



Roj: **STSJ ICAN 1958/2023 - ECLI:ES:Tsjican:2023:1958**

Id Cendoj: **38038340012023100466**

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

Sede: **Santa Cruz de Tenerife**

Sección: **1**

Fecha: **12/07/2023**

Nº de Recurso: **562/2022**

Nº de Resolución: **608/2023**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **FELIX BARRIUSO ALGAR**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

?

Sección: FBA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL

Plaza San Francisco nº 15

Santa Cruz de Tenerife

Teléfono: 922 479 373

Fax.:

Email: socialtsjtf@justiciaencanarias.org

Rollo: Recursos de Suplicación

Nº Rollo: 0000562/2022

NIG: 3803844420210008221

Materia: Sanción a trabajador

Resolución: Sentencia 000608/2023

Proc. origen: Procedimiento impugnación sanciones (art.114 y ss LPL) N° proc. origen: 0000208/2021-00

Órgano origen: Juzgado de lo Social N° 9 de Santa Cruz de Tenerife

Recurrente: Emma ; Abogado: EMMA JANETTE ALEGRIA GONZALEZ

Impugnante: TRABLISA S.A.; Abogado: SVETLANA KAPISOVSKA

?

SENTENCIA

Ilmos./as Sres./as

SALA Presidente

D./D^a. EDUARDO JESÚS RAMOS REAL

Magistrados

D./D^a. MARÍA CARMEN GARCÍA MARRERO

D./D^a. **FÉLIX BARRIUSO ALGAR** (Ponente)

En Santa Cruz de Tenerife, a 12 de julio de 2023.



Dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Santa Cruz de Tenerife, en el Recurso de Suplicación número 562/2022, interpuesto por dte1, frente a la Sentencia 81/2022, de 25 de marzo, del Juzgado de lo Social nº. 9 de Santa Cruz de Tenerife en sus Autos de Procedimiento de impugnación de sanciones 208/2021, sobre sanción por falta muy grave. Habiendo sido ponente el Magistrado D. **Félix Barriuso Algar**, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por parte de dte1 se presentó el día 7 de diciembre de 2021 demanda frente a "Transportes Blindados, Sociedad Anónima", en la cual alegaba que prestaba servicios para la demandada como vigilante de seguridad, y que el 8 de noviembre de 2021 se le había impuesto una sanción por falta muy grave, imputándole que durante su turno de servicio la demandante no se había percatado que una persona no autorizada había rebasado la barrera de seguridad del aeropuerto, y que durante ese mismo turno la demandante había estado unos 30 minutos consultando su teléfono móvil. La demandante no estaba conforme con tal sanción, alegando que no se había dado la previa audiencia a la sección sindical, y no era cierto que la incidencia se produjera por haber estado la demandante consultando su teléfono móvil, sino porque la barrera tiene unos sensores de movimiento que no estaban activados. Terminaba solicitando que se dictara sentencia por la que se revocara íntegramente la sanción impuesta.

SEGUNDO.- Turnada la anterior demanda al Juzgado de lo Social número 9 de Santa Cruz de Tenerife, autos 208/2021, en fecha 16 de marzo de 2022 se celebró juicio en el cual la parte demandada se opuso a la demanda, en una contestación notablemente repetitiva en la que impugnó el salario postulado en la demanda, y defendiendo que la sanción era ajustada a Derecho, porque la demandante había incumplido las obligaciones esenciales de su puesto de trabajo, al estar distraída consultando su teléfono móvil en lugar de revisando los monitores de vigilancia, lo que provocó que una persona sin autorización entrara en un área reservada del aeropuerto; negó que los mecanismos de detección de movimiento hubieran tenido un mal funcionamiento, y señaló que la actora tenía terminantemente prohibido hacer uso de su teléfono móvil en tiempo de trabajo; también afirmó que previamente a la imposición de la sanción se había abierto el oportuno expediente contradictorio que fue comunicado tanto a la sección sindical como al comité de empresa, y que la calificación de los hechos como falta muy grave era correcta y ajustada a lo previsto en el convenio colectivo.

