# Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 23/2025 de 14 Ene. 2025, Rec. 5248/2023

**Ponente: Ureste García, Concepción Rosario**

**Ponente: Ureste García, Concepción Rosario.**

**LA LEY 6743/2025**

ECLI: *ES:TS:2025:149*

PRUEBA DE VIDEOVIGILANCIA. Licitud de la prueba de videovigilancia utilizada por la empresa en el marco de un despido disciplinario para acreditar la conducta de la empleada. Cumplimiento del deber de información del uso de dispositivos de vigilancia en el lugar de trabajo previsto en art. 89 de Ley Orgánica 3/2018 como garantía ineludible del derecho fundamental a la intimidad. Las cámaras están visibles y los empleados conocen su instalación, habiendo sido informados los representantes de los trabajadores. Medida justificada, ya que concurrían sospechas indiciarias suficientes de una conducta irregular que debía ser verificada, e idónea para la finalidad pretendida que era la constatación de la eventual ilicitud de la conducta. También necesaria y proporcionada, ya que no parece que pudiera adoptarse ninguna otra menos invasiva e igualmente eficaz para acreditar la infracción.

*El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Stradivarius España SA, casa y anula la sentencia dictada por el TSJ del País Vasco el 18-7-2023 y desestima el recurso de suplicación confirmando a sentencia dictada por el JS núm. 2 de los de Donostia el 23-11-022 sobre despido.*

**A Favor: EMPRESA.**
**En Contra: TRABAJADOR.**

**T R I B U N A L S U P R E M O**

**Sala de lo Social**

**Sentencia núm. 23/2025**

Fecha de sentencia: 14/01/2025

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 5248/2023

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 14/01/2025

Ponente: Excma. Sra. D.ª Concepción Rosario Ureste García

Procedencia: Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: AAP

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 5248/2023

Ponente: Excma. Sra. D.ª Concepción Rosario Ureste García

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

**TRIBUNAL SUPREMO**

**Sala de lo Social**

**Sentencia núm. 23/2025**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Sebastián Moralo Gallego

D.ª María Luz García Paredes

D.ª Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 14 de enero de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Stradivarius España S.A., representada y asistida por el letrado D. Alberto Abad Ansa, contra la sentencia dictada el 18 de julio de 2023 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el recurso de suplicación nº 1837/2023, interpuesto contra la sentencia de fecha 23 de noviembre de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Donostia en autos núm. 531/2022, seguidos a instancia de D.ª Teodora contra la ahora recurrente.

Ha comparecido como parte recurrida la demandante, representada y asistida por el Letrado D. Javier Garikano Chasco.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.ª Concepción Rosario Ureste García.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Con fecha 23 de noviembre de 2022 el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Donostia dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- D.ª Teodora trabajaba para Stradivarius España, S.A.U. desde el 04/11/2011, con la categoría profesional de dependienta de 1ª, con un salario prorrateado de 1.361,53€, presta servicios 20h semana en el centro de Donostia. Es de aplicación el convenio de Comercio Textil de Guipúzcoa.

SEGUNDO.- D.ª Teodora no ostenta o ha ostentado en el año anterior a su despido la condición de delegada de personal, miembro del comité de empresa o delegada sindical. La actora estaba embarazada.

TERCERO.- El día 13/06/2022 se produjo su despido; en la carta de despido se alegaba falta muy grave del articulo 54.2 d del ET y 45 y 46 del convenio colectivo. La carta obra al folio 5 en las actuaciones.

Constan las normas de seguridad en caja, siendo conocida dicha normativa por la trabajadora. Dichas normas establecen que no está permitido realizar auto autorizaciones de un empleado a sí mismo.

CUARTO.- Consta en la documental y en informe del departamento de control fraude inerno y aportada por la parte demandada que la actora con fecha 14/05/2022 procedió a la compra de varias prendas por un valor de 39,98€ abonándolas mediante tarjeta bancaria y posteriormente el día 19/05/2022 sin retornar dichas prendas a la tienda se reintegró el importe de las mismas a su tarjeta bancaria.

