



Roj: **STSJ CAT 2525/2011 - ECLI: ES:TSJCAT:2011:2525**

Id Cendoj: **08019340012011101457**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **24/02/2011**

Nº de Recurso: **4294/2010**

Nº de Resolución: **1481/2011**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**NIG : 08096 - 44 - 4 - 2009 - 0020588**

**CR**

**ILMO. SR. SEBASTIÁN MORALO GALLEGO**

**ILMA. SRA. ASCENSIÓN SOLÉ PUIG**

**ILMO. SR. FRANCISCO BOSCH SALAS**

En Barcelona a 24 de febrero de 2011

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A núm. 1481/2011**

En el recurso de suplicación interpuesto por Enma , Macarena , Silvia , Ángela , Piedad y Margarita frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Granollers de fecha 20 de enero de 2010 dictada en el procedimiento Demandas nº 698/2009 y siendo recurrido/a Mercadona, S.A., FONDO DE GARANTIA SALARIAL y MINISTERI FISCAL. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. SEBASTIÁN MORALO GALLEGO.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido disciplinari, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 20 de enero de 2010 que contenía el siguiente Fallo:

"Estimo la excepción de falta de acción alegada por la empresa demandada, "MERCADONA, S.A", frente a la impugnación de despido contra la misma articulada en la demanda rectora de las presentes actuaciones, por las Sras. Enma , Silvia , Ángela , Piedad y Margarita , y, en consecuencia, debo absolver y absuelvo a "MERCADONA, S.A" y al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, de las pretensiones deducidas por aquéllas.

Desestimo la acción de despido articulada en la misma demanda por Dña. Macarena , contra la mercantil "MERCADONA, S.A" y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, y, en consecuencia, debo absolver y absuelvo a las citadas demandadas de las pretensiones deducidas por aquélla y debo declarar y declaro procedente su



despido de fecha 25 de Junio de 2009 y acreditado el incumplimiento alegado por la demandada en la carta extintiva, convalidando la extinción del contrato de trabajo sin derecho de la demandante a indemnización ni a salarios de tramitación."

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- Las demandantes han venido prestando sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la mercantil demandada, en el centro de trabajo de Sant Celoni, con los siguientes antigüedad, categoría profesional y salario diario (incluido el prorrateo de pagas extraordinarias):

Enma : 9/4/2001. GERENTE A. 52,50 .

Macarena : 6/8/2002. GERENTE A. 52,50 .

Silvia : 12/9/2000. GERENTE A. 52,50 .

Ángela : 17/2/2003. GERENTE A. 52,50 .

Piedad : 1/10/2004. GERENTE A. 52,50 .

Margarita : 12/12/2006. GERENTE A. 52,50 .

(hechos no controvertidos y folios 80 a 97, 104 a 111, 115 a 122, 127 a 135, 139 a 148, 181 a 187 y correlativos en el ramo de prueba de la demandada).

SEGUNDO.- La empresa demandada instaló en el centro de trabajo donde las demandantes prestaban sus servicios unas videocámaras que enfocaban a los puestos de trabajo de las cajeras, con el resultado que obra en autos (pericial Sr. Luis Pedro y folios 292 a 304 bis, 355 a 365 bis, 420 a 425 bis, 462 a 465 bis, 488 a 496 bis y 534 a 537 bis).

TERCERO.- Las Sras. Enma , Macarena , Silvia y Piedad fueron objeto de despido disciplinario por parte de la empresa, mediante cartas de fecha 25 de Junio de 2009, con fecha de efectos del mismo día, y las Sras. Ángela y Margarita , mediante cartas de fecha 29 de Junio de 2009, con efectos del mismo día, imputándose a todas ellas la comisión de una falta muy grave y procediendo a la medida extintiva con fundamento en los arts. 5, 20, 54.1 y 54.2.b) y d) del Estatuto de los Trabajadores , y 35.C1 y C4 del Convenio Colectivo de Mercadona. Los hechos imputados a cada una de las demandantes son los siguientes:

Enma . "Que el día 15 de Junio, aproximadamente sobre las 20,45 h., se encontraba cobrando en la caja nº 17. En esos momentos pasó por su caja el marido de su compañera Delfina , con otro caballero. Cuando se prepara para cobrar los productos que le han depositado sobre la cinta, Vd. estira la boleta, para aparentar que está cobrando la compra. Esa compra se corresponde al ticket nº 18892. De los productos que se lleva el cliente, parte de ellos ni siquiera se han contabilizado en el ticket de compra. Finalmente los clientes abandonan el establecimiento sin haber abonado absolutamente nada y usted procede a la anulación de ese ticket. Que el día 17 de Junio, aproximadamente sobre las 17,48 h., pasa por su caja su compañera Macarena . Realiza una compra por valor de 7,80 euros, correspondiente al ticket nº 19067. Valor muy inferior al de la compra realizada, ya que o bien no le cobra todos los productos o los anula posteriormente. Seguidamente a las 17,53 h., pasa por su caja su compañera Piedad . Procede a colocar su compra en la cinta y usted empieza a pasarle los productos. En esos momentos se encontraba cerca de su caja la trabajadora Sacramento y se pone a embolsar la compra, junto con Piedad . El ticket nº 19068 de esa compra asciende a 23,88 euros, importe muy inferior a la compra realizada. Ya que sigue la misma operativa que antes, o bien no le pasa los productos, o los pasa, anulándolos posteriormente. Que a las 19,59 h. del mismo día, pasa por su caja el marido de su compañera Sacramento , con su hijo dentro del carro. Toda la compra pasada por el caballero, no se paga. Corresponde al ticket nº 19132 anulado (aparcado), por usted. Mientras usted sigue cobrando a otros clientes se entretiene jugando con el niño de su compañera, llegándolo a sentar en la cinta de la caja. Que el día 18 de Junio a las 18,42 h., pasa una clienta por su caja. Le va depositando productos en la cinta, que aparentemente usted le va cobrando. Llega un momento que usted aparta el carro de clienta, justo detrás suyo y cobra a otros clientes. Mientras llega la clienta, la cual le había apartado el carro, con más productos. Finalmente le cobra un compra que se corresponde al ticket nº 19227 por importe de 16,89 euros, pero tampoco es el valor real de la compra. Ya que parte de esos productos o bien no los cobra o una vez facturados los anula. Que el día 18 de Junio, aproximadamente a las 19,30 h., pasa por su caja su compañero gerente de mantenimiento de la tienda, Romualdo . Realiza una compra que corresponde al ticket nº 19257, por importe de 3,78 euros, valor también muy inferior al valor real de la compra. De nuevo utiliza la misma estrategia que los anteriores casos expuestos, o sea anula productos una vez facturados o simula pasarlos por el escáner."

