



Roj: **STSJ AR 1146/2025 - ECLI:ES:TSJAR:2025:1146**

Id Cendoj: **50297340012025100513**

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

Sede: **Zaragoza**

Sección: **1**

Fecha: **04/07/2025**

Nº de Recurso: **480/2025**

Nº de Resolución: **523/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ELENA LUMBRERAS LACARRA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Zaragoza, núm. 1, 01-04-2025 (proc. 416/2024),
STSJ AR 1146/2025,
AATSJ AR 200/2025**

Sentencia número 000523/2025

Rollo número 480/2025

MAGISTRADOS/AS ILMOS/AS. Sres/as:

D^a ELENA LUMBRERAS LACARRA

D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO

D^a. MARÍA-JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA

En Zaragoza, a cuatro de julio de dos mil veinticinco.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres./as. indicados al margen y presidida por la primera de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

SENTENCIA

En el recurso de suplicación núm. 480 de 2025 (Autos núm. 416/2024), interpuesto por la parte demandante D. Florencio , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Zaragoza de fecha 1 de abril de 2025, siendo demandados MERCADONA SA y FOGASA, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre despido. Ha sido ponente la Ilma. Sra. D^a. ELENA LUMBRERAS LACARRA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por D. Florencio contra Mercadona SA y Fogasa, siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre despido, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social nº 1 de Zaragoza, de fecha 1 de abril de 2025, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"Que desestimando la demanda interpuesta por D. Florencio , contra la empresa "MERCADONA S.A.", y siendo parte el MINISTERIO FISCAL y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL debo declarar y declaro procedente el despido del actor efectuado con fecha de efectos de 30 de abril de 2024 por parte de la demandada "MERCADONA S.A.", a la que absuelvo de las pretensiones deducidas frente a ella en el escrito de demanda".

SEGUNDO.- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal siguiente:

"1º.- El demandante, D. Florencio , con DNI nº NUM000 , ha prestado servicios para la demandada, Mercadona S.A., desde el 14.07.2012, con la categoría profesional de coordinador (gerente C) y percibiendo un salario bruto diario de 245,29 €, incluida la parte proporcional de las pagas extras.

Es de aplicación el Convenio Colectivo de Mercadona S.A. (BOE 28.02.2024).

2.- El demandante ha sido formado en el modelo de calidad total, modelo de gestión interna de la demandada, conforme al contenido y duración que consta en el documento nº 8 aportado por la demandada, cuyo contenido se da por reproducido.

3º.- El 30.04.2024, y con efectos de la misma fecha, la demandada entregó al actor carta de despido disciplinario del tenor literal que obra en autos (acompañada con el escrito de demanda, y aportada en el acto del juicio por la demandada), dándose por reproducido su contenido en su integridad. En la misma se imputa al demandante sendas faltas de desobediencia muy grave, fraude, deslealtad o abuso de confianza y el empleo de medios de la empresa para usos propios sin la debida autorización.

4º.- En la liquidación abonada al cese el trabajador no se incluye cantidad alguna en concepto de prima ni de prima extraordinaria. En el mes de marzo de 2024, y correspondiente al ejercicio de 2023, percibió, respectivamente, la cantidad bruta de 5.877,51 € y 2.938,76 €.

5º.- La valoración alcanzada por el demandante en TR de 2023 fue de una media de 8,2, que supera el 8 exigible para estar aprobado. Puntuaba, no obstante, en 7 en dos de los ítems evaluados.

6º.- El demandante mantuvo una relación sentimental con Dña. Laura, con quien tiene una hija en común. Hace aproximadamente dos años terminó dicha relación. Desde entonces, la relación que mantienen es conflictiva. Dña. Laura es asimismo empleada de la demandada.

7º.- El 8.12.2023, a raíz de unos hechos ocurridos en la finca donde vive el demandante con su nueva pareja, Dña. Elsa, también empleada de la demandada, el actor formuló denuncia ante Comisaría contra la Sra. Laura, por trato degradante y coacciones, que dio lugar a las diligencias previas nº 3162/2023 del Juzgado de Instrucción nº 7 de Zaragoza. En dicho procedimiento se ha dictado auto de 27.11.2024 de apertura de juicio oral contra Laura, por los delitos de amenazas y coacciones, identificándose en el auto, como víctima, el denunciante Florencio. Se da por reproducido el contenido de dicho auto así como de los escritos de acusación formulados por el Ministerio Fiscal y el denunciante (doc. 16 del actor, aportado en el acto del juicio).

