad quinquenios 176,22 euros, plus de transporte 106,50 euros y complemento voluntario 1.397,61 euros. Esas cantidades en la nómina correspondiente a la paga de beneficios de 2.012 asciende a 1.246,37 euros por salario base, 204,35 euros por antigüedad trienios, 176,22 euros por antigüedad quinquenios, 77,75 euros por plus de transporte y 1.418,90 euros por complemento voluntario.

En el año 2.011 conforme al plan de incentivos de la empresa tenía derecho a un bonus de 28.112,34 euros si alcanzaba determinados objetivos. Esos objetivos se cumplieron y las 2/3 partes del bonus en cuantía de 18.742,34 euros se abonaron en la nómina de febrero del año 2.012 y 1/3 del bonus, cuya cuantía ascendía a 9.370 euros se abonaron en acciones gratuitas de la serie B de Securitas AB en la nómina de marzo del año 2.013.

La empresa ponía a disposición del actor un vehículo de empresa, durante el año 2.013 un Citroën C5FXD , que puede utilizar durante todos los días del año, abonando la empresa la gasolina, y cuyo importe mensual asciende a 516,49 euros, correspondiendo por IVA 92,98 euros por lo que el importe total asciende a 609,47 euros.

El salario bruto diario que le corresponde percibir, a efectos indemnizatorios, asciende a 152,07 euros.

6º En junio del año 2.012 se comunica al actor que se ha producido una modificación en el sistema de retribución variable, basado en la comparación del resultado operativo de la gerencia que está bajo su responsabilidad en euros del año de generación, en relación con el del año anterior. Copia de esa comunicación obra unida al ramo de prueba de la parte demandada dándose su contenido por íntegramente reproducido. El demandante no alcanzó esos objetivos en el año 2.012 por lo que no percibió cantidad alguna en concepto de bonus.

7º En la empresa existe un programa CLAU en el que constan todos los datos relativos a los trabajadores, dentro del cual se encuentra el listado L20 dónde figuran todos los datos económicos de los trabajadores al que tiene acceso el Director de la zona Cantábrico. Es el jefe de servicios el encargado de introducir inicialmente los cuadrantes y la previsión de las horas a realizar, horas extras, etc. Cuando hay incidencias como bajas o de otro tipo se introducen en el mismo para adecuarlo a la realidad. Los datos que figuran en ese programa se remiten a la central mensualmente y antes de ello es supervisado por el demandante, que o bien lo remite directamente vía informática o autoriza al jefe de servicios para que lo remita. El jefe de servicios introduce todas los cuadrantes y modificaciones mensuales a excepción de las correspondientes a la esposa del actor, quién le manifestó que su cuadrante solo lo facilitaba a su esposo, y el de sus familiares, haciendo el cierre y modificaciones de estas personas el actor. Este sistema Clau no está interrelacionado con el programa de nóminas.

8º En fecha 31 de enero de 2.008 el responsable de recursos humanos de la empresa remitió un correo electrónico a los trabajadores, entre ellos el actor, solicitando que le remitiese una relación de los complementos de puesto de trabajo sobre el convenio que se abonan en las respectivas delegaciones, acompañando una copia del modelo de documento con el que se acuerda con el trabajador o con los comités y una descripción de como se devenga. El 25 de febrero de ese mismo año remite nuevo correo explicando que datos debían constar en los documentos que reconociesen complementos no establecidos en el convenio colectivo de aplicación. Copia de esos correos obra unido al ramo de prueba de la parte demandada dándose su contenido por íntegramente reproducido.

9º El día 22 de abril de 2.006 el actor suscribe contrato de trabajo de duración determinada con su esposa Dª Catalina para prestar servicios en la empresa Servicios Securitas S.A. con la categoría profesional de auxiliar de servicios, con una jornada semanal de 105 horas, a desarrollar los sábados, domingos y festivos, en el Centro de Salud del Cristo, en el Servicio de salud del Principado de Asturias Atención primaria Área IV de Oviedo. A partir del 12 de noviembre de 2.007 pasa a desempeñar las funciones de auxiliar de servicio para el cliente Procuraduría general del Principado de Asturias. Desde el mes de agosto de 2.006 hasta el mes de julio de 2.008 percibe un plus variable puesto de trabajo por importe de 60 euros mensuales y desde el mes de agosto de 2.008 hasta el mes de mayo del año 2.013 un plus puesto de trabajo doce pagas en cuantía de 200 euros mensuales.



Durante el año 2.008 realizó 983,50 horas en lugar de las 1.154,95 euros pactadas. En el año 2.009 realizó 963,50 horas en lugar de las 1.154,95 euros pactadas. En el año 2.010 realizó 729,83 euros. En el año 2.011 trabajó 640 horas. En el año 2.012 realizó 775,17 horas. No obstante ello percibió en sus nóminas la retribución correspondiente a las 1.154,95 horas pactadas en contrato. A partir del año 2.010 el demandante modifica la jornada teórica a realizar por la trabajadora en el programa CLAU haciéndola coincidir con la jornada realmente realizada.

