

**T.S.J. EXTREMADURA SALA SOCIAL
CACERES**

SENTENCIA: 00134/2014
T.S.J.EXTREMADURA SALA SOCIAL CACERES-

C/PEÑA S/Nº (TFNº 927 620 236 FAX 927 620 246)CACERES
Tfno: 927 62 02 36-37-42
Fax:927 62 02 46
NIG: 10037 34 4 2014 0100032
402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION ()
JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEMANDA 0000866 /2012 JDO. DE LO SOCIAL nº 004 de BADAJOZ

Recurrente/s: I
Abogado/a: URBANO RANGEL ROMERO
Procurador/a:
Graduado/a Social:

Recurrido/s: BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA S.A
Abogado/a:
Procurador/a: I
Graduado/a Social:

ILMOS/ILMAS SRES/SRAS

D.
D^a
D.
D^a

En CACERES, a seis de Marzo de dos mil catorce.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la SALA SOCIAL T.S.J.EXTREMADURA, 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

SENTENCIA 1 .

En el RECURSO SUPPLICACION () formalizado por el Sr. Letrado D. Urbano Rangel Romero, en nombre y representación de () contra la sentencia número () dictada por el JDO. DE LO SOCIAL N. 4 de BADAJOZ en el procedimiento DEMANDA () seguidos a instancia de BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA S.A, representado por la Letrado Dña. () frente al recurrente, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/D^a D.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: El BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA S.A., siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número de fecha cinco de Septiembre de dos mil trece

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

prestó servicios laborales para la empresa Banco Bilbao Vizcaya Argentaria. El último puesto de trabajo desempeñado, desde el día 30 de diciembre de 2011, fue el de gestor de atención al cliente (caja) en la oficina 5900, situada en la localidad de A efectos de este procedimiento, la categoría profesional del trabajador es la de administrativo, su salario de 111,79 € diarios (incluida p. p. extra) y su antigüedad de 2 de agosto de 1973. SEGUNDO. La empresa demandada, después de seguir un expediente disciplinario que se inició con una carta notificada el día 25 de julio de 2012 y en el que se dio audiencia al sindicato C. G. T., comunicó al trabajador la finalización de la relación laboral, con fecha de efectos 24 de septiembre de 2012, en los términos que constan en la carta de despido, a la que se hace remisión (folios 18 a 20 y 72 a 74). La carta de despido fue notificada al Comité de Empresa. TERCERO. D. fue apercibido, por medio de carta fechada en Toledo el día 19 de mayo de 2004, por tener un talante poco colaborador, su desinterés por aprender y actualizar conocimientos y por tener una actitud no correcta en el trato a clientes. D. fue apercibido, por medio de carta fechada en Toledo el día 2 de junio de 2006, por tener un trato inadecuado y descortés con los clientes, un comportamiento incorrecto con sus compañeros y por no mostrar implicación ni interés alguno con su tarea. CUARTO. En el ejercicio de sus funciones, era frecuente que el demandante al hacer el arqueo de la caja, al finalizar su jornada laboral, la misma no cuadrase, como ocurrió, por ejemplo, los días 30 de abril, 4 de mayo, 2 de julio, 13 de julio, 16 de julio de 2012, 2 de agosto, 3 de agosto y 8 de agosto de 2012 (documentos 12 a 15 de la parte demandada — folios 76 a 150-). Al cancelar cuentas bancarias- como ejemplo, las operaciones realizadas los días 8 y 9 de agosto de 2012-, no realizaba la validación por la entidad y no archivaba la documentación en la forma establecida por la normativa del banco. Tampoco documentaba correctamente los reintegros realizados por los clientes, al no recoger su firma o no registrar informáticamente la operación (como ejemplos, documentos 26,27 y 28 de la parte demandada—folios -203 a 213-). Eran frecuentes las quejas de los clientes que acudían a la oficina en la que trabajaba por el trato que les dispensaba, como la que efectuó en el mes de junio

de 2012 D. .

al director de la oficina, dado que no les miraba a la cara, les trataba con brusquedad y les contestaba con malas maneras. Llamaba habitualmente a D. . responsable de administración

de la CBC de Zafra, "Pacón el gordo" delante de otros compañeros. QUINTO. El trabajador no ostentaba en el momento del despido, o durante el año anterior, la condición de representante de los trabajadores. SEXTO. El día 10 de octubre de 2012, el trabajador promovió el correspondiente acto de conciliación ante la UMAC, que se celebró 25 de octubre de 2012, con el resultado de intentado sin efecto.

