



Roj: **STSJ PV 1713/2026 - ECLI:ES:TSJPV:2026:1713**

Id Cendoj: **48020340012026101131**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **11/05/2026**

Nº de Recurso: **738/2026**

Nº de Resolución: **1094/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE FELIX LAJO GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0000738/2026 NIG PV 4802044420250004408 NIG CGPJ 4802044420250004408

SENTENCIA N.º: 001094/2026

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 11 de mayo de 2026.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D.ª Garbiñe Biurrún Mancisidor, Presidenta, D.ª Nuria Perchín Benito y D. José Félix Lajo González, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Asunción contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 9 de los de Bilbao de fecha 2 de diciembre de 2025, dictada en proceso sobre Extinción contrato temporal, y entablado por Asunción frente a FINECO SOCIEDAD DE VALORES, SA, GIIC FINECO SOCIEDAD GESTORA DE INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA, SAU.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. José Félix Lajo González, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO.Doña Asunción, con DNI NUM000, viene prestando servicios por cuenta de las codemandadas FINECO SOCIEDAD DE VALORES, S.A. (en adelante, FINECO SV) y GIIC FINECO SOCIEDAD GESTORA DE INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA, S.A.U. (en adelante, GIIC FINECO), desde el 6/09/04, figurando en su nómina como grupo profesional "titulada superior".

SEGUNDO.La actora estaba formalmente dada de alta en GIIC FINECO, resultando pacífico que FINECO SV y GIIC FINECO conforman un grupo de empresas a efectos laborales.

TERCERO.Conforme al documento 10-T que obra como nº 109 del índice electrónico, la retribución de la actora en 2024 fue de 166.288,40 euros.

CUARTO.Según resulta de los nº 94 a 97 del índice, Doña Asunción permaneció en situación de IT derivada de EC entre el 30/01/25 y el 17/02/25, con el diagnóstico de "trastorno de ansiedad no especificado".



El 7/04/25 ha causado nueva baja por IT derivada de EC con el mismo diagnóstico, continuando en dicha situación a la fecha de la vista.

QUINTO. Don Ceferino fue consejero delegado de FINECO GIIC hasta el 10/07/24, fecha de su cese, sustituyéndole Don Hermenegildo.

SEXTO. Siendo consejero delegado Don Ceferino, la actora se presentaba ante medios de comunicación como responsable de renta fija de FINECO (nº 128 del índice), condición que también hacía figurar en el ámbito docente o en ponencias corporativas (documentos nº 129 y 132).

SÉPTIMO. Según resulta de las testificales de Don Ceferino, Don Baldomero -consejero de FINECO GICC hasta el cambio de dirección- y Don Pedro Francisco, actual director financiero y de administración, el departamento de renta fija asume la gestión de un capital no inferior a 2.000 millones de euros, tanto antes como después del cambio en la dirección.

OCTAVO. Atendida su extensión se tiene por íntegramente reproducido el documento presentado por ambas partes y titulado "Marco de política retributiva" (nº 46 y 136 del índice) de diciembre de 2022, en el que figura Doña Asunción como responsable de la Unidad de Análisis y Gestión (página 60).

En la página 64 del mismo documento se asigna a la actora "bajo la mención "función art 5 a RD 2021/93)" las funciones de "recursos humanos" y de "desarrollo y aplicación política de remuneración", citándose como "Unidad de responsabilidad", la de Análisis y Gestión.

Las mismas atribuciones constan en el documento presentado por la parte actora titulado "Informe sobre colectivo identificado" (nº 47 del índice) de 22/12/23, que igualmente se da por reproducido atendida su extensión.

NOVENO. El 27/11/24 el consejero delegado remitió entre otros a la actora, correo electrónico (documento nº 79 del índice), con el siguiente contenido parcial:

"Así las cosas, paso a contestaros: soy plenamente consciente de los compromisos adquiridos con respecto al citado ILP para/con vosotros y siento la demora en la elaboración y presentación del plan. En este sentido comentaros que desde nuestra llegada y más concretamente, desde la incorporación de Mauricio, hemos trasladado la necesidad de concretar este tema de forma urgente e irrenunciable.

Así mismo, indicaros que Apolonio ya estaba con el tema trabajando totalmente comprometido como una de sus prioridades y nosotros llevamos más de dos meses colaborando intensivamente con el equipo e Personas de Kutxabank para poder plasmaros una propuesta de ILP que cumpla con lo hablado.

Hemos tenido diversas complicaciones, algunas de índole normativo y otras de carácter más conceptual que ya creemos haber resuelto mayoritariamente. De hecho, muchas de las ausencias tanto de Mauricio como mías propias están siendo motivadas por mantener reuniones en KB para trabajar y conseguir cerrar este tema. En este contexto indicaros que la propuesta de ILP está a punto de estar lista para su presentación. Que, por supuesto, tendrá efectos 1 de enero de 2024 y que, confío en compartirla con vosotros en las próximas fechas (semana próxima o la siguiente)".

DÉCIMO. Atendida su extensión se tiene por íntegramente reproducido el documento nº 120 del índice, consistente en certificado emitido el 11/09/25 por la secretaria del consejo de administración de FINECO SV que, sin ánimo de exhaustividad y a los efectos de interés actual, recoge que el 24/03/25 se dio cuenta al Consejo de administración de que la Comisión de nombramientos y retribuciones sometía a su aprobación un plan de incentivo a largo plazo, así como las condiciones generales para acceder al mismo y demás documentación asociada, destacándose ahora que en el mismo se identificaba a la actora como uno de los 18 beneficiarios, previéndose un procedimiento de adhesión y periodo de devengo entre el 1/01/25 y el 31/12/27, fecha en la que comenzarían los abonos siempre que se cumplieran los requisitos que el acta recoge.

UNDÉCIMO. Como nº 127 del índice obra comunicación de la actora de 21/10/25 en la que admite su firma en la carta de adhesión al plan de incentivo indicado en el Hecho anterior indicando que lo hace "sin perjuicio de la reclamación que tengo planteada en relación ante el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao".

DUODÉCIMO. Se tienen por íntegramente reproducidos los archivos aportados por las empresas y unidos como nº 14 a 18 del índice electrónico, consistentes en grabaciones mantenidas los días 14/05/24 y 7/06/24 por Doña Asunción, Don Ceferino y Don Baldomero.

DUODÉCIMO. Tales grabaciones se produjeron utilizando los citados empleados la plataforma **MICROSOFT TEAMS** que, conforme resulta de la pericial informática disponible en el nº 157 del índice (que asimismo se da por reproducida), determina que cuando se graba un encuentro todos los participantes pueden acceder a la

grabación, cuyo enlace aparece en el *chat* asociado a la reunión y en la carpeta "recordings"(grabaciones) del equipo de trabajo, quedando incorporada al directorio.

DECIMOTERCERO. Don Ceferino no desactivó **MICROSOFT TEAMS** después de las reuniones matinales de trabajo de los días 14/05/24 y 7/06/24, con lo que el sistema continuó grabando, ignorándolo también Doña Asunción y Don Baldomero .

DECIMOCUARTO. Obra como nº 51 del índice transcripción de conservación mantenida el 14/05/24 entre la actora, Don Ceferino y el consejero de FINECO GIIC, Don Baldomero correspondiente al archivo NUM001 que, atendida su extensión, se tiene por reproducida íntegramente si bien, a los efectos de interés actual, contiene los siguientes particulares:

"- Asunción (Asunción): *Pero si te echan, tienes indemnización.*

- Baldomero (Baldomero): *No me van a echar, ¿cómo me van a echar?*

-(Asunción): *Por un cambio sustancial de las condiciones de trabajo. Se podría explorar esa vía.*

(...)