10º El día 15 de marzo de 2.006 el actor suscribe contrato de trabajo de duración determinada con su hijo D. Arturo para prestar servicios en la empresa Securitas Seguridad España S.A. con la categoría profesional de vigilante de seguridad, con jornada a tiempo completo, en la Universidad de Oviedo. Ese contrato se convirtió en indefinido el día 1 de septiembre de 2.006. Durante este tiempo percibió el plus de peligrosidad en cuantía de 12 euros mensuales en el año 2.006, 15 euros en el año 2.007, 18 euros en el año 2.008 y hasta el mes de julio de 2.009. El día 21 de julio de 2.009 el actor en calidad de gerente, su hijo y el representante de los trabajadores Joaquín firman un acuerdo para la consolidación personal del plus de peligrosidad, consolidación que adquiriría el carácter de complemento personal del trabajador, ello con independencia de que por necesidades del servicio o de carácter administrativo porte o no el arma reglamentaria. A partir de ese momento cobra 134,42 euros bajo el concepto de plus de peligrosidad hasta que es subrogado por la empresa Prosetecnisa. La licencia para armas tipo C fue expedida a Arturo el día 16 de febrero de 2.010. Durante el año 2.008 prestó servicios en la Dirección provincial del INEM, centro regional de Bellas Artes, Operaciones de Marketing S.L. y Servicios esporádico unidades, en ninguno de ellos estaba contratada la utilización de arma de fuego. Durante el año 2.009 prestó servicios para la Dirección provincial del INEM y para el centro de transfusiones, en el año 2.010 en el centro de transfusiones, en la oficina móvil del autobús caja y en el Castillo Bosque de la Zoreda, en el año 2.011 en el centro de transfusiones, oficina provisional El Rastro de Cajastur y la Carpa Universidad de Oviedo, en el año 2.012 en el Centro de transfusiones y la Carpa Universidad de Oviedo. En ninguno de esos servicios se exige la utilización de arma.

11º El día 22 de abril de 2.006 el actor suscribe contrato de trabajo de duración determinada con D^a Ascension , quién contrajo matrimonio con Arturo el día 8 de octubre de 2.010, para prestar servicios en la empresa Servicios Securitas S.A. con la categoría profesional de auxiliar de servicios, con una jornada semanal de 85,30 horas, a desarrollar los sábados, domingos y festivos, en el Centro de Salud de Vallobín, en el Servicio de salud del Principado de Asturias Atención primaria Área IV de Oviedo hasta el mes de julio de 2.007. A partir del 12 de noviembre de 2.007 pasa a desempeñar las funciones de auxiliar de servicio para el cliente Procuraduría general del Principado de Asturias. Desde el mes de septiembre de 2.006 comienza a percibir un plus de puesto de trabajo en cuantía de 50 euros mensuales, que en ocasiones se incrementaba, percibiendo bajo ese concepto la cantidad de 200 euros en el año 2.006, 4.277 en el año 2.007, 850 en el año 2.008, 589,24 euros en el año 2.009, 513,920 euros en el año 2.010, 549,98 euros en el año 2.011, 402,08 euros en el año 2.012 y 50 euros en el mes de enero del año 2.013. Durante el año 2.008 realizó 1.710 horas en lugar de las 1.746,83 horas pactadas. En el año 2.009 realizó 1.716,75 horas en lugar de las 1.744,61 horas pactadas. En el año 2.010, en el mes de diciembre la jornada que debía realizar era de 163 horas modificándose en la aplicación informática CLAU el programa para que constasen como horas teóricas 112 realizando un total de 146,75 horas. En el año 2.011 en los meses de noviembre y diciembre se modifica la jornada teórica realizando un total de 228,19 euros menos de las pactadas. Lo mismo ocurrió en el año 2.012, modificando la jornada teórica de los meses de mayo, octubre y diciembre, realizando un total de 84,13 horas menos de las correspondientes. No obstante ello percibió en sus nóminas la retribución correspondiente a las horas pactadas en contrato.

12º En fecha 30 de mayo del año 2.012 se celebra un contrato de servicio entre la Agencia estatal de la Administración tributaria y la empresa Securitas Seguridad España S.A. En virtud de lo establecido en el pliego de cláusulas administrativas en la Delegación de Oviedo el vigilante con turno de mañanas ejercerá las funciones de jefe de equipo. La empresa se comprometía a nombrar en Asturias a un responsable de la misma, distinto del jefe de equipo, con capacidad de decisión y disponibilidad de 24 horas y localización permanente. Los servicios de todos los centros serían inspeccionados por parte de la empresa, con una periodicidad mínima de dos veces por semana, cada semana en distintos días y horas, dejando constancia de todas las inspecciones por escrito en cada centro y entregando copia de la misma al jefe de seguridad. Las administraciones se inspeccionarán al menos dos veces al mes entre las 7,30 y las 8 horas. Las inspecciones se realizarán siempre por personal contratado como tal, distinto de aquellos que presten servicio como vigilantes en cualquier servicio de la empresa, ya sea dentro o fuera de la AEAT. Para la prestación del servicio en la administración de Avilés se estableció un vigilante de seguridad no armado de 7,30 a 15,30. Este servicio era de los denominados de facturación fija.