8º.- Dña. Elsa presta sus servicios para Mercadona en la tienda donde habitualmente acude a compra la Sra. Laura, que es la más cercana a su domicilio. Conocedores del conflicto entre la Sra. Laura y su ex pareja, actual pareja de la Sra. Elsa, el coordinador de la Sra. Laura pidió a ésta que intentara comprar en la tienda que es su centro de trabajo evitando acudir a la tienda donde trabaja la Sra. Elsa. No obstante, la Sra. Elsa acudía a trabajar nerviosa por si se presentaba la Sra. Laura. El actor, preocupado por su nueva pareja, pidió a recursos humanos una reunión (multiconferencia) con los coordinadores de tienda de su pareja (Dña. Virginia), de su expareja (D. Leovigildo), el Sr. José Luis de RRHH de la demandada y él mismo. La reunión se celebró el día 21.12.2023, que giró en todo momento acerca de su pareja y su ex pareja y lo molesto/desagradable/incómodo que resultaba para Elsa que Laura se personara en la tienda donde presta servicios.

9º.- El actor, sin realizar comunicación previa alguna y sin recabar autorización de la empresa ni de ninguno de los intervinientes, grabó el contenido íntegro de la reunión, y aportó dicha grabación al procedimiento penal que se había iniciado en virtud de su denuncia y en apoyo de la misma, para que prosperase. El demandante aportó la grabación en fecha 4.03.2024, adjuntándola a escrito de su representación procesal en el que literalmente se indica que:

"4.- La situación de fijación y hostigamiento ejercida, con violencia, por parte de la investigada, se extiende a la actual pareja de nuestro mandante, habiéndose llegado a personar la Sra. Laura en el lugar de trabajo de la actual pareja de nuestro mandante (MERCADONA de Avenida San Juan de la Peña) en repetidas ocasiones, increpándola.

Se produce la circunstancia que tanto la investigada como nuestro mandante y su actual pareja trabajan en la empresa MERCADONA, circunstancia ésta que llevó incluso a que los jefes de la Sra. Laura llegaran a advertirle y llamarle la atención por estos hechos, inquiriéndole en que cesase en su conducta.

A los efectos acreditativos pertinentes, se adjunta como DOCUMENTO NÚMERO CUATRO grabación de fecha 21/12/2023, de reunión mantenida entre la jefa de la investigada Laura, el Letrado de Mercadona y nuestro mandante, en la cual se escucha a la propia jefa de la investigada indicar que Laura "intenta ir a por Elsa" (min. 6.20 de la grabación), indicando igualmente que "intenta buscar culpabilizar a Elsa para que en el trabajo no esté cómoda".

La grabación obra en estos autos (asimismo la transcripción de la misma) y su contenido se da por reproducido en su integridad.

10º.- Tras su despido, en fecha 3.06.2024 el demandante causó alta en la empresa Grupo Iberfincas 2023 S.L., como gestor de fincas, percibiendo una retribución bruta mensual de 1.7212,91 €. Cesó en la misma en fecha 20.09.2024, hallándose al momento del cese en situación de IT, iniciada el 12.09.2024.

11º.- El 16 de julio de 2024 la demandada entrega al actor nueva carta de despido, ad cautelam, sustentada en hechos que la empresa afirma haber tenido conocimiento en momento posterior al despido de 30.4.2024 y que califica como falta laboral muy grave. Este despido ha sido impugnado por el trabajador, y está pendiente de la celebración del acto del juicio ante el Juzgado de lo Social nº 4 de esta ciudad.

12º.- El actor no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de representante de los trabajadores

13º.- El actor presentó papeleta de conciliación ante el SAMA el 7 de mayo de 2024, habiéndose celebrado el acto, sin avenencia, el día 16 de mayo de 2024".