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: Desestimo la demanda presentada por el letrado D. Urbano Rangel, en nombre y representación de D. . contra el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria. Por ello, absuelvo a la entidad demandada de todas las pretensiones contenidas en la misma.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por 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 esta, en fecha 16-1-14.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día 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.- El trabajador demandante interpone recurso de suplicación contra la sentencia que, desestimando su demanda, declara procedente el despido impuesto por el demandado. En el primer motivo del recurso, con amparo en el apartado b) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, se pretende suprimir el tercero y el cuarto de los hechos probados de la sentencia recurrida alegando que en ellos se contienen elementos concretos e incluso nuevos a los que no se refiere la carta de despido, intento que no puede prosperar porque, aunque se contuvieran en tales hechos probados datos que por las razones que sean no puedan tenerse después en cuenta para resolver los motivos de otro tipo del recurso, ello no es razón para que se supriman porque en caso de que contra la sentencia de esta Sala se interpusiera recurso de casación para la unificación de doctrina, el Tribunal Supremo podría entender lo

contrario y necesitarlos para dictar su resolución. Como sucede en el caso contrario, no ser razón para no dar lugar a una revisión fáctica porque la Sala considere que es intrascendente para su recurso, nos dice el Tribunal Supremo en Sentencia de 25 de febrero de 2003, que "no se puede descartar un motivo de revisión fáctica por el mero hecho de que resulte intrascendente para el órgano jurisdiccional de suplicación, ya que tal juicio de intrascendencia podría no se compartido por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a la hora de resolver en unificación de doctrina".

SEGUNDO.- En el otro motivo del recurso, al amparo del art. 193.c) LRJS, se denuncia la infracción de los arts. 55 ET, 24 de la Constitución y de la jurisprudencia expuesta en las sentencias que se citan, alegando que la comunicación escrita del despido no cumple las exigencias que se desprenden del nº 1 del primer precepto y de la jurisprudencia que lo interpreta.

Como exponente de esa jurisprudencia, nos dice la STS de 21 de mayo de 2008 (RUD 528/2007):

"El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores establece que "el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, habiendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos". Esta exigencia ha sido retiradamente interpretada por la Sala en el sentido que sintetiza la sentencia de 3 de octubre de 1988, a tenor de la cual "aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos, sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y esta finalidad no se cumple, según reiterada doctrina de la Sala -sentencias de 17 de diciembre de 1985, 11 de marzo de 1986, 20 de octubre de 1987, 19 de enero y 8 de febrero-, cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalecerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador".

También sobre la exigencia, el Tribunal Supremo, en sentencia de 22 de febrero de 1993, afirma que [La valoración de si la carta de despido cumple el requisito de consignar de manera suficiente los "hechos que lo motivan" es una calificación jurídica que debe tener en cuenta una gran variedad de circunstancias concretas (tipo de imputación, posición del trabajador despedido en la organización de trabajo, posibilidad en el momento de concreción de unos u otros aspectos de la conducta reprochada, etc.). Esta dependencia de circunstancias concretas aconseja consentir un amplio margen a la apreciación del Juez de lo Social que conoce del asunto en la instancia. Pero este margen razonable de decisión no impide al Tribunal de suplicación la revisión de dicha valoración si ésta se ha apartado manifiestamente del criterio de suficiencia marcado por la doctrina jurisprudencial].