Macarena . "Que el día 17 de Junio, aproximadamente sobre las 17,41 h., pasa por su caja nº 19 su compañera Sacramento . Podemos comprobar como en la cinta coloca un pack de cuatro de leche crecimiento. Le factura



la lecha pasándola por el escáner y acto seguido realiza una anulación del mismo, no obstante su compañera se lleva la compra. Lo mismo ocurre con dos bandejas de muslo de pollo, podemos comprobar cómo usted le factura una bandeja para acto seguido anularla y la siguiente ni siquiera la factura. Su compañera se lleva las dos bandejas de pollo. Que el día 17 de Junio, aproximadamente sobre las 17,48 h., pasó por su caja nº 19, su compañera Enma y realiza una compra por valor de 7,80 euros, correspondiente al ticket nº 19067. Valor muy inferior al de la compra realizada, ya que o bien usted no le cobra todos los productos o los anula posteriormente. Que el día 18 de Junio, aproximadamente sobre las 17,55 h., pasaron por la caja nº 19, en la cual se encontraba usted cobrando, sus compañeras Estela y Piedad. Las dos realizan una compra conjunta, la cual depositan en el mismo carro. Entre ellas se ayudan a embolsar toda la compra. Que finalmente su compañera Piedad, paga la compra con su tarjeta bancaria, por importe de 1,99 euros. El ticket de esa compra se corresponde con el nº 15811. Ese ticket está facturado a las 17,55 h., pero ambas compañeras siguen pasando compra por su línea de cajas, sin que para nada, esos productos se reflejen en el ticket. Que el ticket expedido por usted, no corresponde para nada con la compra que ellas efectúan, a modo de ejemplo entre muchos productos, uno adquirido por sus compañeras que asciende a 18,55 euros y que corresponde a un paquete de pañales de bebé, de la marca Dodot, es anulado por Vd. Y no obstante dicho producto se lo llevan sus compañeras. Que ese mismo día, aproximadamente sobre las 18,03 horas, pasa por su caja, su compañera Enma. Pasa una compra por su línea de cajas y tampoco paga: el ticket nº 15816, es anulado-aparcado por usted. Es decir, deja que su compañera se lleve toda la compra sin pagar absolutamente nada. A modo de ejemplo de entre muchos productos, se lleva una bolsa de Cheetos, una caja de galletas mini Oreo, pan de molde, etc. Que el mismo día, a las 21.07 h., pasan por su caja sus compañera Silvia, Sabina, el marido de esta última y Alejandra. Realizan una compra conjunta y tampoco la pagan. Podemos comprobar como Vd. les pasa bastantes productos como por ejemplo, dos paquetes de leche, un pack de coca-colas, pan de pueblo, etc ..., simulando que pasa los productos por el escáner, pero realmente no lo hace, es decir, no los factura, salvo 4 briks de leche L. Max energía y Creix y una barra de pan de pueblo, para después anular el ticket nº 15900 y dejar que sus compañeros se lleven la compra sin pagar por un total de cero euros."

Silvia. "Que el día 18 de Junio, aproximadamente sobre las 21,09 h., pasa por la caja nº 19, en la que se encuentra su compañera Macarena. Pasa juntamente con su compañera Sabina, ésta acompañada por su esposo y Alejandra, con su hijo en brazos. Realizan una compra conjunta y no la pagan. Podemos comprobar como su compañera Macarena, les pasa bastantes productos como por ejemplo, dos paquetes de leche, un pack de coca-colas, pan de pueblo, etc..., simulando que pasa los productos por el escáner, pero realmente no lo hace, es decir, no los factura, salvo 4 briks de leche L. Max energía y Creix y una barra de pan de pueblo, para después anular el ticket nº 15900 y dejar que Vd., junto con su compañera se lleven la compra sin pagar. Al finalizar la compra, se observa como no paga absolutamente nada y su compañera Macarena, anula el ticket y lo lanza directamente a la papelera."

Ángela. "Que el día 17 de Junio, aproximadamente sobre las 14,20 h., junto con su compañera Leonor, realizan una compra conjunta, por la caja nº 13. Van depositando productos sobre la cinta, para que la cajera, María Teresa, los vaya facturando, podemos comprobar cómo aparentemente les factura tres bolsas de patatas, una bolsa de hielo, y doce latas de cervezas, entre otros productos, pero realmente cuando se comprueba el ticket de caja nº 026044, podemos ver que sólo factura parte de la compra. En concreto dos latas de cerveza, cuatro refrescos de naranja y una barra de pan, por un importe total de 2,93 euros. Dejando de facturar los demás productos que usted se lleva junto a sus compañeras."

Piedad. "Que el día 17 de Junio, aproximadamente a las 17,53 h., pasa por la caja nº 17, en la cual se encuentra su compañera Enma. Podemos comprobar cómo la compra realizada con el ticket nº 19068 por valor de 23,88 euros no se corresponde con la totalidad de los artículos que Vd. realmente se lleva, a modo de ejemplo, el pack Coca-Cola de 2 litros, ni siquiera se pasa por el escaner y el pack de leche Omega una vez facturado, posteriormente su compañera se lo anula. Si bien, Vd. se lleva el producto. Que el día 18 de Junio, aproximadamente sobre las 17,55 h. pasa por la caja nº 19, en la cual se encuentra su compañera Macarena. Usted pasa con su compañera Estela. Aparentemente realizan una compra conjunta por valor de 1,99 euros, tal y como consta en el ticket nº 15811, que la abona usted con su tarjeta bancaria. La realidad es bien distinta, dado que se puede comprobar que el importe de la compra que realizan es muy superior a lo abonado por usted. Una vez se expide el ticket a las 17,55 h., tanto usted como su compañera siguen pasando productos por la cinta, sin que ninguno de ellos sea abonado por usted, ni por su compañera. A modo de ejemplo, comprobamos que un paquete de pañales de la marca Dodot, por importe de 18,35 euros, se anula del ticket de compra. Se lo lleva sin abonarlo. De igual modo, jamón serrano hembra en sobre, se lo lleva directamente sin que su compañera se lo llegue a facturar, en otros muchos más artículos. Usted es trabajadora de Mercadona y conoce perfectamente la operativa de cobro y pago. Sabe sin ningún género de dudas que debe pagar el importe de todos y cada uno de los productos que se lleva. No obstante, Vd. como



le exponemos en el anterior párrafo, en connivencia con su compañera de cajas Mari Macarena , mediante torticera estratagema se apropia de productos sin pagar."

Margarita . "Que el día 17 de Junio, aproximadamente sobre las 14,20 h., junto con su compañera Ángela y Leonor , realizaron una compra conjunta por la caja nº 13. Van depositando productos sobre la cinta, para que la cajera, María Teresa , los vaya facturando, podemos comprobar cómo aparentemente les factura tres bolsas de patatas, una bolsa de hielo, y doce latas de cervezas, entre otros productos, pero realmente cuando se comprueba el ticket de caja nº 026044, podemos ver que sólo factura parte de la compra. En concreto dos latas de cerveza, cuatro refrescos de naranja y una barra de pan, por un importe total de 2,93 euros. Dejando de facturar los demás productos que usted se lleva junto a sus compañeras."

(folios 77 a 79, 101 a 103, 113, 114, 125, 126, 137, 138, 179, 180, 279 a 281, 305, 306, 308 a 310, 340 a 342, 373, 374, 378 a 380, 384, 385, 455, 456, 479, 480, 527 y 528).

