



Roj: **STS 1599/2023 - ECLI:ES:TS:2023:1599**

Id Cendoj: **28079140012023100248**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **17/04/2023**

Nº de Recurso: **4101/2021**

Nº de Resolución: **274/2023**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Tortosa, núm. 1, 02-02-2021 (proc. 264/2020),  
STSJ CAT 7710/2021,  
STS 1599/2023**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4101/2021

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 274/2023**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

En Madrid, a 17 de abril de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. José Ramón Roig Subirats, en nombre y representación de la empresa Plásticos Castellà, S.A., contra la sentencia dictada el 29 de julio de 2021, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 1993/2021, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Tortosa, de fecha 2 de febrero de 2021, recaída en autos núm. 264/2020, seguidos a instancia de D. Porfirio contra Plastics Castilla SA y Jabil Packaging Solutions SL, sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida, D. Porfirio, representado por el letrado D. Ignacio Riu Marquez.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 2 de febrero de 2021 el Juzgado de lo Social nº 1 de Tortosa, dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"PRIMERO.- El demandante Porfirio presta servicios para la empresa Plastics Castilla SA con una antigüedad de fecha 1-10-2011, ostentando la categoría profesional de grupo profesional 4. (Hecho no controvertido).

SEGUNDO.- En el periodo junio de 2019 a mayo de 2020 el demandante Porfirio devengó la cantidad salarial de 25.564,79 euros. (Documental)

TERCERO.- El demandante Porfirio y la empresa Randstad Empleo ETT celebraron tres contratos de trabajo temporal por obra o servicio determinado para prestar servicios en la empresa Plastics Castilla SA para los periodos 27-6-2011 hasta fin de obra, 1-10-2011 hasta fin de obra y 2-11-2012 hasta fin de obra. El demandante Porfirio y la empresa Plastics Castilla SA celebraron un contrato de trabajo temporal eventual por circunstancias de la producción por el periodo 27-6-2013 a 26-12-2013. El demandante Porfirio y la empresa Deltacast SL celebraron un contrato de trabajo temporal eventual por circunstancias de la producción por el periodo 27-12-2013 a 26-6-2014. En fecha 26-6-2014 el demandante Porfirio y la empresa Deltacast SL acordaron la conversión del contrato de trabajo en indefinido. En fecha 26-1-2015 el demandante Porfirio fue subrogado pasando a formar parte de la plantilla de la empresa Plastics Castilla SA. Los contratos obran en las actuaciones y se tiene por reproducidos a los efectos de su integración al presente relato fáctico. (Documental)

CUARTO.- Por carta de la empresa demandada de fecha 18-5-2020 se comunicó al demandante la apertura de expediente contradictorio. Por el demandante se presentó escrito de alegaciones. Por carta de la empresa demandada de fecha 22- 5- 2020 se comunicó al demandante que se posponía la resolución del expediente. Por carta de la empresa demandada de fecha 19-6-2020 se comunicó al demandante su despido disciplinario con efectos de fecha 19-6-2020. Las cartas obran en las actuaciones y se tiene por reproducida a los efectos de su integración al presente relato fáctico. (Documental)

QUINTO.- En el centro de trabajo donde el demandante presta servicios existían carteles de zona de videovigilancia en el exterior del recinto. Con posterioridad a la fecha del despido se han ido instalando más carteles de zona de videovigilancia en el interior del recinto, no existiendo carteles en todas las cámaras. (Testifical de Jose Pablo y de Carlos María )

SEXTO.- En los carteles de zona de videovigilancia instalados en la empresa consta que la finalidad de las cámaras de videovigilancia es garantizar la seguridad de las personas, bienes e instalaciones, siendo el destinatario de las grabaciones las fuerzas y cuerpos de seguridad. (Documental y testifical de Jesús María )

SÉPTIMO.- La empresa no comunicó al comité de empresa la instalación de las cámaras de videovigilancia. (Testifical de Juan Antonio )

OCTAVO.- En fecha 22-2-2019 la empresa celebró la VII Jornada Comuniquem en el transcurso de la cual, Jose Pablo como representante de los trabajadores preguntó si las cámaras eran de seguridad o de vigilancia, a lo que le respondieron de forma genérica ambas funciones, pero no concretaron de forma detallada su función, entendiéndose el legal representante de los trabajadores que no se refería a vigilar todos los días al trabajador. (Documental y testifical de Jesús María )