En este caso, la comunicación escrita del despido del demandante cumple con el requisito de hacer figurar de forma suficiente los hechos que lo motivan pues, aunque sea cierto que algunas de las imputaciones son genéricas y suponen más una calificación de su conducta que exposición de los hechos en que se concreta, como, por ejemplo, “irregular actuación”, “falta de diligencia”, “indisciplina” o “falta de respeto”, después en la mayoría de las imputaciones se concreta cual es la actuación de la que se deriva esa calificación, bastando con acudir a la propia comunicación, que figura en los autos y a la que se remite el juzgador de instancia.

Es cierto que no se especifica en que fecha o fechas se han cometido los hechos, pero eso es porque, como señala el juzgador de instancia, lo que se imputa son conductas continuadas en las que no es preciso concretar cuando se han producido en concreto cada uno de los actos en que se manifiestan, así, en la sentencia de esta Sala de 19 de julio de 2010, con cita de la de 28 de junio de 1995, se dice:

“Se acusa al productor de una conducta continuada -«ha venido aceptando»-, por lo que no siendo unos hechos enumerados sino «una conducta sistemática, cotidiana y pertinaz», huelgan las precisiones cronológicas -las fechas de 17 y 29 de noviembre de 1994, son las de investigación policíaca-. La omisión de la fecha en que fueron cometidos los hechos imputados no invalida la carta de despido cuando se trata de «una conducta reiterada, continuada y habitual» - Sentencias del Tribunal Supremo de 1 y 12 marzo 1984, 21 marzo 1986, 26 enero 1987 y 13 junio 1988, del Tribunal Central de Trabajo de 21 enero y 16 marzo 1982, 19 septiembre 1983, 1 julio 1985, 13 enero y 10 febrero 1987 y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 noviembre 1989”.

Por todo ello, ha de mantenerse el mismo criterio que el juzgador de instancia, la carta o comunicación escrita del despido cumple con el requisito de que estamos tratando.

TERCERO.- Pasando a la calificación de la conducta del demandante que se considera probada en la sentencia, alega la recurrida en su impugnación que en el recurso no se cita como infringido el art. 54.2.d) ET y por eso ha de ser desestimado.

Como nos dice el Tribunal Constitucional en Sentencia de 12 de marzo de 2007, el de suplicación es un recurso de alcance limitado, en el que los términos del debate vienen fijados por el escrito de interposición del recurrente y la impugnación que del mismo haga, en su caso, el recurrido (por todas, SSTC 218/2003, de 15 de diciembre, FJ 4; 83/2004, de 10 de mayo, FJ 4; y 53/2005, de 14 de marzo), configuración que determina que el Tribunal ad quem no pueda valorar ex novo toda la prueba practicada ni revisar el Derecho aplicable, sino que deba limitarse a las concretas cuestiones planteadas por las partes, pues de otro modo sufriría la confianza legítima generada por los términos en que fue conformada la realidad jurídica en el proceso, que no puede desconocerse por los órganos judiciales. Ello implica también que, si se construyesen, de oficio,

motivos de suplicación por el Tribunal, no sólo se desnaturalizaría la esencia misma del recurso, sino que la Sala saldría de su posición procesal, asumiendo la de parte, lo que no puede sustentarse en modo alguno (STC de 18 de octubre de 1993).

Pero también ha declarado el Alto Tribunal, por ejemplo, en Sentencia de 2 de octubre de 2000, que «no es la forma o técnica del escrito de recurso, sino su contenido, esto es, que de forma suficientemente precisa exponga los hechos o razonamientos que estime erróneos y cuáles los que debieran ser tenidos por correctos...» y que «el órgano judicial, según una interpretación flexibilizadora y finalista de las normas disciplinarias del recurso, no debe rechazar “a limine” el examen de una pretensión por defectos formales o deficiencias técnicas cuando el escrito correspondiente suministra datos suficientes para conocer precisa y realmente la argumentación de la parte, que debiera ser analizada para su estimación o desestimación por motivos materiales».

