

A juicio del TSJ de Cataluña presentar como prueba una grabación con cámara oculta es lícito para despedir a un trabajador que es descubierto robando material de la empresa

Con desestimación del recurso interpuesto, se confirma la procedencia del despido disciplinario del trabajador demandante. Cuestiona el actor la legalidad del uso de las cámaras ocultas como prueba de cargo para su despido, pues tanto los trabajadores como sus representantes desconocían la colocación de cámaras.

Declara la Sala que, si bien la regla general sobre el empleo de la vídeo grabación es que el sistema debe ser conocido por el trabajador y sus representantes legales, ante circunstancias excepcionales - como puede ser la producción de hurtos reiterados de material de la empresa-, podrán adoptarse estas medidas de control empresarial si resultan necesarias, idóneas y proporcionadas. Esas características concurren en el presente caso, pues la empresa constató la sustracción de material por parte de alguno de sus empleados, lo que justificaba la colocación del sistema de video vigilancia en una dependencia del centro de trabajo que no disponía con anterioridad. Además, aunque la empresa no advirtió de la colocación específica de las cámaras, no estaban ocultas, sino que se veían desde el suelo colocadas en el techo o soportes superiores, de lo que se deduce que es más que relativa que la grabación fuera sorpresiva para los trabajadores, a pesar de que no constara la advertencia expresa de su colocación.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

Sala de lo Social

Sentencia 4879/2024, de 23 de septiembre de 2024

RECURSO Núm: 1581/2024

Ponente Excmo. Sr. JAUME GONZALEZ CALVET

Barcelona, 23 de septiembre de 2024

En el recurso de suplicación interpuesto por D. Juan Ramón frente a la resolución del Juzgado de lo Social 1 de Terrassa de fecha 27 de octubre de 2023 dictada en el procedimiento núm. 377/2022 y siendo recurridos EUROHUECO SAU (Walstead). FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA), con la intervención del MINISTERI FISCAL, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Jaume González Calvet.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda 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 27 de octubre de 2023 que contenía el siguiente Fallo:

"Que debo desestimar y desestimo la demanda por despido interpuesta por D. Juan Ramón contra EUROHUECO, S.A.U., MINISTERIO FISCAL y FONDO GARANTIA SALARIAL, declarando la extinción disciplinaria de 5-4-2022 como despido procedente, absolviendo a la empresa demandada de los pedimentos en su contra.

Condeno a la empresa demandada EUROHUECO, S.A.U., al abono a la parte actora de la cantidad de 4.429,49 € brutos, más el 10% por mora ex art. 29.3 ET.

Absuelvo al FONDO DE GARANTIA SALARIAL de los pedimentos en su contra, sin perjuicio de sus responsabilidades legales subsidiarias ex art. 33 ET."

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

"1.º.- D. Juan Ramón prestó servicios para la empresa demandada desde el 1-1-2019, mediante contrato indefinido a tiempo completo, con categoría profesional de técnico de mantenimiento A, nivel 7, del CC de empresa aplicable, con funciones de mantenimiento eléctrico, no siendo representante de los trabajadores (no controvertido).

2.º.-El salario bruto mensual percibido por el actor, con prorrata de pagas extraordinarias y con inclusión del promedio de horas extraordinarias (periodo abril de 2021 a marzo de 2022), es de 3.559,83 €, esto es, de 117,04 € brutos diarios (folios n.º 92 a 104).

3.º.- El 5-4-2022, la empresa demandada comunicó carta en mano al demandante en la que, con efectos del mismo día, se le comunicaba que se procedía a su despido disciplinario, tipificando las conductas descritas en la carta (que a continuación se indicarán) como falta muy grave (art. 7.1.4, apartados 5.º y 8.º del CC de empresa y 54.2.d ET), con "reserva de acciones penales y civiles (mencionando el art. 234 del Código Penal). En esencia, la carta de despido notificada, a la que remito, le imputa: a) sustracción reiterada de cobre, los días 19-3-2022 (5 cubos de color amarillo, aproximadamente a las 18.53 h., trabajando el actor ese día desde las 18.30 a las 6.30 h.), 25-3-2022 (4 cubos de color amarillo, aproximadamente a las 19.03 h., trabajando ese día el actor desde las 14.30 a las 22.30 h.) y 2-4-2022 (4 cubos de color amarillo, aproximadamente a las 7.01 h., trabajando ese día el actor desde las 6.30 a las 18.30 h.), cuando no debe utilizar ni clips sólidos de cobre ni sus residuos en formato de broquetas; b) que en las indicadas fechas, acudió a la sección de galvanos, donde no tenía que realizar reparación eléctrica alguna, para apropiarse de varios cubos amarillos de clips sólidos de cobre y diversas cantidades de virutas de cobre, que sacó de la sección escondidos en su carro móvil de herramientas, aportando imágenes captadas los días 19-3, 25-3 y 2-4-2022 por las cámaras de seguridad instaladas en la planta de Castellbisbal, indicando que se ha informado a la plantilla y hay carteles de las mismas; c) estimación de que el cobre sustraído por el actor supera los 1.870 € en esas tres semanas grabadas y 3.596 € respecto a la semanas en que venimos contando los cubos, llevando a cabo sustracción continuada de cobre con una finalidad evidente de lucro personal siendo de público conocimiento que existe un mercado no oficial de reventa de cobre sustraído.

