



Roj: **STS 4231/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:4231**

Id Cendoj: **28079140012019100765**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/11/2019**

Nº de Recurso: **430/2018**

Nº de Resolución: **811/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 430/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 811/2019

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

En Madrid, a 27 de noviembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA (BBVA), representado y asistido por la letrada D^a. Gloria Pérez de Moya, contra la sentencia dictada el 30 de noviembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 617/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Móstoles, de fecha 19 de abril de 2017, recaída en autos núm. 22/2017, seguidos a instancia de D. Justiniano, frente a Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA, sobre Despido.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida D. Justiniano, representado y asistido por la letrada D^a. Alicia Santos Hernández.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 19 de abril de 2017 el Juzgado de lo Social nº 2 de Móstoles dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El actor, D. Justiniano, prestaba servicios para la demandada Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A., con antigüedad de 07-09-78, ostentando la categoría profesional de Técnico y percibiendo un salario diario anual bruto de 73.147'44 euros, lo que supone un salario día de 200'40 euros.



SEGUNDO.- Mediante carta de 29-11-16, y con efectos desde esa fecha, la demandada notificó al trabajador su despido disciplinario. El contenido de esta comunicación, adjuntada al escrito de demanda, de la demandante se tiene por reproducido en este apartado.

TERCERO.- En el periodo 15-04-16 a 16-09-16, el actor realizó las disposiciones de fondos mediante transferencias o disposiciones de efectivo y adeudos por domiciliaciones que constan como Anexos 1 y 2 adjuntos a la carta de despido, que se dan por íntegramente reproducidos en todos sus extremos, resultando de ellos un saldo deudor en la cuenta corriente del actor que superaba la cantidad de 600 euros, que por descubiertos, eran autorizados a los empleados.

CUARTO.- Todos los descubiertos relacionados en los referidos Anexos no superaron en ningún caso el periodo de 30 días, y en todos los casos los descubiertos se cancelaron con el abono de la nómina del demandante, razones por las cuales no "saltaron" las alertas establecidas en la normativa de la demandada.

QUINTO.- Con fecha 02-12-15 y para la refinanciación de la deuda que tenía el actor en virtud de préstamo hipotecario se le concedió dicha refinanciación mediante la suscripción de una Hipoteca Solución Fase I, comprometiéndose el demandante entre otras obligaciones a no solicitar nuevas facilidades crediticias mientras el préstamo no estuviera completamente amortizado.

SEXTO.- Según la norma GRM EYP de 11.11.001, relativa a refinanciaciones y reestructuraciones minoristas EYP, autorizada la refinanciación o reestructuración queda anulada toda facultad para conceder descubiertos a clientes refinanciados.

SÉPTIMO.- Con fecha 04-12-15 y por ello dos días después de serle concedida la refinanciación, y previa solicitud del actor, se dio autorización por el Responsable del Seguimiento del Riesgo de BCDT.CENTRO, D. Maximino, para disponer de 2.000 euros de manera excepcional, debiendo quedar totalmente regularizado con el ingreso de la nómina de diciembre, comunicándole además que "a partir de ese momento la cta no deberá tener descubiertos", tal como resulta del correo electrónico de esa fecha obrante como documento 7 de ramo de prueba de la demandada.

OCTAVO.- Con fecha 23-09-16 D. Nicanor, Responsable de Talento y Cultura Zona Centro, se dirigió al Responsable de Auditoría Interna de la Entidad manifestando sospechas sobre la actuación del demandante, y pidiendo ayuda para valorar si efectivamente existían irregularidades, como resulta del documento 8 del ramo de prueba de la demandada, dando lugar a un Informe Especial de Auditoría, fechado el 24-10-16.

NOVENO.- Con fecha 03-11-16 el actor recibió comunicación de la demandada exponiendo el resultado de la auditoría concediéndole un plazo de dos días para que informara por escrito sobre tales conclusiones, lo que así realizó el demandante en los términos que resultan del documento 11 de la demandada.

DÉCIMO.- Evacuado dicho traslado, y tras la emisión de un informe del Departamento de Talento y Cultura Centro, la demandada procedió al despido ya referido en el hecho segundo anterior.

UNDÉCIMO.- Todas las disposiciones de efectivo y los adeudos por domiciliaciones reseñados en los Anexos unidos a la carta de despido fueron autorizados por los empleados de la sucursal donde prestaba servicios como Director, o bien los segundos por el Director de la Oficina 8014 Madrid Villaverde Alto en la que el actor también era titular de una cuenta corriente. Los empleados que autorizaron esas disposiciones-adeudos fueron objeto de expedientes, dando lugar respecto de algunos a sanciones de amonestación y llamada de atención, y de otros finalizando sin sanción.