Por ello, hay que entrar en determinar si el despido del demandante está o no justificado pues el art. 55.4 ET, además de la improcedencia por incumplimiento de los requisitos de forma, también contempla la derivada de que no haya quedado acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación, debiendo incluirse, claro está, el supuesto de que, aún acreditado un incumplimiento contractual, no concorra la gravedad o culpabilidad suficiente para justificar el despido y a lo largo de este segundo motivo del recurso se exponen las razones por las que el recurrente considera que el despido es improcedente, primero, por la insuficiencia de la comunicación, lo cual ya hemos descartado y después, porque la demandada no ha acreditado los hechos imputados o porque no son de la entidad suficiente para constituir infracción sancionable con despido.

CUARTO. Acudiendo a la sentencia recurrida, lo que motiva que el despido del demandante se declare procedente en ella es, según se dice expresamente en el quinto fundamento de derecho, lo que consta probado en el hecho cuarto que ha quedado incólume al no prosperar el intento de suprimirlo que se contenía en el primer motivo del recurso.

Lo primero que en ese hecho probado consta es que al hacer el demandante el arqueo de la caja era frecuente que no cuadrara, haciéndose constar varios días con remisión a los documentos de donde resulta el descuadre y acudiendo a esos documentos, resulta que en unas ocasiones el resultado era positivo, es decir, había más dinero que el que debía haber y en otras negativo, en ocasiones con una diferencia importante, de hasta 29.000 euros, pero ni consta ni se achaca al demandante que ello obedeciera a que se hubiera quedado con dinero.

También consta probado que al cancelar cuentas bancarias, poniéndose como ejemplo dos días, el demandante no realizaba la validación y el archivo de documentación como se establecía en la normativa del banco, pero no se

concreta en que consistía ni que consecuencias tenía esa actuación, si es que tenía alguna.

De igual forma, el demandante no recogía la firma de los clientes o no registraba algunas operaciones y acudiendo a los documentos a los que se remite el hecho probado, se puede apreciar que solo falta la firma del titular en dos disposiciones en efectivo y en un ingreso en efectivo.

Consta también que eran frecuentes las quejas de los clientes respecto al trato que les dispensaba el demandante, pero solo se hace referencia a un caso concreto, en el que una señora se quejó al director de la oficina de que no miraba a la cara, trataba con brusquedad y contestaba con malas maneras, aunque no se concreta en que consistía tal comportamiento.

Por último consta que el demandante llamaba habitualmente a un responsable de administración con un determinado apelativo delante de otros compañeros.

En la sentencia recurrida se considera que la conducta del trabajador constituye una transgresión de la buena fe contractual que justifica el despido y, en efecto, el art. 54.2.d) ET considera incumplimiento contractual la transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo que, cuando es grave y culpable puede justificar el despido y de la misma forma el art. 53.1 del Convenio Colectivo de Banca publicado en el BOE de 5 de mayo de 2012, incluye entre las faltas muy graves esa misma conducta, que puede ser sancionada con despido según el art. 54.c).5º.

Pero, como nos dicen las SSTs 15-enero-2009 (rcud 2302/2007) y 19 de julio de 2010 (R 2643/2009), "en las cuestiones situadas en el área disciplinaria o sancionadora de esta rama del ordenamiento jurídico, han de ponderarse todos sus aspectos, objetivos y subjetivos, pues los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, y en este orden de cosas, no puede operarse objetiva y automáticamente, sino que tales elementos han de enlazarse para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace, a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con valor predominante del factor humano, pues en definitiva se juzga sobre la conducta observada por el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, o con ocasión de ellas", doctrina que sigue esta Sala en numerosas sentencias, como en las de 23 de diciembre de 2009 y 4 de octubre de 2012.