13º El actor encomendó la realización de esas inspecciones en las administraciones de la agencia tributaria a Balbino , quién ostenta la categoría profesional de vigilante de seguridad y percibe mensualmente un plus de jefe de equipo. Hasta ese momento sus funciones las venía realizando en el área sanitaria V y tras



la adjudicación del contrato de la agencia tributaria compatibiliza ese servicio con las inspecciones. En sus órdenes de trabajo, cuando realiza las inspecciones, se hace constar varios. El gerente en varias ocasiones le manifestó que cuando se encontrase el responsable de zona en la oficina no acudiese por la misma. Para poder abonar al trabajador esos servicios que realizaba con el cliente agente tributaria se creó en la cuenta correspondiente a ese cliente un turno superpuesto al del vigilante que realmente prestaba servicios en horario de mañana. A Balbino se le abonaban dietas y kilometraje por esas inspecciones. Durante el año 2.012 dedicó un total de 160 horas en junio, 137,5 en julio, 180 en agosto, 88 en septiembre, 128 en octubre, 101 en noviembre y 96 en diciembre a la realización de esas inspecciones y durante el primer semestre del año 2.013 un total de 621 horas. Durante ese semestre percibió por el plus de jefe de equipo 531,33 euros y por dietas y kilometrajes 1.219,28 euros. En la empresa existían dos inspectores de trabajo, Vicente y Abilio, éste último con una jornada de 50%, dedicándose el primero a realizar, entre otras, las inspecciones de la Administración de la agencia tributaria de Oviedo. Para nombrar un inspector se exige una proposición firmada del gerente, que debe ser aceptada por el Director de zona y posteriormente por el responsable de recursos humanos, debiendo comunicarse al comité de empresa. Estos trámites no se siguieron en el caso de Balbino. El contrato de trabajo de Abilio fue novado en el mes de diciembre de 2.012, como consecuencia del despido colectivo acordado por la empresa, pasando a ostentar la categoría profesional de vigilante de seguridad. Tras el despido del actor, y para poder conceder vacaciones al inspector y al jefe de servicios esa labor la siguió realizando Balbino hasta finalizar el mes de agosto del año en curso.

14º En fecha 5 de junio de 2.013 el Director general de la zona norte D. Sixto remite al Consejero delegado y al responsable de recursos humanos un e-mail comunicando que ha descubierto que en la gerencia del actor en el cliente Agencia estatal de la administración tributaria, en la Agencia de Avilés, el precio hora real del servicio es de casi la mitad que los del resto de la agencia y que había descubierto que trabajaban sus familiares y que habían trabajado menos horas de las que les habían pagado y que existía una manipulación en el sistema Clau.

15º El día 11 de junio del año en curso la empresa le entrega comunicación del siguiente tenor literal " Muy señor nuestro:

La Dirección de la Sociedad se ve en la obligación de proceder a la extinción de la relación laboral que nos une con Ud. por causas disciplinarias.

Los hechos que fundamentan esta decisión, son los siguientes:

La Compañía en general y la Dirección de Zona en la que se encuadra su gerencia, en particular, están llevando a cabo un análisis exhaustivo, del que Uds. son partícipes, de los costes que inciden en la rentabilidad de cada servicio, con el objetivo, común, de mejorar la rentabilidad de los mismos y colaborar, así a la mejora del resultado de la compañía. Es evidente que de tal esfuerzo participamos todos, pero muy singularmente Uds., los Gerentes, como Gestores de las unidades de negocio en los que está dividida la compañía.

Aunque Ud. lo conoce perfectamente, para que conste en esta comunicación, la compañía tiene un sistema de gestión del personal, desde el punto de vista operativo, denominado CLAU. En él están almacenados los datos de nuestros clientes, las obligaciones de servicio que nos tienen contratados y los de nuestros trabajadores. El sistema es alimentado en las Gerencias, generando las ordenes de trabajo individuales que, una vez finalizado el mes, remiten datos a nuestro sistema administrativo/financiero (facturación, cuentas, etc.) y de Nómina.

La autonomía de la gerencia para gestionar sus recursos no es omnímoda, y se rige por una serie de reglas que podríamos resumir en CUMPLIR NUESTROS COMPROMISOS Y OBTENER UN RESULTADO.

Los compromisos son tanto los que devienen de los contratos suscritos con nuestros clientes como los firmados con nuestros trabajadores, buscando en el establecimiento de precios correctos y una gestión adecuada de los recursos materiales y humanos, el beneficio por el que, finalmente, se mide nuestra gestión y su resultado (el éxito o el fracaso).

Resulta evidente que, en el ámbito de esa filosofía, esta Sociedad no puede comprometerse a prestar servicios que no permitan, con un determinado nivel de calidad y un absoluto cumplimiento de las mencionadas obligaciones, genera un resultado positivo; y para la correcta gestión y medida de éste, resulta evidente que cualquier gasto (y en nuestra actividad el de Personal supera con creces el 87% de todos los imputables), ha de estar justificado y proporcionado al precio abonado a nuestros clientes y a las obligaciones mínimas contraídas con nuestros trabajadores.

Es por esta razón que el perfecto conocimiento de todos los costes imputables a cada servicio, se ha convertido en un objetivo de toda la organización, objetivo en el que estamos empeñados, más si cabe, desde el Despido Colectivo que esta empresa sufrió en Diciembre de 2012.



En este ámbito, la Dirección de Zona con el cierre del mes de Abril de 2013, concretamente el 15 de mayo de 2013, inició una revisión de la rentabilidad de los servicios de la Zona y detectó a través del listado de CLAU denominado *G4-horas mes/cliente* un desfase respecto de los precios medios de los

servicios prestados en Asturias para la Agencia Tributaria en su Gerencia, la 6121: el coste medio de estos servicios (facturación/horas efectivas de trabajo) fue, en el periodo enero-abril de 2013, de 13,86 /hora (128.903 /9301 horas).

Sorprendentemente en la oficina de Avilés, sobre una facturación de 8.880 , aplicando las horas realizadas por los trabajadores asignados, 1.165, el resultante es de 7,62 /hora .

Es importante señalar que este servicio es de los que se denomina de "facturación fija" por lo que cualquier anomalía en su funcionamiento exige un análisis específico; los indicadores habituales no lo "resaltan".