NOVENO.-En la práctica los trabajadores de la empresa utilizan las máquinas de la empresa para realizar trabajos de interés particular, siendo necesario permiso del responsable directo y sin interferir en la producción. (Testifical de Marco Antonio , Ambrosio y Apolonio )

DÉCIMO.- No existe en la empresa un listado tasado de las piezas que los trabajadores pueden realizar por interés particular utilizando las máquinas de la empresa. (Testifical de Marco Antonio )

DÉCIMO PRIMERO.- El responsable de taller Basilio ha pedido a trabajadores de la empresa, entre ellos a Porfirio , que realicen alguna pieza para él. (Testifical de Ambrosio )

DÉCIMO SEGUNDO.- Con anterioridad al despido del demandante la empresa no había sancionado a ningún trabajador por hacer uso de la maquinaria de la empresa para interés particular. (Testifical de Apolonio y Juan Antonio )

DÉCIMO TERCERO.- En fecha 5-10-2020 el demandante Porfirio presentó denuncia ante Inspección de Trabajo. (Documental)

DÉCIMO CUARTO.- El convenio colectivo aplicable es el convenio colectivo de la industria química.

DÉCIMO QUINTO.- La demandante no ocupa, ni ha ocupado en el último año, cargo representativo o sindical.

DÉCIMO SEXTO.- Se interpuso papeleta de conciliación ante el organismo público competente en fecha 2-7-2020, teniendo lugar del día 30-7-2020".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "ESTIMO parcialmente la demanda presentada a instancia de Porfirio contra Plastics Castilla SA y Jabil Packaging Solutions SL y acuerdo lo siguiente: Declaro la nulidad



del despido de fecha 19 de junio de 2020, condenando a la empresa Plastics Castella SA a readmitir al actor en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como a abonarle los salarios dejados de percibir. No ha lugar a condenar a Plastics Castella SA a abonar indemnización alguna en concepto de vulneración de derechos fundamentales. Absuelvo a Jabil Packaging Solutions SL de todas las pretensiones contra ella efectuadas".

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación de la empresa Plásticos Castellà, S.A., ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 29 de julio de 2021, en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa PLASTIC CASTELLA, S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Tortosa en fecha 2 de febrero de 2021 en las actuaciones seguidas en dicho Juzgado con el nº 264/2020, a instancia de don Porfirio, contra la recurrente, JABIL PACKAGING SOLUTIONS, S.L. y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y confirmamos la misma en todos sus términos declarando, una vez sea firme esta resolución, la pérdida de los depósitos y consignaciones constituidos para recurrir a los que se dará el destino legal, y condenando al recurrente, a abonar los honorarios de la letrada del trabajador impugnante del recurso en la cantidad de 400,00 euros".

**TERCERO.-** Por la representación de Plásticos Castellà, S.A., se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 6 de julio de 2021, Rec. 2222/2021.

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de 26 de septiembre de 2022, se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

La parte demandante ha impugnado el recurso manteniendo que entre las sentencias comparadas no concurre la identidad de supuestos, en el entendimiento de que en la sentencia de contraste el trabajador había suscrito un contrato de trabajo en el que se indicaba que en el centro de trabajo existían cámaras de videovigilancia con el objetivo de control de las obligaciones laborales, lo que no se produce en la sentencia recurrida. En todo caso, considera que la doctrina de la sentencia recurrida es ajustada a derecho.

**QUINTO.-** Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado porque, partiendo de la existencia de contradicción y de los hechos declarados probados, se evidencia que concurren las exigencias necesarias para dar validez a la prueba de videovigilancia, como son que existían las cámaras y carteles anunciadores de las mismas y que el contrato de trabajo del actor en el que se indica la existencia de dichas cámaras y el objetivo de las mismas, de todo lo cual se obtiene el conocimiento del trabajador de aquel sistema por lo que la falta de información del trabajador, que la sentencia recurrida considera para declarar la nulidad de la prueba, no es correcta.

**SEXTO.-** Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 11 de abril de 2023, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si la prueba de videovigilancia, que se ha presentado como tal en el acto de juicio para acreditar los hechos imputados en la carta de despido, es nula.