CUARTO.- En la misma fecha de los respectivos despidos, la legal representante de la empresa, Sra. Eva , con cada una de las demandantes, a excepción de la Sra. Macarena , suscriben un acuerdo, también firmado por la delegada sindical, Sra. Eugenia . Los respectivos acuerdos son todos del mismo tenor, a excepción hecha de los datos individualizados, referentes a la fecha del acuerdo y del despido de cada demandante, que en unas (vid. Hecho Probado Tercero) es del 25 y en otras del 29 de Junio, al nombre de la trabajadora suscribiente y al importe de la liquidación efectuada a cada una. Los términos comunes de los respectivos acuerdos son los siguientes: "En Sant Celoni a (...) de Junio de 2009. REUNIDOS: de una parte Dña. Eva , con DNI NUM000 en representación de la empresa MERCADONA, S.A, actuando en nombre de la citada mercantil. Y de otra parte Dña. (...), con DNI (...), actuando en nombre propio. Ambas partes se reconocen capacidad civil suficiente para formalizar el presente acuerdo, por lo que libre y voluntariamente, MANIFIESTAN: I.- Que la empresa ha procedido a comunicar a la trabajadora carta de despido con fecha y efectos del día (...) de Junio de 2009. II.- Que en la carta de despido se recogen una serie de hurtos de productos que la trabajadora reconoce como ciertos, solicitándose por parte de la trabajadora un acuerdo por el cual se convalide la decisión empresarial de la relación laboral comunicada por la empresa sin impugnación por parte de la trabajadora y la empresa no interponga acciones penales contra la trabajadora. III.- Que ambos conocen los hechos que en la mencionada comunicación se recogen, pero con el fin de evitar un perjuicio a las partes derivado de la incertidumbre de un futuro conflicto judicial, desean formalizar el presente acuerdo transaccional, así como convalidar la decisión extintiva unilateral efectuada por la empresa. Y por ello ACUERDAN: Primero.- Que ambas partes convalidan la extinción de la relación laboral comunicada por la empresa en fecha y con efectos del día (...) de Junio de 2009. Segundo.- Que la empresa abonará en el plazo de cinco días a la cuenta donde le ingresaba habitualmente la nómina, la cantidad de (...) netos en concepto de saldo de cuentas y finiquito, conforme el desglose que se efectúa en el documento de saldo y finiquito que se une a este documento, todo ello para conocimiento de la trabajadora. Tercero.- Por lo tanto ambas partes convienen en que el contrato laboral que les ha unido se tenga por rescindido, y la relación laboral saldada y finiquitada con efectos del día 29 de Junio de 2009, haciendo constar que no tiene nada más que reclamarse por ningún concepto de ninguna clase derivada de la relación laboral mantenida, dando por ello plenos efectos al presente acuerdo. Y en prueba de su conformidad lo firman las partes en el lugar y fecha que figura arriba de este escrito." (folios 282, 283, 410, 411, 457, 458, 481, 482, 529 y 530).

QUINTO.- La delegada sindical, Doña. Eugenia , tuvo conocimiento de los hechos porque la empresa se lo hizo saber, mostrándole la grabación de las imágenes obtenidas con la instalación de las videocámaras, lo que hizo que se reuniera con todas las trabajadoras demandantes, tanto antes como después de los despidos, reconociendo aquéllas en la reunión la realidad de los hechos que les imputa la empresa (testifical Doña. Eugenia ).

SEXTO.- La Sra. Macarena cometió los hechos descritos en la carta de despido (valoración conjunta interrogatorio legal representante empresa, testificales Srs. Africa y Eugenia , pericial Don. Luis Pedro y folios 282, 283, 410, 411, 457, 458, 481, 482, 529, 530 y 355 a 365 bis).

SÉPTIMO.- Resulta de aplicación el Convenio colectivo de la empresa "MERCADONA, S.A" (no controvertido).

OCTAVO.- Las demandantes no ostentan ni han ostentado en el año anterior al despido la condición de representantes legales ni sindicales de los trabajadores (no controvertido).

NOVENO.- Interpuesta la preceptiva papeleta de conciliación ante el órgano competente, se intentó el acto, sin efecto por incomparecencia de la demandada, en fecha 20 de Agosto de 2009 (folio 30). "

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria Mercadona, S.A., a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Recurren en suplicación las seis trabajadoras demandantes, contra la sentencia de instancia que desestima la demanda interpuesta frente el despido disciplinario objeto del litigio, en uno de los casos por estimar procedente la decisión empresarial y en los restantes por considerar que existe falta de acción al haber firmado las trabajadoras un documento de saldo y finiquito plenamente válido, eficaz y liberatorio para el empresario.

Al amparo del párrafo a) del art. 191 de la LPL, se formula el primer motivo del recurso que denuncia infracción de los arts. 87.2º y 90.1º de la LPL, y arts. 11.1º de la LOPJ, en relación con los arts. 4.2.e) y 64.5.f) del ET, arts. 5 y 14 a 16 de la Ley Orgánica 15/1999, así como de los arts. 18 y 24 de la Constitución.

Sostienen las recurrentes que no puede concederse eficacia a la prueba obtenida mediante la grabación videográfica de la actuación de las actoras en su puesto de trabajo, por haberse obtenido con infracción de derechos fundamentales, lo que obligaría a anular y dejar sin efecto este medio de prueba.

Con independencia de que la eventual ineficacia de la grabación de las cámaras instaladas en el centro de trabajo no supondría la declaración de nulidad de lo actuado durante el acto de juicio, sino simplemente dejar sin efecto los elementos probatorios sustentados en dicha grabación, la pretensión no puede ser acogida en ningún caso y en ninguno de ambos efectos.

Señalar ante todo que la muy razonada y motivada decisión de la juez de instancia no se sustenta únicamente en el contenido de la grabación cuya nulidad se solicita, sino, especialmente, en el propio reconocimiento de los hechos por parte de las trabajadoras al firmar el documento de saldo y finiquito que recoge el hecho probado cuarto, en el que de forma expresa se dice que las trabajadoras conocen y reconocen los hechos que le imputa la empresa en la carta de despido y aceptan la extinción de la relación laboral, con lo que la hipotética ineficacia de aquella grabación no podría alterar en ningún caso el resultado del litigio respecto a las cinco demandantes que firmaron dicho acuerdo, cuya validez está fuera de toda duda, como luego se razonará.

Aún así y a mayor abundamiento, no hay razón alguna para declarar la nulidad de las pruebas obtenidas con la grabación efectuada por las cámaras instaladas por la empresa en el centro de trabajo.

Como muy bien se razona en el quinto de los fundamentos jurídicos de la sentencia de instancia, la instalación en este caso de cámaras de grabación por parte de la empresa es perfectamente legítima y ajustada a derecho, conforme a los criterios que se desprenden de la STC nº 186/2000, de 10 de julio, a la que acertadamente se acoge la resolución recurrida.

Sobre este particular, nos remitimos y hacemos nuestros los argumentos que en esta materia expone la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 26 de enero de 2010, al resolver un supuesto sustancialmente idéntico al presente en base, precisamente, a la misma doctrina constitucional que aplica la sentencia de instancia.

Tal y como en la misma se dice " Queda por abordar la temática que invoca la recurrente en su cuarto motivo jurídico denunciando la infracción del art. 20.3 del ET y la doctrina jurisprudencial que cita, puesto que ciertamente la problemática de difícil equilibrio entre los límites del derecho a la intimidad de los trabajadores y el poder de dirección empresarial, sobre todo en el ámbito de las nuevas tecnologías, y en concreto en las pruebas de video-vigilancia para control de los trabajadores exigen que la lectura del art. 20.3 del ET deba ser interpretada bajo un criterio constitucional de estudio de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, para la que nos basaremos en la doctrina expuesta en dos resoluciones de importancia cuales fueron la 98/2000 de 10 de abril caso Casino La Toja y la 186/2000 de 10 de julio caso de Control de Cajera Individualizado y Clandestino.