TERCERO.- Tras la celebración de juicio, por parte del Juzgado de lo Social se dictó el 25 de marzo de 2022 sentencia con el siguiente Fallo: "Que debo desestimar la demanda formulada por D^a. Emma , representado y asistido por la Letrada D^a. Emma Janette Alegría González, frente a la empresa TRABLISA TRANSPORTES BLINDADOS S.A., y, en consecuencia, declaro ajustada a derecho la sanción impuesta a la demandante de suspensión de empleo y sueldo de 30 días por carta de fecha 11/11/2021, respecto de la infracción muy grave acaecida el 09/10/2021".

CUARTO.- Los hechos probados de la sentencia de instancia tienen el siguiente tenor literal: "PRIMERO.- Los Vigilantes de Seguridad adscritos al Servicio AENA Aeropuerto Norte venían prestando sus servicios por orden y cuenta de su empleadora la empresa PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES SEGURIDAD SA, hasta el 1 de marzo de 2021 cuando quedaron subrogados, a la adjudicataria del servicio la empresa TRABLISA SA - TRANSPORTES BLINDADOS SA, en virtud del artículo 14 del Convenio Colectivo del Sector, en las mismas condiciones laborales, sociales y económicas contraídas con la empresa anterior.

Así D^a. Emma presta sus servicios para la empresa TRABLISA SA - TRANSPORTES BLINDADOS SA desde el 1 de marzo de 2021, desempeñando sus funciones como VIGILANTE DE SEGURIDAD y con destino en el centro de trabajo de Aeropuerto de Tenerife Norte, mediante contrato a jornada completa y de duración indefinida y con una antigüedad reconocida desde el 19 de abril 1999.

La demandante no ostenta la condición de representante de los trabajadores, pero si está afiliado al Sindicato USO.

(Hecho no controvertido).

SEGUNDO.- D^a. Emma percibe una retribución salarial mensual bruto de 1.678,35 euros, pagas extras prorrateadas.

(Folios 61 a 76: nóminas)

TERCERO.- La relación laboral de las partes se rige por lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021 (hecho no controvertido).

CUARTO.- El día 4 de noviembre de 2021 se apertura expediente contradictorio por la comisión de hechos que pudiesen ser constituidos de una infracción muy grave. Esa apertura de expediente es notificada por la empresa



demandada mediante el Coordinador del Aeropuerto de Tenerife Norte, D. Joaquín , por correo electrónico el día 5 de noviembre de 2021 a D^a. Lina , representante sindical de USO CANARIAS. En el asunto del citado correo se indica "comunicado Emma " y en datos adjuntos " NUM000 Emma COMUNI REG INTERN APERTURA EXPE CONTRADICTORIO.pdf"

(Folio 30 a 32: correo electrónico y comunicado de régimen interior; testifical de D. Joaquín).

QUINTO.- El día 11 de noviembre de 2021, la empresa le ha comunicado por escrito que ha tomado la decisión de Sancionarle con FALTA MUY GRAVE por la supuesta comisión de una infracción muy grave tipificada en el artículo 74. 12 del Convenio del sector. En concreto la sanción se sustenta, según la citada carta en los siguientes supuestos hechos:

"Mediante el presente lamento comunicarle escrito de sanción ya que los hechos relatados a continuación son constitutivos de una falta MUY GRAVE de acuerdo con el artículo 74. 12 del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguridad;

HECHOS:

El pasado día 09/10/2021 a las 17:45 horas estando Usted de servicio en el denominado puesto de Barrera Sur con el compañero Luis Angel no se percató que una persona accedió a zona restringida de seguridad, por el puesto donde estaba usted asignado y entrando por la citada barrera llegando esta persona hasta la plataforma de operaciones aéreas, zona donde se encuentran las aeronaves con la gravedad que ello conlleva, siendo interceptado por un operario de otra compañía, la cual lo comunico a la Guardia Civil poniéndolo su disposición.

Parte de la responsabilidad de nuestra empresa es garantizar la seguridad de los vuelos, proteger a nuestros clientes, así como a los trabajadores de los riesgos a los que se exponen de sus consecuencias e instalaciones aeroportuarias.

Así mismo, se ha podido verificar que Usted durante esa incidencia, se encontraba utilizando su teléfono móvil personal durante 30 minutos aproximadamente.

(...)