Para simular la operación cogió una alarma del cajón produciéndose

reescritura de la RFID posteriormente con la PDA borra los datos de la alarma con la que ha realizado las devoluciones fraudulentas así como de la que no había utilizado para realizar las operaciones. Dos horas más tarde realiza la devolución real de otras prendas que compró el día 14/05/2022 devolución que se tramita en la caja D.ª Melisa.

Dicha actuación es posteriormente confirmada con el visonado de las cámaras de caja del establecimiento donde prestaba servicios la demandante.

QUINTO.- Las cámaras de video vigilancia están visible y los empleados conocen su instalación. Así como han sido informados los representantes de los trabajadores.

Existe un procedimiento interno en la empresa para detectar el fraude interno. Con alertas de operaciones anómalas. Las operaciones de sobre escritura y teclado manual de códigos son operaciones anómalas. En estas operaciones que realizó la actora aparece el código de la trabajadora demandante.

SEXTO.- Se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación con el resultado de sin avenencia.».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que desestimo la demanda interpuesta por Teodora frente a la empresa Stradivarius S.A. declarando el despido procedente y absolviendo a la empresa de todos los pedimentos de la demanda.».

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la actora ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 18 de julio de 2023, en la que, desestimados los motivos de revisión fáctica planteados, consta el siguiente fallo:

«Se estima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de San Sebastián, de 23 de noviembre de 2022, procedimiento 531/22, por D. Javier Garicano Chasco, letrado que actúa en nombre y representación de la Confederación Sindical ELA, y de su afiliada D.ª Teodora, la que se revoca y se declara nulo el despido acontecido el 13 de junio de 2022, y se condena a la empresa Stradivarius España, S.A, a estar y pasar por la anterior declaración, y a que readmita a la trabajadora en iguales circunstancias a las que regían con anterioridad al despido, y le abone los salarios dejados de percibir desde la fecha del mismo hasta la notificación de la presente sentencia, a razón de un salario mensual de 1.361,53 euros, sin costas.».

**TERCERO.-** Por la representación de Stradivarius España S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la recurrente propone como sentencias de contraste para cada uno de los motivos de su recurso: a) la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia el 27 de enero de 2020 (rollo 5003/2019), para el primer motivo de su recurso y, b) la dictada por la Sala Primera del Tribunal Constitucional el 27 de octubre de 2008 (rec. amparo 6075/2006), para el segundo.

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de fecha 4 de septiembre de 2024 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Presentado escrito de impugnación por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

**QUINTO.-** Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 14 de enero de 2025, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.**La representación de la empresa Stradivarius España S.A. plantea en casación unificadora dos núcleos de contradicción: por una parte, los requisitos que han de concurrir para entender cumplido el deber de información del uso de dispositivos de vigilancia en el lugar de trabajo previsto en el artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y, segundo, determinar si la decisión alcanzada en suplicación construye su fundamentación jurídica separándose de lo establecido en la declaración de hechos probados definida por el pronunciamiento de instancia.

Impugna la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 18 de julio de 2023 (RS 1121/2023) que estimó el recurso de suplicación formulado y declaró la nulidad del despido, señalando el carácter ilícito de la videovigilancia mantenida y la vulneración de un derecho fundamental.

**2.**El Ministerio Fiscal aprecia, pese a las diferencias que se observan, la existencia de contradicción, en los términos previstos en el art. 219 LRJS, respecto del motivo primero. Considera en el fondo que este debe ser estimado y que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia referencial. Su acogimiento sostiene que hace innecesario el examen del segundo de los núcleos casacionales.

El escrito de impugnación pone de relieve que las cámaras se instalan sin relación a un evento concreto, como medida general de control y se vulnera el derecho a la intimidad con la utilización posterior para fines disciplinarios de las imágenes obtenidas por cámaras de videovigilancia instaladas sin comunicar al trabajador, ya no solo aquel hecho, sino el uso para control disciplinario que podría darse a tales imágenes ( TCo 29/2013). Con relación al segundo de los motivos deniega la existencia de contradicción y sostiene la congruencia de la sentencia recurrida.