Por ello, nos decía la STS de 4 marzo 1991 que "no cualquier transgresión de la buena fe contractual justifica el despido, sino aquella que por ser grave y culpable «suponga la violación trascendente de un deber de conducta del trabajador, esto es la que tenga calidad bastante para que sea lícita y ajustada la

resolución contractual basada en el incumplimiento del Trabajador (art. 1124 del Código Civil)»", la de 18 de febrero de 2008, rec. 1.263/2007, que "La buena fe, pese a ser un concepto jurídico, es de la libre apreciación de los tribunales que tendrán en cuenta hechos y circunstancias que aparezcan probados, como recogen las sentencias de esta Sala de 5 de julio de 1985 y 12 de marzo de 1992, debiendo presumirse la buena fe, en tanto no se declare por los tribunales la mala fe -sentencia de 15 de febrero de 1991-" y en la antes mencionada de 19 de julio de 2010 (rec. 2643/2009) que [Con carácter general, al igual que debe efectuarse en la valoración de la concurrencia de la "gravedad" con relación a las demás faltas que pueden constituir causas de un despido disciplinario, al ser dicha sanción la más grave en el Derecho laboral, debe efectuarse una interpretación restrictiva, pudiendo acordarse judicialmente que el empresario resulte facultado para imponer otras sanciones distintas de la de despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien son merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido, por no presentar los hechos acreditados, en relación con las circunstancias concurrentes, una gravedad tan intensa ni revestir una importancia tan acusada como para poder justificar el despido efectuado].

En este caso, no parece que la conducta del demandante que ha resultado probada sea de suficiente gravedad para imponer esa máxima sanción que en el ámbito laboral supone para un trabajador el despido, cuando lleva casi cuarenta años trabajando en la empresa y, aunque también consta probado que fue amonestado por escrito en dos ocasiones, poco graves debieron ser los hechos cuando se le impuso una sanción tan leve y tampoco ahora aparece ni que haya actuado de mala fe, conscientemente y con voluntad de incumplir sus obligaciones ni consta que se haya derivado perjuicio concreto alguno para la empresa ni beneficio para él, aunque sea cierto que eso no es decisivo para excluir el despido pues también puede imponerse cuando se actúe con negligencia y aunque de la actuación del trabajador no se derive consecuencia dañosa para la empresa ni lucro para él, según se razona en muchas de las sentencias mencionadas, entre las que merece especial atención la STS de 19 de julio de 2010.

CUARTO.- Pero es que hay una razón decisiva para entender que en este caso no puede imponerse el despido al demandante pues como se razona en las sentencias de esta Sala de 13 de marzo e 2012, 19 de junio y 22 de septiembre de 2008, 2 de junio de 2006 y de 14 de marzo de 2002: [ante la falta de precisión de algunas de las causas motivadoras del despido que establece el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 54.2, puede acudirse a las normas sectoriales que regulen la actividad a que se dedique la empresa, antes las ordenanzas laborales y los convenios colectivos y ahora estos últimos. Así, puede leerse en la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de julio de 1.988: "Debe tenerse en cuenta, además, el régimen que establezca para dichas faltas el orden normativo sectorial aplicable, constituido por la Ordenanza Laboral correspondiente,

cuanto, cual es el caso, su contenido, siempre de valor dispositivo, no hubiera sido sustituido por convenio colectivo (Disposición Transitoria Segunda del Estatuto de los Trabajadores). Las reglas que contengan aquéllas en materia disciplinaria, si bien no desnaturalizan las fijadas con valor general por dicho cuerpo estatutario, ha de entenderse sin embargo, que las desenvuelven y puntualizan, marcando pautas para su valoración, tal como precisa la doctrina de la Sala, sentada, entre otras, en sus sentencias de 6 de julio de 1984, 9 de abril de 1986 y 1 de junio de 1988"] y en este caso, como antes se dijo, el convenio aplicable es el de Banca publicado en el BOE de 5 de mayo de 2012 que regula el régimen disciplinario en el Capítulo X, del que se desprende que la conducta del trabajador no puede considerarse como falta muy grave de las previstas en el art. 53, que son para las que, según el art. 54, puede imponerse el despido.

Así el art. 51 entre las faltas leves, recoge en el nº 3º el trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo y en el nº 6º la negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Empresa y el 52, entre las graves en el nº 2º la negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.