La carta de despido aparece firmada por el sr. Pedro Antonio, el sr. Nazario, la sra. Josefa, la sra. Mariana y constan dos firmas, sin identificación concreta de las personas que la rubrican, junto a un sello de "Comité de empresa", no constando firmada por el actor. En el momento de entrega de la carta de despido, el actor reconoció los hechos imputados al leer la misma en presencia del responsable de RRHH y de dos miembros del Comité de Empresa, haciéndolo libremente y sin presión, amenaza o coacción de ningún tipo, y ofreció/pidió una cantidad económica -20.000 €- para "arreglar" el problema, solicitando también que no hubiera represalias contra su padre, que es también empleado de la demandada (folios n.º 73 a 75 y 86 a 90; testifical del sr. Nazario, del sr. Jesús Ángel y del sr. Genaro).

4.º.- Conforme a nómina del mes de abril de 2022, el demandante debía percibir la cantidad de 1.921,28 € brutos 1.342,48 € netos- incluyendo horas extras del mes de marzo de 2022. En cuanto al finiquito, las cantidades devengadas por el actor eran de 2.080,21 € brutos -1.592,26 € netos-, procediendo la empresa a descontar al demandante como "compensación despido" el importe de 3.596 €, siendo el resultado de -2.003,74 € (folios n.º 76, 77 y 105).

5.º.- En fecha 10-7-2023, el Ministerio Fiscal, en el procedimiento de diligencias previas n.º 229/2022 seguido ante el Juzgado de Instrucción n.º 2 de Rubí, procedimiento abreviado n.º 23/2023, *interesó el sobreseimiento provisional de la causa instada por la empresa (denuncia del sr. Nazario, responsable de RRHH) el 6-4-2022 (denuncia ante los Mossos d'Esquadra en la que denunciaba la sustracción de 13 cubos de cobre, entre marzo y abril de 2022, imputándola al aquí actor, en fecha 19-3-2022, 25-3-2022 y 2-4-2022, señalando el sr. Nazario que el actor "reconoció los hechos y manifestó que había más gente implicada, pero no quiso facilitar ningún nombre"). En la denuncia de 6-4-2022, el sr. Nazario indica que en diciembre de 2021 observaron que el consumo de cobre de la empresa (que era el mismo o mayor) no era acorde con la producción (que había bajado) y que en febrero de 2022 "comenzaron a llevar más control del gasto de este material" y que el sr. Rodolfo habría sustraído cobre por valor superior a 1.870 € "por las imágenes grabadas" y que "debía haber más personas implicadas, porque hay días en los cuales el sr. Rodolfo no estaba trabajando pero por recuento de cubos en esos días también se produjeron sustracciones de material". En el escrito de sobreseimiento provisional, el Ministerio Fiscal indica que el sr. Genaro y el sr. Jesús Ángel, ambos miembros del Comité de Empresa, dijeron que, estando presentes en el momento de entrega de la carta de despido, el actor reconoció los hechos por los que se le despedía, reconociendo al demandante en las imágenes grabadas, pero que el sr. Florentino, también empleado de la empresa, no reconocía al aquí actor en las imágenes.*

El Ministerio Fiscal indica que la calidad de las imágenes aportadas no permite ver quién aparece manipulando los cubos con el cobre en su interior; que no hay prueba de que el actor sustrajera cobre; que no consta la firma del sr. Genaro y del sr. Jesús Ángel en la carta de despido, como tampoco la del actor (folios n.º 85, 86 y 106 a 109).

6.º.- Los "cubos amarillos" empleados en la demandada para portar y/o guardar los clips de cobre, normalmente en la sección de galvano, también son utilizados, cuando no se tiran a la papeleta, para otros menesteres por los empleados, como almacenamiento de herramientas, colocación de guantes o mascarillas, reutilización para disolventes, para coger tolueno y limpiar las "cintas" de las máquinas, para colocar tornillos o puntura o para solventar goteos de aceite (folios n.º 78 a 82; folios n.º 35 reverso y 83 reverso -declaración del sr. Florentino, trabajador de la sección de galvano, ante el Juzgado de Instrucción n.º 2 de Rubí, diligencias previas n.º 229/2022 -; *testifical del sr. Nazario, del sr. Anton, del sr. Luis Carlos y del sr. Victor Manuel*).

7.º.- En la sección de galvano, hay un palé retractilado, sin candado y al que se puede acceder, con cubos de cobre, que cuando se agota, supone que los trabajadores de galvano acudan al almacén con una hoja de pedido y suban un palé a la sección, quedando registrada la entrada y salida de cobre. Cada palé tiene 66 cubos amarillos, de 15 kg. Cada cubo amarillo (que también puede encontrarse en la zona de almacén), de modo que cada palé pesa unos 990 kg y se empezó a notar que faltaban cubos "cuando dejaron de trabajar los fines de semana", sin que los mecánicos ni los eléctricos tengan por qué coger los palés. En la zona de galvano, que está en una planta/zona distinta a la de la entrada o a la de vestuarios, se instalaron cámaras por el jefe de sección, sr. Eusebio, sin colocar carteles informativos (folios n.º 35 reverso, 83 y 84 -declaración del sr. Florentino, trabajador de la sección de galvano, ante el Juzgado de Instrucción n.º 2 de Rubí, diligencias previas n.º 229/2022 -; *testifical del sr. Victor Manuel y del sr. Anton*).