-(Asunción): *Pero yo creo que esa vía la tiene que explorar alguien. Entonces, el irte y decir: considero un cambio sustancial de las condiciones de trabajo, según lo que le digan a Ceferino el miércoles, que puede ser tan pronto como ya. Es empezar a explorar otra vía.*

- Ceferino (Ceferino): *Bueno, según lo que digan y según lo que hagan luego.*

-(Asunción): *Que era la que yo pensaba para Ángel Jesús .*

-(Baldomero): *Bueno, lo de Ceferino no, lo que me han ofrecido a mí. Oye, yo me voy, no quiero eso.*

(...)

-(Asunción): *Ya, pero tú sigues teniendo tu mismo trabajo de antes. A ti no te cambia nada. O sea, es un tema puramente pecuniario, pero es verdad que si..., que era la que yo pensaba que igual Ángel Jesús podía explorar, pero puede ser Ángel Jesús o puede ser quien sea. Porque si, imagínate que te dicen: oye mira, pues vale sí, toma, indemnizado. Eso abre una vía para todos. Y además, monetariamente, son los mundos de Yupi. Porque tienes paro, tienes indemnización neta, tienes... la de dios.*

-(Baldomero): *Sí, si es que es perfecto. Pero si no, yo creo que simplemente pirarte...*

-(Asunción): *Pero es que creo que tenemos justificación para eso Baldomero , porque..."*

(...)

Ceferino : *Yo el camino que veo más sencillo, es comprar una gestora, eh?*

Asunción : *¿Comprarla?*

Ceferino : *Sí, y de hecho he quedado con dos de Madrid... ¿vale?*

Baldomero : *Eso, por lo que decíais, lo puedo comprar.*

Ceferino : *100, ciento y pico o 200 millones de que no será sencillo, ¿vale?, y habrá que ver, pero...*

Baldomero : (...)

Ceferino : *Comprar una gestora tú compites o no compites. O tú coges y dices: oye mira, he comprado una gestora en Madrid, tiene 200 millones de euros, de clientes suyos y me voy a dedicar a la gestión de esos clientes. Entonces es jodido que ahí te metan un no competencia, ¿eh?*

Baldomero : *Ahí no compites."*

DECIMOQUINTO. El 25/03/25 la trabajadora remitió al consejero delegado Don Hermenegildo , correo electrónico con el siguiente contenido:

"En relación con la petición verbal que he recibido nuevamente para aparecer en el vídeo mensual, quisiera reiterar mi desacuerdo debido a razones relacionadas con mi derecho a la propia imagen.

Para evitar posibles confusiones, agradecería que me confirmaseis expresamente y por escrito si es necesario que realice dicho vídeo."

DECIMOSEXTO. El 7/01/25 el consejero delegado Don Hermenegildo y el director general Mauricio se reunieron con la actora, teniéndose por íntegramente reproducida atendida su extensión la transcripción incorporada al nº 85 del índice si bien, a los efectos de interés actual, contiene los siguientes particulares:

" Hermenegildo (Hermenegildo): (...) Esto es un extracto que durará entre 5 y 6 minutos de unas grabaciones de conversación que duraron, por yo creo que más de 10 o 15 horas. Y que lo que hacen es definir una estrategia muy clara, que además, que bueno, pues se ha ido cumpliendo con los hechos.

(...)

(Hermenegildo): Me supuso un mazazo de estos de la repera, porque ingenuamente tenía la idea, sabía que las cosas no eran fáciles, pero lo entendía desde el punto de vista del negocio, o que iría a un proyecto. En esta parte ya es la que a mí me ha dejado profundamente tocado y porque hayas podido notar un cambio de actitud con todo y con eso. Con todo y con esto.

Aquí tienes referencias a la salida de Ángel Jesús para la creación de una fundación. Y mientras salto con Baldomero y cuando se va a hacer la.... Muchísimas cosas.

Voy a decirlo suave. Cuanto menos te hace cuestionarte la confianza. Pero a mí y a cualquiera. Con todo y con esto, no sé si porque soy muy ingenuo o soy un lerdo, yo he querido... No tengo ninguna duda en tu capacidad en el mundo de gestión. Sería un imbécil o un cretino si lo cuestionas. Lo tengo clarísimo. Evidentemente, el hacer descansar decisiones y cuestiones de recursos y manos con este antecedente pues sería estarme pegando un tiro en el pie y faltaría mi deber fiduciario. No tengo ninguna duda. En ese sentido lo tengo absolutamente claro, Aún así, fíjate lo que te digo aún así, si yo recuperase la confianza seguiría rotando contigo. Lo tengo así de claro. Lo tengo así de claro. Soy así ingenuo y creo que la posibilidad es prácticamente nula. Pero tendría que ver un gesto y te lo digo abiertamente. Esto es un tsunami que ha pasado por encima de nosotros.

Bueno, se nos ha hecho abrir los ojos a uno que ya teníamos los ojos medio tapados o medio cerrados y lo tenemos así. Pero es incontestable. Es que no tengo nada que decir.

Bueno, no tengo nada que decir. Aquí hay más de 10 horas de conversación y hay, bueno, todo tipo de declaraciones de todo. Absolutamente todo.

Pullas personales...

Temas personales. Esto nos hemos... Por supuesto, hace referencia claramente.

Nos lo han centrado en la parte que tocaba, que es la gente que ha salido, que sois

Baldomero y tú, bueno, perdón, que son Baldomero y Ceferino y tú porque estás con este tema.

Mauricio (Mauricio): O sea, pero hay mucho más.

(Hermenegildo): Hay mucho más.

Asunción (Asunción): Pero estas grabaciones, esto no es legal, ¿no? Yo no tengo ninguna duda de que no voy a entrar a valorar su legalidad o no."

DECIMOSÉPTIMO. Se tienen por reproducidas las cuentas de pérdidas y ganancias de las codemandadas, consignando las mismas en relación al ejercicio 2024, un beneficio de 2.506.429,55 euros en FINECO SV (nº 38, página 17) y de 6.884.991,55 euros en FINECO GIIC (nº 43, página 23).

DECIMOCTAVO. El 18/03/25 se presentó papeleta, celebrándose el acto sin avenencia el 2/04/25."

SEGUNDO.-La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que desestimando la demanda presentada por Doña Asunción **frente a GIIC FINECO SOCIEDAD GESTORA DE INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA, SAU, FINECO SOCIEDAD DE VALORES, SA**, siendoparte interesada el Ministerio Fiscal, debo absolver a las codemandadas de las pretensiones sostenidas frente a ellas.

Se condena a la parte actora el abono de una multa de 4.500 euros una vez firme esta resolución, por haber obrado con mala fe y temeridad. "

TERCERO.-Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fué impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- RECURSO INTERPUESTO.

Interpone recurso la actora contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao, de fecha 2 de diciembre de 2.025, que desestimó su demanda de extinción voluntaria del contrato de trabajo imputando a las empresas incumplimientos que a su criterio la justifican y que, en síntesis, consistirían: a) en una modificación sustancial que afecta a su dignidad, concretada un vaciamiento progresivo de funciones a partir de agosto

de 2024, coincidiendo con la reestructuración de la dirección empresarial escaso tiempo antes; b) la falta de abono del incentivo a largo plazo (ILP) del año 2024, por importe cuantificado en 89.953,45 euros; y c) la vulneración de los derechos fundamentales a la dignidad (artículo 10 CE); integridad psíquica y moral (artículo 15 CE) y a la intimidad y al secreto de las comunicaciones (artículo 18.1 y 3 CE), vulneración por la que reclama acumuladamente una indemnización de 100.000 euros. La sentencia, además de desestimar la demanda, *condena a la parte actora el abono de una multa de 4.500 euros una vez firme esta resolución, por haber obrado con mala fe y temeridad.*

El recurso contiene un motivo de nulidad, un motivo de revisión de hechos probados y cuatro motivos de censura jurídica; y termina suplicando que, *con revocación de la resolución recurrida, se dicte Sentencia estimando los motivos alegados conforme a las peticiones planteadas en cada uno de ellos*

Las empresas codemandadas GIIC FINECO SOCIEDAD GESTORA DE INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA, SAU, FINECO SOCIEDAD DE VALORES, SA. han impugnado el recurso, rechazando la vulneración de derechos fundamentales, y vertiendo las alegaciones que obran en autos en defensa de la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- NULIDAD DE LA SENTENCIA.