Ante esta anomalía, su Director procede a analizar los cuadrantes del citado servicio, que ha de estar cubierto por *UN VIGILANTE sin arma en turno de 07.30 a 15.30 horas de lunes a viernes laborables* ; es decir, " horas diarias, y descubre que, en el periodo de referencia, está *creado un turno adicional, el de 07.00 a 14.00 horas (de 7 horas)* , que esta "asignado" exclusivamente al trabajador Balbino , *turno por el que no se factura cantidad alguna* .

En ese periodo (cuatro meses), a ese trabajador se le han contabilizado en el citado servicio *469 horas que no ha realizado* por lo que no han sido facturadas. Estas horas, evidentemente, afectan a la rentabilidad del mismo. Si restamos las mismas de las declaradas, 1.165, las horas reales de servicio serían 696; Realizando el cálculo antes mencionado, facturación en euros/horas reales, el valor hora sería de 12.75 /hora. Es decir, el coste de este servicio está siendo de un 40.23 % superior al real.

Por esa asignación, además, el trabajador ha devengado y cobrado horas extraordinarias.

Al señor Balbino además, se le abona, mensualmente, *un complemento de Jefe de Equipo que no le corresponde ni está autorizado* que, además, afecta al cálculo de la hora extra. En consecuencia, en el periodo referenciado, el trabajador ha "devengado", injustificadamente, *494.42 euros*, lo que implica, incluida seguridad social, *660 euros* (Por el Plus en sí y el incremento del valor de la hora extra).

Además, y durante el mismo periodo, el citado trabajador ha cobrado *1.190,57 euros* en concepto de dietas y kilometraje injustificados.

En los servicios que "realmente" realiza su actividad como Vigilante de Seguridad, la jornada realizada en el citado periodo, fue de solo 200 horas.

Cuando su superior le requirió explicaciones acerca de esta situación NI AUTORIZADA NI COMUNICADA que evidentemente afecta de forma sustancial a la rentabilidad de la cuenta o a la realidad de la misma, le respondió con evasivas, emplazándole el señor Sixto para una reunión en la que le explicase este proceder.

Es evidente que, por lo que se refiere a este caso, Ud. ha abusado de la autonomía con la que la Compañía le permite desarrollar su trabajo, transgrediendo las normas de gestión que la compañía ha establecido, pues carga de costes la gerencia engañando a la empresa, al sistema y a sus superiores, engaño que realiza de forma premeditada y oculta, "escondiendo" los costes adicionales que genera el señor Balbino "diferente" de los que las normas de la compañía dictan. Gestiona a su capricho los medios, genera obligaciones a la Sociedad y tergiversa los datos económicos de su gestión; y lo hace SABIENDO cómo hacerlo para no ser descubierto (aplicándolo en un servicio de "facturación fija").

Este descubrimiento fortuito, pone sobre alerta a la Dirección que comienza a analizar todos los servicios, el personal y los pluses abonados a los trabajadores de la empresa, y descubre otras irregularidades:

En Servicios Securitas, compañía del Grupo de la que es Ud. también gestor, está contratada *Doña Catalina* (22 de abril de 2006 código de empleado NUM000) que resulta ser su esposa. Independientemente de que Ud. conoce que estas situaciones no son aceptadas por la empresa, lo cierto es que Ud. no informó a sus superiores sobre tal circunstancia y, además, la ha mantenido,

desde su incorporación, dentro de la gerencia que Ud. dirige y, como veremos, "gestiona" directamente *EN BENEFICIO PROPIO*.

Esta trabajadora está contratada a tiempo parcial, por el 64,42% de la jornada ordinaria, devengando una retribución neta mensual de 578,26, en 12 mensualidades, es decir, 6.939,12 anuales; Con el Plus que Ud. la ha "asignado" recibe un total de 9.339,12 , un 25,69% más de lo que le

corresponde a un trabajador "ordinario', *DIFERENCIA QUE NO SE FACTURA* .



Pero es que, además, siendo la jornada ordinaria de su contrato de 105 horas mensuales en 11 meses de trabajo, 1.155 anuales, *NO LAS REALIZA*. De forma habitual Ud., para que el sistema no "denuncie" que hay un desfase entre horas contratadas y horas realizadas para que no se generen horas negativas -que serían descubiertas-, usted modifica mensualmente en CLAU la jornada (las denominadas horas negativas), Ud. mensualmente le modifica en el sistema de programación la JORNADA A REALIZAR para que sea igual que la JORNADA REALIZADA, pero *NO COMUNICA* tal variación al Departamento de Nóminas que abona la nómina por el total de la jornada que, teóricamente, habría de haber realizado (además del citado complemento).

En 2012 los cuadrantes recogen 775,1 horas de trabajo efectivo, netas. Ha generado una retribución base equivalente a las mencionadas 1.155, es decir 380 horas cobradas y no realizadas, un 32,89%. Este es un sistema que ha hecho que en 2011 haya cobrado 515 horas no trabajadas. El año 2013 va por idéntico camino.

Para finalizar, la señora Catalina devenga un *Plus de Puesto de Trabajo* por importe de *200 mensuales*, que no está grabado en CLAU (sistema de gestión operativo de la empresa, gracias al cual tal complemento "cargaría" directamente al servicio, siendo plenamente visible), sino abonado por su orden directa a través del Departamento de Personal, burlando así los controles de la Zona. De hecho, salvo error por nuestra parte, estas manipulaciones, han generado un beneficio injustificado a su favor de *13.026,22 euros brutos*.

