

Roj: **STS 4070/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4070**Id Cendoj: **28079140012016100665**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **07/07/2016**Nº de Recurso: **3233/2014**Nº de Resolución: **630/2016**Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **MILAGROS CALVO IBARLUCEA**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ EXT 1339/2014,**
STS 4070/2016

SENTENCIA

En Madrid, a 7 de julio de 2016

Esta sala ha visto los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Miguel Arberas López, actuando en nombre y representación de la entidad DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. contra de la sentencia dictada el 30 de julio de 2014 por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en recurso de suplicación nº 284/2014, interpuesto contra la sentencia de fecha 19 de febrero de 2014, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz, en autos núm. 428/2013, seguidos a instancias de D^a Regina frente a DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN S.A., sobre Despido.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Milagros Calvo Ibarlucea

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 19 de febrero de 2014 el Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz dictó sentencia, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que debo DESESTIMAR Y DESESTIMO la demanda formulada por Regina contra DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. (DIA, S.A.), sobre despido, debo declarar y declaro la PROCEDENCIA del que ha sido objeto aquella el pasado 26-03-13, así como la extinción de la relación laboral existente entre las partes en dicha fecha.».

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes: PRIMERO.- La actora, Regina, ha venido prestando sus servicios a tiempo parcial desde febrero del año 2.006 en la empresa demandada DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. (DIA), dedicada a la actividad del comercio de alimentación, con la categoría de auxiliar de caja en el centro de trabajo sito en Almendralejo, percibiendo una retribución de 21,10 euros diarios por todos los conceptos. SEGUNDO.- Al haberse constatado en dicho centro un alto nivel de pérdidas desconocidas, más de 32.000 euros en el año 2.012, la empresa había instalado varias cámaras de vídeo-vigilancia en las zonas de trabajo. Y entre ellas, en la denominada «reserva» dedicada a almacén. El pasado 13/03/13, la actora accedió a dicha zona portando un carro lleno de cartones para introducirlos en la máquina compactadora, extrayendo al mismo tiempo un paquete de lomo loncheado que comenzó a consumir inmediatamente, dejando el paquete encima de la mesa de las devoluciones, procediendo a consumirlo del todo un tiempo después. Con posterioridad volvió a realizar la misma operación consumiendo otro paquete del mismo producto, cuyo envase, una vez vacío, al igual que el anterior, tiró a la compactadora. TERCERO.- Todo el personal de la tienda tenía pleno conocimiento de la instalación de las cámaras situadas en distintas zonas pero no en los aseos, vestuarios y oficina, existiendo, además, distintos carteles advirtiendo de los sistemas de vídeo-vigilancia. CUARTO.- El siguiente 12 de abril, la empresa le comunicó su despido disciplinario por incumplimiento de su obligación y trasgresión de la buena



fe, teniéndose por reproducida dicha comunicación. La actora mostró su conformidad, firmando y percibiendo el correspondiente finiquito, y renunciando expresamente a formular reclamación alguna contra la empresa derivada de su relación laboral. Al mismo tiempo fue despedida, también la cajera primera de la tienda por hechos similares. QUINTO.- No conforme, e intentada sin efecto la preceptiva conciliación previa en la UMAC, presentó demanda en el Juzgado de lo Social por despido improcedente. SEXTO.- Conforme a las normas de régimen interno de los empleados, que suscribió la actora, esta prohibido, expresamente, entre otros extremos, consumir productos de la propia tienda o de otras procedencias, durante el horario de trabajo.».

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D^a Regina , ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, la cual dictó sentencia en fecha 19 de febrero de 2014 , en la que consta el siguiente fallo: «Con estimación del recurso de suplicación interpuesto por Dña. Regina contra la sentencia dictada el 19 de febrero de 2014 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz , en autos seguidos a instancia de la recurrente frente a DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN SA, revocamos la sentencia recurrida para declarar nulo el despido de la demandante efectuado por la demandada, a la que condenamos a la inmediata readmisión de la trabajadora y a que le abone los salarios dejados de percibir desde que el despido se produjo.».