**SEGUNDO.- 1.**Examinaremos el recurso siguiendo el orden planteado por la parte recurrente, aunque el segundo de los motivos tenga una naturaleza procesal. Más tarde se explicitarán el oportuno razonamiento al respecto.

Con relación al presupuesto de contradicción exigido por el art. 219 LRJS la sentencia invocada de contraste es la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 27 de enero de 2020 (RS. 5003/2019), desestimatoria del recurso de suplicación. La trabajadora había sido despedida el 11-4-2019. El Departamento de Análisis de Gestión de la empresa demandada, mediante revisión sistemática de operaciones, detectó un elevado número de devoluciones de artículos realizados por la actora en el periodo comprendido entre enero/febrero de 2019. Ante ello se procedió a efectuar un inventario el 28-2-2019, con recuento físico de artículos, resultando un stock teórico superior. Se inició un proceso de investigación observando la realización de las 13 operaciones detalladas en la carta de despido.

Los sistemas de videovigilancia de la empresa demandada fueron comunicados a la Agencia Española de Protección de Datos, habiéndose dictado Resolución relativa a la inscripción en el Registro General de Protección de Datos correspondiente al fichero VIDEOVIGILANCIA. La demandada el 10-7-2017 comunicó al Comité de Empresa que a partir del 15-8-2017 los sistemas de video vigilancia implantados se ampliarían con el objetivo de tener un control de los sistemas de organización y control laboral. En el centro correspondiente existen carteles en los que se advierte de la existencia de cámaras de vigilancia.

**2.**En ambos supuestos se ha debatido la licitud o ilicitud de la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para justificar los despidos. En los dos relatos fácticos de las sentencias constan que las cámaras de video vigilancia están visibles, conociendo los empleados su instalación y habiendo sido informados los representantes de los trabajadores.

Sin embargo, las sentencias emiten fallos distintos que resultan contradictorios, como igualmente informa el Ministerio Público. Mientras que la sentencia referencial considera lícita la prueba de videovigilancia y confirma la procedencia del despido, la sentencia ahora recurrida la declara ilícita

por no haber llevado cabo la regularización del sistema de videovigilancia conforme a la LOPD, cumpliendo la previsión legal de dar a conocer su uso en la actividad laboral, por haber estado utilizando hasta entonces el sistema con fines ajenos al control laboral y no estar en presencia de la comisión flagrante de un acto ilícito. En consecuencia, declara la nulidad del despido.

Consideramos cumplimentado el requisito de necesaria identidad entre las sentencias objeto de comparación, procediendo seguidamente el análisis del motivo sobre el que se proyecta.

**TERCERO.- 1.**En sede normativa cita la parte recurrente las previsiones del art. 89.1 de la LOPD en relación con su art. 22.4 y con la doctrina de la Sala y del Tribunal Constitucional (TC).

En sede fáctica se declara de manera nítida que las cámaras de video vigilancia están visibles y los empleados conocen su instalación, habiendo sido informados los representantes de los trabajadores. Igualmente, la existencia de un procedimiento interno en la empresa para detectar el fraude interno, con alertas de operaciones anómalas. Las operaciones de sobre escritura y teclado manual de códigos son operaciones anómalas. Constan las normas de seguridad en la caja, siendo conocida dicha normativa por la trabajadora. Dichas normas establecen que no está permitido realizar auto autorizaciones de un empleado a sí mismo. En las operaciones que realizó la actora aparece su código.

Precisa el informe del departamento de control de fraude interno que la trabajadora con fecha 14/05/2022 procedió a la compra de varias prendas por un valor de 39,98€ abonándolas mediante tarjeta bancaria y posteriormente el día 19/05/2022, sin retornarlas a la tienda, se reintegró su importe en su tarjeta bancaria. Para simular la operación cogió una alarma del cajón produciéndose reescritura de la RFI; posteriormente con la PDA borra los datos de la alarma con la que ha realizado las devoluciones fraudulentas, así como de la que no había utilizado para realizar las operaciones. Dos horas más tarde realizaba la devolución real de otras prendas que compró el día 14/05/2022, devolución que se tramita en la caja D.ª Melisa. Esa actuación es posteriormente confirmada con el visionado de las cámaras de caja del establecimiento donde prestaba servicios la demandante.