Siguiendo la investigación, descubrimos que su hijo Arturo, con antigüedad de 15 de marzo de 2006, devenga, sin tener derecho a ello, el Plus de peligrosidad completo (en proporción a su jornada de trabajo); efectivamente, a efectos de que aquí conste, solo los Vigilantes de Seguridad

con antigüedad previa a 1 de enero de 1994 o los trabajadores que presten servicio con arma, tienen tal derecho. La condición más beneficiosa de la que disfruta su hijo, y que paga esta Sociedad, se la ha concedido, injustificadamente, Ud.

El año 2011 cerró con una deuda de 61 horas (tiene contratadas 477 y solo trabajó 416) que no recuperó en 2012.

Desgraciadamente, hemos tenido conocimiento, igualmente de que Ud. ha promovido la contratación de la Mujer de su hijo, Ascension, también en Servicios Securitas, S.A.

Esta trabajadora, Auxiliar de Servicios, está contratada al 100% de su jornada, 1.793 horas anuales.

Durante el año 2012 Ud. ha "reducido" su jornada en mayo, octubre y diciembre en el sistema CLAU sin la correspondiente comunicación al Departamento de Nóminas, cobrando la nómina completa. Debería haber trabajado 1.467 horas y trabajó 1.243,25, es decir, 223,75 menos. Durante 2011, trabajó *244 horas* por debajo de las de convenio, pero su nómina no sufrió alteración alguna; ya que modificó la jornada en CLAU sin la correspondiente traslación a nóminas.

Además, durante 2011 devengó un complemento de Puesto de Trabajo que no se facturaba al cliente, por un importe de 50 mensuales, tras ser contratada a la vez que su esposa y en el mismo servicio en los últimos meses. A pesar de haber sido asignada a otro servicio en julio de 2012, lo ha venido

cobrando hasta enero de 2013.

Salvo error por nuestra parte estas manipulaciones han generado un beneficio injustificado a su favor de *4.566,34 euros brutos*.

Es esencial hacer constar que, en contra de las normas de la Compañía, en su Gerencia es Ud. el que se ocupa del "cierre" mensual de CLAU, en vez de su Jefe de Servicios. En esta operación se incluyen y gestionan en el sistema informático aquellas incidencias "no automáticas" que afectan, entre otras cuestiones, a los importes que se abonan a los trabajadores.

Lo que resulta evidente es que, a la vista de lo que ha sucedido, Ud. se lo reservó no para mejorar la gestión sino para "mejorarse" a sí y los suyos.

No creemos necesario profundizar más, pero queda perfectamente acreditado que la forma en la que ha gestionado, desde el punto de vista de programación y gestión de personal, a su mujer, su hijo y su nuera como "trabajadores" de Securitas, generando a su favor retribuciones superiores a las efectivamente pagadas, cotizaciones injustificadas y generando derechos carentes de sustento jurídico (sin calificar en este momento el hecho de aprovechar su condición de Gerente para su

contratación privilegiada) que no obedecen a error alguno, sino a una mecanización intencionada y prolongada en el tiempo que hemos descubierto ahora, como consecuencia de su habilidad para ocultar los datos.



Es evidente que Ud. se ha servido de su posición para realizar tal fin, con un enriquecimiento indebido perdurable y reiterado en el tiempo (y no hemos analizado periodos anteriores porque, a los efectos de esta comunicación, los hechos acreditados son más que suficientes).

Consideramos igualmente que ha transgredido la buena fe contractual, pues estos hechos suponen un fraude realizado a la Compañía utilizando los medios puestos a su alcance para el cumplimiento de sus obligaciones laborales, con premeditación, de una forma muy calculada, consciente y voluntaria, valiéndose para ello, como hemos apuntado, de su posición y del profundo conocimiento que Ud. tiene del sistema de gestión informático de programación operativa CLAU, así como de la confianza de cuantos allí trabajan, tanto compañeros como superiores, todo ello en connivencia, al menos, con sus allegados que servían como vehículo de enriquecimiento indebido "familiar".

En resumen usted ha utilizado los medios puestos por la Compañía a su disposición para:

1.- Organizar a su antojo su gerencia, gestionando con engaño y de forma oculta los recursos puestos a su disposición por la empresa, para camuflar gastos e impedir que se conozca la realidad del resultado económico de su gestión, involucrando para ello a un trabajador de la compañía, cuya responsabilidad no es objeto de esta comunicación.

2.- Su enriquecimiento particular y el de sus familiares más allegados, con un nivel de abuso de confianza increíble, utilizando su posición, su conocimiento y la confianza depositada en usted por esta sociedad para ese propio e ilegítimo proceder en detrimento de la compañía en cuyo seno trabaja.

Estas imputaciones, vienen calificadas en nuestro Convenio colectivo como faltas laborales muy graves, en su artículo 55.4, el abuso de la confianza, la deslealtad y el fraude. Gravedad que es ratificada por el ET en su artículo 54 2 d) hechos y calificaciones que en su conjunto, nos han de llevar a considerar que la gravedad y culpabilidad de los hechos, exige la imposición de la sanción máxima, el despido disciplinario que será efectivo el día de la fecha.

Le ruego firme el recibí de la presente comunicación".