Esta última sentencia, examinando un supuesto que guarda relación con el enjuiciado, después de señalar que el empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control que le confiere el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo, arguye que en el caso analizado "la medida de instalación de un circuito cerrado de televisión que controlaba la zona donde el demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte del recurrente de graves irregularidades en su puesto de trabajo); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si el trabajador cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 CE " Continúa la sentencia diciendo que



"en efecto, la intimidad del recurrente no resulta agredida por el mero hecho de filmar cómo desempeñaba las tareas encomendadas en su puesto de trabajo, pues esa medida no resulta arbitraria ni caprichosa, ni se pretendía con la misma divulgar su conducta, sino que se trataba de obtener un conocimiento de cuál era su comportamiento laboral, pretensión justificada por la circunstancia de haberse detectado irregularidades en la actuación profesional del trabajador, constitutivas de transgresión a la buena fe contractual. Se trataba, en suma, de verificar las fundadas sospechas de la empresa sobre la torticera conducta del trabajador, sospechas que efectivamente resultaron corroboradas por las grabaciones videográficas, y de tener una prueba fehaciente de la comisión de tales hechos, para el caso de que el trabajador impugnase, como así lo hizo, la sanción de despido disciplinario que la empresa le impuso por tales hechos"

Insistiendo en la justificación de la medida, la sentencia señala que "que a diferencia del caso resuelto en la sentencia 98/2000, su adopción no obedeció al propósito de vigilar y controlar genéricamente el cumplimiento por los trabajadores de las obligaciones que les incumben, por el contrario, en el presente caso ocurre que previamente se habían advertido irregularidades en el comportamiento de los cajeros en determinada sección del economato y un acusado descuadre contable. Y se adoptó la medida de vigilancia de modo que las cámaras únicamente grabaran el ámbito físico estrictamente imprescindible (las cajas registradoras y la zona del mostrador de paso de las mercancías más próxima a los cajeros). En definitiva, el principio de proporcionalidad fue respetado".

Si acudimos a la doctrina constitucional que se toma como referencia, tanto por el Juzgado como por la empresa recurrente (marcada por la sentencia núm. 186/00 de 10 de julio de 2000), donde se analiza si se ha vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE porque los órganos judiciales han fundado sus decisiones en pruebas nulas por haberse obtenido con violación del derecho fundamental a la intimidad (art. 18.1 CE), llegándose a examinar si la instalación por parte de la empresa de un circuito cerrado de televisión enfocando el puesto de trabajo del entonces recurrente lesionaba su derecho a la intimidad porque, aunque esta clase de instalaciones tienen como fin controlar el trabajo, también registran el resto de actos del trabajador pertenecientes a su intimidad, resultando además que la implantación del sistema de seguridad no se puso en conocimiento del Comité de Empresa, para dar respuesta a la queja planteada el Tribunal Constitucional recordó que el derecho a la intimidad personal, consagrado en el art. 18.1 CE, se configura como un derecho fundamental estrictamente vinculado a la propia personalidad y que deriva, sin ningún género de dudas, de la dignidad de la persona que el art. 10.1 CE reconoce, implicando «la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana» (SSTC 170/1997, de 14 de octubre; 231/1988, de 1 de diciembre; 197/1991, de 17 de octubre; 57/1994, de 28 de febrero; 143/1994, de 9 de mayo; 207/1996, de 16 de diciembre EDJ1996/9681; y 202/1999, de 8 de noviembre, entre otras muchas), derecho a la intimidad aplicable también al ámbito de las relaciones laborales (STC 98/2000, de 10 de abril).

También recordó que es doctrina constitucional reiterada que «el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho» (SSTC 57/1994 y 143/1994, por todas).

Sobre las premisas anteriores vino a señalar que el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva (organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los arts. 33 y 38 CE) y reconocido expresamente en el art. 20 del ET, atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales, pero que esa facultad debe producirse en todo caso, como es lógico, dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador, como expresamente recuerda igualmente la normativa laboral (arts. 4.2 c) y 20.3 del ET). También afirmó que el atributo más importante del derecho a la intimidad, como núcleo central de la personalidad, es la facultad de exclusión de los demás, de abstención de injerencias por parte de otro, tanto en lo que se refiere a la toma de conocimientos intrusiva, como a la divulgación ilegítima de esos datos y que la conexión de la intimidad con la libertad y dignidad de la persona implica que la esfera de la inviolabilidad de la persona frente a injerencias externas, el ámbito personal y familiar, sólo en ocasiones tenga proyección hacia el exterior, por lo que no comprende, en principio, los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla la actividad laboral, que están más allá del ámbito del espacio de intimidad personal y familiar sustraído a intromisiones extrañas por formar parte del ámbito de la vida privada (SSTC 170/1987, de 30 de octubre; 142/1993, de 22 de abril, y 202/1999, de 8 de noviembre). En resumen, que el empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control que le confiere el art. 20.3 LET, intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo.



Se llegó a declarar que la medida de instalación de un circuito cerrado de televisión que controlaba la zona donde el demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte del recurrente de graves irregularidades en su puesto de trabajo); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si el trabajador cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada), por lo que debía descartarse que se hubiera producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 CE .

Se dijo que la intimidad del recurrente no resultó agredida por el mero hecho de filmar cómo desempeñaba las tareas encomendadas en su puesto de trabajo, pues esa medida no fue arbitraria ni caprichosa, ni se pretendía con la misma divulgar su conducta, sino que se trataba de obtener un conocimiento de cuál era su comportamiento laboral, pretensión justificada por la circunstancia de haberse detectado irregularidades en la actuación profesional del trabajador, constitutivas de transgresión a la buena fe contractual. Se trataba, en suma, de verificar las fundadas sospechas de la empresa sobre la torticera conducta del trabajador, sospechas que efectivamente resultaron corroboradas por las grabaciones videográficas, y de tener una prueba fehaciente de la comisión de tales hechos, para el caso de que el trabajador impugnase, como así lo hizo, la sanción de despido disciplinario que la empresa le impuso por tales hechos. La medida no obedeció al propósito de vigilar y controlar genéricamente el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones (a diferencia del caso resuelto en STC 98/2000 , en el que la empresa, existiendo un sistema de grabación de imágenes no discutido, amén de otros sistemas de control, pretendía añadir un sistema de grabación de sonido para mayor seguridad, sin quedar acreditado que este nuevo sistema se instalase como consecuencia de la detección de una quiebra en los sistemas de seguridad ya existentes y sin que resultase acreditado que el nuevo sistema, que permitiría la audición continuada e indiscriminada de todo tipo de conversaciones, resultase indispensable para la seguridad y buen funcionamiento del casino), sino que, como previamente se habían advertido irregularidades en el comportamiento de los cajeros en determinada sección del economato y un acusado descuadre contable, se adoptó la medida de vigilancia de modo que las cámaras únicamente grabaran el ámbito físico estrictamente imprescindible (las cajas registradoras y la zona del mostrador de paso de las mercancías más próxima a los cajeros), respetándose, en definitiva, el principio de proporcionalidad. Y es que en el supuesto de autos la evidencia y coincidencia con el narrado constitucionalmente parte de la inequívoca mención del estudio de la regla del principio de proporcionalidad bajo los criterios de necesidad-indispensabilidad e idoneidad-adequación, donde los elementos e ingredientes de cada supuesto deben dar solución al problema de colisión contextual de derechos fundamentales, teniendo como centro de gravedad de la interpretación un sentido de constatación de sacrificios ponderados que deben sopesarse bajo el auspicio individual. Debiéndose recordar que en el supuesto de instancia las grabaciones efectuadas por la empresarial en el espacio físico y temporal que reseña el supermercado y las cajas registradoras, durante unos tres meses, devienen per se adecuadas para comprobar unas conductas que lo sean sospechosas respecto de unos indicios, que a pesar de ser aparentemente negados por la instancia se contienen específicamente en el hecho probado 7º de la resolución al afirmar que la empresa procedió a la contratación de servicios de un detective para determinar supuestas irregularidades en el personal de la empresa.