CUARTO.- Por la representación de la entidad Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se alega como sentencias contradictorias con la recurrida las dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 1 de julio de 2013 en el Recurso núm. 1804/2013 y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 27 de junio de 2007, en el Recurso núm. 2233/2007 .

QUINTO.- Por providencia de ésta Sala de procedió a admitir a trámite el citado recurso y habiendo sido impugnado el recurso, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso improcedente, se declararon conclusos los autos, señalándose para su votación y fallo el día 28 de junio de 2016, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La trabajadora que presta servicios como auxiliar de caja para DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. (DIA, S.A.) accedió el 13 de marzo de 2013 a la zona denominada «reserva» destinada a almacenar en la que consumió dos paquetes de lomo loncheado que había introducido en sendos paquetes de cartón, junto con otros cartones destinados a la compactadora allí situada. La zona se halla provista de cámaras que también se hallan instaladas en otras zonas a excepción de aseos, vestuarios y oficina. Dicha instalación plenamente conocida por el personal, además e existir carteles advirtiendo de su presencia.

La demandante fue despedida firmó y percibió finiquito mostrando su conformidad.

El Juzgado de lo Social desestimó la demanda por despido siendo revocada su sentencia en Suplicación.

La sentencia recurrida rechaza la petición de nulidad de la recurrida en la instancia pues entender que el defecto denunciado, no especificación en aquella de la prueba en la que se basa el juzgador para declarar probados los hechos, no impide a la Sala resolver las cuestiones de fondo al existir elementos fácticos suficientes. También rechaza el motivo referido a la falta de aportación por la empresa de que le fueron requeridos.

Por el contrario, estima el motivo que afecta a la admisibilidad de una parte de la prueba aportada, consistente en la prueba videográfica, al considerar aplicable la doctrina jurisprudencial y constitucional que esta está en relación a la puesta en conocimiento de los trabajadores del tratamiento que en su caso pudiera darse a los datos obtenidos y a su relevancia para el ejercicio de la potestad disciplinaria de la empresa.

La Sala de Suplicación no extiende la apreciación del motivo de ilicitud de la prueba videográfica a la nulidad y reposición de lo actuado al momento de celebración del juicio.

En cuanto a si el despido debe declararse nulo, respecto a que la prueba declarada ilícita haya sido la única o la determinante para declarar probados los hechos, la Sala recuerda la doctrina emanada de la S.T.C. 29/2013 de 11 de febrero que declara nula la sanción impuesta con lesión del derecho fundamental.

En los restantes fundamentos se rechaza la motivación destinada a la revisión fáctica, a la falta de motivación suficiente y a la reiteración sobre la ilicitud de la prueba añadiendo por último que la declaración de nulidad se realiza de oficio, pese a que la demanda se interpuso únicamente por despido improcedente, recordando al efecto la S.T.S. de 23 de marzo de 2005 (sin número de recurso).

Recorre la empresa demandada la unificación de doctrina y a tal efecto propone también dos sentencias de contraste.



Para el primer motivo, cuyo objeto es negar la vulneración del derecho a la intimidad propone la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictada el 1 de julio de 2013 .

En la sentencia de comparación la trabajadora es despedida por retener el dinero cobrado a los clientes en la barra del aeropuerto los días 2 y 8 de octubre de 2011 sin registrar los productos en el TPV ni entregar ticket, simulando utilizar el TPV. Sobre la caja operaba una cámara específicamente situada con el propósito de vigilar la actividad en la caja registradora o TPV, hecho perfectamente conocido por los empleados.

La sentencia referencial confirmó la desestimación de la demanda atendiendo específicamente al significado de la S.T.C. 29/2013 de 11 de febrero , la cual entiende que no es extrapolable al caso por no tratarse de un supuesto de cámaras instaladas de modo genérico como control de accesos cuya grabación fue utilizada por la empresa para un control de cumplimiento de la jornada laboral, pues en el supuesto analizado por la sentencia de contradicción el lugar en el que se encontraba situada la cámara mostraba claramente su objetivo y su existencia era plenamente conocida.