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandada Mercadona SA.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- D. Florencio interpone recurso de suplicación frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Zaragoza que desestimando su demanda frente a MERCADONA SA declara la procedencia del despido de fecha 30 de abril de 2024, con intervención del Ministerio Fiscal.

Basa su recurso en los motivos previstos en las letras b) y c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

La empresa demandada ha impugnado el recurso interpuesto solicitando su desestimación.

SEGUNDO.- En primer lugar recurre el trabajador con base en el motivo previsto en el artículo 193 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, esto es, solicitando la revisión del relato de Hechos Probados contenido en la sentencia de instancia.

Sabido es que el legislador ha configurado el proceso laboral como un proceso al que es consustancial la regla de la única instancia, lo que significa la inexistencia del doble grado de jurisdicción, pese a la expresión contenida en la Base 31-1 de la Ley de Bases 7/1989, y construyendo el Recurso de Suplicación como un recurso extraordinario, que no constituye una segunda instancia, y que participa de una cierta naturaleza casacional (Sentencia del Tribunal Constitucional 3/1983, de 25 de Enero).

Ello significa que este recurso puede interponerse sólo para la denuncia de determinados motivos tasados y expresados en el precitado artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, entre los que se encuentra el de la revisión de los Hechos Probados.

De ahí que el Tribunal no pueda examinar ni modificar la relación fáctica de la Sentencia de instancia si ésta no ha sido impugnada por el recurrente, precisamente a través de este motivo, que exige, para su estimación:

a.-) Que se haya padecido error en la apreciación de los medios de prueba obrantes en el proceso, tanto positivo, esto es, consistente en que el Magistrado declare probados hechos contrarios a los que se desprenden de los medios probatorios; como negativo, es decir, que se hayan negado u omitido hechos que se desprenden de las pruebas;

b.-) Que el error sea evidente;

c.-) Que los errores denunciados tengan transcendencia en el Fallo, de modo que si la rectificación de los hechos no determina variación en el pronunciamiento, el Recurso no puede estimarse, aunque el error sea cierto;

d.-) Que el recurrente no se limite a expresar qué hechos impugna, sino que debe concretar qué versión debe ser recogida, precisando cómo debiera quedar redactado el hecho, ofreciendo un texto alternativo; y,

e.-) Que el error se evidencie mediante las pruebas documental o pericial obrantes en autos, concretamente citadas por el recurrente, excluyendo todos los demás medios de prueba, salvo que una norma atribuya a algún elemento probatorio un determinado efecto vinculante de la convicción del Juez, en cuyo caso, la infracción de dicha norma habría de ser denunciada.

En cuanto a los documentos que pueden servir de base para el éxito de este motivo del Recurso, ha de señalarse que no basta cualquiera de ellos, sino que se exige -como la Jurisprudencia ha resaltado- que los alegados tengan "concluyente poder de convicción" o "decisivo valor probatorio" y gocen de fuerza suficiente para poner de manifiesto al Tribunal el error del Magistrado de instancia, sin dejar resquicio alguno a la duda.

Respecto a la prueba pericial, cuando en el proceso se ha emitido un único Dictamen, el Magistrado lo aprecia libremente, pero aquél puede servir de base para el Recurso de Suplicación cuando el Juzgador lo desconoció o ignoró su existencia, y lo mismo puede predicarse del caso en que, habiéndose emitido varios Dictámenes, todos ellos lo hayan sido en el mismo sentido.

El recurrente solicita la revisión del hecho probado noveno para añadir al mismo el siguiente texto: *"la grabación, la cual fundamenta una de las causas imputadas en la carta de despido, fue puesta en conocimiento por parte de la trabajadora y ex pareja del actor D^a Laura, la cual fue sustraída por su parte de un procedimiento de diligencias previas, no respetando las garantías procesales de privacidad, secreto y confidencialidad"*.

Desestimamos dicha revisión, en primer lugar por irrelevante pues lo que se sanciona con el despido es el hecho de que el actor grabara la reunión, siendo indiferente a estos efectos que Laura lo pusiera en conocimiento de la empresa, siendo que además contiene valoraciones subjetivas como que lo hizo "no respetando las garantías procesales de privacidad, secreto y confidencialidad".