De ahí que no negadas las sospechas empresariales, se sobreentiende que en función de las informaciones facilitadas, la comprobación de las presuntas irregularidades, lo fuesen o no por la clientela o de motu propio, permiten advenir que la contratación de la información privada investigadora o de detective supone también per se el objetivo de determinar la existencia de esas supuestas actuaciones irregulares. Entendemos que los motivos razonables y el panorama indiciario se basan en comportamientos detectados que quedan acreditados por la sospecha e igualmente concuerdan con la contratación del control que lo es de forma particular y acotada en el tiempo y espacio.

Queda acreditado, no ya sólo por la presunción que se corresponde sino por la exigibilidad del objetivo de comprobación y derecho a servirse de pruebas necesarias para la defensa en juicio como tutela judicial efectiva del art. 24 de la CE , que la facultad esgrimida por la empresarial de tal vigilancia que deriva no ya sólo del art. 20 del ET sino también del 38 de la CE da cabida en la operativa del principio de proporcionalidad en la instalación de unos sistemas ocultos de video-vigilancia que pueden asegurar al empleador realizar tal control de actividad a la búsqueda de la espontaneidad, impensable si se conociese su existencia. Por ello como la captación resulta urgida por un propósito extraordinario y una premisa de sospecha, se proyecta en un espacio de tiempo delimitado y bajo un procedimiento de seguridad externalizado, se demuestran con ello los principios de necesidad e indispensabilidad, así como de idoneidad y adecuación, pues no habría modo alguno diferente de comprobar si las irregularidades sospechadas tienen visos de verosimilitud sin levantar el recelo prestacional que haría huir cualquier otra posibilidad de obtener sus pruebas.



Creemos que resulta patente que la medida de video-vigilancia no supone una ideación de control generalizado global e indiscriminado, sino que se justifica en la previa sospecha y en su realidad confirmada y constatada con posterioridad que no es premisa pero sí conclusión del argumento.

Debe recordarse que en nuestra doctrina jurisprudencial la tipología de problemáticas concretas se ha tratado de forma variopinta admitiendo siempre la existencia de una prueba documental ( sentencia del TSJ de Madrid 67/04 ) o testifical ( sentencia del T. Supremo 17.6.96 ) siempre bajo los parámetros de libre apreciación ( sentencia del T. Supremo 8 y 12.2.91 , sentencia del TSJ de Galicia 13 de mayo 2002 ), donde a pesar de no haber permitido excepcionalmente prueba video- gráfica ( sentencia del TSJ del País Vasco 30 de junio de 2008 recurso 1235/08 ) se dan evidencias de su admisión por ejemplo en la sentencia del TSJ del País Vasco de 9 de diciembre de 2008 recurso 2548/08 atendiendo a veces a su contenido y modo de obtención ( sentencia del TSJ de Cataluña 8.3.2005 ). Por ello las múltiples formas de control han sido abordadas por resoluciones que permiten la grabación en video de los puestos de trabajo ( sentencia del TSJ del País Vasco 25.9.01 ), e incluso a veces aparatos de escucha ( sentencia dle TSJ de Valencia 11.1.2001 ) y con grabación de conversaciones ( sentencia del TSJ de Cataluña 19.12.04 ), teniendo siempre en cuenta la posibilidad del control electrónico visual dentro de la prestación laboral y en un espacio temporal que no serán lugares como aseos, vestuarios, duchas, taquillas, reservados a área de descanso, debajo de mesas u otros ( sentencia del TSJ del País Vasco 25 de septiembre de 2001 , 13 enero de 2004 que también estudia la sentencia del T. Constitucional 37/98 ).

En el sentido antes mencionado debe esta Sala por ello entender que las imágenes obtenidas y la prueba documentada en la video-vigilancia tiene la validez y eficacia que confirman nuestras Leyes procesales, sin que en el supuesto de autos afecten al derecho fundamental la intimidad de las trabajadoras (art. 18 de la CE ).

Para afinar más nuestra argumentación tampoco creemos que exista una vulneración de los derechos constitucionales de tratamiento de datos de carácter personal (LO 15/99 y se desarrollo RD 1720/07), no ya sólo porque el concepto de dato personal, que puede incluir las imágenes cuando se refieren a personas identificadas o identificables, permite su captación con uno de video-cámaras o medios técnicos análogos si lo son con fines de vigilancia cuando una norma con rango de Ley así lo prevé, como puede ser la Ley de Seguridad Privada 23/92 o el mismo artículo 20 del ET , que creemos que exige de consentimiento, al margen de que tampoco estemos ante un verdadero tratamiento documentado de imágenes, sin perjuicio de la contratación y requisitos de la Empresa de Seguridad Privada investigador o detective y sus obligaciones para con la garantía del cumplimiento de tal protección de datos, que no son el caso explyar en nuestro supuesto por cuanto no afectan a los derechos fundamentales de las trabajadoras sino a las obligaciones administrativas para con terceros. Con todo, nuevamente, el análisis de la proporcionalidad del tratamiento y la legitimación para el mismo exigen conformar un conjunto de principios de ineludible aplicación en el ámbito de la protección de datos en las relaciones laborales, puesto que no podemos olvidar que la legitimación para tal tratamiento debe derivar de la existencia de una relación laboral, con lo que de acuerdo con el artículo 6.2 de la Ley Orgánica de Protección de Datos no se requeriría del consentimiento. Por ello en el supuesto de autos a la hora de decidir la adopción de esta medida de control de video-vigilancia, que ha podido comportar un tratamiento de datos personales no cedidos, se ha aplicado el principio de proporcionalidad. La finalidad establecida en el art. 20.3 de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales conlleva a entender que sin sacrificar el principio de tutela judicial efectiva y acceso a pruebas del art. 24 CE antes mencionado, cualquier exigencia de información previa puesta en conocimiento o consentimiento resultan baldíos, donde insistimos este tratamiento no requiere el consentimiento del trabajador y es manifestación del poder de control del empresario.

Luego cuando para el desarrollo de la función empresarial de control se han utilizado tecnologías de la información, en nuestro caso video-vigilancia, y existe repercusión en el derecho de los trabajadores, el cumplimiento de los principios de protección de datos, admisibilidad y condicionamiento, debe partir de la esencia de no requerimiento de consentimiento previo y expreso, pero si de cumplimiento de un principio de proporcionalidad exhaustivo. Del mismo modo al no tratarse de una medida general y generalizada de exposición constante y permanente a una información o video-vigilancia tampoco creemos que se obligue jurídicamente a la puesta en conocimiento de su adopción temporal y provisional a cualesquiera representantes de los trabajadores al amparo del art. 64.5 del ET .

Y es que, en conclusión, el uso de la video-vigilancia con fines de control empresarial que faculta el art. 20.3) del ET para verificar el cumplimiento de la prestación de servicios laboral permite esas medidas de captación y/o tratamiento de imágenes sin consentimiento en una práctica que requiere una limitación a la finalidad prevista respetando de modo riguroso el principio de proporcionalidad (no existe otra medida más idónea; la captación de imágenes se atiende a los usos estrictos y necesarios en el espacio indispensable para obtener la finalidad del control; no se utilizan tales medios para fines distintos del control) sin perjuicio de otros derechos y principios de creación, inscripción, cancelación, acceso o cesión que no son el caso a tratar".





Todo lo razonado anteriormente es de plena y perfecta aplicación al caso de autos, en el que concurre además la circunstancia añadida de que cinco de las seis trabajadoras han llegado luego a reconocer expresamente los hechos imputados en la carta de despido y aceptar voluntariamente la rescisión de la relación laboral, firmando por escrito un documento a tal efecto con intervención incluso de la representante legal de los trabajadores en la empresa.