8.º.- La empresa cuenta con cámaras de seguridad señalizadas en la entrada, en la sección de almacén en el pasillo central de la planta baja y en la entrada a los vestuarios. En el momento de colocación de cámaras en la zona de galvano (marzo de 2022), no avisaron al Comité de empresa de la colocación de la misma, si bien se colocó con ayuda de una escalera, activándose la grabación cuando detecta "movimiento" y viéndose desde el suelo perfectamente la cámara así colocada (folios n.º 110 y 111; *testifical del sr. Abel, del sr. Victor Manuel, del sr. Anton y del sr. Genaro; folios n.º 83 y 84 -declaración del sr. Florentino, trabajador de la sección de galvano, ante el Juzgado de Instrucción n.º 2 de Rubí, diligencias previas n.º 229/2022 -*).

9.º.- El demandante prestó servicios en la demandada los días 19-3-2022 -desde las 18.30 a las 6.30 h.- , 25-3-2022 -desde las 14.30 a las 22.30 h.- y 2-4-2022 -desde las 6.30 a las 18.30 h.- (folios n.º 123 a 129; testifical del sr. Héctor).

10.º.- Según informe de vida laboral obrante en las actuaciones, el actor ha prestado servicios, tras su despido, desde el 7-6-2022 al 6-12-2022 en la empresa ALSTOM TRANSPORTE, S.A. (folio n.º 46).

11.º.- El 4-5-2022, la parte demandante presentó papeleta de conciliación ante la SCI. El acto fue celebrado el 26-5-2022 y terminó sin avenencia (folios n.º 12 y 25)."

TERCERO.- En fecha 6 de noviembre de 2023 se dictó auto de aclaración de la anterior sentencia cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"Se estima parcialmente la aclaración en cuanto a que la paga de beneficios es de 267,62 € brutos, siendo el total, por lo tanto, reconocido al actor de 4.429,39 € brutos, más el 10% por mora ex art. 29.3 ET.

Se deniega la aclaración instada en cuanto al importe adeudado por vacaciones, por exceder lo peticionado de los límites de la misma, manteniéndose incólume el contenido de la sentencia en ese punto."

CUARTO.- Contra dicha sentencia D. Juan Ramón anunció recurso de suplicación, que formalizó dentro de plazo, y que la empresa EUROHUECO, SAU impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La representación letrada del trabajador demandante interpone recurso de suplicación fundamentado en cinco motivos. En el primero y cuarto de los motivos de recurso, que se formulan al amparo del apartado b) del art. 193 LRJS, se solicita la revisión en dos puntos del relato fáctico de la sentencia recurrida. En el segundo, tercero y quinto de los motivos de suplicación, se denuncia la infracción de diferentes preceptos, así como de jurisprudencia constitucional. El recurso de suplicación concluye con la petición de que se revoque la sentencia de instancia en cuanto a lo referido a la acción de despido, declarándose la nulidad del despido con los pronunciamientos inherentes a tal declaración y, subsidiariamente, su improcedencia, condenándose a la empresa a que opte entre la readmisión o el pago de la máxima indemnización, todo ello incrementado con el 10% de intereses por mora, sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria del FOGASA para los supuestos legalmente previstos.

La empresa recurrida ha presentado escrito de impugnación del recurso, oponiéndose a todos y cada uno de los motivos de suplicación planteados, concluyendo el escrito solicitando la desestimación íntegra del recurso de suplicación y la total confirmación de la sentencia de instancia que declaró la procedencia del despido.

SEGUNDO.- Con amparo procesal en el apartado b) del art. 193 LRJS, en el primer motivo de recurso solicita la recurrente la revisión del H.P. 8.º, proponiéndose al efecto un redactado alternativo que aquí -dada su extensión- se tiene por íntegramente reproducido. Para avalar la revisión del H.P. 8.º la parte recurrente no indica ningún documento ni pericia que obre en autos, aunque sí que se alude a diferentes declaraciones de testigos que depusieron en el acto del juicio.

Esta primera revisión fáctica ha de rechazarse por cuanto que de forma manifiesta infringe los artículos 193, b) y 196.3 LRJS. En efecto, al establecer los motivos en base a los cuales se puede interponer el recurso de suplicación dispone el art. 193 LRJS, en su apartado b), que dicho recurso puede tener como objeto: *Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.* En el mismo sentido el art. 196.3 LRJS, al establecer los

requisitos para obtener la revisión fáctica de la sentencia recurrida prescribe que: *También habrá de señalarse de manera suficiente para que sean identificados, el concreto documento o pericia en que se base cada motivo de revisión de los hechos probados que se aduzca e indicando la formulación alternativa que se pretende.* Además, ha de subrayarse que la jurisprudencia laboral no ha admitido a efectos revisores en los recursos extraordinarios de suplicación y de casación las declaraciones testificales, ni tan solo aquellas declaraciones producidas en juzgados de instrucción (STS, 4.ª, de 17 de diciembre de 1990) ni las que se dieron en un pleito anterior (STS, 4.ª, 1 de julio de 1988) ni tampoco las recogidas en atestados policiales (STS, 4.ª, 15 de junio de 1987). En consecuencia, dado que la parte recurrente fundamenta la revisión fáctica propuesta exclusivamente en la prueba testifical, respecto de la cual solicita del tribunal *ad quem* una nueva valoración, que es exclusiva del *iudex a quo*, debe rechazarse por carecer la misma de fundamento legal. A mayor abundamiento, debe subrayarse que la valoración de la prueba testifical y las conclusiones obtenidas a partir de la misma es explicada de forma extensa y razonada por el magistrado de instancia, de manera que las conclusiones obtenidas quedan plenamente fundamentadas y no parece que adolezcan de ningún trazo de arbitrariedad ni de parcialidad. En consecuencia, procede desestimar el primer motivo de recurso y mantener el H.P. 8.º sin modificación ninguna.