En el primer motivo del recurso, al amparo del artículo 193 a) LRJS, se denuncia la infracción de los arts. 11.1 LOPJ, 90.2 LRJS y 18 y 24 CE, por haberse admitido y valorado en el proceso una prueba ilícita y obtenida con vulneración de derechos fundamentales -grabación accidental de video aportada por la empresa de conversación entre la trabajadora y terceros, efectuada sin conocimiento ni consentimiento de los intervinientes, de carácter privado, sin información previa a los intervinientes de que la empresa pudiera acceder a dicha grabación, y sin base jurídica habilitante que legitime la injerencia-, con devolución de los autos al momento inmediatamente anterior a la admisión de la prueba ilícita fin de que se dicte nueva sentencia en la que se subsanen las irregularidades procesales existentes; alegando que la empresa no dispone, como se ha expuesto, de ninguna política sobre uso de medios o programas informáticos 18 corporativos, ni ha facilitado nunca a la actora ninguna información previa sobre la eventualidad de ser grabada en sesiones telemáticas de Microsoft **Teams** ni fuera de ellas, ni sobre el eventual acceso empresarial y tratamiento de los datos personales de los archivos y contenidos generados por la plataforma Microsoft **Teams**. Por lo que: ? Falta el presupuesto legal que el art. 87.3 LO 3/2018 exige como condición para que el acceso del art. 87.2 de la misma Ley pueda considerarse ajustado a derecho. ? Los asistentes a la reunión telemática de Microsoft **Teams**, durante el transcurso de la misma, actuaron conforme a una expectativa razonable de privacidad e intimidad, sin sentirse constreñidos de realizar cualquier tipo de comentario personal ante el convencimiento de que van a ser escuchados por la empresa (STC 98/2000, de 10/04). ? Y con mayor razón actuaron conforme a dicha expectativa razonable de privacidad e intimidad quienes, como la trabajadora demandante, fueron grabados por error de tercero, después de finalizar las reuniones telemáticas de **Teams**, de forma incontestada y sin su conocimiento. ? La empresa ha vulnerado los derechos fundamentales de la trabajadora demandante a la intimidad y secreto de las comunicaciones (art. 18 CE y 8 CEDH); que La admisión como prueba de once horas de conversaciones privadas presenciales, captadas accidentalmente por un ordenador ajeno tras la finalización de una reunión de trabajo, sin consentimiento de la actora, sin información previa, sin base legal habilitante y sin autorización judicial, vulnera los derechos fundamentales a la intimidad (art. 18.1 CE) -derecho que "no sólo preserva al individuo de la obtención ilegítima de datos de su esfera íntima por parte de terceros, sino también de la revelación, divulgación o publicidad no consentida de esos datos" (STC 83/2002, de 22 de abril)- y al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE); y que La sentencia construye su razonamiento sobre un descuido del Sr. Ceferino , pero la titular del derecho fundamental es la Sra. Asunción , que no cometió descuido alguno, no utilizaba equipo informático alguno y actuó conforme a una expectativa razonable de privacidad. La doctrina constitucional no permite convertir un descuido ajeno en renuncia del derecho fundamental de quien ni lo causó ni pudo impedirlo. La grabación, una vez finalizada la reunión de trabajo, es por definición irregular, conforme a la doctrina de la STS de 30/12/2020. Su admisión y valoración contaminaron la totalidad del razonamiento judicial.

Este primer motivo del recurso debe prosperar, por los motivos siguientes:

A.- Hechos probados, (relativos a este primer motivo del recurso).

CUARTO.- *La trabajadora permaneció en situación de IT derivada de EC entre el 30/01/25 y el 17/02/25, con el diagnóstico de "trastorno de ansiedad no especificado". El 7/04/25 ha causado nueva baja por IT derivada de EC con el mismo diagnóstico, continuando en dicha situación a la fecha de la vista.*

DUODÉCIMO. *Se tienen por íntegramente reproducidos los archivos aportados por las empresas y unidos como nº 14 a 18 del índice electrónico, consistentes en grabaciones mantenidas los días 14/05/24 y 7/06/24 por Doña Asunción , Don Ceferino y Don Baldomero .*

DUODÉCIMO. Tales grabaciones se produjeron utilizando los citados empleados la plataforma MICROSOFT **TEAMS** que, conforme resulta de la pericial informática disponible en el nº 157 del índice (que asimismo se da por reproducida), determina que cuando se graba un encuentro todos los participantes pueden acceder a la grabación, cuyo enlace aparece en el chat asociado a la reunión y en la carpeta "recordings" (grabaciones) del equipo de trabajo, quedando incorporada al directorio.

DECIMOTERCERO. Don Ceferino no desactivó MICROSOFT **TEAMS** después de las reuniones matinales de trabajo de los días 14/05/24 y 7/06/24, con lo que el sistema continuó grabando, ignorándolo también Doña Asunción y Don Baldomero.

DECIMOCUARTO. Obra como nº 51 del índice transcripción de conservación mantenida el 14/05/24 entre la actora, Don Ceferino y el consejero de FINECO GILC, Don Baldomero correspondiente al archivo NUM001 que, atendida su extensión, se tiene por reproducida íntegramente...

DECIMOSEXTO. El 7/01/25 el consejero delegado Don Hermenegildo y el director general Mauricio se reunieron con la actora, teniéndose por íntegramente reproducida atendida su extensión la transcripción incorporada al nº 85 del índice si bien, a los efectos de interés actual, contiene los siguientes particulares: " Hermenegildo (Hermenegildo): (...) Esto es un extracto que durará entre 5 y 6 minutos de unas grabaciones de conversación que duraron, por yo creo que más de 10 o 15 horas. Y que lo que hacen es definir una estrategia muy clara, que además, que bueno, pues se ha ido cumpliendo con los hechos. (...) (Hermenegildo): Me supuso un mazazo de estos de la repera, porque ingenuamente tenía la idea, sabía que las cosas no eran fáciles, pero lo entendía desde el punto de vista del negocio, o que iría a un proyecto. En esta parte ya es la que a mí me ha dejado profundamente tocado y porque hayas podido notar un cambio de actitud con todo y con eso. Con todo y con esto. Aquí tienes referencias a la salida de Ángel Jesús para la creación de una fundación. Y mientras salto con Baldomero y cuando se va a hacer la.... Muchísimas cosas. Voy a decirlo suave. Cuanto menos te hace cuestionarte la confianza. Pero a mí y a cualquiera. Con todo y con esto, no sé si porque soy muy ingenuo o soy un lerdo, yo he querido... No tengo ninguna duda en tu capacidad en el mundo de gestión. Sería un imbécil o un cretino si lo cuestionas. Lo tengo clarísimo. Evidentemente, el hacer descansar decisiones y cuestiones de recursos y manos con este antecedente pues sería estarme pegando un tiro en el pie y faltaría mi deber fiduciario. No tengo ninguna duda. En ese sentido lo tengo absolutamente claro, Aún así, fíjate lo que te digo aún así, si yo recuperase la confianza seguiría rotando contigo. Lo tengo así de claro. Lo tengo así de claro. Soy así ingenuo y creo que la posibilidad es prácticamente nula. Pero tendría que ver un gesto y te lo digo abiertamente. Esto es un tsunami que ha pasado por encima de nosotros. Bueno, se nos ha hecho abrir los ojos a uno que ya teníamos los ojos medio tapados o medio cerrados y lo tenemos así. Pero es incontestable. Es que no tengo nada que decir. Bueno, no tengo nada que decir. Aquí hay más de 10 horas de conversación y hay, bueno, todo tipo de declaraciones de todo. Absolutamente todo. Pullas personales... Temas personales. Esto nos hemos... Por supuesto, hace referencia claramente. Nos lo han centrado en la parte que tocaba, que es la gente que ha salido, que sois Baldomero y tú, bueno, perdón, que son Baldomero y Ceferino y tú porque estás con este tema. Mauricio (Mauricio): O sea, pero hay mucho más. (Hermenegildo): Hay mucho más. Asunción (Asunción): Pero estas grabaciones, esto no es legal, ¿no? Yo no tengo ninguna duda de que no voy a entrar a valorar su legalidad o no."