DUODÉCIMO.- Con ocasión de una visita a la sucursal por parte de D. Oscar, Director de la Zona Suroeste de Madrid, de fecha 25-10-16, el actor llegó al centro de trabajo a las 09'54 horas, siendo su horario de entrada entre 08'00 y 08'30 horas.

DECIMOTERCERO.- Con fecha 06-10-15 el actor fue objeto de un sanción de amonestación escrita habiendo sido calificadas las actuaciones que dieron objeto a la misma como faltas muy graves de infracción de las normas de la empresa y de abuso de confianza en el desempeño del trabajo, "en la confianza de que en el futuro no se repetirán hechos como los comentados", siendo éstos el disponer contra los límites de descubierto y en disponer de una IPF de la que era titular la madre del actor una vez fallecida ésta y sin haber sido formalizada la correspondiente testamentaría.

DECIMOCUARTO.- El acto previo de conciliación se celebró con resultado de intentado y sin efecto".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Desestimo la demanda formulada por D. Justiniano, frente a Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A., y declaro la procedencia del despido de que fue objeto con efectos de 29-11-16 y en consecuencia convalidada la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación".



SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Justiniano ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 30 de noviembre de 2017, en la que consta el siguiente fallo:

"Que estimamos el recurso de suplicación número 617/2017 formalizado por la letrada DOÑA ALICIA SANTOS HERNÁNDEZ en nombre y representación de DON Justiniano, contra la sentencia número 147/2017 de fecha 19 de abril, dictada por el Juzgado de lo Social número Dos de los de Móstoles (Madrid), en sus autos número 22/2017, seguidos a instancia del recurrente frente a BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A., en reclamación por despido, y en consecuencia revocamos la misma y declaramos el despido del trabajador improcedente, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración, y a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, opte entre el abono de una indemnización cifrada en DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL DIECISÉIS EUROS CON CUATRO CÉNTIMOS (256.016,04 euros) o por la readmisión y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique esta sentencia o hasta que el trabajador haya encontrado otro empleo, si tal colocación es anterior a la misma y se prueba por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación, en el presente caso a razón de 200'40 euros diarios, así como a mantenerle en alta en Seguridad Social durante el mismo período. SIN COSTAS".

TERCERO.- Por la representación de BBVA, SA se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y, para el primer motivo, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en fecha 11 de octubre de 2005 (rcud. 3512/2004); para el segundo motivo, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 22 de febrero de 2006 (R. 8159/2005); y para el tercer motivo, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 13 de febrero de 2014 (R. 3998/2013).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por la letrada D^a. Alicia Santos Hernández, en representación de la parte recurrida, D. Justiniano, se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debía ser desestimado.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 27 de noviembre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión a dilucidar en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar cuál es el día inicial del plazo de prescripción de las faltas de los trabajadores, previsto en el artículo 60.2 ET, en un supuesto como el presente en el que se sanciona la conducta de un empleado de banca que comete diversas irregularidades, calificadas por la empresa de abuso de confianza y transgresión de la buena fe contractual. En concreto, se trata de establecer si el plazo de prescripción se inicia cuando se tienen indicios o sospechas de la existencia de hechos sancionables o cuando la empresa, tras la oportuna auditoría, tiene conocimiento cabal y completo de los hechos acaecidos.

2.- La sentencia recurrida de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de noviembre de 2017 (R. 617/2017) revocó la sentencia de instancia y declaró la improcedencia del despido del trabajador al considerar prescritas las faltas imputadas en la carta de despido. Consta en dicha sentencia que el trabajador prestaba servicios en la entidad bancaria aquí recurrente con categoría profesional de técnico, prestando servicios como Director de sucursal. El 29 de noviembre de 2016 por la empresa se notificó al trabajador su despido disciplinario, basado en transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza. En el periodo de 15 de abril de 2016 a 16 de septiembre de 2016 el actor realizó varias disposiciones de fondos mediante transferencias o disposiciones de efectivo y adeudos por domiciliación, sin existir fondos suficientes en la cuenta, resultando de ellos un saldo deudor en la cuenta corriente del actor que superaba la cantidad de 600 euros que, por descubiertos, eran autorizados a los empleados. Estos descubiertos no superaron en ningún caso el periodo de 30 días y se cancelaron con el abono de la nómina por lo que no fueron detectados conforme a la normativa interna de la empresa. El 2 de diciembre de 2015 se había concedido al actor la refinanciación del préstamo hipotecario que ya tenía y el actor, con tal motivo, se comprometió a no solicitar nuevas facilidades crediticias hasta que no fuera amortizado. No obstante, el 4 de diciembre de 2015 se autorizó al actor para disponer de 2000 € de manera excepcional. El 23 de septiembre de 2016 por el responsable de talento y cultura de la zona centro se dirigió al responsable de auditoría interna de la entidad manifestando sus sospechas sobre la actividad del actor, y se comenzó a valorar la posible existencia de irregularidades dando lugar a un informe especial de auditoría fechado el 24 de octubre de 2016. El 3 de noviembre de 2016 se comunicó al actor el