TERCERO.- En el motivo cuarto de recurso, que también se formula al amparo del apartado b) del art. 193 LRJS, la parte recurrente postula la revisión del H.P. 3.º, proponiéndose un texto alternativo que, dada su extensión, se tiene por íntegramente reproducido. La parte recurrente nuevamente pretende avalar el relato fáctico alternativo a partir de una nueva valoración de las declaraciones testificales de los trabajadores que asistieron al acto de entrega de la carta de despido, momento en que el actor reconoció las imputaciones de la epístola punitiva. Ciertamente, para sostener la revisión del H.P. 3.º no se propone ningún documento ni pericia que obre en autos, es decir, la revisión fáctica de la recurrente no viene avalada por ninguno de los medios de prueba procesalmente hábiles al efecto y previstos en los artículos 193, b) y 196.3 LRJS. En este motivo de recurso se propone una interpretación de las declaraciones testificales que constituyen prueba de cargo, pero no se señala ningún documento ni informe pericial que permita concluir en que la valoración judicial haya incurrido en error manifiesto. Por otra parte, la doctrina jurisprudencial - STS, 4.ª, de 9 de julio de 2012, rec. 162/2011- ha sostenido desde antiguo que: *...la prueba testifical no puede ser objeto de análisis, fundamento o controversia en este extraordinario recurso, [...].* Ni tan siquiera ha reconocido la jurisprudencia laboral idoneidad para la revisión de hechos probados a la denominada prueba testifical documentada, negando tales efectos a la declaración de testigo recogida en acta notarial aportada al proceso - STS, 4.ª, 23 de mayo de 1990- o el informe de investigadores privados, tal como se recuerda por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia de 23 de junio de 2020, rec. 229/2018: *Del mismo modo, se ha admitido la supresión de los hechos probados en la sentencia de suplicación, que modificó los probados en la instancia con base a un informe de detectives, lo que determinó la estimación del recurso de la empresa y la desestimación de la demanda de despido, por cuanto el informe de detectives no constituye prueba documental, aunque se presente por escrito, sino prueba testifical, concluyéndose, por tanto, que la alteración de los hechos probados en instancia con base a una prueba, cuya naturaleza jurídica no es documental sino testifical, vulneró lo dispuesto en el art. 193.b LRJS (STS 19/02/2020, rcud. 3943/2017).* En el mismo sentido las SSTS, 4.ª, de 24 de febrero de 1992 y de 15 de octubre de 2014, rec. 1654/2013. En consecuencia, dado que la parte recurrente fundamenta la revisión fáctica propuesta exclusivamente en la prueba testifical, debe rechazarse la revisión del H.P. 3.º por carecer la misma de fundamento legal.

CUARTO.- En el motivo segundo de recurso, que se formula al amparo del apartado c) del art. 193 LRJS, la recurrente denuncia la infracción de los artículos 18 CE, 22 y 89 LOPD, 12 del Reglamento 2016/679, así como jurisprudencia de carácter constitucional.

Estas censuras jurídicas se sustentan, expuesto de forma sintética, en el hecho de que los trabajadores y sus representantes desconocían que la empresa había procedido a la colocación de cámaras en la zona de galvano para prevenir la producción de hurtos. Tal conducta patronal oculta a los trabajadores y sus representantes conculcaría los preceptos invocados, así como doctrina del Tribunal Constitucional.

La representación letrada de la compañía demandada se opone a tales afirmaciones, recordando que desde tiempo atrás en diferentes dependencias de la empresa están colgados carteles informativos recordando la colocación de cámaras de video vigilancia, instaladas precisamente para hacer frente a hurtos que se produjeron durante cierto tiempo. Asimismo, recuerda que la colocación de cámaras en determinadas dependencias -como la zona de galvano- sin advertir de esta instalación ni a los trabajadores ni a sus representantes legales supera el test de constitucionalidad, pues se trata de una medida necesaria, idónea y proporcional para poner coto a la sustracción de cobre de la empresa.

Centrada la controversia en los términos sucintamente expuestos, es claro que la recurrente cuestiona la legalidad del uso de cámaras ocultas para acopiar prueba de cargo para su despido disciplinario. Pues bien, al respecto debe recordarse que el art. 90 LRJS, que regula la admisibilidad de los medios de prueba, establece como regla general en su apartado 1 que: *Las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos.* En el presente supuesto, a partir de la colocación de cámaras en la sección de galvano, la empresa logró identificar al trabajador que sustraía cubos de cobre, procediéndose a su despido a partir de la información obtenida mediante el empleo de grabaciones de las dependencias en las que se producía la sustracción.

