



JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 26  
DE BARCELONA

2908/16  
BAIX  
LUIS

Procedimiento: Despido nº 663/2016

**SENTENCIA nº 135/2017**

En Barcelona, a 3 de abril de 2017, vistos por mí, Carlos Escribano Vindel, magistrado-juez del Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona, los presentes autos **663/2016**, seguidos a instancia de D<sup>a</sup>. contra las empresas **Orgamotor S.L.** y **Fraferant S.L.**, y el **Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)**, con intervención del Ministerio Fiscal, sobre **despido**, y en los que constan los siguientes,

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** En fecha 4 de agosto de 2016 fue presentada demanda, posteriormente repartida a este Juzgado, subsanada el 29 de diciembre de 2016, en la que, la parte actora, después de alegar los hechos y fundamentos que a su derecho convenía, predicando la responsabilidad solidaria de ambas compañías, por formar un grupo de empresas, interesó que se declarara la nulidad del despido disciplinario sufrido el día 4 de julio de 2016, por vulneración del derecho fundamental a no sufrir discriminación (al tener como causa la relación de parentesco de la demandante -hija- con uno de los tres socios de las compañías, a su vez, hermanos entre sí, que mantenía controversias con los otros dos), al honor y a la protección de datos (al haberse tenido conocimiento de los hechos mediante la instalación de cámaras ocultas en el centro del trabajo, sin comunicación previa, y sin justificación para ello), y por disfrutar, la demandante, de reducción de jornada por guarda legal. Con carácter accesorio solicitó una indemnización por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales, fijándola en 50.000 euros. Subsidiariamente, interesó que se declarara la improcedencia del despido, alegando que la falta imputada, consistente en abandonar el puesto de trabajo para fumar en horas de trabajo no justificaba la máxima sanción de despido, siendo desproporcionada, pudiendo calificarse, a lo sumo, como falta grave.

**SEGUNDO.-** Que señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y juicio, éstos tuvieron lugar, el día 30 de marzo de 2017, compareciendo todas las partes; excepto el Fogasa y el Ministerio Fiscal, pese a constar correctamente citados.

En fase de alegaciones la parte actora ratificó su demanda.

Las compañías demandadas, con una misma defensa, reconocieron su responsabilidad solidaria, y las circunstancias profesionales de la actora. En cuanto al fondo, interesaron su absolución, con declaración de procedencia del despido,





alegando que los hechos imputados eran ciertos y relevantes, especialmente peligrosos por la existencia de material inflamable en el centro de trabajo, que habían sido conocidos mediante un procedimiento adecuado y proporcionado ante las sospechas de la infracción, llevado a cabo por una investigadora privada, que no precisaba de autorización y comunicación previa para el tratamiento de datos de carácter personal. Asimismo, negó que el parentesco de la demandante con uno de los socios haya sido relevante, considerando, además, que el mismo día, y por los mismos hechos, fueron despedidos otros trabajadores. Subsidiariamente, para el caso de estimación de la demanda, impugnó por desproporcionada la indemnización reclamada; y sostuvo que los salarios de tramitación debían calcularse con arreglo a la jornada de trabajo que la demandante desarrollaba.

Concedida nuevamente la palabra a la parte actora, reiteró sus argumentos iniciales, destacando que la actividad de un detective privado en el ámbito de la empresa no estaba justificada por la Ley de Seguridad Privada.

Se practicaron a continuación las pruebas propuestas y admitidas.

En conclusiones ambas partes sostuvieron sus puntos de vista y solicitaron de este Juzgado que dictase una sentencia de conformidad con sus pretensiones, quedando los autos vistos para sentencia.

**TERCERO.-** En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales, excepto en relación al cumplimiento de los plazos procesales por acumulación de asuntos.

### HECHOS PROBADOS

1º. La demandante, D<sup>a</sup> . . . , mayor de edad, con DNI nº . . . , trabajaba, indistintamente, por cuenta de las empresas Orgamotor S.L. (CIF nº B63385314) y Fraferant S.L. (CIF nº B60200318), dedicadas a la explotación de un taller mecánico, ambas con domicilio en la ciudad de L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona), con una antigüedad de 10 de julio de 2007, categoría profesional de grupo profesional 7, y salario mensual bruto de . . . euros, incluido el prorrateo de pagas extras.

2º. La demandante desarrollaba una jornada reducida por guarda legal, de 35 horas semanales (lunes a viernes de 8:30 a 13:00 horas; y lunes a jueves de 15:00 a 18:00 horas), equivalente al 87,5% de la jornada a tiempo completo, percibiendo un salario de . . . euros brutos mensuales, incluido el prorrateo de pagas extras.