resultado de la auditoría y se le concedió un plazo de 2 días para que informara sobre tales conclusiones. Tras la emisión de un informe la empresa procedió al despido del actor. Con anterioridad al despido, el 6 de octubre de 2015, el actor había sido objeto de una sanción de amonestación escrita por la comisión de una falta muy grave por haber realizado disposiciones contra los límites de descubierto y por haber realizado disposiciones de una IPF de la que era titular la madre del actor, una vez fallecida esta, y sin haber formalizado la correspondiente testamentaría.

La Sala concluyó que el responsable del departamento de auditoría y el responsable de talento y cultura conocían desde el día 23 de septiembre de 2016 los hechos que se imputaba al actor por lo que, al haber transcurrido más de los 60 días que establece el artículo 60.2 del ET, la falta estaba prescrita al comunicarse el despido.

SEGUNDO.- 1.- Formaliza recurso de casación para la unificación de la doctrina la empresa que articula en tres motivos, todos ellos al amparo del artículo 207 e) LRJS, por infracción de normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia. En el primero denuncia infracción del artículo 60.2 ET y de la jurisprudencia que lo interpreta, en relación al *dies a quo* del plazo de prescripción de las faltas. En el segundo, reitera la misma infracción. Y, en el tercero, se denuncia interpretación errónea del artículo 55.7 ET, en relación con el artículo 54.2.d) del mismo texto legal y de la jurisprudencia que lo interpreta en relación con la gravedad de la falta y la calificación del despido.

La formulación de los dos primeros motivos del recurso implica, claramente, una descomposición artificial del significado unitario de la controversia, pues debatiéndose únicamente cual es el momento del inicio del plazo de prescripción de las faltas cometidas por el actor, se han introducido en el recurso dos temas de contradicción para poder designar dos sentencias de contraste. Tal proceder es inadecuado, según la doctrina de esta Sala, porque no puede desconocerse la unidad de la cuestión debatida para introducir diversas perspectivas de análisis sobre algunas de las circunstancias concurrentes, porque no es lo mismo la existencia dentro de un mismo pleito de distintos puntos de decisión (como la jurisdicción, la caducidad o el problema de fondo), que la concurrencia de diversas circunstancias que deben ser valoradas para la decisión de un mismo punto de decisión, es decir, mediante pronunciamiento unitario. Ello hubiera aconsejado, de acuerdo con nuestra doctrina, requerir a los recurrentes para que optaran por una de las dos sentencias. No obstante, entiende la Sala que dado el momento procesal en que nos encontramos, no es oportuno hacer ya el requerimiento, y procede, en mérito al principio de celeridad que inspira el proceso social, tomar como contradictoria exclusivamente -en términos generales- la sentencia de fecha más reciente (SSTS de 5 de marzo de 1998 -rcud 2407/97-; de 9 de julio de 2012 -rcud 2859/11-; de 11 de noviembre de 2014 -rcud 2246/13-; de 21 de abril de 2015 -rcud 3266/13- y de 19 abril 2016, Rrud. 1038/2014).

2.- La sentencia más moderna es la señalada en el segundo de los motivos; esto es, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 22 de febrero de 2006, rec. 8159/2005. En ella consta que el actor, subdirector de una oficina de una entidad bancaria fue despedido disciplinariamente por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en las gestiones encomendadas por la comisión de varias irregularidades. En concreto, la utilización indebida de su cargo de subdirector para beneficiar a su esposa en perjuicio de clientes de la entidad, la extralimitación de facultades en la aprobación de operaciones y los indicios de "papel de colusión" en dos líneas de descuento comercial. La sentencia de instancia no apreció prescripción de las faltas, y la sentencia aquí traída como referencial desestimó el recurso de suplicación y el argumento de que había transcurrido el plazo previsto legalmente cuando el director de su oficina tuvo conocimiento de los hechos, al considerar que no se puede computar a efecto de prescripción el tiempo transcurrido desde que se tiene conocimiento de los hechos por parte de los directores de las correspondientes oficinas y el conocimiento por parte de la propia Dirección de la empresa, ya que es la dirección de la empresa, y no los directores de las oficinas, quien tiene facultades resolutorias de la relación laboral.