Por todo ello, y de conformidad con el artículo 75.3.A del mencionado convenio colectivo se le sanciona con "suspensión de empleo y sueldo durante 30 días" durante el período del 16 de Enero de 2022 al 14 de Febrero de 2022, ambos inclusive.

Si durante las fechas señaladas Usted se encontrara de baja médica, el cumplimiento de la sanción será efectivo desde el día siguiente al que causase alta, y ello hasta el cumplimiento total de la sanción impuesta. Se le informa además que si persiste en dicha actitud, se tomarán medidas disciplinarias más severas, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente a tal efecto".

La actora firmó como conforme la carta de sanción.

(folio 29: sanción por falta muy grave).

SEXTO.- La actora cumplió la sanción impuesta del 16/01/2022 al 14/02/2022, ambos inclusive. (Hecho no controvertido)

SÉPTIMO.- D^a. Emma , prestando su servicio en la denominada barrera sur del Aeropuerto de Tenerife Norte el 09/10/2021, entre las 17:00 horas y las 17:44 minutos usa un teléfono móvil durante un total 26 minutos en los siguientes periodos horarios:

Desde las 17:05 a las 17:06 horas; desde las 17:08 a las 17:11 horas; desde las 17:15 a las 17:24 horas; y desde las 17:25 a 17:38 horas.

Mientras está sentada delante de las pantallas de los ordenadores donde se muestran las cámaras de seguridad del recinto, sobre las 17:44, una persona accedió a zona restringida de seguridad pasando por la barrera.

(Reproducción de los videos de las cámaras de seguridad).

OCTAVO.- El 9 de agosto de 2021 la empresa demandada había remitido por medio del Coordinador del Aeropuerto de Tenerife Norte, D. Joaquín , comunicado de régimen interno a todo el personal del aeropuerto de Tenerife Norte en el que le reitera la prohibición del uso de dispositivos móviles y electrónicos en el ejercicio de sus funciones, dada la alta posibilidad de error y desconcentración que lleva aparejada el uso de los mismos.

(folio 41: comunicado de régimen interno).



NOVENO.- El puesto de Barrera Sur del Aeropuerto de Tenerife Norte es una zona crítica, de máxima protección del aeropuerto, teniendo que existir siempre dos vigilantes por turno.

Según lo dispuesto en la Orden de puesto de Barrera Sur del Aeropuerto de Tenerife Norte de la empresa demandada, sobre control de acceso de empleados y tripulaciones, punto tercero: "todos los empleados y tripulaciones que deban acceder a las zonas críticas de seguridad, así como los objetos que lleven consigo, deberán ser sometidos a un control de seguridad para garantizar que no entra una persona sin autorización y que no se introduce ningún artículo prohibido en dichas zonas o en las aeronaves. En aquellos filtros que no dispongan de equipos de seguridad, ya sea por carencia o por avería, se deberá inspeccionar de forma manual, tanto al empleado/tripulante como a los objetos que lleve consigo".

(Testifical de D. Joaquín , coordinador del centro de trabajo de la empresa demandada; Folio 42: Orden de puesto de Barrera Sur del Aeropuerto de Tenerife Norte de la empresa TRABLISA).

DÉCIMO.- En el momento de los hechos que dieron lugar a la sanción, la zona de la Barrera sur del aeropuerto de Tenerife Norte por la que accedió la persona no autotizada tenía una barrera con sensor luminoso que no funcionaba y con un sensor acústico que fallaba.

(Testificales de D. Luis Angel y D^a. Lina)

DÉCIMO PRIMERO.- Con posterioridad a los hechos que motivaron la sanción, ocurrió un incidente de las mismas características. Siendo interceptado el intruso por uno de los vigilantes de seguridad.

(Hecho no controvertido).

DÉCIMO SEGUNDO.- El día 28 de diciembre de 2021 D. Joaquín , coordinador del centro de trabajo de la empresa demandada, remite correo electrónico en donde se informa que "en la Barrera Sur se ha realizado una mejora para la detección de posibles intrusos. El vial contará con dos sensores: uno de aproximación (sensor actual) situado antes de la barrera, el sonido es el mismo que tenía y no está en GSA. Y otro de intrusión (nuevo) situado detrás de la barrera, tendrá un sonido distinto y luminoso, está integrado en GSA. Estas mejoras serán de ayuda para detectar posibles intrusiones por dicho vial".