La naturaleza extraordinaria del recurso ante el que nos encontramos impone inexorablemente la sujeción a tales hechos declarados probados por la sentencia de instancia y no modificados en fase de suplicación.

**2.**El invocado art. 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, dispone en el párrafo primero del apartado 1 lo que sigue: «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 ... previstas ... en el artículo 20.3 (ET) ..., 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 ... y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.».

Y en el párrafo segundo del apartado 1: «en el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores ... 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».

Por su parte, el art. 22 del mismo texto legal, atinente a los Tratamientos con fines de videovigilancia, estatuye en su punto 4 que: «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 a22 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.».

**3.**De los precedentes judiciales dictados en esta materia destacaremos en primer término la STS IV de 22 de julio de 2022 (Pleno), rcud. 701/2021, y sus explicaciones acerca de la sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) de 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II), que rectificó y corrigió la previa sentencia del TEDH de 9 de enero de 2018 (López Ribalda I). En aquella resolución, reiterando la doctrina del asunto Barbulescu, se examina 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, alcanzando la conclusión de que «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».

Entendemos especialmente significativo que la STEDH 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II) analice el argumento de que la legislación española ya imponía por entonces la previa advertencia o información al trabajador sobre la videovigilancia, a pesar de lo cual 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.

Por otro lado, la STEDH comentada «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.».

La misma sentencia del Pleno acude a la doctrina constitucional, recordando así la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016: «el incumplimiento ... del deber de información previa sólo supondrá una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos tras una ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada», y que, como señala la STC 292/2000, «el derecho a la protección de datos no es ilimitado, y aunque la Constitución no le imponga expresamente límites específicos, ni remita a los poderes públicos para su determinación como ha hecho con otros derechos fundamentales, no cabe duda de que han de encontrarlos en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionalmente protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución». Es decir, no todo incumplimiento del deber de información previa conlleva una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos del art. 18.4 CE. Una ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada puede excluir la vulneración de este derecho fundamental.

El Tribunal Constitucional afirmaba de manera frontal que un despido no es necesariamente nulo por el hecho de que venga basado en una fuente probatoria que haya comportado la vulneración de derechos fundamentales. Dicha distinción, contraria a trazar una correlación entre la nulidad de la fuente de prueba y la nulidad del despido, no merece ser calificada de arbitraria o de manifiestamente irrazonable. Así lo recogemos en STS IV de 26 de julio de 2022, rcud. 1675/2021, si bien como *obiter dicta:*«Al explicar que el debate trabado en el caso es ajeno a los derechos fundamentales invocados (intimidad, propia imagen, tratamiento de datos) y que debe abordarse desde la perspectiva de una eventual vulneración de la tutela judicial, la STC 61/2021 apunta la que, a nuestro entender, constituye la clave del problema que se nos ha suscitado:

Proyectada dicha doctrina constitucional a la cuestión planteada, podemos afirmar que no puede proclamarse que entre la calificación del despido y la reconocida lesión extraprocesal de un derecho fundamental pueda afirmarse la existencia de una "consecutividad lógica y jurídica". Dicho, en otros términos, no existe un derecho constitucional a la calificación del despido laboral como nulo, por lo que la pretensión de la actora no puede tener sustento en una vulneración de los derechos reconocidos en el art. 18.1 y 3 CE.».

**4.**Operando en aquella declaración fáctica los preceptos invocados y los criterios jurisprudenciales sintetizados, necesariamente habrá de estimarse el recurso de casación unificadora interpuesto. Es la sentencia referencial la que contiene la doctrina correcta.

Insistamos en que ha resultado acreditado y así se declara de forma explícita en la crónica fáctica que las cámaras de video vigilancia son visibles y los empleados conocen su instalación, habiendo sido informados los representantes de los trabajadores. Se suma a tal aserto la conducta descrita acerca del proceder de la actora con la compra de varias prendas por un valor de 39,98€ abonándolas mediante tarjeta bancaria y posteriormente, sin retornarlas, reintegra el importe en su tarjeta bancaria. Para simular la operación cogió una alarma del cajón produciéndose reescritura de la RFI; posteriormente con la PDA borra los datos de la alarma con la que ha realizado las devoluciones fraudulentas, así como de la que no había utilizado para realizar las operaciones. Dos horas más tarde realiza la devolución real de otras prendas que había comprado, tramitándola en otra caja.