**SEGUNDO.-** Por el mismo cauce procesal se formula el segundo motivo del recurso, en el que se denuncia infracción de los arts. 97.2, 108 y 122 de la LPL; 20 y 218 de la LEC, en relación con los disposición adicional primera de la LPL y arts. 14 y 24 de la Constitución, para solicitar la nulidad de la sentencia por haber incurrido en incongruencia omisiva como consecuencia de la indebida estimación de la excepción procesal de falta de acción.

Pretensión inatendible, cuando basta la simple y mera lectura de la sentencia de instancia para constatar la especial motivación de cada una de sus decisiones por parte de la juez de instancia, que hace un análisis exhaustivo y pormenorizado de todas las cuestiones planteadas por las partes, para resolver de manera singularmente razonada sobre todas ellas.

Si lo que se quiere decir es que la sentencia acoge indebidamente la excepción procesal de falta de acción, no debe entonces declararse en ningún caso la nulidad de actuaciones por este motivo, sino analizar dicha pretensión para dar la pertinente respuesta a la misma.

Respuesta que no puede ser otra que la de desestimar de plano el alegato de las recurrentes, pues si bien es cierto que resulta indiscutible que las demandantes son sin duda titulares de la acción ejercitada en la demanda para solicitar la declaración de nulidad o improcedencia del despido disciplinario objeto del litigio, aún cuando posteriormente se considere válido y plenamente eficaz el documento de saldo y finiquito firmado por las mismas, y desde esa perspectiva puramente procesal no es correcto entender que existe falta de acción para litigar, no es menos cierto que lo que viene a hacer la sentencia de instancia es desestimar la demanda por considerar que las cinco demandantes firmantes de aquel acuerdo reconocieron expresamente los hechos imputados, aceptaron la decisión de la empresa y mostraron su conformidad con la extinción del contrato de trabajo.

Como se plantea a continuación acertadamente en el escrito de recurso, se trata en realidad de determinar si debe o no concederse eficacia liberatoria al documento firmado por dichas trabajadoras.

Cuestión que hemos de resolver en sentido afirmativo coincidente con la sentencia de instancia, en la medida en que no es de apreciar la concurrencia de vicio alguno del consentimiento en la firma de dicho documento, que se hace en presencia y con intervención de la legal representante de los trabajadores, y cuya redacción no deja el menor margen de duda sobre el perfecto conocimiento de los hechos por parte de las trabajadoras y su expresa voluntad de aceptar la extinción de la relación laboral a la vista de esas circunstancias, lo que nos traslada al supuesto jurídico de extinción por mutuo acuerdo de la relación laboral que regula el art. 49.1º letra a) del Estatuto de los Trabajadores .

Basta citar a estos efectos el criterio de la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 2010 , que resuelve un caso absolutamente coincidente con el presente, en el que se da la circunstancia de que incluso se trata de la misma empresa, que ha procedido de la misma forma ante la actuación de una trabajadora a la que imputa hechos igualmente idénticos a los del caso de autos.

Como en ella se dice " Esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo viene sosteniendo reiteradamente, y es ejemplo de ello la sentencia de 6 de febrero de 2.007 (recurso 5479/2005 ), que para que la conducta de la empresa previa a la toma de decisión del trabajador pueda calificarse de amenaza o intimidación encuadrable en el artículo 1.267 del Código Civil es preciso que la misma revista un matiz antijurídico o ilícito, y no hay tal cuando lo que se hace es anunciar el posible ejercicio correcto y no abusivo de un derecho, como es el relativo a un posible despido disciplinario o la interposición de denuncia o querrela por la sustracción de los artículos de la empresa. Del mismo modo, para examinar la intención del actor la jurisprudencia viene afirmando que han de analizarse en cada caso no sólo los actos posteriores, sino también los anteriores y los coetáneos (artículo 1.282 del Código Civil ) y del análisis conjunto de ellos se llega en este caso a la conclusión de que fue el conocimiento al que llegó la demandante de la importancia y alcance de los hechos que habían sido descubiertos por la empresa lo que le condujo a aceptar voluntaria y libremente la solución alternativa que se le ofrecía de firmar la transacción evitando así posibles consecuencias adversas para ella. De lo razonado hasta ahora se desprende que la firma voluntaria y libre del documento transaccional llevada a cabo en la reunión del día 1 de junio de 2.007 impedía, por haberlo así acordado en renuncia expresa, el ejercicio con éxito de acciones como la de despido que llevó a cabo la demandante, por lo que no cabe decir que existiese acción de despido que pudiese lícitamente hacerse valer, tal y como argumentó la sentencia de instancia, razón por la que es preciso decir que la sentencia recurrida cuando afirmó lo contrario infringió el artículo 1.809 del Código



Civil, en relación con los artículos 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, al acoger la pretensión de despido formulada en la demanda".

Y como bien se argumenta en el escrito de impugnación, no es relevante a la hora de juzgar la validez y eficacia del documento voluntariamente firmado por las trabajadoras, que en la actualidad puedan estar sometidas a tratamiento médico derivado de la tensión y sufrimiento personal que una situación de esta naturaleza sin duda genera para quien la sufre, porque esta situación posterior al momento de la firma de aquel documento no lo invalida, ni pone de manifiesto la concurrencia en aquel momento de vicios del consentimiento que pudieren determinar su ineficacia.

Insistir finalmente en que la sentencia resuelve de manera expresa y razonada sobre esta cuestión al conceder eficacia al documento firmado por las trabajadoras, con lo que en modo alguno se les ha causado indefensión como gratuitamente se afirma en el recurso.

**TERCERO.**- Por el mismo cauce procesal del párrafo a) del art. 191 de la LPL, se formula el motivo tercero que solicita igualmente la declaración de nulidad de la sentencia, en este caso, por supuesta insuficiencia y falta de motivación de los hechos probados de la misma, denunciando a tal efecto infracción de los arts. 24 de la Constitución, 92.2º y 97.2 de la LPL y 217 de la LEC.

Pretensión absolutamente inatendible.

Debemos reiterar que basta la simple lectura de la sentencia para constatar que la juez de instancia ha razonado perfectamente los motivos por los que concede plena eficacia a documento firmado por las cinco trabajadoras, en el que reconocen los hechos imputados por la empresa y aceptan la extinción del contrato de trabajo, lo que haría incluso innecesaria cualquier consideración adicional al respecto sobre la veracidad de los hechos contenidos en la carta de despido.

Si a eso añadimos la declaración testifical de la representante legal de los trabajadores a la que se refiere expresamente el hecho probado quinto, así como la detallada exposición de la valoración que se hace del contenido de las grabaciones aportadas por la empresa en el último párrafo del fundamento jurídico séptimo, huelga mayor comentario sobre este particular y debe concluirse que la sentencia cumple perfectamente con las obligaciones de motivación de los hechos probados que imponen los preceptos legales cuya infracción se denuncia.

Cuando por otra parte ese supuesto defecto no debe en ningún caso dar lugar a la declaración de nulidad de la sentencia, en la medida en que pudiere ser corregido y subsanado mediante la oportuna petición de revisión de los hechos probados articulada en el recurso.

**CUARTO.**- Por la vía del párrafo b) del art. 191 de la LPL, se formula el cuarto motivo del recurso, que en nueve apartados diferentes interesa la revisión del relato de hechos probados.