Si acudimos a lo que se considera probado en el hecho cuarto, que es lo que, según la sentencia recurrida, justifica el despido, todas lo que en él se recoge puede calificarse como una de tales faltas pues su conducta con los clientes y con un compañero a lo sumo sería un trato incorrecto o descortés y su actuación en el desempeño de su trabajo, al no constar, como se dijo, que lo hiciera con voluntad de incumplir con sus obligaciones, ha de considerarse una negligencia que, aunque, como razona el juzgador de instancia, pueda considerarse que causa perjuicio para la empresa en su imagen ante los clientes o en el trabajo que otros compañeros tenía que emplear en rectificar su errores, como mucho ha de considerarse falta grave.

Cierto es que consta que con anterioridad el demandante ya había sido sancionado por faltas que pueden considerarse de la misma naturaleza y que la conducta que ahora se enjuicia es de carácter continuado y, por tanto, puede considerarse que ha incurrido en varios actos sancionables, pero tampoco eso justifica el despido.

Así, el nº 9º del art. 51 del convenio considera falta grave la reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito pero aquí, además de que solo produciría una falta grave, la sanción se impuso hace ya varios años y tuvo que ser por falta leve que es para la que el art. 54.2º establece la amonestación por escrito.

Aunque el nº 12º del art. 53 considera falta muy grave la reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, la conducta reiterada

del demandante no encaja en ese supuesto pues se necesario para ello que haya mediado sanción por escrito.

Así lo exige en general la jurisprudencia para apreciar la reincidencia, como puede verse en la STS de 5 de julio de 1988 y en la de 13 de octubre de 1986 cuando nos dice que [si reincidir implica volver a incurrir en falta definida y sancionada, cuando tal circunstancia no se da, sino que en determinado momento la empresa pretende valorar diversas y dispares imputaciones de faltas laborales, el concepto jurídico y legal de "reincidencia" no se da, sino que en determinado momento se juzgan hechos varios -que es lo que ha valorado el Magistrado de instancia- por lo que habrá una "conjunción" de faltas apreciadas en un momento determinado, pero no una "reincidencia" que implica sucesión en el tiempo de hechos ya sancionados, por lo que el motivo primero ha de rechazarse].

Incluso la STS 4 de octubre de 1983 señala que "para que haya reincidencia es preciso también que al cometerse la segunda o posterior falta la precedente esté definitivamente sancionada, es decir, que no sea susceptible de recurso".

En definitiva, aunque la empresa le pueda imponer, en caso de readmisión, otra sanción de menor entidad, el despido del demandante ha de considerarse improcedente, a tenor de los arts. 55.4 ET y 108.1 LPL, debiendo declararse así, con las consecuencias establecidas en el 56.1 ET, para lo que el recurso ha de ser estimado y la sentencia recurrida revocada.

F A L L A M O S

Con estimación del recurso de suplicación interpuesto por D.

contra la sentencia dictada el 5 de septiembre de 2013 por el Juzgado de lo Social num. 4 de Badajoz, en autos seguidos a instancia del recurrente frente a BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA, revocamos la sentencia recurrida para, con estimación de la demanda del recurrente, declarar improcedente su despido, condenando a la empresa demandada a que en el plazo de cinco días desde la notificación de esta resolución opte entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización de 140.855 euros, abonándole demás, si optara por la readmisión, una cantidad igual a la suma de los salarios que dejó de percibir, a razón de 111,79 euros diarios, desde que el despido se produjo hasta la notificación de esta sentencia, aunque puede descontar, día a día, los salarios que el trabajador haya podido percibir en otro empleo posterior al despido.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o beneficio

de asistencia jurídica gratuita, deberá consignar la cantidad de 600 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la cuenta expediente de este Tribunal en debiendo indicar en el campo concepto, la palabra "recurso", seguida del código "35 Social-Casación". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta genérica proporcionada para este fin por la entidad

en el campo "observaciones o concepto" en bloque los 16 dígitos de la cuenta expediente, y separado por un espacio "recurso 35 Social-Casación". La Consignación en metálico del importe de la condena eventualmente impuesta deberá ingresarse en la misma cuenta. 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. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN

La anterior Sentencia ha sido publicada en el día de su fecha.- Doy fe.