



Roj: **STSJ BAL 1152/2024 - ECLI:ES:TSJBAL:2024:1152**

Id Cendoj: **07040340012024100564**

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

Sede: **Palma de Mallorca**

Sección: **1**

Fecha: **25/11/2024**

Nº de Recurso: **394/2024**

Nº de Resolución: **570/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOAN AGUSTI MARAGALL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S. J.ILLES BALEARS SALA SOCIAL

PALMA DE MALLORCA

SENTENCIA: 00570/2 024

TIPO Y Nº RECURSO:RSU RECURSO SUPPLICACION 0000394 /2024

NIG:07040 44 4 2023 0002798

Ilmos. Sres.

D. Antoni Oliver Reus, presidente

D. Alejandro Roa Nonide

D. Joan Agustí Maragall

En la ciudad de Palma, a 25 de noviembre de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de suplicación nº 394/2024, formalizado por la letrada D^a. Maite Anna Lozano Fuentes, en nombre y representación de D. Luis Miguel , contra la sentencia nº 69/24 de fecha 11 de marzo de 2024, dictada por el Juzgado de lo Social nº 6 de Palma, en sus autos nº DSP 450/23, seguidos a instancia de la parte recurrente frente a STARBUCKS COFFEE ESPAÑA SL, representada por la letrada D^a. Rut Villalonga Sangüesa, en materia de despido, siendo magistrado-ponente el Ilmo. Sr. D. Joan Agustí Maragall, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

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

PRIMERO.-D. Luis Miguel con D.N.I. NUM000 ha venido prestando servicios laborales para la empresa STARBUCKS COFFEE ESPAÑA, S.L., en virtud de un contrato indefinido a tiempo parcial, al objeto de realizar funciones inicialmente como barista y, desde el 21 de febrero de 2020 ostenta la clasificación profesional del Grupo II "Shift Supervisor" y/o "Supervisor de restauración moderna", encuadrado en el Grupo Profesional 2 del ALEH y Nivel II del Convenio Colectivo de aplicación(Convenio Colectivo del grupo de empresas Vips), y salario diario bruto de 49,79 €, euros, incluida las parte proporcional de las pagas extraordinarias

SEGUNDO.-La empresa comunicó por escrito al actor la extinción de su contrato de trabajo 25 de mayo de 2023. La carta de despido tiene el siguiente tenor literal:

"El pasado día 12 de abril de 2023, la Dirección de esta Empresa ha tenido conocimiento de incumplimientos contractuales MUY GRAVES que ha cometido Vd. como Shift Supervisor de la Tienda Starbucks CC Momentum (2565), consistentes en:

-Incumplimiento de órdenes, instrucciones y directrices de la Compañía.



-Fraude, abuso de confianza y transgresión de la buena fe contractual.

ANTECEDENTES

La Sra. Soledad, District Manager de la tienda y por tanto su responsable, detecta realizando la revisión de la cuenta de resultados del centro de trabajo, que en la tienda Starbucks CC Momentum, en la que Usted presta servicios como Shift Supervisor que el volumen de descuentos de empleado aplicados en la tienda es muy elevado, teniendo en cuenta la reciente apertura de la tienda, así como el número de trabajadores que prestan servicios en la misma, por lo que inicia una investigación en la que participa ella misma, y el departamento de Seguridad y Control interno de la Empresa que procede a analizar las imágenes del Circuito Cerrado de Televisión (CCTV en adelante)

Como Vd. es conocedor, dada su antigüedad en la empresa del 31 de julio de 2018, los empleados de Alsea disponen de una serie de beneficios entre los que se encuentra un 50% de descuento en todos los restaurantes que forman parte del Grupo. La forma de uso es muy sencilla, en la aplicación de móvil "Club Vips", cada empleado debe registrarse con su número de empleado, y utilizar la contraseña de acceso del Club del Colaborador, contraseña que cada trabajador se asigna al realizar el registro. Para aplicar el descuento de empleado, en el momento de abonar la factura, se debe pulsar en "Descuento Alsea" y leer el QR del ticket, o bien pulsar "pagar tu compra", este último, permite incluso abonar directamente la factura con la tarjeta bancaria, aplicando directamente la aplicación el 50% de descuento. El uso de la tarjeta de descuento de empleado es personal e intransferible.