Entre ambas resoluciones concurre la preceptiva contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 de la L.R.J.S .

SEGUNDO.- La recurrente alega la infracción del artículo 18.4, en relación con el 18.1 de la Constitución Española e infracción el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 108.2 de la L.R.J.S .

La cuestión que se somete a análisis por este Tribunal responde a la valoración que, a efectos de acreditación de los hechos imputados, deba merecer una prueba obtenida mediante videocámara. La descripción fáctica indica que la empresa ha instalado cámaras en la zona denominada «reserva» dedicada a almacén y también otras zonas de las que están excluidos aseos, vestuarios y oficina, teniendo conocimiento de esa instalación todo el personal de la tienda, un supermercado a lo que se añade la existencia de distintos carteles advirtiendo de los sistemas de videovigilancia. Es en esa zona llamada reserva en donde se produjeron los hechos objeto de sanción y que consistieron en introducir en el almacén, entre otros cartones para compactar paquetes de embutido y que fueron consumidos in situ por la trabajadora. La instalación de las cámaras se ha introducido en 2012 ante un alto nivel de pérdidas observado. No solo fue despedida la demandante sino también la cajera primera por hechos similares.

La sentencia recurrida ha declarado nulidad del despido con base en la vulneración de derechos fundamentales atendiendo a la doctrina constitucional emanada en esencia de la S.T.C. 29/2013 de 11 de febrero que considera nula «toda sanción impuesta en base a una única prueba, lesiva de un derecho fundamental» y que analiza un supuesto de medida sancionadora apoyada en una única prueba obtenida mediante cámaras de videovigilancia por las razones que dicha sentencia exponía y que la Sala de Suplicación reproduce en los siguientes términos: "En el caso enjuiciado, las cámaras de video-vigilancia instaladas en el recinto universitario reprodujeron la imagen del recurrente y permitieron el control de su jornada de trabajo; captaron, por tanto, su imagen, que constituye un dato de carácter personal, y se emplearon para el seguimiento del cumplimiento de su contrato. De los hechos probados se desprende que la persona jurídica titular del establecimiento donde se encuentran instaladas las videocámaras es la Universidad de Sevilla y que ella fue quien utilizó al fin descrito las grabaciones, siendo la responsable del tratamiento de los datos sin haber informado al trabajador sobre esa utilidad de supervisión laboral asociada a las capturas de su imagen. Vulneró, de esa manera, el art. 18.4 CE .".

Y, ante la existencia, como en este caso, de carteles que avisaban de la instalación de las cámaras, se añade por el Alto Tribunal que "No contrarresta esa conclusión que existieran distintivos anunciando la instalación de cámaras y captación de imágenes en el recinto universitario, ni que se hubiera notificado la creación del fichero a la Agencia Española de Protección de Datos; era necesaria además la información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida. Una información que debía concretar las características y el alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse, esto es, en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo".

También recuerda la sentencia impugnada lo resuelto en la S.T.S. de 13 de mayo de 2014 (R.C.U.D. 1685/2013), que a su vez tomó en consideración la S.T.S. antes citada nº 29/2013 de 11 de febrero . En la S.T.S. de mérito concurrieron circunstancias concretas como revela el relato fáctico dispares de los que nos ocupan. Así, en un supermercado, la empresa había colocado un número de cámaras de videovigilancia que según los responsables al ser interpelados por un representante de los trabajadores al tiempo de la instalación acerca de si se trataba de un sistema e vigilancia laboral se le contestó que estaba destinado a evitar robos de terceros y que algunas cámaras no serían operativas, sin precisar cuáles funcionarían y cuáles no, añadiendo el testimonio de otro responsable en el sentido de que las cámaras por tener una finalidad disuasoria de robos por terceros tampoco estaban preparadas para la vigilancia del personal.