B.- Decisión alcanzada en la única instancia.

La sentencia recurrida rechaza la vulneración del derecho fundamental a la intimidad de la trabajadora, razonando lo siguiente:

"En el caso examinado, el dato determinante es que uno de los participantes en las conversaciones grabadas (el anterior consejero delegado, Don Ceferino) omite activar elementales mecanismos puestos a su disposición para preservar la intimidad y el secreto que ahora se dicen atacados, dejando activados cámara y micrófono durante horas. Y recoge en su página 10 la pericial informática (nº 157 del índice) en relación a la plataforma empleada (MICROSOFT **TEAMS**) "(...) cuando se realiza la grabación de una reunión de equipo (ya sea de forma automática, es decir porque una política así lo establece, o de forma manual porque la inicia un administrador), todos los usuarios internos de la organización que participaban en ella pueden acceder a dicha grabación, cuyo enlace aparece en el chat asociado a la reunión y también en la carpeta "Recordings" (o "Grabaciones") asociado al equipo de trabajo." En definitiva, no fue la empresa sino su entonces consejero delegado, quien provocó que los archivos se generasen automáticamente por MICROSOFT **TEAMS**, incorporándose al directorio empresarial de acceso libre a los trabajadores del departamento, sin que su simple aseguramiento por parte de las codemandadas vulnerase ni la intimidad ni el secreto de las comunicaciones. Por lo demás, no resultan aplicables los criterios jurisprudenciales elaborados en torno a la necesidad de información previa para grabar legalmente, al haberse elaborado en relación a un supuesto de hecho por completo diferente (instalación de cámaras en centros de trabajo). Sin embargo, en este caso ningún participante podía ignorar que las reuniones sólo eran posibles porque ellos mismos habían activado la plataforma y, por tanto, consentido su empleo, y que,



producida dicha activación, la grabación continuaba hasta que no se activase el mecanismo correspondiente del equipo de trabajo propio. Y poco tiene que ver el supuesto con el resuelto en la STS (Sala III) 30/12/20 (recurso nº 320/19), aludida por la trabajadora en su escrito de conclusiones, concurriendo 2 hechos diferenciales determinantes: -entonces la obligación de grabar venía impuesta por una norma de rango legal (artículo 147 LEC), que ordena la documentación y registro en soporte de imagen y sonido de actuaciones orales en vistas, audiencias y comparecencias judiciales, pero únicamente de éstas, no de la actividad del juez una vez concluidas. Por consiguiente, el propio Legislador acota a través de una norma de derecho necesario, el ámbito objetivo y temporal de la grabación (actuaciones orales en vistas, audiencias y comparecencias), sin que permita otras ajenas al único propósito que las justifica (registro y constancia de lo actuado judicialmente) que, por tanto, carecen de cualquier cobertura legal. -en aquel caso no fue el propio sujeto accidentalmente grabado el que, teniendo poder de disposición sobre la grabación, provocó que ésta continuase más allá de la vista. Dicho de otro modo, no estaba a su alcance supervisarla o ponerle fin, cometidos que por mandato legal incumben a los funcionarios de Auxilio Judicial (artículo 487 f) LOPJ). Por consiguiente y a diferencia de lo que ahora sucede, el afectado no tenía a su disposición medios para impedir la grabación y, por tanto, no fue una omisión que le fuera personalmente imputable la que propició el acceso al audio o a las imágenes. Por todo lo razonado, la aportación probatoria examinada no infringe derechos fundamentales concluyéndose su admisibilidad, pronunciamiento que, conforme a elementales razones de congruencia, lleva asociado la desestimación la demanda en cuanto a la existencia de incumplimiento empresarial del artículo 50.1 c) ET por vulneración de los apartados 1 y 3 del artículo 18 CE."

C.- Derechos fundamentales. Legislación aplicable.

Nuestra Constitución en su artículo 18. 1 establece: Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. 2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito. 3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial. 4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

La LO 3/2018 de protección de datos de carácter personal:

Artículo 22. Tratamientos con fines de videovigilancia.

1. Las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, podrán llevar a cabo el tratamiento de imágenes a través de sistemas de cámaras o videocámaras con la finalidad de preservar la seguridad de las personas y bienes, así como de sus instalaciones. 2. Solo podrán captarse imágenes de la vía pública en la medida en que resulte imprescindible para la finalidad mencionada en el apartado anterior. No obstante, será posible la captación de la vía pública en una extensión superior cuando fuese necesario para garantizar la seguridad de bienes o instalaciones estratégicos o de infraestructuras vinculadas al transporte, sin que en ningún caso pueda suponer la captación de imágenes del interior de un domicilio privado. 3. Los datos serán suprimidos en el plazo máximo de un mes desde su captación, salvo cuando hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones. En tal caso, las imágenes deberán ser puestas a disposición de la autoridad competente en un plazo máximo de setenta y dos horas desde que se tuviera conocimiento de la existencia de la grabación. No será de aplicación a estos tratamientos la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de esta ley orgánica. 4. El deber de información previsto en el artículo 12 del Reglamento (UE) 2016/679 se entenderá cumplido mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información. En todo caso, el responsable del tratamiento deberá mantener a disposición de los afectados la información a la que se refiere el citado reglamento. 5. Al amparo del artículo 2.2.c) del Reglamento (UE) 2016/679, se considera excluido de su ámbito de aplicación el tratamiento por una persona física de imágenes que solamente capten el interior de su propio domicilio. Esta exclusión no abarca el tratamiento realizado por una entidad de seguridad privada que hubiera sido contratada para la vigilancia de un domicilio y tuviese acceso a las imágenes. 6. El tratamiento de los datos personales procedentes de las imágenes y sonidos obtenidos mediante la utilización de cámaras y videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y por los órganos competentes para la vigilancia y control en los centros penitenciarios y para el control, regulación, vigilancia y disciplina del tráfico, se regirá por la legislación de transposición de la Directiva (UE) 2016/680, cuando el tratamiento tenga fines de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, incluidas la protección y la prevención frente a las amenazas contra la seguridad pública. Fuera de estos supuestos, dicho tratamiento se regirá por su legislación específica y supletoriamente por el Reglamento (UE) 2016/679 y la presente ley orgánica. 7. Lo regulado en el presente artículo se entiende sin perjuicio de lo previsto

en la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada y sus disposiciones de desarrollo. 8. El tratamiento por el empleador de datos obtenidos a través de sistemas de cámaras o videocámaras se somete a lo dispuesto en el artículo 89 de esta ley orgánica.

Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

1. 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 o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. 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 el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica. 2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos. 3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

Artículo 20 bis. ET

Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad 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.

D.- Jurisprudencia comunitaria y nacional sobre esta materia.

La STEDH de 9 de enero de 2018, caso López Ribalda contra España, recoge lo siguiente:

69. Por consiguiente, este Tribunal no puede compartir la opinión de los órganos jurisdiccionales nacionales sobre la proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empresario con la legítima finalidad de proteger sus intereses respecto a sus derechos patrimoniales. El Tribunal señala que la videovigilancia llevada a cabo por el empresario, que tuvo lugar durante un período prolongado, no cumplió los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley de protección de datos personales, en particular la obligación de información previa, de manera explícita, precisa e inequívoca a los interesados sobre la existencia y las características particulares de un sistema de recogida de datos personales. El Tribunal señala que los derechos del empresario podrían haberse salvaguardado, al menos hasta cierto punto, por otros medios, en especial informando previamente a las demandantes, incluso de manera general, de la instalación de un sistema de videovigilancia y proporcionándoles la información establecida en la Ley de protección de datos personales.