La recurrente postula la nulidad del despido por cuanto que la obtención de estas grabaciones se produjo sin informarse con carácter previo ni a los representantes de los trabajadores ni al trabajador finalmente perjudicado por las cámaras instaladas. En este sentido, sostiene el trabajador recurrente que no tan solo se habría infringido su derecho fundamental a la intimidad y a la propia imagen (art. 18.1 CE), puesto que el archivo digital habría sido obtenido sin su conocimiento previo y sin su consentimiento, sino que también se habría conculcado el art. 89.1 de la Ley Orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en la que se dispone expresamente que: *...Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.*

En base a tales previsiones legales, el trabajador demandante ha sostenido en el escrito de demanda, ha ratificado en el acto del juicio y -de nuevo- en el segundo motivo de suplicación, la nulidad del despido por haberse producido el mismo con vulneración de derechos fundamentales (art. 55.5 ET), pues se afirma que la empresa nunca le informó de la colocación de videocámaras en la zona de galvano, sección integrante de las instalaciones empresariales donde prestaba sus servicios. Esta conducta empresarial comportaría para la recurrente una injerencia ilícita en su ámbito personal por cuanto que colisionaría con sus derechos fundamentales a la intimidad personal y a la propia imagen - art. 18.1 CE-, de tal suerte que todo ello determinaría la nulidad de la prueba obtenida y, con ello, la nulidad del despido producido con vulneración de tales derechos.

Ciertamente, en el ejercicio del control empresarial de la actividad del trabajador - art. 20.3 ET- se produce una pugna entre derechos fundamentales de los que está investido este como persona y como ciudadano y el legítimo derecho patronal a ejercitar el control de las tareas productivas de sus empleados. Al respecto, una consolidada jurisprudencia constitucional - STC 170/2013, de 7 de

octubre- ha sostenido que: *Centrado pues el conflicto en el ámbito de las relaciones laborales, conviene empezar recordando que, según ha tenido ocasión de reiterar este Tribunal, "el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada"*(STC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2). Partiendo de este principio, no puede desconocerse tampoco, como dijimos en la STC 99/1994, de 11 de abril, FJ 4, que la inserción en la organización laboral modula aquellos derechos en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva;reflejo, a su vez, de derechos que han recibido consagración en el texto de nuestra norma fundamental (arts. 38 y 33 CE). En aplicación de esta necesaria adaptabilidad de los derechos del trabajador a los razonables requerimientos de la organización productiva en que se integra, se ha afirmado que *"manifestaciones del ejercicio de aquéllos que en otro contexto serían legítimas, no lo son cuando su ejercicio se valora en el marco de la relación laboral"* (STC 126/2003, de 30 de junio, FJ 7). En el mismo sentido, hemos indicado que *"la relación laboral, en cuanto tiene como efecto típico la sumisión de ciertos aspectos de la actividad humana a los poderes empresariales, es un marco que ha de tomarse en forzosa consideración a la hora de valorar hasta qué punto ha de producirse la coordinación entre el interés del trabajador y el de la empresa que pueda colisionar con él"* (STC 99/1994, de 11 de abril, FJ 7). Respecto a esa posible colisión de intereses hemos puesto de relieve la necesidad de que *"los órganos judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones del trabajador dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales, pues, dada la posición preeminente de éstos en el Ordenamiento jurídico, en cuanto proyecciones de los núcleos esenciales de la dignidad de la persona (art. 10.1 CE) y fundamentos del propio Estado democrático (art. 1 CE), la modulación que el contrato de trabajo puede producir en su ejercicio ha de ser la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales, y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin"*(STC 213/2002, de 11 de noviembre, FJ 7; o SSTC 20/2002, de 28 de enero, FJ 4; y 151/2004, de 20 de septiembre, FJ 7).

[...] Según reiterada jurisprudencia constitucional, el derecho a la intimidad personal, en cuanto derivación de la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), *"implica 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".A fin de preservar ese espacio reservado, este derecho "confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido". Así pues, "lo que garantiza el art. 18.1 CE es el secreto sobre nuestra propia esfera de vida personal, excluyendo que sean los terceros, particulares o poderes públicos, los que delimiten los contornos de nuestra vida privada"* (STC 159/2009, de 29 de junio, FJ 3; o SSTC 185/2002, de 14 de octubre, FJ 3; y 93/2013, de 23 de abril, FJ 8). En cuanto a la delimitación de ese ámbito reservado, hemos precisado que la *"esfera de la intimidad personal está en relación con la acotación que de la misma realice su titular, habiendo reiterado este Tribunal que cada persona puede reservarse un espacio resguardado de la curiosidad ajena"; en consecuencia "corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno"* (STC 241/2012, de 17 de diciembre, FJ 3), de tal manera que *"el consentimiento eficaz del sujeto particular permitirá la inmisión en su derecho a la intimidad"* (STC 173/2011, de 7 de noviembre, FJ 2). Asimismo, también hemos declarado que *la intimidad protegida por el art. 18.1 CE no se reduce a la que se desarrolla en un ámbito doméstico o privado; existen también otros ámbitos, en particular el relacionado con el trabajo o la profesión, en que se generan relaciones interpersonales, vínculos o actuaciones que pueden constituir manifestación de la vida privada*(STC 12/2012, de 30 de enero, FJ 5). Por ello expresamente hemos afirmado que *el derecho a la intimidad es aplicable al ámbito de las relaciones laborales* (SSTC 98/2000, de 10 de abril, FFJJ 6 a 9; y 186/2000, de 10 de julio, FJ 5).