En la reciente S.T.C. 39/2016 de 8 de abril el supuesto de hecho examinado muestra la instalación de una cámara de seguridad en una caja ante el conocimiento de una serie de irregularidades. La cámara se instaló, el hecho no se comunicó a los trabajadores y en el escaparate del establecimiento en lugar visible, se colocó el distintivo informativo. Constatada a través de la cámara los actos de apropiación de efectivo por la demandante, se procedió a su despido. La sentencia analiza las circunstancias descritas, resuelve como se verá a continuación: «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].».

Las Sentencias del Tribunal Constitucional 29/2013 de 11 de febrero y la 39/2016 de 8 de abril valoran situaciones distintas a la vez de un derecho fundamental, el de su intimidad, dando como resultado distintas soluciones.

En la primera sentencia citada la empleadora impone una sanción sirviéndose de datos obtenidos en el exterior del lugar de trabajo lo que no cumple ni siquiera una función de advertencia implícita y que tampoco va unida a la comunicación específica dirigida a los trabajadores. En la segunda sentencia, una cámara es situada exactamente sobre la caja una vez producidos hechos irregulares sirviendo en definitiva para comprobar lo que era objeto de sospecha y se deniega el amparo que la trabajadora solicita por las razones antes expuestas.

Son patentes las diferencias observadas entre las dos resoluciones en esencia la relación con dos matices, que se viniera observando irregularidades con anterioridad, de lo que no se tiene noticia en la S.T.C. 29/2013 de 11 de febrero y la colocación allí donde tienen lugar las irregularidades, el puesto de trabajo, lo que no sucede en la S.T.C. citada al estar las cámaras situadas en un lugar de acceso público.

El supuesto contemplado en las presentes actuaciones nos muestra a una trabajadora que introduce alimentos en la zona de almacén para consumirlos en el mismo lugar sin abonar su importe. Lo hace a sabiendas de que las cámaras de vigilancia existen en ese y en otros lugares de establecimiento salvo en aseos, vestuario y oficina. Contrariamente a lo que sucedía en la S.T.S. de 13 de mayo de 2014 (R. 1685/2013) las cámaras estaban situadas también en una zona restringida al público, llamada de «reserva» a donde solo podían acudir trabajadores del establecimiento.

No solamente lo sabe por ser de común conocimiento para los empleados sino también por existir carteles indicadores. Es concedora de que en lugar en que se encuentra, zona de almacén dedicada a la compactación,



no es un área de privacidad como lo son vestuarios y aseos. La presencia de las cámaras en la mayor parte del centro de trabajo sugiere una finalidad protectora del patrimonio empresarial y la grabación de conductas que atenten contra esa finalidad como lo prueba que su instalación tuvo un detonante, las múltiples pérdidas últimamente sufridas lo que convierte a todas las personas que se encuentren en el recinto en sujetos de sospecha y es esa la razón de ser de las cámaras. Así, en un momento dado, permiten localizar la conducta irregular de dos trabajadoras, la demandante y la cajera principal, al menos según lo noticiado en estos autos.

Semejante entorno específico excluye el factor sorpresa y muestra claramente la situación de riesgo asumido por la demandante y por cualquier otro responsable de conductas análogas.

De conformidad con los parámetros de la doctrina constitucional no cabe negar en la utilización de la prueba discutida las notas de proporcionalidad pues no se ha mostrado otra medida más idónea para averiguar el origen de las pérdidas ni más moderada en la consecución de tal propósito al contrario de lo que sucedería con otras medidas tales como llevar a cabo controles aleatorios que acarrearían molestias innecesarias a trabajadores sin responsabilidad alguna en los hechos que dieron lugar a la adopción de la medida.

El empleo de las cámaras cuando ya se había creado una situación de desconfianza generalizada mostraba a las claras una voluntad de solventar el estado de cosas creado.