La parte demandada ha formulado dicho recurso contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña, de 29 de julio de 2021, rec. 1993/2021, que desestima el interpuesto por dicha parte, confirmando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Tortosa, de 2 de febrero de 2021, en los autos 264/2020, que había estimado parcialmente la demanda, declarando la nulidad del despido, con las consecuencias legales que tal calificación lleva aparejadas.

Los hechos probados de los que se deben partir son los siguientes: el demandante estuvo prestando servicios para la empresa recurrente, constando una antigüedad desde el 1 de octubre de 2011, iniciándose estos con contratos para obra o servicio determinado (desde esa fecha al 2 de noviembre de 2012) y otros posteriores, eventuales por circunstancias de la producción (27 de junio de 2013 a 26 de diciembre de 2013). Seguidamente pasó a prestar servicios para otra empresa en la que se subrogó la mercantil aquí recurrente, con fecha 26 de enero de 2015, formando parte de su plantilla. Por carta de 19 de junio de 2020, y con efectos de ese día, se comunicó al demandante su despido disciplinario por los hechos ocurridos el 23 y 24 de abril de dicho año.

En lo relativo a las cámaras de videovigilancia, se declara probado que, en el centro de trabajo donde el demandante prestaba servicios, existían carteles de zona de videovigilancia en el exterior del recinto. Con



posterioridad a la fecha del despido se han ido instalando más carteles de zona de videovigilancia en el interior del recinto, no existiendo carteles en todas las cámaras. En los carteles de zona de videovigilancia instalados en la empresa consta que la finalidad de las cámaras es garantizar la seguridad de las personas, bienes e instalaciones, siendo el destinatario de las grabaciones las fuerzas y cuerpos de seguridad. La empresa no comunicó al comité de empresa la instalación de las cámaras de videovigilancia. En fecha 22 de febrero de 2019, la demandada celebró la VII Jornada Comuniquem en el transcurso de la cual un representante de los trabajadores, preguntó si las cámaras eran de seguridad o de vigilancia, a lo que le respondieron de forma genérica ambas funciones, pero no concretaron de forma detallada su función, entendiéndose el legal representante de los trabajadores que no se refería a vigilar todos los días al trabajador.

La parte actora presentó demanda por despido nulo por vulneración del derecho a la intimidad y a la propia imagen, al haberse identificado la conducta sancionada mediante el uso de dispositivos de videovigilancia y por vulneración de la garantía de indemnidad. El Juzgado de lo Social, en lo que aquí interesa, declarada la nulidad del despido porque rechaza la prueba de videovigilancia, condenando a la empresa aquí recurrente a sus consecuencias. Dicha sentencia fue recurrida en suplicación por la demandada.

La Sala de suplicación, en orden a la citada prueba, tras recoger extensamente criterios doctrinales en la materia, considera, al folio 14, que "la existencia de cámaras de videovigilancia no vino motivada por ninguna sospecha concreta y no consta que se hubiera informado al trabajador actor del potencial uso para control laboral que de las imágenes pudiese hacerse.

No se dio información previa al trabajador de la posibilidad de tal tipo de grabación ni de la finalidad de dichas cámaras instaladas permanentemente, ni, lo que resultaría más trascendente, tampoco se informó, con carácter previo ni posterior a la instalación, de las características y el alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse, esto es, en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, ni explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo" y "no puede sostenerse la legitimación empresarial de hacer uso de las imágenes cuestionadas para acreditar el ilícito laboral porque las cámaras no fueron colocadas tras un indicio de incumplimiento laboral, que como dice la sentencia recurrida no se acredita más allá de unilateral y subjetiva afirmación y no se justifica que los representantes legales de los trabajadores o especialmente nuestro trabajador actor no fuera informada expresamente de la colocación de la misma y de que potencialmente las imágenes obtenidas por las mismas podían ser utilizadas para la acreditación de ilícitos laborales"

En el recurso de unificación de doctrina se formula el punto de contradicción expuesto anteriormente para el que se identifica como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, de 6 de julio de 2021, rec. 2222/2021, referida a otro trabajador de la misma empresa que la sentencia recurrida, y que prestaba servicios en el mismo centro y en la que la sala de suplicación revoca la sentencia de instancia que declaró la nulidad del despido, al entender que la prueba de videovigilancia era lícita.