La sentencia de la Gran Sala del TEDH de 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II) rectificó la previa STEDH de 9 de enero de 2018 (López Ribalda I):

En ella se reitera la doctrina del asunto Barbulescu y se aborda la compatibilidad de la vigilancia encubierta con el art. 8 del Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950: «si bien no puede aceptar que la mínima sospecha de robos u otras irregularidades cometidas por los empleados, pueda justificar la instalación de un sistema de videovigilancia encubierta por parte del empleador, la existencia de sospechas razonables de que se habían cometido graves irregularidades, y el alcance de los robos constatados en el presente asunto, pueden parecer una justificación seria».

La citada STEDH 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II) analiza el argumento de que la legislación española ya imponía la previa advertencia o información al trabajador sobre la videovigilancia. Pese a ello, el TEDH considera que la medida estaba justificada por la sospecha legítima de graves irregularidades y pérdidas y porque ninguna otra medida habría permitido alcanzar el objetivo legítimo. Solo una imperativa protección de intereses públicos o privados importantes puede justificar la ausencia de información previa.

El TEDH «tiene muy en cuenta que las allí demandantes tenían a su disposición otros recursos, previstos por la legislación española de protección de datos, específicamente destinados a sancionar el incumplimiento de la ley, como son la denuncia ante la Agencia Española de Protección de Datos del incumplimiento por parte del empleador del requisito de información previa. Asimismo, el TEDH señala que podían haber acudido ante los tribunales ordinarios reclamando una indemnización por la presunta violación de sus derechos en virtud de aquella legislación interna de protección de datos.».

STC de 3 de marzo de 2016, recurso 7222/2013:

"3. Por lo que se refiere, en primer lugar, a la vulneración del art. 18.4 CE, derecho a la protección de datos, debemos recordar que la imagen se considera un dato de carácter personal, en virtud de lo establecido en el art. 3 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, que considera dato de carácter personal "cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables", y el art. 5.1 f) del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, que considera como dato de carácter personal la información gráfica o fotográfica.

Como afirma la STC 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 7, "el contenido del derecho fundamental a la protección de datos consiste en un poder de disposición y de control sobre los datos personales que faculta a la persona para decidir cuáles de esos datos proporcionar a un tercero, sea el Estado o un particular, o cuáles puede este tercero recabar, y que también permite al individuo saber quién posee esos datos personales y para qué, pudiendo oponerse a esa posesión o uso. Estos poderes de disposición y control sobre los datos personales, que constituyen parte del contenido del derecho fundamental a la protección de datos se concretan jurídicamente en la facultad de consentir la recogida, la obtención y el acceso a los datos personales, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles, por un tercero, sea el Estado o un particular. Y ese derecho a consentir el conocimiento y el tratamiento, informático o no, de los datos personales, requiere como complementos indispensables, por un lado, la facultad de saber en todo momento quién dispone de esos datos personales y a qué uso los está sometiendo, y, por otro lado, el poder oponerse a esa posesión y usos".



Son así elementos característicos de la definición constitucional del derecho fundamental a la protección de datos personales "los derechos del afectado a consentir sobre la recogida y uso de sus datos personales y a saber de los mismos. Y resultan indispensables para hacer efectivo ese contenido el reconocimiento del derecho a ser informado de quién posee sus datos personales y con qué fin, y el derecho a poder oponerse a esa posesión y uso requiriendo a quien corresponda que ponga fin a la posesión y empleo de los datos. Es decir, exigiendo del titular del fichero que le informe de qué datos posee sobre su persona, accediendo a sus oportunos registros y asientos, y qué destino han tenido, lo que alcanza también a posibles cesionarios; y, en su caso, requerirle para que los rectifique o los cancele" (STC 292/2000 , de 30 de noviembre , FJ 7).

El consentimiento del afectado es, por tanto, el elemento definidor del sistema de protección de datos de carácter personal. La Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal (LOPD) establece el principio general de que el tratamiento de los datos personales solamente será posible con el consentimiento de sus titulares, salvo que exista habilitación legal para que los datos puedan ser tratados sin dicho consentimiento. En este sentido, no podemos olvidar que conforme señala la STC 292/2000 , de 30 de noviembre , FJ 16, "es el legislador quien debe determinar cuándo concurre ese bien o derecho que justifica la restricción del derecho a la protección de datos personales y en qué circunstancias puede limitarse y, además, es el quien debe hacerlo mediante reglas precisas que hagan previsible al interesado la imposición de tal limitación y sus consecuencias".

STS de 28 de enero de 2026, recurso 1947/24:

La aplicación literal del art. 89.1, invocado por la parte recurrente en este motivo del recurso, en relación con el art. 22.4 de la LOPD , al que se remite aquél, de conformidad con la inconcusa doctrina jurisprudencial antes citada, obliga a concluir que, al haberse captado mediante la videovigilancia la comisión flagrante de un acto ilícito por el actor; habiéndose colocado un dispositivo informativo, que conocía al trabajador; al tratarse de una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada porque concurrían sospechas indiciarias suficientes de una conducta irregular del trabajador que debía ser verificada; la medida estaba dirigida a constatar la eventual ilicitud de la conducta, lo que fue confirmado precisamente mediante el visionado de las imágenes; la medida era necesaria, ya que no pudo adoptarse ninguna otra menos invasiva e igualmente eficaz para acreditar la infracción laboral; y la medida también puede considerarse como proporcionada; la inadmisión de ese medio de prueba por el TSJ no conlleva que su proyección en este proceso suponga que el despido disciplinario realizado por la empresa deba calificarse como nulo.

La STS 23/2025, de 14 de enero (rcud 5248/2023) , enjuició un litigio en el que las cámaras de videovigilancia eran visibles y los empleados conocían su instalación. Los representantes de los trabajadores habían sido informados. La actora había comprado varias prendas, las había pagado mediante tarjeta bancaria y posteriormente, sin retornarlas, reintegró el importe en su tarjeta bancaria. El visionado de las cámaras de la caja corroboró ese proceder. Esta Sala argumentó que se trataba de una medida de videovigilancia conocida que verificó la irregular conducta de la actora.

El Tribunal recordó la STC 119/2022, de 29 de septiembre , relativa a la instalación de sistemas de videovigilancia y la utilización de las imágenes para fines de control laboral: «el tratamiento de esos datos no exige el consentimiento expreso del trabajador, porque se entiende implícito por la mera relación contractual. Pero, en todo caso, subsiste el deber de información del empresario, como garantía ineludible del citado derecho fundamental. En principio, este deber ha de cumplimentarse de forma previa, expresa, clara y concisa. Sin embargo, la norma permite que, en caso de flagrancia de una conducta ilícita, el deber de información se tenga por efectuado mediante la colocación en lugar visible de un distintivo que advierta sobre la existencia del sistema, su responsable y los derechos derivados del tratamiento de los datos. El fundamento de esta excepción parece fácilmente deducible: no tendría sentido que la instalación de un sistema de seguridad en la empresa pudiera ser útil para verificar la comisión de infracciones por parte de terceros y, sin embargo, no pudiera utilizarse para la detección y sanción de conductas ilícitas cometidas en el seno de la propia empresa. Si cualquier persona es consciente de que el sistema de videovigilancia puede utilizarse en su contra, cualquier trabajador ha de ser consciente de lo mismo.».

STS, Sala cuarta, de 26 de abril de 2023, recurso 801/2020:

"Es más, como ha dicho esta Sala, "respecto del deber de información, "el trabajador conocía que en la empresa se había instalado un sistema de control por videovigilancia, sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control. Lo importante será determinar si el dato obtenido se ha utilizado para la finalidad de control de la relación laboral o para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato, porque sólo si la finalidad del tratamiento de datos no guarda relación directa con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual el empresario estaría obligado a solicitar el consentimiento de los trabajadores afectados", que, en el caso presente, además, estaba cumplido".