TERCERO.- En el siguiente motivo del recurso el trabajador invoca el artículo 193.c) de la LRJS para denunciar la infracción de la normativa y jurisprudencia de aplicación.

El artículo 193-c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social recoge, como otro motivo para la interposición del Recurso de Suplicación, el examen de las normas sustantivas o de la Jurisprudencia, debiendo entenderse el término "norma" en sentido amplio, esto es, como toda norma jurídica general que traiga su origen de autoridad legítima dentro del Estado (incluyendo la costumbre acreditada, las normas convencionales y los Tratados Internacionales ratificados y publicados en el Boletín Oficial del Estado).

Debe matizarse, por otra parte, la referencia legal a las "normas sustantivas", en el sentido de que existen supuestos en los que la norma procesal determina el Fallo de la Sentencia de instancia, sin que pueda alegarse su infracción por la vía de la letra a) del ya precitado artículo 193 de la ley procesal laboral, lo que ocurre en los casos de cosa juzgada, incongruencia, contradicción en el Fallo y error de derecho en la apreciación de la prueba.

Ha de remarcarse también que la infracción ha de cometerse en el Fallo de la Sentencia, lo que significa que la Suplicación no se da contra las argumentaciones empleadas en su Fundamentación Jurídica, sino contra la Parte Dispositiva que, al entender del recurrente, ha sido dictada infringiendo determinadas normas sustantivas, que deben ser citadas, por lo que no cabe admitir la alegación genérica de una norma, sino que debe citarse el concreto precepto vulnerado, de manera que si el derecho subjetivo conculcado se recoge en norma distinta de la alegada, la Sala no podrá entrar en su examen, salvo error evidente, ya que su objeto queda limitado al estudio y resolución de los temas planteados.

CUARTO.- El Sr. Florencio denuncia la infracción del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, sin concretar en qué apartado de dicho artículo fundamenta su denuncia, así como los artículos 301 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, artículo 24 de la Constitución, artículo 264 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, artículo 450 del Código Penal y artículo 11 de la Ley Orgánica del poder Judicial.

Alega el recurrente que siendo la causa del despido la grabación por el recurrente de una reunión con los responsables de Mercadona, sin conocimiento y consentimiento de los mismos, la empresa tuvo conocimiento de dicha grabación a través de Laura, ex pareja del actor y denunciada en el procedimiento Penal en el que se aportó la mencionada grabación. Por lo tanto, entiende el recurrente que se habría cometido un ilícito puesto que se ha dado validez a la aportación de una grabación en un procedimiento de diligencias previas que tiene la condición de secreto y no público y por lo tanto la prueba no es válida.

Debemos desestimar tales alegaciones. No se está juzgando en este procedimiento la conducta de Laura poniendo en conocimiento de la empresa la existencia de la grabación, siendo que además no es parte del procedimiento, ni se ha conculcado de forma alguna el derecho de defensa del actor en dicho procedimiento penal. Lo que es objeto de este proceso es el despido del Sr. Florencio por proceder a convocar una reunión con Jefes de Mercadona, grabarla sin conocimiento de los mismos, para ser utilizada en el procedimiento penal que tenía pendiente con su ex pareja, trabajadora de Mercadona.

Por otra parte llama la atención que el recurrente alegue la ilicitud de dicha prueba de grabación y sea él mismo quien solicite en el juicio oral dar por reproducido el audio de la reunión de 21 de diciembre de 2023 y aporte copia íntegra de las Diligencias Previas 3162/23 seguidas en el Juzgado de Instrucción nº 7 de Zaragoza.