Y en cuanto a la nulidad o improcedencia del despido impugnado por haberse obtenido la prueba de cargo con eventual vulneración de derechos fundamentales, es cierto que la jurisprudencia constitucional (SSTC 88/1985, de 19 de julio; 196/2004, de 15 de noviembre; 26/2013, de 11 de febrero; etc.) durante años concluyó con la declaración de nulidad del despido cuando la obtención de la prueba de cargo se había producido con vulneración de derechos fundamentales. Sin embargo, tras la STC 61/2021, de 15 de marzo, el Tribunal Constitucional ofrece un enfoque distinto, considerando que la declaración de improcedencia -efectuada por los órganos de la jurisdicción ordinaria- puede resultar aceptable constitucionalmente: *En definitiva, la argumentación de la sentencia impugnada que desvincula la calificación del despido de la nulidad de la prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales, no puede ser tildada de arbitraria o manifiestamente irrazonable. Tan es así que la recurrente no emplea tales calificativos al manifestar su discrepancia con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, y el propio Ministerio Fiscal refiere que no se considera errónea la tesis de la sentencia impugnada por la que se distingue entre el despido con violación de derechos fundamentales y la infracción de derechos fundamentales para la obtención de prueba de los hechos que justificaron el despido.* En consecuencia, aunque de forma bastante tenue, la doctrina que se contiene en la STC 61/2021 permite sostener una conclusión distinta a la que era posición histórica del órgano constitucional, aceptándose la declaración de improcedencia como calificación acorde con el texto constitucional cuando la prueba de cargo en el despido ha sido obtenida por medios ilícitos.

Por otra parte, tal y como se establece en el art. 89.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales -LOPD-, los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores ex art. 20.3 ET, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. En este sentido, dispone el mismo art. 89.1 LOPD que los empleadores habrán de informar, con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida. Y es que frente a la previsión legal del derecho patronal al control de la actividad laboral de los empleados del art. 20.3 ET, pugna el derecho - art. 18.1 CE- de los trabajadores a la intimidad personal: *...frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.*

En el supuesto que nos ocupa, por una parte, se ha acreditado que en diferentes estancias de la empresa existen carteles que informan a los trabajadores de la existencia de cámaras cuya finalidad es la de prevenir los hurtos de pertenencias personales de los mismos empleados y de bienes de la empresa. Sin embargo, también ha resultado acreditado que -H.P. 7.º-, a partir del momento en que se empezó a notar que faltaban cubos de cobre en el palé donde se guardaban, hecho que se detectó cuando la empresa dejó de trabajar los fines de semana, se instalaron cámaras por el jefe de sección sin colocar carteles informativos ni sin advertir de la instalación al Comité de empresa, aunque las cámaras no quedaban ocultas, sino que se veían perfectamente desde el suelo una vez colocadas. Por otra parte, también se ha acreditado que -H.P. 8.º- la empresa cuenta con cámaras de seguridad señalizadas en la entrada, en la sección de almacén, en el pasillo central de la planta baja y en la entrada de los vestuarios.

Partiendo de tales hechos que resultan del relato fáctico de la sentencia de instancia, la doctrina jurisprudencial ha valorado las diferentes circunstancias que deben tenerse en cuenta a los efectos de ponderar la legalidad del uso de tales medios de captación de imágenes de trabajadores en el centro de trabajo sin comunicación expresa a los mismos. Así, la jurisprudencia constitucional (STC 39/2016, de 3 de marzo de 2016) ha venido sosteniendo que: 5. *Como señala la STC 186/2000, de 10 de julio, FJ 6, "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. Los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del*

contrato de trabajo suponen, por lo que ahora interesa, que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos(STC 292/1993, de 18 de octubre, FJ 4). Este Tribunal viene manteniendo que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales sólo puede derivar del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho(SSTC 99/1994, de 11 de abril, FJ 7; 6/1995, de 10 de enero, FJ 3, y 136/1996, de 23 de julio, FJ 7). Pero, además de ello, la jurisprudencia constitucional ha mantenido, como no podía ser de otro modo, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (así, entre otras, SSTC 94/1984, de 16 de octubre; 108/1989, de 8 de junio; 171/1989, de 19 de octubre; 123/1992, de 28 de septiembre; 134/1994, de 9 de mayo, y 173/1994, de 7 de junio), ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 22). Por eso, este Tribunal ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven "el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito -modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente- de su libertad constitucional (STC 6/1998, de 13 de enero), pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo deberá producirse en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado respeto de los derechos fundamentales del trabajador y, muy especialmente, del derecho a la intimidad personal que protege el art. 18.1 CE, teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad".

En efecto, de conformidad con la doctrina de este Tribunal, la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. A los efectos que aquí importan, basta con recordar que para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)[SSTC 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5; 55/1996, de 28 de marzo, FFJJ 6, 7, 8 y 9; 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4 e), y 37/1998, de 17 de febrero, FJ 8]

Además, también ha de recordarse la doctrina establecida por el TEDH en su sentencia (Gran Sala), de 17 de octubre de 2019 (n.º 1874/12 y 85613, asunto López Ribalda II), que considera que el uso como prueba de imágenes obtenidas por videocámaras ocultas no socava sin más la imparcialidad del proceso ni el derecho a la intimidad ni al derecho a la protección de datos personales; esta sentencia corrige la doctrina de la sentencia del mismo TEDH de 8 de enero de 2018 (caso López Ribalda I), que inadmitió la prueba al tratarse de una video vigilancia oculta o encubierta, sin justificación razonable y sin atender a otros elementos. Y aunque la regla general sobre el empleo de la video grabación es que el sistema debe ser conocido por el trabajador y por sus representantes legales, ante circunstancias excepcionales -como puede ser la producción de hurtos reiterados de material de la empresa-, podrán adoptarse estas medidas de control empresarial si resultan ser necesarias, idóneas y proporcionales. Características que la Sala considera que concurren en el presente supuesto, pues frente a la constatación de la empresa de un superior consumo de cobre ante el descenso de su actividad comercial, todos los indicios apuntaban a la sustracción de material por parte de alguno de sus empleados, dato que justifica la colocación del sistema de video vigilancia en una dependencia del centro de trabajo que no disponía con anterioridad de este sistema de seguridad. Además, aunque es cierto que la empresa no advirtió de la colocación específica de cámaras en la sección de galvanoplastia - donde se hallaba ubicado el palet que almacenaba cubos de cobre-, no es menos cierto que sí se ha