3º. Los socios de las dos compañías demandadas son los tres hermanos . . .

El administrador único de ambas sociedades es . . .

La demandante es hija de . . .

4º. El día 23 de febrero de 2015 la empresa codemandada Fraferant S.L. comunicó a D. . . que prescindía de sus servicios, al ser su actividad en la empresa incompatible con la pensión de jubilación que percibía.

La Sentencia nº 387/2016, de fecha 2 de noviembre de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, en los autos nº 418/2015, considerando





que las partes estaban vinculadas por una relación laboral especial de alta dirección declaró la existencia de un despido improcedente (documento nº 12 del ramo de prueba de la parte actora).

5º. La demandante está afectada de un trastorno adaptativo con ansiedad, reactivo a la problemática con sus tíos, que motivó una baja médica iniciada el 4 de mayo de 2015 (documento nº 14 del ramo de prueba de la parte actora).

6º. En el centro de trabajo existen varios carteles indicativos de la prohibición de fumar.

7º. No obstante la prohibición de fumar, los dos hermanos que continuaban al frente de la empresa, en varias ocasiones detectaron en el ambiente olor a tabaco, recordando verbalmente a los trabajadores la prohibición de fumar.

8º. D. [redacted] contrató los servicios de una detective privada para confirmar sus sospechas de que en el centro de trabajo se fumaba.

La mencionada investigadora privada instaló una cámara oculta en una dependencia común del centro de trabajo, cercana a las escaleras de acceso a la planta, que estuvo operativa entre el 18 y el 31 de mayo de 2015.

Tras su visionado presentó un informe a la empresa, en el que informaba que había observado a la demandante fumar en un total de 29 ocasiones.

9º. El día 4 de julio de 2016 la empresa Orgamotor S.L. entregó a la actora carta de despido, con efectos al mismo día, que se da aquí por íntegramente reproducida (documento anexo a la demanda).

En la misma se imputaban a la actora los siguientes hechos: "A través de las cámaras de seguridad instaladas en la empresa, se ha podido saber que Vd. fuma en las instalaciones de la misma, sabiendo que está terminantemente prohibido, tanto por salud como por seguridad, por la Ley 42/2010.

En concreto, el pasado día 18 de mayo de 2016, Vd., abandonó su puesto de trabajo, a las 08h.42m., a las 09h.37m., a las 12h.01m., y a las 12h.31m., para fumar un cigarro, según consta y puede comprobar en los archivos de las cámaras de seguridad Vd. mismo, si así lo desea. Asimismo, puede comprobar las grabaciones desde el día 18 de mayo de 2016, hasta el día 31 de mayo de 2016.

Como Vd. comprenderá, hechos de esta naturaleza, no se pueden permitir, y además con el agravante de que en la zona donde Vd. fuma, se trabaja con productos altamente inflamables, como son gasolina y pinturas, con lo cual, no sólo se perjudica Vd., sino que pone en grave riesgo la salud de todos sus compañeros, además, para engañar a la empresa, utiliza un spray de pintura para disimular el olor a tabaco".

10º. El mismo día fueron despedidos otros dos trabajadores por los mismos hechos (fumar en el centro de trabajo).

11º. La demandante no es, ni ha sido, representante unitaria o sindical de los trabajadores.





## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La anterior declaración de hechos probados resulta de la siguiente valoración de la prueba practicada en el acto del juicio:

Los hechos primero y segundo no son controvertidos, reconociendo, las empresas demandadas, incluso, su eventual responsabilidad solidaria.

El hecho tercero tampoco es discutido, y ha sido reconocido por el legal representante de las empresas, D. \_\_\_\_\_ durante su interrogatorio.

El hecho cuarto consta documentado.

El hecho quinto resulta de los informes médicos aportados por la parte actora.

El hecho sexto resulta de las fotografías presentadas por la parte demandada, habiendo sido reconocidas por el testigo D. \_\_\_\_\_, propuesto por la propia parte actora.

El hecho séptimo resulta, igualmente, del testimonio del Sr. \_\_\_\_\_. Respecto al mismo, resulta sorprendente que la propia parte actora que lo propuso como testigo e interesó su citación cuestionara su credibilidad, al haber vuelto a prestar servicios para las empresas demandadas, pese a que en su día fue despedido junto con la demandante.