STS de 22 de julio de 2022, Sala cuarta, recurso 701/2021:

Atendiendo a las circunstancias concurrentes, especialmente a la prestación de servicios de la empleada en el hogar familiar, en el presente supuesto era difícilmente practicable la colocación del distintivo o dispositivo informativo de la Instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos, pues tal colocación habría con toda probabilidad frustrado la posibilidad de acreditar el grave incumplimiento, sobre el que existían muy fundadas sospechas, así como la posibilidad de acreditar la autoría de dicho incumplimiento.

Cabe entender que, a estos efectos, existen significadas diferencias entre un sistema de videovigilancia permanente y un sistema de videovigilancia instalado ad hoc ante la existencia de fundadas sospechas. En el primer caso será inequívoco el cumplimiento de las obligaciones de información del artículo 89.1 de la Ley Orgánica 3/2018. Pero, en el segundo, tales obligaciones podrán excepcionalmente modularse en supuestos tan especiales como el presente, en el que, por lo demás, un sistema de videovigilancia permanente, sobre el que desde luego habría que proporcionar la información previa mencionada, podría estar difícilmente justificado y resultar desproporcionado.

Debe recordarse que, de conformidad con la STEDH 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II), una imperativa protección de intereses privados -y aquí puede entenderse concurrente- puede justificar la ausencia de información previa. Y que, de acuerdo con la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, la ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada puede excluir que el incumplimiento del deber de información previa suponga una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos del artículo 18.4 CE. Y, en el presente supuesto, atendidas las circunstancias concurrentes, cabe entender que la medida de videovigilancia era proporcionada.

5. Ahora bien, debe insistirse en que estamos examinando un supuesto excepcional y singular, de manera que solo excepcionalmente -y si se dan circunstancias similares a las aquí concurrentes- se podrá prescindir del distintivo informativo mencionado.

Y debemos insistir, también especialmente, en que se trata de examinar la validez probatoria de la videovigilancia efectuada en un juicio por despido, a la vista de la carga de la prueba que corresponde al empresario y la consiguiente necesidad de poder aportar medios pertinentes de prueba, y no de otras consecuencias que la conducta empresarial puede tener desde la perspectiva más amplia de la legislación de protección de datos en su conjunto. En efecto, una cosa es que, en un supuesto de las singulares características como el que estamos examinando, la ausencia de información no deba obligadamente conducir a la nulidad de la prueba de videovigilancia, necesaria para acreditar el incumplimiento y su autoría, y, otra, que la empresa no pueda ser declarada responsable de un posible incumplimiento de la legislación de protección de datos con las posibles consecuencias administrativas o civiles, o de otra naturaleza, que ello pueda conllevar.

La STS 285/2022, de 30 de marzo (rcud 1288/2020), declaró la licitud de la prueba de videovigilancia porque «las cámaras estaban señalizadas con carteles adhesivos que permitían que todas las personas presentes en la cafetería, tanto trabajadores como clientes, tuvieran conocimiento de su presencia, habiéndose informado a los representantes de los trabajadores. Es menester ponderar los derechos y bienes constitucionales en conflicto; el derecho a la protección de datos del trabajador y el poder de dirección empresarial. El demandante era dependiente de primera, prestando servicios en la cafetería de un aeropuerto. La instalación de esas cámaras de vigilancia era una medida justificada por razones de seguridad en sentido amplio, a fin de evitar hurtos, al existir un problema consistente en la pérdida desconocida en el comercio al por menor; idónea para el logro de esos fines, al permitir descubrir a eventuales infractores y sancionar sus conductas, con un efecto disuasorio; necesaria, debido a la inexistencia de otro tipo de medios menos intrusivos para conseguir la citada finalidad; y proporcionada a los fines perseguidos, habiéndose utilizado el dato obtenido para la finalidad de control de la relación laboral y no para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato. En consecuencia, la prueba de la reproducción de lo grabado por las cámaras de videovigilancia era una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido, por lo que satisfacía las exigencias de proporcionalidad. A juicio de esta Sala, estaba justificada la limitación de los derechos fundamentales en juego». La STS 503/2022, de 1 de julio (rcud. 1993/2020), reiteró esa doctrina.

E.- Aplicación al caso concreto. Existencia de vulneración de derecho fundamentales.

La captación de imágenes y sonidos que examinamos, (datos personales de la demandante), llevada a cabo a través de la cámara del portátil de un compañero de la actora, el Sr. Ceferino, no cumple con la obligación de información previa a la trabajadora legalmente establecida en los artículos 22.4 y 89.1 LOPD, ni respeta el derecho a la intimidad en el empleo de medios digitales facilitados por el empleador, - artículo 20 bis ET-.

Tal y como afirma la trabajadora recurrente, la actora en ningún momento fue conocedora de que su voz y su imagen estaban siendo objeto de grabación a través del equipo informático del Sr. Ceferino, el cual no cerró la aplicación Microsoft Teams al terminar una reunión virtual de trabajo. Lo recogido a través de la cámara del terminal del Sr. Ceferino fue una conversación privada entre este último y la trabajadora demandante,

de la que no puede apropiarse la empresa demandada, ni ser captada, sin el expreso consentimiento de la empleada, cuya intimidad está en juego. Hay que tener presente que el deber de *información* a la trabajadora es requisito esencial para que su imagen pueda ser lícitamente captada por el empresario, - STC 119/2022, de 29 de septiembre-, salvo supuesto de sospecha fundada de ilícito flagrante, que no es el caso, - STEDH 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II). La trabajadora demandante ninguna información tuvo acerca de la captación de su voz y su imagen a través de la cámara del terminal de un compañero, ni consentimiento alguno pudo prestar al respecto.

Resulta palmaria la existencia por parte de la trabajadora de una *expectativa legítima de intimidad* en su conversación con el Sr. Ceferino, la cual fue conculcada a través de la grabación efectuada sin su consentimiento por la empleadora, en menoscabo de su derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, - artículo 18 CE-.

No existe ningún error en la actuación de la trabajadora demandante. El hecho de que el Sr. Ceferino mantuviera abierto el sistema de grabación una vez terminada la reunión de trabajo no es imputable a la actora en modo alguno, ni permite soslayar su derecho fundamental a la intimidad. No es el derecho a la intimidad del Sr. Ceferino el que aquí está en juego. Una vez concluida la reunión de trabajo es la empresa la que debió cerrar el sistema de grabación, para garantizar la intimidad de los trabajadores en el uso de los terminales digitales - artículo 20 bis ET-. No resulta respetuoso con el derecho a la intimidad mantener operativo un sistema de grabación una vez concluida una reunión de trabajo, puesto que se captan conversaciones e imágenes privadas, amparadas por el derecho a la intimidad, sin información alguna a los trabajadores. Véase en este sentido la STS, Sala tercera, de 30 de diciembre de 2020, recurso 320/2019, sobre la irregular continuación de una grabación una vez concluida la vista que debía ser objeto de la misma.

La empleadora demandada no ha respetado lo previsto en el artículo 87.3 LOPD, que exige que *"los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores."*

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados."

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado."

Ninguna información ha recibido la trabajadora demandante, ni podía prever en modo alguno que el dispositivo digital de un compañero podría servir para captar su imagen y sus conversaciones privadas.

Siendo así, la actuación empresarial, sirviéndose de la cámara de un terminal de un compañero, sin informar de ello a la actora, constituye un ilícito ejercicio de control empresarial, y una transgresión del derecho a la intimidad y a la imagen de la recurrente, - artículo 18 CE-.

Como asevera la STC 9 de mayo de 2019 recurso de amparo 3442/2018:

derecho a la intimidad, protegido por el art. 18.1 CE, y recogido en los arts. 16.1 de la Convención sobre los derechos del niño y 4.1 de la Ley Orgánica 1/1996. El derecho a la intimidad, según ha reiterado la STC 58/2018, de 4 de junio, "tiene por objeto 'garantizar al individuo un ámbito reservado de su vida, vinculado con el respeto de su dignidad como persona (art. 10.1 CE), frente a la acción y el conocimiento de los demás, sean estos poderes públicos o simples particulares. De suerte que el derecho a la intimidad atribuye a su titular el poder de resguardar ese ámbito reservado, no solo personal sino también familiar (SSTC 231/1988, de 2 de diciembre, y 197/1991, de 17 de octubre), frente a la divulgación del mismo por terceros y una publicidad no querida' (por todas, STC 176/2013, de 21 de octubre, FJ 7)" (FJ 5).