16º El encargado de la gerencia 2 Feliciano se encuentra casado con Rafaela , quién prestó servicios para la empresa Servicios Securitas como auxiliar de servicio desde el 3 de diciembre de 2.002, a instancia del Grupo Masaveu en Asturias, hasta el 18 de noviembre de 2.009 en que causa baja por finalización del servicio. En la empresa Securitas seguridad España S.A. también prestan servicios los hermanos Covadonga y Secundino que se incorporó a la compañía el 15 de septiembre de 2.001 por subrogación y Sara que causó alta el 4 de agosto de 2.001 y baja el 30 de junio de 2.008 por subrogación a la empresa Sabico Seguridad. Cecilio y su hermana Erica que causó alta el 9 de diciembre de 2.009. El primero contrajo matrimonio con Raimunda , también trabajadora de la empresa, el día 19 de noviembre de 2.011. Vicente y su hermana Begoña . Torcuato y su familiar Macarena . También existe vínculo familiar entre el Consejero delegado Jose Ignacio y María Virtudes que causó alta el 1 de enero de 2.004 por subrogación de la empresa V2 complementos auxiliares. También fueron trabajadores de la empresa Eleuterio que causó baja en agosto de 2.005 y Ariadna que causó baja el 13 de diciembre de 2.004, familiares de Sixto .

17º El demandante no es ni ha sido representante de los trabajadores. A su esposa, hijo y nuera se le entregó carta de despido disciplinario el día 12 de junio de 2.013.

18º Intentada la conciliación el día 4 de julio del año dos mil trece ésta terminó con el resultado de sin avenencia.

TERCERO.- En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

Que debo desestimar y desestimo íntegramente la demanda formulada por D. Arturo contra la empresa Securitas Seguridad España S.A. absolviendo a la demandada de todas las pretensiones de la demanda.

CUARTO.- Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por D. Arturo formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO.- Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 15 de noviembre de 2013.

SEXTO.- Admitido a trámite el recurso se señaló el día 28 de noviembre de 2013 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- La sentencia de instancia desestima la demanda por despido formulada por el actor contra la empresa Securitas Seguridad España S.A. y absuelve a esta de las pretensiones contra ella formuladas. Frente a la misma se formula recurso de suplicación por la representación letrada del trabajador interesando en primer término la revisión de los hechos declarados probados.

Con amparo procesal en el artículo 193 b) LJS solicita se añada al ordinal duodécimo el siguiente texto: "...Desde el inicio del contrato con la agencia Tributaria, 1-6-2012, viene realizando las citadas inspecciones con habitualidad y casi con exclusividad en los centros por los se interesan (Luarca, Cangas del Narcea, Cangas de Onís; Avilés, Mieres y Langreo): D. Balbino , y a su vez desde el 11 de junio de 2013 (fecha del despido del actor) y al menos hasta finales de agosto, D. Balbino continúa realizando las inspecciones en los centros de la AEAT que se citan anteriormente. Sin que exista reclamación alguna por parte de la por el hecho de que Don. Balbino no ostente dentro de la empresa de la categoría de Inspector". La Sala rechaza la revisión interesada en primer lugar, porque el dato relativo a la continuidad de don Balbino en la realización de las tareas de inspección consta el ordinal Décimo Tercero de la sentencia. En segundo lugar, porque no es un hecho discutido que este trabajador realizara con habitualidad y casi con exclusividad dichas inspecciones, siendo precisamente este el cometido asignado por el demandante. Y en tercer lugar, porque no hay constancia de que la Agencia Tributaria tuviera conocimiento de que don Balbino no tenía la categoría de inspector. En todo caso, conviene añadir que independientemente de cómo y por quién se realizaran estas inspecciones lo que se sanciona por la empresa es la irregular actuación del gerente al designar para realizar tales inspecciones en las agencias de las poblaciones más alejadas a un vigilante de seguridad no a un inspector sin ponerlo en conocimiento de sus superiores.

Se solicita, asimismo, se adicione al ordinal Décimo Tercero la siguiente expresión, "...Circunstancia que consta en el documento denominado CLAU -sistema de gestión informático de la empresa- y más en concreto el denominado "orden de trabajo" desde el mes de junio de 2012...". Tal adición resulta intrascendente para modificar el sentido del fallo desde el momento en que se imputa al recurrente el abono de dietas y kilometraje a don Balbino y la alteración del cuadrante de la Delegación de Hacienda de Avilés para evitar el conocimiento de aquel nombramiento por sus superiores, y conforme se declara probado en el hecho séptimo de la sentencia, cuya modificación no se solicita, este sistema no está interrelacionado con el programa de nóminas y su supervisión corresponde al demandante, quien puede hacer las modificaciones que estimase oportunas.

Por último, pretende el recurrente se añada un nuevo ordinal, el Décimo Noveno, en el cual se deje constancia de la existencia de otros trabajadores de la empresa, relacionados familiarmente con mandos de la misma, que teniendo contratado un número determinado de horas anuales tienen introducidas en el sistema un número de horas teóricas inferiores, lo que da como resultado una disminución de las "horas deuda", al igual que sucede con la esposa del actor, y no todas ellas está en adscritas a la Gerencia 1 del la cual el actor es el gerente, citando en concreto cinco trabajadores y sus jornadas.