El trabajador prestaba servicios para la demandada en virtud de un contrato eventual por circunstancias de la producción, suscrito el 29 de junio de 2019, prorrogado hasta el 28 de junio de 2020. En su contrato de trabajo figuraba una cláusula sobre las cámaras de videovigilancia trabajador y su finalidad. Recibió carta de la empresa demandada de 19 de junio de 2020 por la que se le comunicó su despido disciplinario.

En lo que a las cámaras de videovigilancia se refiere, se recogen las circunstancias antes expresadas en relación con la sentencia aquí recurrida.

La sentencia referencial declaró lícita la prueba sobre la base de que existían "carteles de zona de videovigilancia en el exterior del recinto por lo que el trabajador podía saber que podía ser grabado en su trabajo, a lo que se une el hecho de que incluso en el contrato de trabajo suscrito por el mismo se hacía constar de forma expresa que en el centro de trabajo existían cámaras de videovigilancia, siendo uno de los objetivos un control de grabación de las obligaciones laborales de los empleados e incumplimientos contractuales o de cualquier otro tipo que afecten a la relación laboral existente y de que podía ser sancionado por el contenido de las grabaciones. Con la colocación de esos carteles, se entendía implícito el consentimiento del trabajador para la finalidad de control de la actividad laboral, sin que fuera necesario informarle de forma expresa de que la colocación de aquéllos era para la finalidad de control; pero es que además ya había sido informado de esa finalidad en el contrato de trabajo, pese a no ser necesario

Entre las sentencias no concurre la identidad necesaria para apreciar que sus pronunciamientos son contradictorios.

El artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto



contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un TSJ o de la Sala IV del TS. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales". Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

Pues bien, en el presente recurso estamos ante los despidos disciplinarios de dos trabajadores de la misma empresa y por similares hechos, adoptados en la misma fecha. También, en ambos casos, la empresa acudió a la prueba de videovigilancia para acreditar los imputados en las cartas de despido disciplinario. Del mismo modo, sobre la disposición de las cámaras en cuestión, en orden a su ubicación e identificación, en los dos supuestos hay similares hechos, al ser las mismas cámaras, existiendo en el momento del despido solo distintivos informativos en el exterior del recinto. No obstante ello, la sentencia recurrida declara esa prueba ilícita mientras que la de contraste la da por válida.

A partir de aquí y como bien refiere la parte recurrida, hay un elemento decisivo para entender que los pronunciamientos aunque son contradictorios atiende a las circunstancias fácticas del caso, tal y como se advierte de las propias sentencias contrastadas.

Así es, la decisión adoptada en la sentencia de contraste sobre la licitud de dicha prueba reposa en un elemento esencial que no está presente en el caso de la sentencia recurrida, al existir en aquel caso un dato como es el que al trabajador, cuando suscribió el contrato de trabajo, se le informó de forma expresa de la existencia y destino de las cámaras de videovigilancia para el control de las obligaciones laborales y que lo visionado en ella podría ser objeto de sanción disciplinaria, tal y como se recogía en una cláusula del mismo.

Ese elemento fáctico no figura en la sentencia recurrida, seguramente porque la prestación de servicios del actor trae causa de una subrogación empresarial de otra empresa, con lo cual, y ante la falta de constancia en los hechos probados de que, tras esa subrogación se hubiera suscrito otro clausulado de similar contenido con el trabajador demandante, el contrato de origen no podía recoger ninguna cláusula relativa a cámaras instaladas en otra empresa. Y ello, a pesar de lo que se recoge en el informe del Ministerio Fiscal en el que se indica que del hecho probado tercero se obtiene que en el caso de la sentencia recurrida concurre la misma cláusula contractual sobre la videovigilancia, acudiendo a su contrato de trabajo, pero ello no es así y debemos aclararlo por la relevancia que tiene ese dato fáctico. En efecto, en los contratos suscritos por el demandante no figura ese clausulado y el único documento que la recoge se refiere al contrato del Sr. Fermín (folio 189, parte superior en el que se identifica al trabajador contratado), que es el de la sentencia de contraste que fue despedido junto con el aquí demandante, lo que justifica que en la sentencia recurrida nada refiera al respecto de una cláusula de ese contenido y sí la sentencia de contraste.