En este sentido, y tal y como figura en la política de uso del descuento de empleado, este es personal e intransferible. La política de descuentos de empleado, actualmente en vigor, se encuentra disponible para todos los trabajadores en la WEB interna de la compañía "Actívate", y se ha publicado en numerosas ocasiones a través del llamado "Ristreto", informe semanal que la dirección de la Marca remite a todos los centros de trabajo, incluido el suyo, la última vez en las semanas 48 y 49 del año 2022, y que mostramos a continuación:

A Mayor abundamiento, Usted ostenta la categoría de Shift Supervisor desde el pasado 21 de febrero de 2020, perteneciendo al equipo gerencial de la tienda, y por tanto persona de la máxima confianza de sus responsables.

HECHOS

El pasado 31 de marzo de 2023, Vd. tenía turno planificado como Shift Supervisor entre las 15:00 horas y las 23:00 horas en la tienda Starbucks Cort Mallorca. Pues bien, sobre las 20:39 horas, tal y como se observa en el CCTV, Usted adquirió unos productos y, mostrando el QR de la aplicación Club Vips aplicó en el ticket NUM001 el 50% de descuento de empleado del Sr. Apolonio, con número de empleado NUM002, siendo ésta personal e intransferible suplantando la identidad del Sr. Apolonio, y abonando el importe pendiente a través de la "tarjeta monedero" del Sr. Apolonio, causando un perjuicio económico a la tienda de 4,5 €.

A continuación, mostramos el ticket que acredita los hechos que relatamos.

El pasado 1 de abril de 2023, Vd. tenía horas complementarias planificadas como Shift Supervisor entre las 7:30 horas y las 12:30 horas en la tienda Starbucks Cort Mallorca. Pues bien, sobre las 8:49 horas, tal y como se observa en el CCTV, Usted adquirió unos productos y, mostrando el QR de la aplicación Club Vips aplicó en el ticket NUM003 el 50% de descuento de empleado del Sr. Apolonio, con número de empleado NUM002, siendo éste personal e intransferible suplantando la identidad del Sr. Apolonio, y abonando el importe pendiente a través de la "tarjeta monedero" del Sr. Apolonio, causando un perjuicio económico a la tienda de 4,70 €. A continuación, mostramos el ticket que lo acredita

El pasado 6 de abril de 2023, Vd. tenía horas complementarias planificadas como Shift Supervisor entre las 7:00 horas y las 15:00 horas en la tienda Starbucks Cort Mallorca. Pues bien, sobre las 8:23 horas, tal y como se observa en el CCTV, Usted adquirió unos productos y, mostrando el QR de la aplicación Club Vips aplicó en el ticket NUM004 el 50% de descuento de empleado del Sr. Apolonio, con número de empleado NUM002, siendo este personal e intransferible suplantando la identidad del Sr. Apolonio, y abonando el importe pendiente a través de la "tarjeta monedero" del Sr. Apolonio, causando un perjuicio económico a la tienda de 7,54 €. A continuación, mostramos el ticket que lo acredita.

El pasado 7 de abril de 2023, Vd. tenía turno planificado como Shift Supervisor entre las 14:00 horas y las 12:00 horas en la tienda Starbucks CC Momentum. Pues bien, sobre las 17:33 horas, tal y como se observa en el CCTV, Usted adquirió unos productos y, mostrando el QR de la aplicación Club Vips aplicó en el ticket NUM005 el 50% de descuento de empleado del Sr. Apolonio, con número de empleado NUM002, siendo éste personal e intransferible, suplantando la identidad del Sr. Apolonio, y abonando el importe pendiente a



través de la "tarjeta monedero" del Sr. Apolonio , causando un perjuicio económico a la tienda de 4,50 €. A mayor abundamiento, en este caso, Usted se aplica a si mismo el descuento de empleado, incumpliendo con ellos el procedimiento de la compañía, que indica que "el descuento para colaboradores solo se podrá utilizar estando fuera de su turno de trabajo..... en cuyo caso será realizado/aplicado por su responsable". Usted es plenamente conocedor que, está prohibido aplicarse el descuento de empleado a usted mismo en su propia caja. A continuación, mostramos el ticket que acredita lo relatado.

El mismo día 7 de abril de 2023, Usted, sobre las 17:18 horas, Usted de nuevo, desde su propia caja, tal y como se puede observar en el CCTV, Usted adquirió unos productos y, mostrando el QR de la aplicación Club Vips aplicó en el ticket NUM006 el 50% de descuento de empleado del Sr. Apolonio , con número de empleado NUM002 , siendo éste personal e intransferible, suplantando la identidad del Sr. Apolonio , y abonando el importe pendiente a través de la "tarjeta monedero" del Sr. Apolonio , causando un perjuicio económico a la tienda de 5,00 €.