(Folio 6 y 7: correo electrónico; testifical de D. Joaquín).

DÉCIMO TERCERO.- La actora presentó papeleta de conciliación ante el SEMAC el 03/12/2021 (documento número 1 con la demanda)".

QUINTO.- Por parte de dte1 se interpuso recurso de suplicación contra la anterior sentencia; dicho recurso de suplicación fue impugnado por "Transportes Blindados, Sociedad Anónima".

SEXTO.- Recibidos los autos en esta Sala de lo Social el 8 de junio de 2022, los mismos fueron turnados al ponente designado en el encabezamiento, señalándose para deliberación y fallo el día 11 de julio de 2023.

SÉPTIMO.- En la tramitación de este recurso se han respetado las prescripciones legales, a excepción de los plazos dado el gran número de asuntos pendientes que pesan sobre este Tribunal.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se mantienen en su integridad los hechos probados de la sentencia de instancia, al no haberse planteado motivos de revisión fáctica.

SEGUNDO.- La demandante presta servicios para "Transportes Blindados, Sociedad Anónima" como vigilante de seguridad en el Aeropuerto de Tenerife Norte. Tras un expediente contradictorio, se le impuso por la empresa una suspensión de empleo y sueldo de 30 días por falta muy grave consistente en que el 9 de octubre de 2021 la demandante tenía asignado un puesto de barrera de acceso a una zona aeroportuaria restringida, y al no estar prestando atención a los monitores de seguridad permitió que entrara una persona no autorizada, indicándose además en la carta que al momento de ocurrir esos hechos la demandante había venido utilizando su teléfono móvil personal durante cerca de 30 minutos. La demanda impugnaba la sanción alegando defectos formales, por no haberse dado audiencia al delegado sindical, y negando los hechos, en particular imputando el incidente a que unos sensores de detección de movimiento ubicados en la barrera no funcionaban. La sentencia de instancia confirma la sanción. El juzgador considera probado que sí se dio audiencia al delegado sindical y, si bien considera probado que efectivamente no funcionaban los sensores de movimiento ubicados en la barrera, la demandante en todo caso estuvo cerca de media hora (en un periodo de unos 45 minutos) consultando o manipulando su teléfono móvil, uso que la empresa tenía expresamente prohibido, lo cual considera que constituye un abandono o pasividad en la realización del servicio de vigilancia, calificable como falta muy grave. Disconforme con esta sentencia la recurre en suplicación la parte actora pretendiendo que sea revocada y en



su lugar la Sala dicte otra que estime en su totalidad la demanda, para lo cual plantea dos motivos de examen de infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, del 193.c de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. El recurso ha sido impugnado por la demandada "Transportes Blindados, Sociedad Anónima", la cual se opone al mismo, pide que se desestime, y se confirme la sentencia de instancia.

TERCERO.- En el primer motivo del recurso, la parte actora denuncia infracción de jurisprudencia, invocando una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 9 de diciembre de 2004, sobre el uso de dispositivos móviles personales en el trabajo, la cual reproduce en parte para luego alegar que al no ser posible una prohibición absoluta de uso del teléfono móvil, no se puede hablar de negligencia o dejadez en el desempeño de las funciones por haber hecho uso de su dispositivo móvil durante algunos minutos de su jornada laboral.

CUARTO.- El motivo está abocado al fracaso desde el momento en que, como correctamente señala la empresa demandada en su impugnación, una sentencia dictada por un Tribunal Superior de Justicia no constituye jurisprudencia a efectos del artículo 1.6 del Código Civil, y no puede fundamentar por sí sola un motivo del 193.c de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Y, en cualquier caso, el argumento de la demandante se sustenta en puras peticiones de principio, al afirmar que un uso esporádico del teléfono móvil privado no puede revelar dejadez o incumplimiento de las obligaciones del puesto, pues supone desconocer que, en este caso, el uso que se ha considerado incumplimiento de las obligaciones básicas del puesto no se puede considerar esporádico, al abarcar más de la mitad del tiempo de trabajo en el periodo de referencia (que no era un tiempo de descanso dentro de la jornada), y tratarse además de un puesto de vigilancia en el que, precisamente, la parte trabajadora ha de estar atenta a lo que ocurre en los lugares que ha de vigilar, y no a lo que ocurre en la pantalla de su teléfono móvil, siendo por tanto razonable que la empresa tenga prohibido a sus trabajadores que hagan uso de sus teléfonos móviles particulares durante el tiempo de trabajo.