Nuevamente la adición pretendida ha de rechazarse, pues sin desconocerse la existencia de vínculos familiares entre algunos trabajadores de la empresa, lo que se sanciona en este caso y no ha sido desvirtuado, es favorecer económicamente a esposa, hijo y nuera y alterar sus jornadas haciendo coincidir las horas teóricas con las realizadas. Solo respecto de un trabajador se ha conseguido probar esta misma alteración, concluye la juzgadora de instancia tras examinar la misma prueba que ahora se invoca, y tal alteración fue debida a la imposibilidad de asignarle un servicio por las quejas recibidas de distintos clientes. Esta conclusión y que conforme doctrina jurisprudencial, la revisión de hechos no faculta al tribunal a efectuar una nueva valoración global y conjunta de la prueba practicada, sino que la misma debe operar sobre la prueba documental alegada que demuestre patentemente el error de hecho; así como, que no es posible admitir la revisión fáctica de la sentencia impugnada con base en las mismas pruebas que la sirvieron de fundamento, en cuanto no es aceptable sustituir la percepción que de ellas hizo el juzgador, por un juicio valorativo personal y subjetivo de la parte interesada (STS 16 de diciembre de 1967 , 18 y 27 de marzo de 1968 , 8 y 30 de junio de 1978 , y 2 de mayo de 1985), determina el rechazo de la revisión solicitada.

SEGUNDO.- Con amparo procesal en el artículo 193 c) LJS denuncia el recurrente infracción, por inaplicación o aplicación indebida, de los artículos 60 y 54.2 d) Estatuto de los Trabajadores , en relación con los artículos 55.4 del mismo texto legal y 54.11 y 57 del Convenio Colectivo de aplicación. Considera, en síntesis, por un lado, que las faltas imputadas están prescritas desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de ellas o pudo tenerlo, lo que ocurrió no en mayo de 2013 sino cuando se inició el periodo de consultas del ERE en noviembre de 2012, dada la documentación que debía aportarse; y por otro, que la empresa no ha acreditado los hechos imputados en la carta de despido, pues en relación con don Balbino solo puede hablarse de un problema de organización pero no de engaño a la empresa o de esconder costes adicionales, no habiendo obtenido el recurrente ventaja o beneficio alguno con su nombramiento como inspector; y en relación con sus familiares, el complemento que percibían era conocido y tolerado por la empresa y el desfase entre horas teóricas -horas



que la empresa puede proporcionar- y las fijadas en el contrato es consecuencia de la organización de la empresa y el trabajador no puede ser penalizado por ello, debiendo percibir el salario correspondiente a la jornada contratada.

TERCERO.- En cuanto a la excepción de prescripción, la problemática que se suscita queda contraída a precisar el día a partir del cual debe de iniciarse el cómputo de los plazos prescriptivos que, para las faltas muy graves, establece el artículo que se reputa infringido. Y en orden a su resolución debe traerse a colación la doctrina jurisprudencial establecida, por vía unificadora, en torno a la interpretación de dicho artículo. En tal sentido deviene significativa la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de octubre de 2005 , en la que se consolida una doctrina que se concreta en los siguientes criterios: "1).- En los supuestos de despidos (aplicable para las sanciones) por transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza, la fecha en que se inicia el plazo de prescripción establecido en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día en que la empresa tenga un conocimiento cabal, pleno y exacto de los mismos (sentencias de 25 de julio del 2002 , 27 de noviembre y 31 de enero del 2001 , 18 de diciembre del 2000 , 22 de mayo de 1996 , 26 de diciembre de 1995 , 15 de abril de 1994 , 3 de noviembre de 1993 , y 24 de septiembre y 26 de mayo de 1992); 2).- Se ha de entender que ese conocimiento cabal y exacto lo tiene o adquiere la empresa, cuando el mismo llega a un órgano de la misma dotado de facultades sancionadoras o inspectoras (sentencias de 25 de julio del 2002 , 31 de enero del 2001 , 26 de diciembre de 1995 y 24 de noviembre de 1989); 3).- En los supuestos en que los actos transgresores de la buena fe contractual se cometen por el trabajador de modo fraudulento o con ocultación, eludiendo los posibles controles del empresario, debe tenerse en cuenta que tal ocultación "no requiere ineludiblemente actos positivos, basta para que no empiece a computarse la prescripción, que el cargo que desempeña el infractor obligue a la vigilancia y denuncia de la falta cometida, pues en este supuesto, el estar de modo continuo gozando de una confianza especial de la empresa, que sirve para la ocultación de la propia falta, es una falta continua de lealtad que impide mientras perdura que se inicie el computo de la prescripción" (sentencias de 25 de julio del 2002 y 29 de septiembre de 1995)". Y en función de estas premisas, reitera la tesis indicando que: "Es obvio que el conocimiento empresarial a que se refiere la jurisprudencia reseñada tiene que ser un conocimiento efectivo, real y cierto, no siendo aceptable sustituir ese conocimiento real y cierto por la mera posibilidad de haber tenido la empresa noticia de los hechos acontecidos, sin que ese conocimiento hubiese tenido lugar, y menos aún cabe admitir a este respecto la aplicación de ficciones o suposiciones", y de este modo continua señalando: "a).- Como se vio, esta doctrina jurisprudencial ha declarado que no basta, a los efectos del inicio del plazo prescriptivo, con que la empresa tenga "un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas", pues a tales efectos se requiere "un conocimiento cabal, pleno y exacto" de los hechos acaecidos. Y es impensable que un conocimiento de caracteres tan exigentes y rigurosos se alcance por el simple hecho de que se hayan recogido en la contabilidad de la empresa las anotaciones o asientos relativos a las operaciones de que se trate. b).- La jurisprudencia comentada exige que sean las personas u órganos de la empresa que tienen competencias sancionadoras o inspectoras, quienes tengan el referido conocimiento de los hechos acontecidos, y es prácticamente imposible que los concretos asientos contables diarios de la empresa sean conocidos por esas personas u órganos, salvo en el caso de que éstos realicen una auditoria o un expediente informativo en relación a tales asientos.....".