3.- Estas dos sentencias han de ser calificadas como contrapuestas en los términos que exige el art. 219 LRJS, por cuanto que en cada una de ellas se analizan hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales y, sin embargo, las decisiones que en ellas se adoptan son contradictorias. Esto es claro dado que se trata de dos empleados de Banca a los que se les imputan faltas continuadas por transgresión de la buena fe contractual en el desempeño de los cargos de confianza que ostentaban, centrándose en ambos casos el debate en la apreciación o no de la prescripción de esas faltas, a la luz de lo que dispone el art. 60-2 ET, y, especialmente, la determinación del *dies a quo* del cómputo del plazo prescriptivo. Y, ante esa igualdad de supuestos de base, la resolución recurrida considera que las faltas imputadas al trabajador han prescrito ya que su superior jerárquico conoció los hechos y lo comunicó a otro superior decidiendo efectuar una auditoría, por lo que entendió que el plazo de prescripción comenzó desde que el superior tuvo conocimiento de los hechos; y, en cambio, en la sentencia de contraste no se aprecia la prescripción de las faltas que dieron lugar al despido al entender que el conocimiento del superior jerárquico no constituye conocimiento por la dirección



de la empresa. Esta discrepancia en cuanto a la existencia o no de la prescripción, determinó que en el caso de autos se estimase la demanda y se declarase la improcedencia del despido y, en cambio, la sentencia referencial declaró procedente el despido y absolvió a la entidad demandada de las pretensiones ejercitadas en la demanda.

La divergencia entre los argumentos utilizados en una y otra sentencia no constituye obstáculo alguno para la concurrencia de la contradicción; máxime cuando la igualdad de fundamentos que exige el artículo 219 LRJS, como se ha explicado reiteradamente por esta Sala, no se refiere a la argumentación que las sentencias esgrimen, sino a los fundamentos de las pretensiones ejercitadas.

TERCERO.- 1.- Tal como se avanzó, la recurrente entiende que la sentencia recurrida infringe el artículo 60.2 ET en relación a la jurisprudencia interpretativa que esta Sala ha venido haciendo reiteradamente del aludido precepto. Considera el recurso que estamos en presencia de una conducta maliciosa por parte del trabajador que, prevaliéndose de su condición de director de sucursal, realizó diversas irregularidades, reiterando otras anteriores que ya fueron sancionadas, que sólo pudieron ser objeto de sanción disciplinaria cuando la empresa tuvo conocimiento exacto de los hechos cometidos, lo que no se produjo hasta que no tuvo el resultado de la auditoría; y, añade, que en modo alguno puede entenderse que el inicial conocimiento o sospecha del superior no puede considerarse como conocimiento pleno y exacto y, por tanto, como día inicial del plazo de prescripción de las faltas.

2.- Esta Sala ha tenido ocasión de analizar supuestos semejantes en cuya decisión ha venido elaborando una consolidada jurisprudencia (SSTS de 15 de julio de 2003, Rjud. 3217/2002; de 11 de octubre de 2005, Rjud 3512/2004 y de 8 de mayo de 2018, Rjud. 383/2017; entre otras) que puede resumirse del siguiente modo:

a).- En los supuestos de despidos 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 ET 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.

b).- 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.

c).- En los supuestos en 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.

d).- El conocimiento empresarial 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. El mero hecho de efectuar en la contabilidad de la empresa los oportunos asientos contables, aunque tal contabilidad se lleve informáticamente y aunque se realicen los pertinentes arqueos diarios, no supone de ningún modo que en la realidad de las cosas la empresa haya tomado noticia y conocimiento de la falta o faltas cometidas.