QUINTO.- En el segundo motivo deducido por el 193.c de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia infracción del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, invocando también sentencias de suplicación (de las Salas de lo Social de Santa Cruz de Tenerife de 17 de julio de 2018 y de Las Palmas de Gran Canaria de 29 de Septiembre de 2015), por infracción de la doctrina gradualista. Tras reproducir el contenido de alguna de esas sentencias, sobre la doctrina gradualista de las sanciones, la demandante concluye afirmando que la sanción es "desproporcionada y no ajustada a la realidad y circunstancias de la trabajadora", por no haberse tenido en cuenta ni "su expediente sin sanciones, sus circunstancias personales, los posibles motivos de su atención al dispositivo móvil, todo relacionado con la entidad de los hechos imputados", ni tampoco haberse tenido en consideración que la sentencia no ha considerado probada la culpabilidad de la demandante en relación con el acceso de una persona no autorizada.

SEXTO.- El motivo no puede ser estimado, porque la sentencia de instancia ha valorado, y ha valorado correctamente, las circunstancias de personas, tiempo y lugar, relevantes para calificar y graduar los hechos, que fueron oportunamente planteados como objeto de debate en instancia. En la demanda no se planteaba absolutamente nada respecto a que la demandante careciera de todo antecedente disciplinario antes de que se le impusiera la sanción objeto de impugnación, ni planteaba ninguna circunstancia personal concreta que fuera relevante a efectos de graduar la gravedad de la sanción, ni exponía en modo alguno para qué estaba consultando su teléfono móvil en lugar de realizar las tareas de vigilancia. Nada se alegó sobre esos extremos, y nada fue objeto de debate contradictorio o de prueba y mal por tanto puede exigirse que el juzgador tuviera en consideración esas circunstancias como motivos de degradación de la responsabilidad disciplinaria. Por otro lado, en todo el recurso no se plantea absolutamente nada respecto a los distintos tipos de distracciones o desidia en el desempeño del trabajo que se regulan en el régimen disciplinario del convenio colectivo (artículos 72.4, 73.6, 74.12), desconociendo con ello que es normalmente en el catálogo de faltas del convenio colectivo donde se ha llevado a cabo, por las partes negociadoras, la oportuna graduación de gravedad de las distintas conductas, y que el respeto de la fuerza vinculante de los convenios colectivos obliga a los órganos judiciales a aplicar la doctrina gradualista siempre respetando lo que las partes negociadoras hayan querido considerar como falta leve, grave o muy grave.

SÉPTIMO.- En cuanto al alegato de que de los hechos imputados a la demandante solo se habría acreditado uno, y ello tendría que incidir en la gravedad de la falta y sanción, la jurisprudencia, en interpretación de la norma que regula el contenido de la sentencia sobre impugnación de faltas disciplinarias (actual artículo 115 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social) concluye que el control jurisdiccional sobre la potestad sancionadora ejercitada por el empleador recae sobre la constatación de la existencia o no de los hechos objeto de imputación en la carta de sanción, sobre la gravedad del incumplimiento, sobre la tipificación de la sanción dentro del catálogo de faltas previsto en el convenio colectivo, y sobre la adecuada correlación entre aquél y ésta, pero no sobre la sanción elegida, puesto que la facultad de elegir entre las distintas sanciones previstas para un determinado tipo de infracción corresponde al empresario, sin que sea revisable por el juez. De hecho, el propio Tribunal Supremo (sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 11 de octubre de



1993, recurso para unificación de doctrina 3895/1992) ha señalado que "el juez ha de realizar un juicio de valor sobre la gravedad y culpabilidad de las faltas alegadas (artículo 54 del ET), y, para ello, tiene que examinar la adecuación de las conductas imputadas a la descripción de faltas que se recogen en el cuadro sancionador correspondiente de la norma reglamentaria o convencional aplicable al caso y, si los incumplimientos no encajan en los supuestos tipificados como falta muy grave sancionable hasta con el despido, debe declarar la improcedencia del mismo por haber sido calificada la falta inadecuadamente por el empresario. Pero si ésta coincide con la descripción de las muy graves habrá de declarar que la calificación empresarial es adecuada y no debe rectificar la sanción impuesta pues, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 58 del ET, corresponde al empresario la facultad de imponer la sanción que estime apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones".