El pasado 10 de abril de 2023, Vd. tenía turno planificado como Shift Supervisor entre las 16:00 horas y las 22:00 horas en la tienda Starbucks CC Momentum. Pues bien, sobre las 17:07 horas, tal y como se observa en el CCTV, Usted adquirió unos productos y, mostrando el QR de la aplicación Club Vips aplicó en el ticket NUM007 el 50% de descuento de empleado del Sr. Apolonio , con número de empleado NUM002 , siendo éste personal e intransferible, suplantando la identidad del Sr. Apolonio , y abonando el importe pendiente a través de la "tarjeta monedero" del Sr. Apolonio , causando un perjuicio económico a la tienda de 2,5 €. A mayor abundamiento, en este caso, Usted se aplicó el descuento de empleado, incumpliendo con ellos el procedimiento de la compañía, que indica que "el descuento para colaboradores solo se podrá utilizar estando fuera de su turno de trabajo..... en cuyo caso será realizado/aplicado por su responsable". Usted es plenamente conocedor que, está prohibido aplicarse el descuento de empleado a usted mismo en su propia caja. A continuación, mostramos el ticket que acredita lo relatado.

El mismo día 10 de abril de 2023, Usted de nuevo, a las 17:23 horas, tal y como se observa en el CCTV, Usted adquirió unos productos y, mostrando el QR de la aplicación Club Vips aplicó en el ticket NUM008 el 50% de descuento de empleado del Sr. Apolonio , con número de empleado NUM002 , siendo éste personal e intransferible, suplantando la identidad del Sr. Apolonio , y abonando el importe pendiente a través de la "tarjeta monedero" del Sr. Apolonio , causando un perjuicio económico a la tienda de 7,30 €.

El pasado 11 de abril de 2023, Vd. tenía turno planificado como Shift Supervisor entre las 16:00 horas y las 22:00 horas en la tienda Starbucks CC Momentum. Pues bien, sobre las 18:12 horas, tal y como se observa en el CCTV, Usted adquirió unos productos y, mostrando el QR de la aplicación Club Vips aplicó en el ticket NUM009 el 50% de descuento de empleado del Sr. Apolonio , con número de empleado NUM002 , siendo este personal e intransferible suplantando la identidad del Sr. Apolonio , y abonando el importe pendiente a través de la "tarjeta monedero" del Sr. Apolonio , causando un perjuicio económico a la tienda de 2,8 €

El mismo día 11 de abril de 2023, tal y como se aprecia en el CCTV, Usted sobre las 14:20 horas, vuelve a adquirir unos productos, y de nuevo, suplantando la identidad del Sr. Apolonio , aplicó el 50% de descuento en el ticket NUM010 , a través de la APP del Club Vips con número de empleado NUM002 , siendo éste personal e intransferible suplantando la identidad del Sr. Apolonio , y abonando el importe pendiente a través de la "tarjeta monedero" del Sr. Apolonio , causando un perjuicio económico a la tienda de 14,00 €.

Pues bien, Vd. valiéndose el puesto que ocupa, ha realizado operaciones fraudulentas, a suplantando la identidad de su compañero, con el fin de beneficiarse indebidamente y causando un perjuicio económico a la empresa por la aplicación del 50% de descuento, de manera indebida.

El Código Ético, que fue aceptado por Vd., a través del Club del Colaborador, el pasado 19 de febrero de 2021, establece que el fraude:

"El fraude es un acto delictivo que busca engañar o hacer caer en el error a cualquier persona, con el fin de ocultar algún hecho o evento incorrecto, fuera de la Ley, de nuestras políticas internas o de los principios de nuestro Código Ético.

Por ello, tenemos el compromiso de no incurrir en ninguna acción que pudiera constituir algún tipo de fraude contra la empresa. Debemos actuar con honestidad e integridad y tenemos el deber de denunciar cualquier hecho que pudiera ser indicio de fraude -ya sea por un acto personal o de un tercero-, realizado de manera intencional o por negligencia.

Ejemplos de situaciones calificadas como fraude: tomar dinero de la venta, generar devoluciones falsas, presentar informes de gastos falsos, realizar depósitos incompletos y otros similares en donde exista dolo, negligencia o descuido."