acreditado que en la entrada de las instalaciones de la empresa, en la sección de almacén, en el pasillo central de la planta baja y en la entrada de los vestuarios, constan carteles advirtiendo de la instalación de video cámaras. Además, las cámaras instaladas en la sección de galvano no estaban ocultas, sino que se veían desde el suelo colocadas en el techo o soportes superiores, de lo que se deduce que es más que relativa que la grabación fuera sorpresiva para los trabajadores, a pesar de que no constara la advertencia expresa en la zona de galvano.

Es por todo ello que el motivo segundo de recurso ha de ser desestimado por cuanto que no se han infringido los preceptos invocados por la recurrente ni la jurisprudencia alegada en el recurso, al adecuarse la sentencia de instancia tanto a la jurisprudencia constitucional transcrita que, conforme a lo previsto en el art. 5 LOPJ, vincula a los órganos jurisdiccionales, resultando también la resolución de instancia dictada en armonía con la doctrina más reciente del TEDH.

QUINTO.- Con correcto amparo procesal en el art. 193, c) LRJS, la parte recurrente denuncia en el motivo tercero del recurso la vulneración del art. 105 LRJS, así como del art. 55.1 y 2 ET. En esencia, la parte recurrente considera conculcados tales preceptos porque la demandada no ha logrado acreditar los hechos imputados en la carta de despido, pues el reconocimiento de la certeza de tales hechos fue con posterioridad a su redacción, precisamente en el momento de comunicarse a su destinatario.

Efectivamente dispone literalmente el art. 105.1 LRJS que:...Asimismo, le corresponderá [al empresario demandado] la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo. Sobre esta cuestión, la doctrina del Tribunal Constitucional sostuvo tempranamente que correspondía al demandado acreditar los hechos que justificaron su decisión extintiva (STC 130/1998). Y aunque la misma jurisprudencia constitucional también ha sostenido que el principio constitucional de presunción de inocencia - art. 24.2 CE- no despliega plenos efectos en el régimen sancionador laboral, también ha precisado que respecto del trabajador se presume el cumplimiento de sus obligaciones, correspondiendo al empresario la carga de probar lo contrario (SSTC 6/1988; 30/1992; 27/1993; 53/1995; etc.). Así, se ha afirmado desde antiguo por la doctrina del Tribunal Constitucional que en la modalidad procesal de despido disciplinario es al empresario a quien corresponde la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo (STC 21/1992, de 14 de febrero). En la misma línea se ha pronunciado la Sala 4.ª del Tribunal Supremo (por todas, vid. la STS, 4.ª, de 21 de abril de 2015, rec. 296/2014), así como la doctrina de este Tribunal Superior de Justicia (entre otras, las recientes sentencias de 22 de julio de 2021, rec. 1395/2021; 16 de junio de 2021, rec. 1430/2021 y 26 de octubre de 2017, rec. 3523/2017). Esta doctrina jurisprudencial fue finalmente elevada al rango de ley con su incorporación expresa al art. 105.1 LRJS.

En el mismo sentido, el art. 55.4 ET dispone que el despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación, sin embargo, será improcedente en caso contrario, es decir, cuando el empleador no acredite la comisión de las faltas laborales imputadas en la carta de despido.

Sin embargo, tales preceptos no se han infringido en el caso que se examina pues, partiendo de la misma declaración de los hechos que se declaran probados, la empresa demandada ha acreditado la veracidad de las faltas laborales atribuidas al trabajador demandante, consistentes en la sustracción reiterada de cobre de la sección de galvano de la empresa, apropiación que se consumó durante los días 19-03-22, 25-03-22 y 2-04-22, materializándose con la sustracción total de unos 13 cubos de cobre, cubos de unos 15 Kg de peso cada uno aproximadamente. Tales circunstancias se consideran probadas en el acto del juicio no en base a las video grabaciones, sino en base a la declaración testifical de varios trabajadores presentes en el momento de comunicar la carta de despido a su destinatario, momento en el cual el demandante no tan solo se reconoció en las grabaciones que le fueron mostradas, sino que también admitió aquellos hechos imputados. Siendo que este

reconocimiento del trabajador sancionado se produjo libremente, sin existencia de presiones ni intimidaciones y ante miembros del Comité de empresa, es claro que la declaración de los testigos presentes es prueba suficiente para advenir las imputaciones contenidas en la carta de despido. Es por ello, que la sentencia de instancia ha aplicado de forma atinada la regla de la carga de la prueba de los despidos disciplinarios contenida en el art. 105 LRJS, así como en el art. 55 ET, de manera que tales preceptos no han sido infringidos, razón por la cual no puede tener favorable acogida este tercer motivo de recurso.

SEXTO.- En el quinto y último motivo de suplicación, formulado también al amparo del art. 193, c) LRJS, se denuncia la infracción del art. 7.2.4 del Convenio colectivo de empresa, así como del art. 60 ET. La parte recurrente considera que los hechos sancionados pudieran estar prescritos, pues los testigos que se hallaban presentes en el momento de la comunicación del despido y asistieron al reconocimiento de los hechos por parte del demandante, no pudieron saber a qué hechos concretos se refería el trabajador al reconocerlos.