Para su resolución, deberemos partir de la doctrina jurisprudencial reiterada que ha puesto de manifiesto como el proceso laboral es un procedimiento judicial de única instancia, en el que la valoración de la prueba es función atribuida en exclusiva al Juez "a quo", de modo que la suplicación se articula como un recurso de naturaleza extraordinaria que no permite al Tribunal entrar a conocer de toda la actividad probatoria desplegada en la instancia, limitando sus facultades de revisión a las pruebas documentales y periciales que puedan haberse aportado, e incluso en estos casos, de manera muy restrictiva y excepcional, pues únicamente puede modificarse la apreciación de la prueba realizada por el Juez de lo Social cuando de forma inequívoca, indiscutible y palmaria, resulte evidente que ha incurrido en manifiesto error en la valoración de tales medios de prueba. En cualquier otro caso, debe necesariamente prevalecer el contenido de los hechos probados establecido en la sentencia de instancia, que no puede ni tan siquiera ser sustituido por la particular valoración que el propio Tribunal pudiere hacer de esos mismos elementos de prueba, cuando el error evidente de apreciación no surge de forma clara y cristalina de los documentos o pericias invocados en el recurso.

Lo que tiene como consecuencia que para la modificación del relato de hechos probados, sea necesario: a) que la equivocación que se imputa al juzgador, resulte del todo patente y sin necesidad de realizar conjeturas o razonamientos, más o menos fundados, de documentos o pericias obrantes en autos que así lo evidencien; b) que se señalen los párrafos a modificar, ofreciendo redacción alternativa que delimite el contenido de la pretensión revisoria; c) que los resultados postulados, aún deduciéndose de aquellos medios de prueba, no queden desvirtuados por otras pruebas practicadas en autos, pues en caso de contradicción entre ellas debe prevalecer el criterio del juzgador "a quo", a quien le está reservada la función de valoración de las pruebas aportadas por las partes; d) finalmente, que las modificaciones solicitadas sean relevantes y trascendentes para la resolución de las cuestiones planteadas. Sin la conjunta concurrencia de estos requisitos, no puede prosperar el recurso de suplicación, de naturaleza extraordinaria, al igual que el de casación y, que a diferencia de la apelación civil, no faculta a la Sala para la revisión de lo actuado.



Criterios que aplicados al caso de autos obligan a dar la siguiente solución a cada una de las pretensiones de revisión formuladas: 1º) no es necesario incluir un nuevo hecho probado para dejar constancia de la existencia de una determinada Instrucción de la Agencia Española de Protección de Datos y de su contenido, porque se trata en realidad de una cuestión de derecho que no ha de ser incorporada al relato fáctico para que pueda ser invocada por las partes. A lo que debemos añadir que ya hemos razonado en el primero de los fundamentos de derecho la validez de la prueba de grabación videográfica aportada por la empresa, remitiéndonos en este particular a lo que ya decimos en el mismo; 2º) el mismo razonamiento nos lleva a desestimar la segunda pretensión, con la que se pretende incorporar al ordinal segundo una serie de matizaciones totalmente irrelevantes sobre las cámaras instaladas por la empresa que enfocaban al puesto de trabajo de las actoras. A lo que debe añadirse que esta pretensión se sustenta en las manifestaciones del legal representante de la empresa en la prueba de interrogatorio de partes, olvidando la recurrente que es del todo ineficaz en un recurso de naturaleza extraordinaria como el de suplicación; 3º) no se acoge tampoco la pretensión del apartado tercero y debe quedar en sus términos en hecho probado sexto, en la medida en que la sentencia razona luego de manera expresa y singularmente motivada las razones por las que considera acreditado que la Sra. Macarena cometió los hechos descritos en la carta de despido, avalando de esta forma el contenido del ordinal que se impugna. Con su actual redacción se cumple perfectamente lo ordenado en el art. 97.2º de la LPL, no siendo exigible a la juez de instancia introducir mayores precisiones si luego razona motivadamente la valoración de la prueba que conduce a la afirmación contenida en el hecho impugnado; 4º) lo postulado en el apartado cuarto es igualmente irrelevante, porque ya hemos dicho que no tiene trascendencia a los efectos de este litigio el estado anímico en que pudieren encontrarse las trabajadoras tras haber sido despedidas, lo que no ha de incidir en la valoración jurídica que merece la firma del documento de finiquito, conforme a lo que ya hemos razonado anteriormente; 5º) y si ya hemos concluido que es plenamente eficaz el finiquito firmado por cinco de las trabajadoras demandantes, no tiene ninguna relevancia jurídica que una de ellas pudiese estar en situación de reducción de jornada por cuidado de hijos, lo que, por otra parte es un hecho incontrovertido como admite la empresa en su escrito de impugnación, lo que hace innecesaria su expresa incorporación al relato fáctico; 6º) el apartado sexto se refiere a una concreta y específica compra realizada por una de las demandantes, lo que resulta igualmente irrelevante para la resolución el asunto, una vez que ya hemos reiterado hasta la saciedad la perfecta eficacia del documento de finiquito firmado por la misma; 7º) la misma respuesta hemos de dar al apartado séptimo, que plantea idéntica cuestión respecto a otra de las demandantes que firmó el documento de finiquito; 8º) carece igualmente de relevancia añadir un nuevo hecho probado para dejar constancia de que la empresa ha interpuesto una querrela criminal contra las actoras con posterioridad a la presentación de la papeleta de conciliación, porque al margen de que se trata de un hecho incontrovertido, es irrelevante para decidir sobre la calificación jurídica que merezcan los despidos al ser un hecho muy posterior a los mismos, y simplemente demuestra una actuación jurídica natural del empresario al ver cuestionada la validez del documento de finiquito firmado por las trabajadoras, con la finalidad de evidenciar claramente su posición al respecto tras el inicio de la vía judicial por las trabajadoras y despejar de esta forma cualquier duda sobre la veracidad de las imputaciones contenidas en las cartas de despido; 9º) finalmente, es incontrovertible el contenido literal de la sentencia del juzgado de Granollers de 9 de noviembre de 2009 que ha sido aportada a las actuaciones, lo que hace innecesario incorporar a los hechos probados un resumen del caso resuelto en la misma, que afecta a otra trabajadora de la empresa y que no puede desplegar ningún tipo de consecuencia jurídica en el presente supuesto, por lo que tampoco debe acogerse este último apartado noveno.

**QUINTO.-** El quinto motivo del recurso se articula en tres apartados diferentes al amparo del párrafo c) del art. 191 de la LPL.

En el primero de ellos se denuncia infracción de los arts. 3.5 del ET, 1124, 1265, 1268, 1269, 1275, 1281 y siguientes y 1809 del Código Civil; arts. 259 y 264 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal y arts. 14 y 24 de la Constitución, para cuestionar, nuevamente, la validez y eficacia de los documentos de saldo y finiquito firmados por cinco de las trabajadoras demandantes.

Basta por ello que nos remitamos a los argumentos anteriormente expuestos en el segundo de los fundamentos de derecho de esta sentencia, recordando no obstante lo que dice la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2005, cuando admite "la posibilidad de que el trabajador, en uso de su libertad, exteriorice una declaración de voluntad con fines liberatorios del vínculo contractual y de sus efectos económicos, lo que no viola el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores, pues la conducta del trabajador no supone por este solo hecho una renuncia anticipada de derechos, ni se trata de derechos indisponibles, siempre y cuando, naturalmente, esa manifestación de voluntad reúna los requisitos del artículo 1.261 del Código Civil y especialmente los que se refieren al consentimiento (artículo 1262 y siguientes del mismo Código)".