Lo anteriormente razonado debe llevarnos a la conclusión de un uso apropiado de la videovigilancia implantada y que la consecución de su objetivo se ha ajustado a las exigencias razonables de respeto a la intimidad de la persona al tiempo que no le crean una situación de indefensión pues los actos por lo que se sanciona tienen lugar en un marco de riesgo asumido, el de actuar a ciencia y paciencia de una observación llevada a cabo por medios tecnológicos y cuya finalidad, conocida, es combatir las actividades generadoras de pérdidas.

Por lo expuesto y visto el informe del Ministerio Fiscal procede la estimación del recurso y resolver el debate de Suplicación desestimando el de esta naturaleza, en cuanto al extremo sometido a la consideración de este Tribunal y sin que haya lugar al pago de costas en este recurso a tenor de lo preceptuado en el artículo 235 de la L.R.J.S .

Como quiera que es función propia de la sentencia dictada en unificación de doctrina, ex. artículo 228-2º de la L.R.J.S . resolver el debate planteado en suplicación su consecuencia es que sus pronunciamientos no pueden resolver cuestiones que no lo fueron en aquella vía de recurso. Así, habiendo formulado la trabajadora en su recurso de Suplicación un último motivo, el noveno, al amparo del artículo 193-c) de la L.R.J.S . en el que se denunciaba la infracción de los artículos 170-b) apartados 4 y 70 c) apartados 1,2, y 3 del Convenio colectivo DÍA TWINS (B.O.E. de 25-4-2013), según resolución de 11 de abril de 2013 de la Dirección General de Trabajo por la que se registra el II Convenio Colectivo para el período 2013-2015, así como el artículo 54.2-b) y d) del Estatuto de los Trabajadores , procede reponer las actuaciones al momento de dictar sentencia a fin de que la Sala competente para conocer del recurso de Suplicación resuelva acerca de los motivos que pudieron considerarse subsidiarios del octavo instrumentado por la trabajadora, en concreto el noveno al que nos hemos referido, por ser el dedicado al análisis de la valoración de la conducta de la trabajadora en orden a la calificación del despido desde la perspectiva de la facultad sancionadora a cargo de la empresa.

La estimación del primero de los motivos del presente recurso hace innecesario el examen del segundo que formula la empresa pues como hemos visto una vez declarada la validez de la prueba utilizada resta por examinar el alcance procedente o improcedente del despido, labor que la Sala de Suplicación no pudo acometer al resolver una cuestión prioritaria en forma favorable a la pretensión actora. Es por estas razones por las que no procede decidir sobre el segundo motivo formulado en casación, la calificación del despido, una vez resuelto el que concierne a la validez de la prueba empleada para la acreditación de los hechos a falta de que se complete el debate de Suplicación sobre los motivos del recurso de la trabajadora el último de los cuales denuncia la infracción del « artículo 70 b) apartado 4 y 70 c) apartados 1 , 2 y 12 del Convenio Colectivo DIA TWINS (BOE de 25/04/2013), según resolución de 11/04/2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra el II Convenio Colectivo, para el período 2013-2015), así como el artículo 54.2 b) y d) del Estatuto de los Trabajadores .».

FALLO

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

Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Miguel Arberas López, actuando en nombre y representación de la entidad DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. contra de la sentencia dictada el 30 de julio de 2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en recurso de suplicación nº 284/2014 , interpuesto contra la sentencia de fecha 19 de febrero de 2014, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz , en autos núm. 428/2013,



seguidos a instancias de D^a Regina frente a DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN S.A., sobre Despido. Casar y anular la sentencia recurrida. Resolver el debate de Suplicación desestimando el recurso de esa naturaleza en cuanto a todos los motivos planteados en dicho recurso, salvo el noveno, no resuelto en Suplicación, y ordenar la devolución de las actuaciones a la Sala de Suplicación para que declarada la validez de la prueba videográfica, resuelva con libertad de criterio acerca de la motivación, pendiente de ser resuelta en dicho recurso, sin que haya lugar a la imposición de costas y ordenar la devolución del depósito constituido para recurrir ante esta sede.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