En relación a las grabaciones, la STC nº 114/1984, de 29 de noviembre (RTC 1984, 114), distingue la protección del derecho a la intimidad y del derecho al secreto de las comunicaciones reconocidos en el artículo 18 de la CE cuando la grabación se realiza por terceras personas ajenas a la conversación o cuando se efectúa por uno de los interlocutores, concluyendo que el derecho al "secreto de las comunicaciones ... salvo resolución judicial"



no puede oponerse, sin quebrar su sentido constitucional, frente a quien tomó parte en la comunicación misma así protegida. Quien graba una conversación de otros atenta, independientemente de otra consideración, al derecho reconocido en el art. 18.3 de la Constitución; por el contrario, quien graba una conversación con otro no incurre, por este solo hecho, en conducta contraria al precepto constitucional citado. Si se impusiera un genérico deber de secreto a cada uno de los interlocutores o de los corresponsables ex art. 18.3, se terminaría vaciando de sentido, en buena parte de su alcance normativo, a la protección de la esfera íntima personal ex art. 18.1, garantía ésta que, "a contrario", no universaliza el deber de secreto, permitiendo reconocerlo sólo al objeto de preservar dicha intimidad (dimensión material del secreto, según se dijo). Los resultados prácticos a que podría llevar tal imposición indiscriminada de una obligación de silencio al interlocutor son, como se comprende, del todo irrazonables y contradictorios, en definitiva, con la misma posibilidad de los procesos de libre comunicación. En este sentido, podría existir vulneración de la intimidad si se hubiera producido el emplazamiento en cualquier lugar de aparatos de escucha, de filmación, de dispositivos ópticos o de cualquier otro medio apto para grabar o reproducir la vida íntima de las personas o bien la utilización de aparatos de escucha, dispositivos ópticos, o de cualquier otro medio para el conocimiento de la vida íntima de las personas o de manifestaciones o cartas privadas no destinadas a quien haga uso de tales medios, así como su grabación, registro o reproducción, pero nada de ello ocurre en el caso de autos. (vid. art.7 LO1/82), y ninguna de esas circunstancias consta que se haya producido en este caso. La conclusión es que la grabación de una conversación por uno de los que en la misma participan -sin otros añadidos- no vulnera el derecho al honor, a la intimidad o al secreto de las comunicaciones. Entre los partícipes de la comunicación no existe vulneración de secretos, y por tanto la aprehensión o grabación de la conversación no conculca el derecho que se invoca, ya que la conversación es libre y no existe ninguna manipulación entre los interlocutores, la comunicación es libre, así como la interceptación por uno de sus interlocutores porque entre ellos no existe secreto, y no se acredita que para su obtención y así para la grabación de la conversación se haya vulnerado algún derecho fundamental. Lo que supondría la ilicitud es la interceptación por un tercero ajeno sin su consentimiento. El registro de la conversación es lícito y no atenta al secreto de la comunicación.

Por lo expuesto el medio de prueba es válido.

QUINTO.- En el mismo motivo del recurso, el trabajador mezcla alegaciones referidas a la teoría gradualista en el ámbito del despido disciplinario.

Jurisprudencialmente se ha venido declarando reiteradamente que el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista, buscando la necesaria proporción entre la infracción y sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto; igualmente es bien conocida la interpretación jurisprudencial sobre la graduación de las faltas y sanciones laborales, explícita en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, exigente de incumplimientos graves para producir el despido disciplinario, de acuerdo con el artículo 54.1 de la misma ley, con bien razonable criterio de proporcionalidad; habiendo expresado la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de marzo de 1991, entre otras muchas, tal obvio principio en su aplicación al de la buena fe, en cuanto modelo de comportamiento común impuesto a las relaciones laborales por los artículos 5. A) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores, erigido en criterio de valoración de conductas, del que resulta sólo justificado el despido para las que supongan una violación trascendente de la buena fe contractual, de modo que no cualquier transgresión de ella, sino solamente de la de carácter grave y culpable, es la que tiene calidad bastante para que resulte lícita aquella sanción; siendo, por tanto, necesario que se den las notas de culpabilidad y gravedad del incumplimiento imputado, no siendo tal culpabilidad la comprensiva de las especies dolosa o intencional y culposa o constitutiva de una conducta negligente, sino tan sólo la primera de ambas, singularizada por la consecuencia de un elemento intelectual y un elemento volitivo, representado por el propósito de atentar contra dicho interés.