Analizado el supuesto de autos de acuerdo con esta doctrina se considera ajustada a derecho el rechazo de tal excepción por la juzgadora de instancia al entender de acuerdo con la prueba testifical practicada que es en el mes de mayo de 2013 cuando se inicia la investigación en relación con el nombramiento de don Balbino como inspector, tras ponerse en práctica una política de ahorro de gastos como consecuencia de la inyección de capital recibida para hacer frente a los costes del despido colectivo autorizado, y por tanto se adquiere un conocimiento cabal sobre el hecho, y también es en este mes cuando se conoce por la empresa la actuación de la actor en relación con la alteración de las jornadas de sus familiares, al tratarse de alteraciones que no dejaban rastro ni podían ser apreciadas por los superiores.

En consecuencia, no cabe acceder al motivo articulado al no haber transcurrido el pertinente plazo prescriptivo de la falta cuando se notificó la sanción.

CUARTO.- Por lo que respecta a los motivos disciplinarios determinantes del despido, declara la juzgadora de instancia que el actor con categoría de gerente y antigüedad del 1 de octubre de 1981, abusó de la confianza en él depositada ya que por un lado, encomendó las funciones de inspección en los centros de la AEAT a quien no ostentaba la categoría de inspector -condición exigida por el cliente-, ocultándolo a la empresa, para lo cual alteró el cuadrante de la Delegación de Hacienda de Avilés, además de abonarle dietas y kilometraje que sin embargo no se abonaban a otros inspectores; y por otro, alteró las jornadas de su esposa, hijo y nuera con el fin de que no tuvieran horas negativas y percibieran íntegro su salario.



El recurrente considera que no se ha acreditado hecho alguno que implique una vulneración de las obligaciones del trabajador o una quiebra del principio de confianza, sino solo problemas de organización, siendo el desfase entre las horas teóricas y las realizadas algo habitual, que no puede suponer una merma salarial para los trabajadores.

El hecho de que permanezca inalterado el relato de hechos probados, determina la concurrencia de todos los elementos que condicionan el incumplimiento contractual imputado, y, por tanto, la procedencia de la sanción que le fue impuesta al recurrente, pues no obstante las alegaciones que contiene el recurso y el intento del trabajador de rebatir nuevamente todos y cada uno de los hechos contenidos en la carta de despido, conviene recordar la naturaleza extraordinaria del recurso de suplicación, y que en este caso han quedado acreditados los hechos imputados, así como su gravedad y culpabilidad suficiente para declarar la procedencia del despido.

El fracaso de las modificaciones fácticas propuestas indica que no podrá prosperar la revisión en derecho, pues es doctrina jurisprudencial reiterada la que afirma que no cabe aquella cuando no se hayan alterado los supuestos de hecho que en la resolución en cuestión se constatan y entre una y otra dimensión de la sentencia exista una íntima relación de ambos presupuestos, circunstancias que concurren, al sustentarse la infracción, en este extraordinario recurso de suplicación, en una base fáctica inexistente (la que mantiene el recurrente), dado que sí constan declarados probados los hechos que se le imputan en la carta de despido, así como su gravedad, pues se trata de un gerente que abusa de la confianza en él depositada, así como de los poderes atribuidos, para gestionar a su modo y con evidentes irregularidades una de las delegación de empresa y favorecer a sus familiares.

La desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia que declarando la procedencia del despido absuelve a la empresa demandada de las pretensiones formuladas, hace innecesario un pronunciamiento sobre el salario declarado probado y al que se refiere la representación de esta en su escrito de impugnación.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Arturo contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Oviedo, dictada en los autos seguidos a su instancia contra la empresa Securitas, S.A., sobre Despido, y en consecuencia confirmamos la resolución impugnada.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos del Art. 221 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y con los apercebimientos en él contenidos.

Tasas judiciales para recurrir

La interposición de recurso de casación en el orden Social exige el **ingreso de una tasa** en el Tesoro Público. Los términos, condiciones y cuantía de este ingreso son los que establece la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, en los artículos 3 (sujeto pasivo de la tasa), 4 (exenciones a la tasa), 5 (devengo de la tasa), 6 (base imponible de la tasa), 7 (determinación de la cuota tributaria), 8 (autoliquidación y pago) y 10 (bonificaciones derivadas de la utilización de medios telemáticos). Esta Ley tiene desarrollo reglamentario en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Están **exentos** de la tasa para recurrir en casación: a) Los trabajadores; b) Los beneficiarios de la Seguridad Social; c) Los funcionarios y el personal estatutario; d) Los sindicatos cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social; e) Las personas físicas o jurídicas a las que se les haya reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita; f) El Ministerio Fiscal; g) La Administración General del Estado, las de las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los organismos públicos dependientes de todas ellas; h) Las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas; j) Las personas físicas o jurídicas distintas de las mencionadas en los apartados anteriores e incluidas en el art. 2 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, dentro de los términos previstos en esta disposición.

Depósito para recurrir



En cumplimiento del Art. 229 de la LRJS , si el recurrente no fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, deberá acreditar que ha efectuado el **depósito** para recurrir de 600 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta con el número 3366 en el Banco Español de Crédito, oficina de la calle Pelayo 4 de Oviedo número 0000, clave 66, haciendo constar el número de rollo, al preparar el recurso, y debiendo indicar en el campo concepto: "37 Social Casación Ley 36- 2011". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del código "**37 Social Casación Ley 36-2011**". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa.

Están **exentos** de la obligación de constituir el depósito el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, así como los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Pásense las actuaciones al Sr/a. Secretario para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

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