Fraude que Vd. ha cometido suplantar la identidad del Sr. Apolonio , aplicando el 50% de descuento del Sr. Apolonio y abonando el importe restante a través de la tarjeta monedero del Sr. Apolonio , cuando reiteramos que su uso es personal e intransferible, y solo puede ser utilizado por el Sr. Apolonio , suplantando la personalidad del Sr. Apolonio , e incluso aplicándose a Usted mismo el beneficio cuando Usted es plenamente conocedor que esto está terminantemente prohibido.

La misma información sobre el uso de la Tarjeta 50% Colaboradores, la tiene en la plataforma de información corporativa, *Actívate*, donde se vuelve a informar, que dicho descuento, es personal e intransferible. Asimismo, se deberá mostrar el código QR de la aplicación en la que se identifica como colaborador, con el DNI de la persona que va a hacer uso de ella, teniendo evidentemente, que coincidir esta información, pues es requisito indispensable para usarlo, que sea utilizado por el empleado al que pertenece, lo cual no ocurre en este caso, no siendo, por tanto, válido su uso.

Queremos dejar constancia que existen imágenes obtenidas a través del Circuito Cerrado de Televisión, facilitadas a esta dirección por el departamento de Seguridad Interna, que acreditan que en todos los casos que hemos detallado en el presente escrito el Sr. Apolonio no se encontraba presente en las tiendas, y por tanto la aplicación del descuento de empleado y el abono del importe restante con la tarjeta monedero del Sr. Apolonio no podía efectuarse de ninguna manera. Estas imágenes se custodian en esta dirección, y serán aportadas en el momento procesal oportuno.

Conforme a lo expuesto, Vd. valiéndose del puesto que ocupa, Vd. ha efectuado operaciones irregulares, obrando de manera fraudulenta y ocasionando con ello un perjuicio económico a la unidad, incumpliendo todas y cada una de las políticas mencionadas en la presente. En este sentido debemos mencionar que su trabajo debe estar basado en el respeto, la confianza y la colaboración, siendo requisitos imprescindibles para trabajar en nuestra Compañía.

-Así Vd. ha incurrido, en los incumplimientos contractuales del artículo 54.b y d. del Estatuto de los Trabajadores, "*b)La indisciplina o desobediencia en el trabajo*", y "*d)La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo*.", que implican un abuso de confianza muy grave por su parte , en el sentido de transgresión de la buena fe contractual, por intentar engañar, de forma deliberada, voluntaria y de mala fe a esta Compañía, haciendo un uso fraudulento del descuento del 50% y abonado la diferencia con la tarjeta monedero del Sr. Apolonio . De esta manera, su comportamiento significa la falta de compromiso por su parte con la Empresa, y la pérdida absoluta de la confianza que había sido depositada en Vd., pilar básico de la relación laboral. Y dicha pérdida de confianza, por su esencial naturaleza, no admite graduaciones, pues Vd. ha violado su deber de fidelidad para con esta Empresa, al saber y conocer de su conducta vulneradora.

Su comportamiento, que reiteramos implica una pérdida total y continuada de la confianza depositada en Vd., por todo ello, y las razones expuestas la gravedad de los hechos y al amparo de lo establecido en el articulado del V Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería, que se establecen en materia de régimen disciplinario, constituye una falta Muy Grave conforme a los siguientes artículos, así como transgresión de la buena fe contractual, conforme a lo previsto en el artículo 54.2.b) y d) del Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 39.5, considera como falta muy grave: "*El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificado como falta muy grave*", en su pluscualificación como muy grave, en tanto que Vd. ha incumplido como ya se ha explicado, con las normas y directrices dictadas por la Compañía, por el uso indebido del descuento personal e intransferible del 50%.

Artículo 40.2.- "*Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla*".

-Por ello, según lo previsto en el artículo 41.1.c.b del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y al amparo de lo establecido en los artículos 54 B) y D) del Estatuto de los Trabajadores, le comunicamos que se procede a su DESPIDO DISCIPLINARIO que se hace efectivo en el día de hoy, 25 de mayo de 2023 mediante la presente carta, sin perjuicio de las acciones legales que la empresa podrá interponer hacia Vd..

Con la entrega de la presente carta, ponemos a su disposición la liquidación de haberes que pudiera corresponderle.



Sin otro particular y, con el ruego de que firme el duplicado de la presente, a los solos efectos de su comunicación y recibo.