En cuanto a la invocada prescripción de las faltas laborales imputadas al trabajador demandante, debe recordarse que el art 60.2 ET dispone que: *2.- Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.* Por otra parte, también ha de constar que el art. 7.2.4 del Convenio colectivo de la empresa EUROHUECO, SAU establece que: *Prescripción.- Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente, de carácter general.*

El efecto fundamental de la prescripción prevista en el art. 60.2 ET es que transcurrido dicho plazo fijado por la ley, la conducta no podrá ser sancionada ni tampoco podrá ser utilizada para apreciar la reincidencia (STSJ de Madrid de 25 de junio de 2021, rec. 326/2021). Desde antiguo tanto la doctrina científica como la jurisprudencia han sostenido que en el art. 60.2 ET se establece un doble régimen jurídico en relación a la prescripción de las faltas, pues mientras la prescripción de veinte días conocida como *prescripción corta*, comienza a contar desde que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, la de los seis meses o *prescripción larga* comienza a contar desde que se cometió la falta y no desde que la empresa tuvo conocimiento de la misma. Esta regla general deriva del hecho de que el instituto de la prescripción está directa y funcionalmente vinculado al principio de seguridad jurídica *ex art. 9 CE*, que no permite que la pendencia de una posible sanción disciplinaria se perpetúe en el tiempo (STS, 4.ª, de 15 de julio de 2003, rec. 3217/2002).

Tratándose de aplicar el instituto de la prescripción, es problemática recurrente la fijación del *dies a quo* para el cómputo del plazo prescriptivo legalmente establecido. En cuanto a la prescripción corta, la jurisprudencia laboral (SSTS, 4.ª, de 16 de julio de 1996; 3 de junio de 1999; 30 de setiembre de 1999; etc.) ha señalado que en ocasiones la comisión de la falta no emerge ni se acredita en el momento de su comisión sino en fecha posterior, de manera que no puede hacerse una imputación inmediata sino que es preciso desplegar una investigación para actuar con pleno y cabal conocimiento de causa, evitando así una actuación precipitada y que se base en la mera sospecha más o menos fundada. De esta forma, la doctrina jurisprudencial ha sentado el criterio de que la fecha en que se inicia el plazo para el cómputo de la prescripción del art. 60.2 ET no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico e indiciario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, esta se debe fijar en el día en que la empresa tenga un cabal, pleno y exacto conocimiento de los hechos (SSTS, 4.ª, de 28 de setiembre de 1982; 9 de junio de 1983; 18 de diciembre de 1984; 21 de julio de 1986; 24 de noviembre de 1989; 26 de diciembre de 1995; 25 de enero de 1996; 12 de junio de 1996; etc.), de manera que se imponga la perentoria necesidad de un expediente disciplinario o de un proceso investigador para llegar al conocimiento de los hechos, caso en los cuales la necesidad aclaratoria de ese expediente determina que al mismo haya que atribuirle virtualidad interruptora del plazo prescriptivo.

El conocimiento empresarial tiene que ser un conocimiento efectivo, real y cierto, no siendo aceptable sustituir ese conocimiento real y efectivo por la mera posibilidad de haber tenido la empresa noticia de los hechos acontecidos, de forma que el mero hecho de efectuar 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 la empresa haya tomado noticia y conocimiento de la falta o faltas conocidas (SSTS, de 13 de octubre de 2021, rec. 4141/2018; 27 de noviembre de 2019, rec. 430/2018; 14 de diciembre de 2021, rec. 1869/2019).

En el supuesto que se enjuicia, a partir de las sospechas de la empresa sobre la sustracción de material, decide colocar video cámaras en la sección de galvano, que es donde tenía emplazado el palé con los cubos de cobre. A partir de las grabaciones obtenidas, es cuando la empresa tiene conocimiento cierto de que el trabajador demandante sustrajo en las fechas señaladas en la carta de despido el material que se echaba en falta. Tales hechos acontecieron los días 19 y 25 de marzo y 2 de abril de 2022, comunicándose la epístola punitiva al destinatario el día 5 de abril del mismo año. Pues bien, a la vista de la sucesión de tales acontecimientos, es obvio que la Sala ha de compartir necesariamente las conclusiones del juzgador de instancia en el sentido de que los hechos imputados y que son objeto de sanción no estaban prescritos en el momento de la notificación de la carta de despido, razón por la cual no se infringió ni el art. 60.2 ET ni la norma convencional invocada, por todo lo cual debe desatenderse este quinto y último motivo de suplicación, razón por la cual este debe desestimarse el recurso de suplicación interpuesto y confirmarse en su integridad la sentencia de instancia.

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 la representación letrada de D. Juan Ramón, contra la sentencia dictada el día 27 de octubre de 2023 por el Juzgado de lo Social 1 de Terrassa, autos 377/2022, confirmando íntegramente la resolución recurrida que desestimó la demanda interpuesta de despido y declaró su procedencia y que, asimismo, estimó la reclamación de cantidad, condenando a la empresa EUROHUECO, SAU a abonar al demandante la cantidad debida de 4.429,49 euros brutos, más el 10% de interés por mora ex art. 29.3 ET, con absolució del Ministerio Fiscal y el FOGASA de las pretensiones formuladas en su contra. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta N.º 0965 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los

dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta N.º 0965 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Lo acordamos y firmamos.

Los Magistrados:

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía

de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.