En el caso que nos ocupa entendemos que la sanción impuesta resulta desproporcionada a la vista de las circunstancias concurrentes: el actor tenía un cargo de responsabilidad como Coordinador (gerente C) de Mercadona, y solicitó a Recursos Humanos la celebración de una reunión con los coordinadores de tienda de su actual pareja Elsa y su expareja Laura y él mismo, para tratar el tema del comportamiento que estaba teniendo Laura respecto a Elsa. Se da la circunstancia de que las dos eran empleadas de Mercadona. No se discute que Florencio grabó dicha reunión, sin comunicación previa ni autorización de la empresa ni de ninguno de los intervinientes y aportó dicha grabación como prueba al procedimiento penal que seguía contra su expareja.

Debemos en este caso valorar la gravedad de la conducta de Florencio, y sin dejar de compartir con la sentencia recurrida que la actuación de Florencio constituye un acto de deslealtad hacia la empresa y sus compañeros, creemos que no merece la máxima sanción que constituye el despido. Estamos ante un trabajador con una antigüedad en la empresa del 2012, sin sanción disciplinaria previa, y que movido por la actuación que está teniendo su ex pareja Laura, que acude al centro de trabajo de Elsa para molestarla,



organiza una reunión con responsables de ambos centros de trabajo. Y aunque es cierto que grabó dicha conversación y después la utilizó en el procedimiento penal que tenía contra Laura, hemos indicado que la grabación de dicha conversación es lícita y así se ha valorado como medio de prueba. Se da por probado que en el Juzgado de Instrucción nº 7 de Zaragoza se seguían diligencias previas contra Laura por los delitos de amenazas y coacciones, dictándose auto de apertura del juicio oral identificándose en el auto como víctima al denunciante Florencio y el Ministerio Fiscal había formulado acusación. Por lo tanto había ya un procedimiento penal abierto contra Laura que si bien no permite justificar la conducta de Florencio, sí puede hacerla comprensible dada su directa implicación personal con el asunto. Por otra parte, los hechos ocurridos y el enfrentamiento entre Elsa y Laura, ambas empleadas de Mercadona, no era ajeno al ámbito de Mercadona, que debía tener un lógico interés en conocer lo que estaba ocurriendo en uno de sus establecimientos y en la medida de lo posible tratar de solucionar esta situación.

En definitiva, si bien la conducta de Florencio promoviendo la celebración de la reunión y grabando la misma no fue correcta, creemos que no merece el máximo reproche del despido disciplinario por todo lo expuesto y en atención a la teoría gradualista.

Para la procedencia de un despido, es necesario que quede evidenciado que se trata de un incumplimiento grave y culpable, pues el despido, por ser la sanción más grave en el Derecho laboral, obliga a una interpretación restrictiva, pudiendo, pues, y en su caso, imponerse otras sanciones distintas de la del despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien pudieran ser merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido - sentencias del Tribunal Supremo de 21 de enero y 22 de mayo de 1986, y 26 de enero de 1987 -. Resulta necesario valorar las circunstancias personales y de índole profesional de su autor, por el claro matiz subjetivista que la caracteriza (Sentencias del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 1979 y 30 de enero de 1981)].

Por todo lo expuesto procede la estimación del recurso de suplicación.

QUINTO.- No procede efectuar imposición de costas (artículo 235.1 LRJS).

FALLAMOS

Que estimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por D. Florencio frente a la Sentencia de 1 de abril de 2025 del Juzgado de lo Social nº 1 de Zaragoza, dictada en autos nº 416/2024 seguidos frente a MERCADONA SA, con intervención del Ministerio Fiscal, revocando la sentencia recurrida, y declarando la improcedencia del despido del trabajador Sr. Florencio 30 de abril de 2024, condenamos a MERCADONA SA a que en el plazo de cinco días desde la notificación de esta Sentencia opte entre readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían su relación laboral con anterioridad al 30 de abril de 2024 o a abonar al actor una indemnización de 95.785,74 euros, y sin abono de los salarios de tramitación, salvo que la empresa opte por la readmisión, en cuyo caso, se abonarán desde la fecha del despido y hasta la notificación de esta sentencia, a razón de 245,29 euros diarios.

Sin imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.
- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, IBAN: ES55 00493569920005001274, CONCEPTO: 4873-0000-00-0480-25, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato



de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