TERCERO.-La ESTRUCTURA personal de las tiendas STARBUCKS, es el siguiente:

-RESPONSABLE DE ZONA, que agrupa varias tiendas.

-STORE MANAGER, responsable de tienda.

-Dos o tres SHIFT SUPERVISOR ,responsable de turno.

-Los BARISTAS.

CUARTO.-Los empleados de Alsea disponen de una serie de beneficios entre los que se encuentra un 50 % de descuento en todos los restaurantes, que forman parte del grupo y, que consiste básicamente en poder aplicar un tanto por ciento de descuento (en el momento del despido era del 50 %) en los productos de las empresas del grupo, siendo dicho descuento personal e intransferible. De manera adicional a dicho descuento algunas personas con cierta antigüedad, anterior al 1 de enero de 2018, disponían del beneficio llamado "tarjeta monedero" cuyo origen se remonta a la anterior organización empresarial, personal e intransferible. Dicha tarjeta monedero es cargada anualmente ,por la empresa anualmente para que ciertas personas trabajadoras abonen los consumos de productos de la empresa.

QUINTO.-El proceso para aplicar dicho descuento y, proceder a su pago, en caso de corresponder, por medio de la tarjeta monedero es el siguiente:

1.Para aplicar el descuento hay que acceder a la aplicación y descargar el código QR de un solo uso.

Para acceder a la aplicación, es necesario identificarse, introduciendo el DNI y clave correspondiente, accediendo de este modo a la plataforma, donde se visualiza el código QR para aplicar el descuento.

2.-Una vez aplicado el descuento, se visualiza la opción de pago, encontrándose entre las opciones, tarjeta monedero, tarjeta bancaria... Debiendo Clicar al correspondiente método de pago.

La aplicación del descuento y el cobro no debe realizarse por la misma persona.

El proceso se encuentra recogido en la normativa interna, así como en los "ristrettos" semanales, enviados al personal de la tienda.

SEXTO.-D. Luis Miguel se incorpora a la empresa en julio de 2018, y no dispone del beneficio de tarjeta monedero. El SR. Luis Miguel procede aplicar el descuento empleado del 50% con el código QR del Sr Apolonio , así como abonar el coste por medio de la tarjeta monedero del mismo.

SEPTIMO.-Durante el periodo comprendido entre el 31 de marzo de 2023 y el 11 de abril de 2023, el Sr. Apolonio se encontraba de baja médica. Los movimientos realizados en este periodo por el empleado, señor Apolonio , con número de empleado NUM002 , los realiza el Sr Luis Miguel , quien consumio los productos y presentaba el QR.

OCTAVO.-La parte actora no es ni ha sido en el año anterior al despido representante legal de los trabajadores.

NOVENO.-La parte demandante promovió la conciliación previa al proceso, que se celebró el día 3 de julio de 2023 con el resultado de " intentado sin acuerdo", presentando posteriormente demanda de despido.

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

DESESTIMOla demanda de despido interpuesta por **D. Luis Miguel** frente a la empresa **STARBUCKS COFFEE ESPAÑA, S.L.**. **Declaro la procedencia del despido**realizado por la parte demandada en fecha 25 de mayo de 2023, declarando extinguida la relación laboral a la fecha del despido, con absolución de la empresa.

TERCERO.-Contra dicha resolución se formalizó recurso de suplicación por la representación de D. Luis Miguel , que fue impugnado por la representación de Starbucks Coffee España SL.

CUARTO.-Se señaló para la votación y fallo el día 20 de noviembre de 2024, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-La sentencia de instancia ha desestimado la demanda interpuesta en impugnación del despido disciplinario impugnado y ha declarado la procedencia del mismo.



Interpone recurso de suplicación el trabajador, que denuncia la infracción de normas del procedimiento laboral, postula la revisión de los hechos probados y el examen del derecho aplicado. El recurso ha sido impugnado por la empresa demandada.

SEGUNDO.-Los tres primeros motivos de recurso, todos ellos por la vía del art. 193 a) LRJS, postulan -aunque en distinto orden- la declaración de la sentencia de instancia por incongruencia omisiva, insuficiencia fáctica y falta de motivación, con infracción de las garantías procesales establecidas en los artículos 97-2 LRJS y 218 LEC, cuyo tenor literal recordamos:

El artículo 97-2 LRJS dispone:

"La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión, en particular cuando no recoja entre los mismos las afirmaciones de hechos consignados en documento público aportado al proceso respaldados por presunción legal de certeza. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo".