3.- La aplicación de la reseñada doctrina al supuesto que examinamos conduce a considerar que la buena doctrina se encuentra en la sentencia de contraste, por lo que el recurso debe ser estimado y casada la sentencia recurrida. En efecto, la tesis que constituye la base esencial de la decisión de la sentencia recurrida, de que el responsable de talento y cultura y el responsable de auditoría tuvieron conocimiento de los hechos el 23 de septiembre de 2016, no puede aceptarse, pues no se corresponde con la realidad de las cosas ni con la jurisprudencia de esta Sala. Así consta en el no modificado hecho probado octavo que "Con fecha 23-09-16 D. Nicanor , Responsable de Talento y Cultura Zona Centro, se dirigió al Responsable de Auditoría Interna de la Entidad manifestando sospechas sobre la actuación del demandante, y pidiendo ayuda para valorar si efectivamente existían irregularidades", lo que dio lugar a la realización y emisión de la correspondiente auditoría el 24 de octubre de 2016. Ante esa realidad se evidencia que, con arreglo a nuestra jurisprudencia, por un lado, no cabe afirmar que la empresa tenía pleno conocimiento de los hechos en el momento en el que el responsable de talento y cultura comunica sus sospechas al Jefe de auditoría, más bien al contrario, es la fecha de esta última la que determina el conocimiento pleno, exacto y cabal de los hechos por parte de la empresa. Por otro lado, no cabe afirmar que los hechos de autos no pueden ser calificados de ocultos, dado que debe reputarse que los hechos han sido realizados con ocultación cuando el cargo que desempeña el infractor obligue a la vigilancia y denuncia de la falta cometida, y no los haya denunciado y resulta que el



trabajador, durante el período en que llevó a cabo las faltas que se le imputan, ostentaba el cargo de director de sucursal, que encaja claramente en el supuesto dicho.

Ya dijimos en nuestra STS de 11 de octubre de 2005, Rjud. 3512/2004 (en relación a la misma argumentación de la sentencia recurrida según la cual -imputándose al actor existencia de descubiertos en su cuenta corriente- ello era fácilmente perceptible por la entidad demandada, dado que bastaba una mera consulta de ordenador para saberlo) que "aunque tal contabilidad se lleve informáticamente y aunque se realicen los pertinentes arqueos diarios, no supone de ningún modo que en la realidad de las cosas la empresa haya tomado noticia y conocimiento de la falta o faltas cometidas. La tesis de la sentencia recurrida es equivocada y contraria a esa realidad, pues la mera realización de esos asientos contables no supone la adquisición de conocimiento alguno sobre la existencia de la infracción por la empresa, y menos aún por parte de aquéllas personas de la misma que ostentan facultades sancionadoras o inspectoras. Afirmar que la consignación en la contabilidad empresarial del asiento correspondiente a una determinada operación implica automáticamente que la empresa conoce adecuadamente esa operación (y también las personas con las facultades que se acaban de indicar), es una ficción jurídica que carece por completo de base. Y tal carencia de base se acrecienta de forma particularmente acusada en los casos como el presente, en que se trata de una entidad bancaria, en los que los asientos contables que se llevan a cabo en un solo día ascienden normalmente a muchos miles".

CUARTO.- Lo expuesto obliga a concluir que las infracciones laborales que se imputan al actor en la carta de despido no habían prescrito, lo que significa que la sentencia recurrida ha vulnerado el artículo 60-2 del ET, y en consecuencia, oído el Ministerio Fiscal, se ha de acoger favorablemente el primer motivo del recurso entablado por la entidad recurrente, lo que implica que dicha sentencia ha de ser casada y anulada; sin que resulte procedente examinar el último de los motivos del recurso.

A los efectos de la resolución del debate planteado en suplicación es necesario tener presente que la sentencia ahora recurrida consideró prescritas las faltas imputadas en la carta de despido al demandante, por lo cual procede la estimación del recurso, declarando la inexistencia de la prescripción, y acordar la devolución de las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, a fin de que dicte nueva sentencia en la que, teniendo en cuenta la doctrina unificada que se sienta en la presente sentencia según la que no han prescrito las faltas que se imputan al actor en la carta de despido, se resuelvan todas las demás cuestiones que se plantean en el recurso de suplicación.

No procede que la Sala efectúe pronunciamiento alguno sobre las costas, pero sí que ordene la devolución del depósito y consignaciones efectuadas para recurrir.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

- 1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA (BBVA), representado y asistido por la letrada D^a. Gloria Pérez de Moya.
- 2.- Casar y anular la sentencia dictada el 30 de noviembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 617/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Móstoles, de fecha 19 de abril de 2017, recaída en autos núm. 22/2017, seguidos a instancia de D. Justiniano , frente a Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA, sobre Despido.
- 3.- Resolver el debate planteado en suplicación ordenando que se devuelvan los autos de instancia y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, a fin de que dicte nueva sentencia en la que, teniendo en cuenta la doctrina unificada que se sienta en la presente sentencia según la que no han prescrito las faltas que se imputan al actor en la carta de despido, resuelva dicha Sala todas las demás cuestiones que se plantean en el recurso de suplicación.
- 4.- Ordenar la devolución del depósito y la consignación efectuada para recurrir.
- 5.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.