Y como recuerda la sentencia del mismo Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2004, en lo que concierne a la extinción del vínculo laboral, " el finiquito es la manifestación externa de un mutuo acuerdo de las partes - que constituye causa de extinción de la relación laboral, según el artículo 49.1.a) ET -; es decir expresión



de un consentimiento, que, en principio, debe presumirse libre y conscientemente emitido y manifestado -- por lo tanto sin vicios que lo invaliden -- y recaído sobre la cosa y causa, que han de constituir el contrato, según quiere el artículo 1.262 del Código Civil ( s. de 28-2-00 ).Y por ello, para que el finiquito suponga aceptación de la extinción del contrato, debería incorporar una voluntad unilateral del trabajador de extinguir la relación, un mutuo acuerdo sobre la extinción, o una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario ( ss. de 24-6-98 antes citada y 26-11-01, rec. 4625/00 )".

Como desde esta sala venimos reiterando " establece el art. 1265 del Código Civil , que será nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo. El art. 1267 del Código Civil, enseña que hay intimidación cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave, en su persona o bienes, o en la persona o bienes de su cónyuge, descendientes o ascendientes. Especificándose a continuación, que para calificar la intimidación debe atenderse a la edad y a la condición de la persona, para significar con ello que no cualquier amenaza o condicionamiento esgrimido por la otra parte es susceptible de entenderse como intimidación, si la edad o condición de la persona, le permiten resistirse a la misma.

De acuerdo con la doctrina jurisprudencial, para que la intimidación definida en el art. 1267.2º Código Civil pueda provocar los efectos previstos en el art. 1265 del mismo cuerpo legal y conseguir la invalidación de lo convenido, es preciso que uno de los contratantes o persona que con el se relaciona, valiéndose de un acto injusto y no del ejercicio correcto y no abusivo de un derecho, ejerza sobre el otro una coacción o fuerza moral de tal entidad que, por la inminencia del daño que pueda producir y el perjuicio que hubiere de originar, influya en su ánimo induciéndole a emitir una declaración de voluntad no deseada y contraria a sus propios intereses; es decir, que consiste en la amenaza racional y fundada de una mal grave, en atención a las circunstancias personales y ambientales que concurren en el sujeto intimidado y, no un temor leve y que, entre ella y el consentimiento otorgado medie un nexo eficiente de causalidad( STS 27 febrero 1964 , 15 diciembre 1966 , 21 marzo 1970 , 22 abril 1991 ).Es por ello que la concurrencia de intimidación exige un doble requisito: 1º) una actitud o comportamiento tendente a inspirar el temor de sufrir una daño , distinto al legítimo ejercicio de un derecho que pudiere perjudicar a la contraparte, y 2º) que las circunstancias de edad y condiciones personales del sujeto, permitan afirmar que este temor es racional y fundado y , a la vez, suficientemente grave como para doblegar su voluntad. Sin la conjunta concurrencia de ambos elementos no puede concederse relevancia suficiente para anular el consentimiento a la actitud o comportamiento que el interesado pretende hacer valer a tal efecto.

Nada de esto sucede en el caso de autos, en el que las trabajadoras firman con total libertad el documento de saldo y finiquito en presencia del representante legal de los trabajadores, sin que haya el menor indicio que permita siquiera sospechar la existencia de vicios del consentimiento.

**SEXTO.-** El apartado segundo denuncia infracción de los arts. 90.1º de la LPL, 11.1º de la LOPJ, arts. 4.2. e) y 64.5 .f) del ET, arts. 4 y 14 a 16 de la Ley Orgánica 15/1999, así como los arts. 18 y 24 de la Constitución, reproduciendo de esta forma las alegaciones vertidas en el primero de los motivos del recurso, para solicitar en esta ocasión que se consideren nulas las pruebas que se desprenden del contenido de la grabación aportada por la empresa.

Ya hemos razonado debidamente sobre la perfecta validez y eficacia de dicho elemento de prueba, y damos por reproducidas nuestras argumentaciones para concluir que ese medio probatorio ha sido obtenido por la empresa de manera correcta y enteramente ajustada a derecho, de lo que se concluye que los hechos probados derivados de la misma resultan íntegramente vinculantes para la resolución del asunto.

A lo que debemos añadir, en relación con las cinco trabajadoras que firmaron el documento de finiquito, que el reconocimiento de los hechos conduciría necesariamente al mismo resultado, aún cuando hipotéticamente se hubiere admitido la ineficacia probatoria de las grabaciones.

Lo que estaría además avalado por la declaración testifical de la representante legal de los trabajadores, en cuya presencia las trabajadoras admitieron los hechos imputados por la empresa.

**SÉPTIMO.-** El tercero y último apartado denuncia infracción de los arts. 54 y 56 del Estatuto de los Trabajadores , para solicitar la declaración de improcedencia y nulidad de los despidos, por considerar que no han quedado acreditados los hechos imputados al ser nulas las grabaciones y el documento de finiquito firmado por las trabajadoras.

Pretensión inatendible, por cuanto ya hemos razonado abundantemente sobre la eficacia del documento de extinción de mutuo acuerdo de la relación laboral signado por cinco de las demandantes, así como sobre la validez de las grabaciones videográficas aportadas por la empresa y avaladas por la declaración testifical



de la representante legal de los trabajadores cuando afirma que las actoras reconocieron los hechos en su presencia.

Finalmente y en lo que se refiere a la única de las seis trabajadoras que no firmó aquel documento de finiquito, la sentencia razona específicamente que el contenido de las grabaciones demuestra perfectamente la veracidad de los hechos imputados a la misma, sin que en este último apartado del recurso se ofrezcan argumentaciones específicamente referidas a dicha trabajadora que pudieren desvirtuar la valoración de la prueba que se hace por la juez de instancia respecto a la actuación de dicha demandante.

Basta en todo caso la lectura del último párrafo del fundamento de derecho séptimo de la sentencia de instancia, para constatar que la juez "a quo" razona pormenorizadamente sobre la valoración de la grabación videográfica que conduce a considerar probado que dicha trabajadora efectivamente comete los hechos que le han sido imputados en la carta de despido.

Reiterar por último, que no resulta en modo alguno vinculante para este litigio lo que pudiere haber acordado un juzgado de lo social distinto sobre el despido disciplinario de otra trabajadora de la empresa, que no ha de condicionar la solución que haya de darse al caso de autos, cuyas concretas circunstancias conducen necesariamente a la conclusión acertadamente aplicada en la sentencia de instancia, que debe por ello quedar íntegramente confirmada.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación,

### FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Enma , Macarena , Silvia , Ángela , Piedad y Margarita , contra la Sentencia de fecha 20 de enero de 2010 dictada por el Juzgado de lo Social 1 de los de Granollers, en el procedimiento número 698/09 , seguido en virtud de demanda de despido formulada por las recurrente frente a MERCADONA S.A. y FOGASA , y en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución en todas sus partes.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse recurso de casación para la unificación de doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a esta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en los números 2 y 3 del Art.219 de la Ley de Procedimiento Laboral .

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 227 y 228 del texto procesal laboral, todo el que (a excepción de los trabajadores o causahabientes suyos, los beneficiarios del régimen público de la Seguridad Social, quienes gocen del beneficio de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y los organismos dependientes de todos ellos) intente interponer recurso de casación, consignará como depósito la cantidad de 300 euros en la cuenta de consignaciones que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya tiene abierta en el Banco Español de Crédito-BANESTO-, en la Oficina núm 2015, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, nº 0937 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

En caso de recurso de casación, la consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANESTO, en la oficina indicada en el párrafo anterior, nº 0937 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

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

**Publicación.-** La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.