Y el art. 218 LEC., "*Exhaustividad y congruencia de las sentencias. Motivación*".

1.- Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito. Harán las declaraciones que aquéllas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.

El Tribunal, sin apartarse de la causa de pedir acudiendo a fundamentos de hecho o de Derecho distintos de los que las partes hayan querido hacer valer, resolverá conforme a las normas aplicables al caso, aunque no hayan sido acertadamente citadas o alegadas por los litigantes.

- La denuncia de *incongruencia omisiva* se centra en la ausencia de respuesta por parte de la sentencia, explícita o implícita, respecto de la alegación de prescripción de los hechos imputados, invocada en la demanda y ratificada en el acto del juicio.

Respecto a esta primera denuncia de infracción procesal, nada opone la demandada en su escrito de impugnación que no sea "de fondo", alegando que, al haber apreciado y calificado la sentencia como "muy graves" los hechos acreditados, no estaría prescrita la sanción de despido impuesta.

Debe ser estimado este primer motivo de nulidad de la sentencia: en la demanda inicial (hecho tercero), como primer motivo de impugnación del despido se alega y fundamenta la prescripción de los hechos imputados, detallando la fecha de conocimiento de los mismos y la superación del plazo de 20 días de prescripción para las "faltas graves", alegación clara, concreta y fundamentada que exigía una respuesta explícita de la sentencia que no se recoge en la misma, ni explícita ni implícitamente, lo que determina que -ya sólo por esta razón, al concurrir una clara incongruencia omisiva- deba anularse la sentencia para que de explícita y adecuada respuesta a tal alegación de prescripción.

- Debe apreciarse también la segunda infracción denunciada, en cuanto a la *insuficiente motivación de la sentencia*, por cuanto la sentencia de instancia -en su tercer fundamento jurídico- da por acreditados los hechos imputados al actor, limitándose -en su apartado b)- a referir que "*la prueba practicada, principalmente la documental y testifical practicada en el acto de la vista, acreditan los hechos cometidos...*", referencia del todo genérica e insuficiente, que no da cumplimiento al mandato del art. 97-2 LRJS de exponer los razonamientos de valoración de la prueba, y del art. 218 LEC en cuanto que "*las sentencias motivarán expresando los razonamientos fácticos y jurídicos que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas*", añadiendo que "*la motivación deberá incidir en los distintos elementos fácticos y jurídicos del pleito, ...ajustándose siempre a las reglas de la lógica y la razón*".

De hecho, la sentencia no especifica que hechos de los declarados probados han resultado conformes, cuales disconformes y, respecto de éstos, cual ha sido el elemento de convicción para declararlos acreditados, incumpliendo la obligación de motivar debidamente expresando los razonamientos concretos que conducen a la apreciación y valoración de la prueba practicada en el acto del juicio.

- Por el contrario, debe desestimarse la denuncia relativa a la *insuficiencia de hechos probados*: en cuanto a la falta de pronunciamiento probatorio acerca de las cantidades adeudadas por vacaciones, siendo cierta la omisión de todo dato fáctico en la declaración de hechos probados, también lo es que se subsana la misma en forma suficiente en el fundamento jurídico cuarto, en el que se contienen afirmaciones de hecho con incuestionable valor fáctico (que el recurrente podría haber impugnado caso de discrepar de las mismas). Y en cuanto a la falta de especificación del perjuicio económico presuntamente causado a la empresa, tampoco puede apreciarse tal insuficiencia desde el momento que en el tercer fundamento jurídico, penúltimo párrafo,



se afirma -también con incuestionable valor fáctico, que las imputaciones acreditadas "*no supusieron perjuicio económico para la empresa*".

Recapitulando y a modo de conclusión: como ya hemos avanzado, apreciamos infracción de los arts. arts. 97-2 LRJS y 218 LEC, tanto por la manifiesta incongruencia omisiva, por falta de respuesta a la alegación de prescripción de las faltas imputadas, como por insuficiente motivación, por la falta de exposición de los razonamientos de valoración respecto de la prueba practicada, infracciones ambas que -lógicamente- han comportado la lesión del derecho fundamental de defensa del recurrente, y que la Sala -en cumplimiento del mandato previsto en el art. 202-2 LRJS- no puede reparar por ser insuficiente el relato de hechos probados y no poderse completar por el cauce procesal correspondiente, lo que debe determinar la anulación de la sentencia para que por parte de la magistrada de instancia se dicte nueva sentencia que de explícita y adecuada respuesta a la alegación de prescripción de los hechos imputados, incluyendo los hechos probados necesarios a tal efecto, y exponga en forma suficiente los razonamientos de valoración de la prueba.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, en nombre del Rey y por la autoridad que nos confiere la Constitución,