Con el visionado de las cámaras de la caja se corrobora ese proceder. Estamos, por tanto, ante una medida de videovigilancia conocida, que vino a verificar la irregular conducta de la actora. Esta irregularidad o anomalías detectadas resultaban contrarias al procedimiento interno en la empresa: las operaciones de sobre escritura y teclado manual de códigos son operaciones anómalas, figurando en las mismas el código de la trabajadora demandante, quien conocía la normativa de seguridad de las cajas, que establece que no está permitido realizar auto autorizaciones de un empleado a sí mismo.

Y a indicamos que las cámaras estaban ubicadas en lugar visible, en zona de trabajo -las cajas- y no en zonas de descanso.

Insistiremos igualmente que con el dictado de la LOPD (LO 3/2018) se requiere específicamente que el empleador proporcione información previa sobre la existencia de un sistema de videovigilancia con fines de control del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Del relato fáctico se infiere que el sistema era conocido por los trabajadores y también por sus representantes. Recordaremos aquí la STC 119/2022, de 29 de septiembre, en lo que se refiere 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.».

Como allí acaeció, las cámaras se utilizaron para comprobar un hecho concreto, que resultó

constitutivo de un ilícito proceder, y sobre la base de una sospecha indiciaria concreta -descrita con anterioridad-, siendo en consecuencia válida la utilización de las imágenes captadas para verificar una conducta ilícita cometida por la trabajadora.

Y en orden a descartar la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador ( art. 18.1 CE), resulta trasladable la doctrina que la misma resolución desarrolla seguidamente acerca de la valoración de la medida como justificada, idónea, necesaria y proporcionada: «(i) La medida estaba justificada, porque concurrían sospechas indiciarias suficientes de una conducta irregular del trabajador -ya descrita- que debía ser verificada. (ii) La medida puede considerarse como idónea para la finalidad pretendida, que no era otra que la constatación de la eventual ilicitud de la conducta, lo que fue confirmado precisamente mediante el visionado de las imágenes. (iii) La medida era necesaria, ya que no parece que pudiera adoptarse ninguna otra menos invasiva e igualmente eficaz para acreditar la infracción laboral. Cualquier otra medida habría advertido al trabajador, haciendo entonces inútil la actuación de la empresa. (iv) Finalmente, la medida puede considerarse como proporcionada.».

Con relación a ese último punto, se ponderan también los elementos narrados acerca de la ubicación de las cámaras y su conocimiento por los trabajadores y sus representantes, concluyendo, en definitiva, la licitud de la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para acreditar una conducta de la trabajadora contraria a la normativa de seguridad de las cajas, para apropiarse de dos prendas y reintegrarse su importe, que resultó constitutiva de una falta muy grave del art. 54.2 d del ET y 45 y 46 del convenio colectivo. Precisaremos que la descripción de este concreto proceder no ha sido combatida en sí misma.

La estimación de este motivo casacional determina que sea innecesario el examen del segundo de los articulados por el recurrente.

**CUARTO.-** Estas consideraciones conllevarán que la sentencia impugnada sea casada y anulada, en línea con lo informado por el Ministerio Público y que se resuelva el recurso de suplicación formulado por la actora para desestimarlo y confirmar la sentencia dictada por el juzgado de lo social.

No procede efectuar condena en costas ( art. 235.1 LRJS).

Se acuerda la devolución del depósito y de las consignaciones o aseguramientos efectuados para recurrir ( art. 228 LRJS).

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Stradivarius España S.A..

Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco el 18 de julio de 2023 (rollo 1121/2023) y resolver el recurso de suplicación formulado por D.ª Teodora, desestimándolo y confirmando correlativamente la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Donostia el 23 de noviembre de 2022 en sus autos 531/2022.

No procede efectuar condena en costas.

Se acuerda la devolución del depósito y de las consignaciones o aseguramientos efectuados para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.