Por consiguiente, las imágenes y las conversaciones captadas vulneraron el derecho a la protección de datos de carácter personal, y conculcaron las garantías que para su protección prevé la LO 3/2018 de protección de datos.

En conclusión, la vulneración de los derechos fundamentales que denuncia la actora existió, y no se debieron admitir como prueba las grabaciones, - artículo 90 LRJS-, tal y como denuncia el escrito de recurso.

No obstante, no resulta preciso anular la sentencia recurrida, ni la retroacción de las actuaciones, puesto que la vulneración del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones constatada conlleva la estimación de la petición de extinción del contrato impetrada en la demanda, pudiendo la Sala resolver lo procedente, - artículo 202.3 LRJS-.

TERCERO.- REVISIÓN DE HECHOS PROBADOS.

En el segundo motivo del recurso, y con amparo en el artículo 193 b) LRJS, se pretende por la parte demandante recurrente la modificación del relato fáctico.

Hay que tener presente que la revisión de hechos probados está constreñida en nuestro ordenamiento procesal laboral, habida cuenta el carácter extraordinario del recurso de suplicación. Dicho carácter supone que el recurso de suplicación no es una segunda instancia y que la valoración de la prueba es competencia del Juez de lo social, que preside el acto del juicio y la práctica de la misma conforme a los principios de oralidad e inmediación, - artículo 74 LRJS-. Por consiguiente, la modificación del relato de hechos probados únicamente es posible cuando a través de la prueba documental o pericial, - en ningún caso testifical-, se constata un error claro y evidente del juzgador.

Conviene además recordar las reglas básicas que ha venido compendiando la doctrina del Tribunal Supremo (SSTS de 16- septiembre-2014, rec. 251/2013 ; 14-mayo-2013, rec. 285/2011 y 5-junio-2011, rec. 158/2010 , entre otras) sobre la forma en que se ha de efectuar la revisión fáctica, a saber:

- a).- Que se indiquen qué hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.
- b).- Que se citen concretamente la prueba documental que, por sí sola, demuestre la equivocación del Juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara.
- c).- Que se precisen los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.
- d).- Que tal variación tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (entre las últimas, SSTS 17/01/11 -rco 75/10 ; 18/01 / 11 -rco 98/09 ; y 20/01/11 -rco 93/10).

Insistiendo en la segunda de las exigencias, se mantiene que los documentos sobre los que el recurrente se apoye para justificar la pretendida revisión fáctica deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas, hasta el punto de afirmarse que la certidumbre del error está reñida con la existencia de una situación dubitativa (así, SSTS 22/05/06 - rec. 79/05 ; y 20/06/06 -rec. 189/04).

B.- En nuestro caso, la revisión fáctica ha de ser desestimada, por los motivos siguientes:

Solicita la recurrente la modificación del hecho probado cuarto, para hacer constar que *"Doña. Asunción sufre un severo Trastorno de Estrés Postraumático que cursa con episodios de Ansiedad Generalizada 24 y Angustia. Dicho trastorno es reactivo a una situación de profunda desestabilidad laboral"*, invocando el informe pericial.

Debemos inadmitir esta alteración fáctica por innecesaria. La sentencia recurrida ya declara probada la existencia de una situación de IT, y el FD undécimo colige que la misma está relacionada con una problemática laboral.

CUARTO.- CENSURA JURIDICA.

En el tercer motivo del recurso, y con amparo en el artículo 193 c) LRJS, se plantea por disconformidad de esta parte con la decisión judicial de desestimar la petición de resolución del contrato de trabajo al amparo de lo dispuesto en el art. 50.1 c) ET, por vulneración de los derechos fundamentales de la 30 trabajadora demandante al respeto de su intimidad personal (art. 18.1 CE) y secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE), así como de su dignidad como persona y como trabajadora (art. 10 CE), vinculado con la intimidad, y al respeto de su integridad síquica y moral (art. 15 CE), por las graves consecuencias dañosas sufridas, en concreto 225 días de baja por incapacidad temporal hasta fecha de juicio, con diagnóstico que fue peritado en dicho acto de trastorno severo de estrés postraumático, que ha cambiado la vida y ha afectado decisiva y perjudicialmente a la salud mental de una persona que, como manifestó la perito, hasta producirse los hechos objeto del proceso llevaba una vida normal estable, sin problemas emocionales (informe pericial obrante en el archivo 98).

En el cuarto motivo del recurso, y con amparo en el artículo 193 c) LRJS, se plantea por disconformidad de esta parte con la decisión judicial de desestimar la petición de resolución del contrato de trabajo al amparo de lo dispuesto en el art. 50.1 a) ET, por modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redunde en este caso en perjuicio de la dignidad de la trabajadora demandante.

En el quinto motivo del recurso, y con amparo en el artículo 193 c) LRJS, se plantea por considerar que la resolución de la relación laboral por cualquiera de los dos motivos precedentes -vulneración de los derechos

a la intimidad y el secreto de las comunicaciones o degradación- debe determinar, con carácter adicional a las consecuencias del art. 50.2 ET, el abono a la trabajadora demandante de una indemnización reparadora del daño causado por la vulneración de sus derechos fundamentales, que tenga en cuenta tanto la gravedad de los hechos y la función tanto resarcitoria como disuasoria y preventiva de este tipo de indemnizaciones, sino también en especial, el daño acumulado por el perjuicio causado a su salud, con baja prolongada, de 225 días a fecha de juicio, y por ello con vulneración adicional del derecho fundamental de la trabajadora al respeto de su integridad síquica y moral (art. 15 CE en relación con el art. 4.2 d) ET), que reconoce el derecho de los trabajadores "a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales". Alegándose como vulnerados los arts. 183 LJS, 15 CE y 1902 y 1.101 CC, y 40.1 c) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; y que en atención a todo ello, entendemos que la cantidad que se reclamó en demanda de 100.000.-€ se ajusta objetivamente a los parámetros indicados de la LISOS y es por ello correcta y adecuada para la compensación del daño moral causado, cumpliendo además la finalidad preventiva a la que se refiere igualmente el art. 183.2 LJS,

En el sexto motivo del recurso, y con amparo en el artículo 193 c) LRJS, se plantea por disconformidad de esta parte con la imposición en sentencia de multa por mala fe y temeridad en cuantía de 4.500 €, alegándose infracción del art. 97.3 LJS.

Las empresas codemandadas, impugnaron el recurso de suplicación, oponiéndose a la extinción y a la vulneración de derechos fundamentales

QUINTO.- RAZONAMIENTO Y DECISION DEL TRIBUNAL.

Partiendo del inalterado relato de hechos probados, el recurso ha de ser estimado en parte por los motivos jurídico-fácticos siguientes:

A.- Normativa invocada.

Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.*
- b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.*
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.*

B.- Extinción de la relación contractual.

Tal y como hemos expuesto al analizar el motivo de nulidad de la sentencia, la empresa ha vulnerado el derecho a la intimidad de la trabajadora demandante, por lo que procede estimar su demanda de extinción contractual, ex artículo 50.1 c) ET, tal y como se interesa en el tercer motivo del recurso, lo que hace innecesario el examen del cuarto motivo del mismo.

La indemnización correspondiente, artículo 50.2 ET, tomando los indiscutidos parámetros de antigüedad, (6 de septiembre de 2004), hasta la fecha de esta sentencia, (28 de abril de 2026), y el salario que fija la sentencia en el FD noveno, (166.527 euros anuales), asciende a la suma de 328.491'62 euros.

C.- Derecho indemnizatorio por vulneración del derecho a la intimidad.