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por Luis Miguel contra la sentencia de fecha 11 de marzo de 2024, dictada por el Juzgado de lo Social Nº 6 de Palma, en sus autos número 450/23, seguidos en demanda de despido contra STARBUCKS COFFEE ESPAÑA SL, declarando la nulidad de la misma a fin que por el juzgado de instancia se dicte nueva sentencia que de explícita y adecuada respuesta a la alegación del demandante de prescripción de los hechos imputados, incluyendo los hechos probados necesarios a tal efecto, y exponga en forma suficiente los razonamientos de valoración de la prueba practicada, procediendo a continuación a dar respuesta a todas las pretensiones y cuestiones formuladas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA** ante la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por abogado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos **218** y **220** y cuya forma y contenido deberá adecuarse a los requisitos determinados en el artº. **221** y con las prevenciones determinadas en los artículos **229** y **230** de la **Ley 36/11 Reguladora de la Jurisdicción Social**.

Además si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta en el **Santander**, sucursal de Palma de Mallorca, **cuenta número 0446-0000-65-0394-24** a nombre de esta Sala el **importe de la condena** bien aval bancario indefinido pagadero al primer requerimiento, en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, documento escrito de aval que deberá ser ratificado por persona con poder bastante para ello de la entidad bancaria avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al número de cuenta de **Santander IBAN ES55 0049-3569-9200-0500-1274**, y en el campo "Beneficiario" introducir los dígitos de la cuenta expediente referida en el párrafo precedente, haciendo constar el órgano "Sala de lo Social TSJ Baleares".

Conforme determina el artículo 229 de la Ley 36/11 Reguladora de la Jurisdicción Social, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregando en esta Secretaría al tiempo de preparar el recurso la consignación de **un depósito de 600 euros**, que deberá ingresar en la entidad bancaria **Santander**, sucursal de la calle Jaime III de Palma de Mallorca, cuenta número **0446-0000-66-0394-24**.

Conforme determina el artículo 229 de la LRJS, están exentos de constituir estos depósitos los trabajadores, causahabientes suyos o beneficiarios del régimen público de la Seguridad social, e igualmente el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales. Los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley.



En materia de Seguridad Social y conforme determina el artículo 230 LRJS se aplicarán las siguientes reglas:

- a) Cuando en la sentencia se reconozca al beneficiario el derecho a percibir prestaciones, para que pueda recurrir el condenado al pago de dicha prestación será necesario que haya ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste de la pensión o el importe de la prestación a la que haya sido condenado en el fallo, con objeto de abonarla a los beneficiarios durante la sustanciación del recurso, presentando el oportuno resguardo. El mismo ingreso deberá efectuar el declarado responsable del recargo por falta de medidas de seguridad, en cuanto al porcentaje que haya sido reconocido por primera vez en vía judicial y respecto de las pensiones causadas hasta ese momento, previa fijación por la Tesorería General de la Seguridad social del capital costa o importe del recargo correspondiente.
- b) Si en la sentencia se condenara a la Entidad Gestora de la Seguridad Social, ésta quedará exenta del ingreso si bien deberá presentar certificación acreditativa del pago de la prestación conforme determina el precepto.
- c) Cuando la condena se refiera a mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, el condenado o declarado responsable vendrá obligado a efectuar la consignación o aseguramiento de la condena en la forma establecida en el artículo 230.1.

Conforme determina el art. 230.3 LRJS los anteriores requisitos de consignación y aseguramiento de la condena deben justificarse, junto con la constituir del depósito necesario para recurrir en su caso, en el momento de la preparación del recurso de casación o hasta la expiración de dicho plazo, aportando el oportuno justificante. Todo ello bajo apercibimiento que, de no verificarlo, podrá tenerse por no preparado dicho recurso de casación.

Guárdese el original de esta sentencia en el libro correspondiente y líbrense testimonio para su unión al Rollo de Sala, y firme que sea, devuélvanse los autos al Juzgado de procedencia junto con certificación de la presente sentencia y archívense las presentes actuaciones.

Así se acuerda y firma.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.