OCTAVO.- En el presente caso la carta de sanción imputaba a la demandante dos conductas diferentes, aunque conexas temporal y materialmente (no haber prestado atención a los monitores de vigilancia de la barrera, y haber estado distraída consultando su teléfono móvil), calificadas ambas como falta muy grave del artículo 75.12 del convenio colectivo nacional de empresas de seguridad privada (el abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo), pero la sanción que se impuso era una sola, una suspensión de empleo y sueldo de 30 días, que está dentro de los márgenes en los que el convenio colectivo (artículo 75.3.A) permite sancionar las faltas muy graves. Si la carta de despido ha impuesto una sola sanción, no varias sanciones distintas, aunque se imputaran en la carta de despido varios hechos diferentes que podrían haber sido objeto de sanciones diferenciadas, al juzgador le competía en primer lugar comprobar el cumplimiento de los requisitos formales para la imposición de la sanción (cosa que se ha hecho); en segundo lugar, determinar si se habían acreditado o no los hechos imputados en la carta de sanción (lo cual se hace en la sentencia, declarándose expresamente probado uno de los incumplimientos, el uso indebido del teléfono particular, pero no la concreta desatención que provocó el incidente en la barrera de seguridad); en tercer lugar, resolver si los hechos que se habían declarado probados son efectivamente susceptibles de ser sancionados conforme al convenio colectivo y si la calificación jurídica llevada a cabo por la empresa es correcta (respondiendo la sentencia de instancia de manera afirmativa a ambas cuestiones, sin que la recurrente cuestione que el uso no permitido del teléfono móvil privado pueda ser calificado como la falta muy grave del artículo 74.12 del convenio colectivo, y no como otro tipo sancionador contemplado en el mismo convenio colectivo); y finalmente, examinar si la concreta sanción impuesta está dentro de las previstas en el convenio colectivo para el concreto tipo de falta, cosa que también resuelve, considerando correcta la concreta sanción impuesta ya que los hechos que se consideran probados los estima el juzgador constitutivos de falta muy grave. En todo esto el juzgador no ha incurrido en infracción jurídica, porque, por muchos hechos que se imputaran en la carta de sanción, a la empresa le bastaba acreditar la existencia de una sola falta muy grave para que, de conformidad con el artículo 115.1.a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la sanción hubiera de ser declarada procedente, y la no acreditación de la otra conducta imputada en la carta de despido no podía impedir la calificación de procedencia de la sanción, pues la sanción que se impuso era única. Lo expuesto ha de determinar la desestimación del recurso.

NOVENO.- Gozando la parte vencida de beneficio de justicia gratuita por disposición legal al ser trabajador o beneficiario de seguridad social (artículo 2.d de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita), de conformidad con el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, no procede la imposición de costas.

FALLAMOS

Desestimamos íntegramente el recurso de suplicación presentado por dte1, frente a la Sentencia 81/2022, de 25 de marzo, del Juzgado de lo Social nº. 9 de Santa Cruz de Tenerife en sus Autos de Procedimiento de impugnación de sanciones 208/2021, sobre sanción por falta muy grave, la cual se confirma en todos sus extremos. Sin expresa imposición de costas de suplicación.

Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social Nº 9 de Santa Cruz de Tenerife, con testimonio de la presente una vez firme esta sentencia.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

Se informa a las partes que contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social, dentro de los diez días siguientes a la notificación de la sentencia, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011, de 11 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.



Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o causahabiente suyos, y no goce del beneficio de justicia gratuita, efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 euros, previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como, de no haberse consignado o avalado anteriormente, el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado o transferido en la cuenta corriente abierta en la entidad "Banco Santander" con IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 y número 3777 0000 66 0562 22, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo.

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