Y ello, de cara a apreciar la identidad de supuestos y contradicción en los pronunciamientos judiciales es determinante ya que, aunque en ambos casos los trabajadores conocían la existencia del sistema de videovigilancia, ya por el propio contrato o por notorio, la información que se le dio al trabajador en el caso de la sentencia de contraste, a la hora de interpretar si la prueba era lícita, bajo las previsiones legales que regulan la materia ( art. 20.3 y 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, art. 22.4 y 8 y art. 89.1 de la Ley Orgánica 3/2018), hace innecesario entrar a valorar otros extremos que si se presentan como imprescindibles en el caso de que el trabajador no tuviera esa específica información y si la falta de la misma permite que la empresa puede beneficiarse de la excepcionalidad que contempla la normativa implicada y ello a la luz de la doctrina constitucional, como la recogida en la STC 119/2022 en la que expresamente se viene a decir que "en el marco general del control del cumplimiento de un contrato de trabajo, y a estos solos fines, el empresario podrá instalar un sistema de videovigilancia. La instalación y uso del sistema no requerirá el consentimiento de los trabajadores, pero sí exige un deber de informar a estos con carácter previo y de forma expresa sobre su existencia y finalidad. La ubicación de las cámaras habrá de respetar la intimidad propia de los lugares destinados al descanso o esparcimiento, o que tengan un carácter reservado. No obstante, la utilización de las imágenes captadas para verificar o acreditar la comisión flagrante de un acto ilícito no exigirá el previo deber de información, que podrá entenderse cumplido cuando se haya colocado en lugar visible un distintivo informativo de la existencia del sistema, de su responsable y de su finalidad". Y que, en relación con la protección de datos personales del trabajador dice que "El consentimiento del titular de los datos y el consiguiente deber de información sobre su tratamiento se configuran como elementos determinantes del contenido esencial del derecho a la protección de los datos personales reconocido en el art. 18.4 CE. Por 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". Aunque en el caso en el que se pronuncia descartó la lesión de derecho de protección de datos porque "La empresa había colocado el correspondiente distintivo en lugar visible, ajustado a las previsiones legales en materia de protección de datos. Las cámaras se utilizaron para comprobar un hecho concreto, que resultó flagrante, y sobre la base de una sospecha indiciaria concreta, como era la irregularidad manifiesta de guardar un producto de la empresa dentro de una bolsa con el logotipo de una empresa de la competencia, en un lugar no habilitado a tal efecto, del que desapareció al día siguiente. En ese contexto, resultaba válida la utilización de las imágenes captadas para verificar una conducta ilícita cometida por un trabajador". Esto es, la valoración sobre la licitud de la prueba en el caso de la sentencia de contraste bastaba con advertir que el trabajador fue expresa y claramente informado de la instalación de las cámaras y su tratamiento, mientras que en el caso de la sentencia recurrida, requería un examen de los elementos que, en ausencia de esa información, son necesarios analizar para validar la prueba como lícita a pesar de no existir esa información y sobre los que opera la excepcionalidad contemplada en la norma, afirmándose en ella, entre otras circunstancias, que no existía un previo indicio de incumplimientos laborales.

Es cierto que, en la sentencia de contraste, la Sala acude también a razonamientos añadidos para dar por lícita la prueba, pero ello resulta irrelevante porque no podemos eludir una realidad fáctica como la expuesta y que convierten a esas argumentaciones, aunque lo sean a mayor abundamiento, en innecesarias u obiter dicta.

Por tanto, con esa diferencia fáctica es suficiente para entender que el recurso incurre en causa de inadmisión por no existir identidad sustancial en los hechos sobre los que se han emitido los respectivos pronunciamientos.

**SEGUNDO.** - Lo anteriormente razonado, oído el Ministerio Fiscal, permite concluir en el sentido de entender que el recurso incurre en causa de inadmisión que, en este momento procesal, se transforma en causa de desestimación.

Todo ello con imposición de costas a la recurrente, a tenor del art. 235 de la LRJS.

## FALLO

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

- 1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. José Ramón Roig Subirats, en nombre y representación de la empresa Plásticos Castellà, S.A.
- 2.- Declarar la firmeza de la sentencia recurrida dictada el 29 de julio de 2021, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 1993/2021.
- 3.- Con imposición de costas a la parte recurrente, por importe de 1500 euros.

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

Así se acuerda y firma.