La vulneración del derecho a la intimidad declarada en la sentencia confiere derecho indemnizatorio a la trabajadora actora, - artículo 183 LRJS-.

Atendiendo a las circunstancias concurrentes en el caso concreto, resulta ponderado, situarnos en el grado mínimo de la horquilla de la LISOS para las faltas muy graves. A juicio de esta Sala, resulta ponderada la cantidad indemnizatoria de 7.501 euros.

La trabajadora tiene derecho a la indemnización por *daño moral*, vinculado automáticamente a la vulneración de su derecho fundamental a la intimidad. La actuación de la empresa, vulneradora del derecho a la intimidad, constituye una infracción tipificada como muy grave en la LISOS, - artículo 8.11-, para la que se encuentra prevista, en su grado mínimo, una horquilla entre 7.501 a 30.000 euros, en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros; - artículo 40.1 c)-.

Consideramos equitativo ajustarnos al grado mínimo previsto en la horquilla, y fijar la suma de 7.501 euros de indemnización.

Como asevera la STS 20 de abril de 2022, recurso 2391/2019:

"QUINTO.- 1.-Por otro lado, como recientemente han recordado nuestras SSTS de 22 de febrero de 2022, Rcd. 4322/2019 y de 9 de marzo de 2022, Rcd. 2269/2019, la STS de 5 de octubre de 2017, Rcd. 2497/2015 contiene un resumen de la doctrina actual de la Sala en la materia, con cita de sentencias anteriores de la Sala en las que hemos dicho que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, y al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización. Reiterando esa doctrina, la indemnización de daños morales abre la vía a la posibilidad de que sea el órgano judicial el que establezca prudencialmente su cuantía, sin que pueda exigirse al reclamante la aportación de bases más exactas y precisas para su determinación, en tanto que en esta materia se produce la "inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" [SSTS/Iª 27/07/06 Ar. 6548; y SSTS/4ª 28/02/08 -rec. 110/01 -] (SSTS 21/09/09 -rcud 2738/08 -;y 11/06/12 -rcud 3336/11 -), de tal forma que "en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS se considera que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada".

2.- Igualmente, hemos afirmado que la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la Ley de infracciones y sanciones del orden para las infracciones producidas en el caso, ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006, de 24 de julio), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS de 15 de febrero de 2012, Rcd. 6701 ; de 8 de julio de 2014, Rec. 282/13 ; de 2 de febrero de 2015, Rec. 279/13 ; de 19 de diciembre de 2017, Rcd. 624/2016 y de 13 de diciembre de 2018 ; entre muchas otras). Con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, no estamos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, sino que nos ceñimos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental. De esta forma, la más reciente doctrina de la Sala se ha alejado más -en la línea pretendida por la ya referida LRJS- del objetivo propiamente resarcitorio, para situarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente.

3.- Sin embargo, en multitud de ocasiones el recurso a la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS no resulta, por si mismo, suficiente para cumplir con relativa precisión la doble función de resarcir el daño y de servir de elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones del derecho fundamental. Ello es debido a que la horquilla de la cuantificación de las sanciones en la LISOS para un mismo tipo de falta (leve, grave, muy grave) resulta ser excesivamente amplia. Piénsese que, en estos momentos, la sanción por la comisión de una falta muy grave en materia laboral puede fijarse entre 7.501 euros y 225.018 euros, según el artículo 40 LISOS ;y, al tiempo de producirse los hechos la horquilla de dichas sanciones estaba entre 6.251 euros y 187.515 euros. Por ello, el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto. Aspectos tales como la **antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producir la conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido**, entre otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización.

SEXTO.- 1.- La aplicación de los expuestos criterios al caso enjuiciado conduce a entender que la sentencia recurrida debió de haber estimado la pretensión de reconocer en favor del trabajador una indemnización por daños morales, por lo que, de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos casar y anular en parte la sentencia recurrida, y resolver el debate de suplicación en el sentido de estimar en ese extremo el recurso de igual clase formulado por el demandante, y reconocer su derecho a la percepción de una indemnización en concepto de resarcimiento por los daños morales causados por la actuación empresarial vulneradora de derechos fundamentales, en concreto, de su garantía de indemnidad, manteniendo el resto de la sentencia en todos sus pronunciamientos.

2.- En lo que a su cuantificación se refiere, la Sala opta, tal como hicimos en nuestras recientes SSTs de 22 de febrero de 2022, Rjud. 4322/2019 y de 9 de marzo de 2022, Rjud. 2269/2019, por fijar prudentemente dicha indemnización, y no por devolver las actuaciones a la Sala de procedencia para que allí se fijen, lo que retardaría notablemente la plena satisfacción del derecho fundamental vulnerado. Para ello, hay que partir del hecho de que el recurrente había venido solicitando una indemnización de 150.000 euros y, que en su recurso solicitó, de manera subsidiaria, la cantidad de 76.087,8 euros correspondiente a dos veces y media su retribución anual, que está en el marco de las sanciones por infracciones muy graves, de conformidad con el artículo 40 de la LISOS. Al respecto, la Sala, teniendo en cuenta la duración de la relación entre las partes (en torno a los 18 años), así como el resto de circunstancias del caso, especialmente el hecho de que se encontrara el trabajador una situación de Incapacidad Temporal cuyo origen estaba relacionado con los aspectos que, finalmente, dieron lugar a la violación de su derecho fundamental, estima adecuada la cantidad de 60.000 euros, que supone alrededor de dos anualidades de su salario y se sitúa en la franja media de las referidas sanciones del texto vigente de la LISOS y del que se encontraba en vigor al tiempo de producirse los hechos y que resulta más proporcionada y ajustada a las circunstancias del caso para resarcir en sus justos términos el perjuicio derivado del daño moral infringido al trabajador, a la vez que puede resultar disuasoria de futuras posibles conductas de ataque a los derechos fundamentales de los trabajadores".

El importe indemnizatorio de 7.501 euros resulta equilibrado, atendiendo al conjunto de circunstancias concurrentes, en especial la conducta empresarial. Concurren circunstancias que exigen atemperar el derecho indemnizatorio de esta trabajadora. Constan datos que permiten descartar la existencia de una actitud empresarial manifiestamente rebelde o incumplidora. La empresa no ha colocado un sistema de grabación o registro en detrimento del derecho de la demandante, sino que le vino dado por la concurrencia de la actuación del trabajador Sr. Ceferino, el cual no cerró la reunión de teletrabajo y propició el acceso indebido de la empresa a comunicaciones privadas, las cuales fueron exhibidas por la empleadora en su reunión con la trabajadora de fecha 7 de enero de 2025, - HP 16º-. La empresa no llevó a cabo represalia alguna relacionada con las escuchas ilegales, sino que ha sido la trabajadora la que, en su legítimo derecho, ha solicitado extinguir su contrato por la vulneración de su intimidad. En este contexto, no se aprecia una especial intensidad del quebrantamiento del derecho fundamental de la demandante, lo que nos lleva a ponderar una indemnización en grado mínimo, en el importe ya indicado de 7.501 euros.

Lo expuesto basta para estimar en parte el recurso de la trabajadora, y revocar la sentencia recurrida, estimando en parte su demanda de extinción del contrato de trabajo; sin costas, - artículo 235 LRJS-.

Vistos los artículos citados y demás de pertinente aplicación,

FALLAMOS

ESTIMAMOS parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la representación de doña Asunción, revocamos la sentencia de fecha 2 de diciembre de 2.025 dictada por el Juzgado de lo Social nº9 de Bilbao, en autos 372/2025, y, estimando en parte la demanda, *declaramos extinguida la relación laboral* que unía a la actora con las codemandadas, GIC FINECO SOCIEDAD GESTORA DE INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA, SAU, y FINECO SOCIEDAD DE VALORES, SA., condenando solidariamente a estas últimas a que abonen a la actora la suma de 328.491'62 euros en concepto de indemnización, más otros 7.501 euros por la vulneración de sus derechos fundamentales; sin costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a 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.

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066073826.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066073826.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.