El hecho octavo resulta del interrogatorio del legal representante de las empresas demandadas y de la declaración testifical de la investigadora privada, D<sup>a</sup>. Neus Ramisa Lozano. Consta en autos, además, el informe de investigación presentado, y se visualizó en juicio parte de las grabaciones. No obstante, cuestionándose la validez de la mencionada grabación se ha cuidado de evitar consignar en el relato fáctico como hecho probado lo apreciado directamente por este juzgador en la grabación, por las razones que más adelante se expondrán. Por tanto, lo declarado probado es que la detective informó a la empresa que en las imágenes pudo observar a la demandante fumando en varias ocasiones. Pero no se ha declarado probado que la demandante fumara en algún día u ocasión, que es muy distinto.

El hecho noveno consta documentado.

El hecho décimo no es discutido, e incluso se ha propuesto como testigo a otro de los trabajadores despedidos, el Sr. \_\_\_\_\_.

El hecho décimo primero no es controvertido.

**SEGUNDO.-** Siguiendo, todavía, con el análisis de la prueba, hemos de estudiar la validez de las grabaciones presentadas por la parte demandada, que han sido impugnadas por la actora por vulnerar los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal (art. 18.1 y 4 de la Constitución -CE-). Vulneración que, en caso de ser apreciada, determinaría la nulidad de la prueba (art. 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial -LOPJ-; y art. 90.2 de la LRJS).

Al respecto, sobre todo en lo que atañe al derecho a la protección de datos, hemos de tener presente la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) nº 29/2013, de 11 de febrero; cuyos postulados, no obstante, pueden considerarse matizados por la más reciente STC nº 39/2016, de 3 de marzo de 2016, dictada en el recurso de amparo nº 7222/2013.

Más en concreto, respecto al derecho a la protección de datos de carácter





personal, la STC nº 39/2016 ha considerado que el necesario consentimiento del interesado previsto en el art. 6 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD) puede considerarse implícito en la celebración del contrato de trabajo, al ser de aplicación la excepción prevista en el apartado 2º del precepto, al tratarse de datos necesarios para el mantenimiento de la relación laboral, para facilitar el ejercicio de las potestades empresariales de control del trabajo (art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores -ET-).

Y, lo que es más relevante, considera que el requisito de la información previa (art. 5 LOPD) queda cumplido con los avisos genéricos, mediante carteles, dirigidos al público, sobre la existencia de cámaras de seguridad en el establecimiento. E incluso llega a afirmar que podría dispensarse el cumplimiento de la obligación de información previa si se supera el juicio de proporcionalidad respecto de otros derechos constitucionales, como el de propiedad privada o el de libertad de empresa reconocidos en los art. 33 y 38 de la CE, lo que podría llegar a justificar la utilización de cámaras ocultas en caso de existencia de indicios de incumplimientos laborales relevantes.

En este sentido, deberíamos tener en cuenta, además, que el requisito de información previa está legalmente previsto para cuando los datos sean solicitados directamente del interesado (art. 5.1 de la LOPD); pues en otro caso, cuando los datos no hayan sido recabados del interesado, la información puede ser posterior, en los tres meses siguientes al momento del registro de los datos (art. 5.4 de la LOPD).

Asimismo, y frente a las alegaciones de la parte demandada, debe indicarse que la Ley 5/2014 de Seguridad Privada, no exonera, como no podría ser de otra manera, a los detectives privados del cumplimiento de las exigencias de la LOPD. Antes al contrario, el art. 48.3 dispone que en los servicios de investigación privada no podrán utilizarse medios personales, materiales o técnicos de tal forma que atenten contra el derecho al honor, a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen o al secreto de las comunicaciones o a la protección de datos.

Así las cosas, tras el dictado de la STC nº 39/2016 podríamos distinguir entre la genérica video vigilancia, mediante cámaras de video permanentes y cuya existencia es apreciable a simple vista. Y la observación concreta mediante cámaras ocultas.

En ambos casos puede considerarse implícito el consentimiento del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el art. 6.2 de la LOPD.

Para la video vigilancia genérica es necesaria, también, la información, preferentemente mediante comunicación directa al trabajador o a sus representantes unitarios, indicando la finalidad de la recogida de datos de carácter personal (la imagen, o, incluso, también, el sonido); siendo suficiente, no obstante, con la colocación de avisos indicando la existencia de cámaras de grabación (art. 5.4 de la LOPD), pues no es necesaria la información previa al no estar solicitándose datos (art. 5.1 de la LOPD).

Y los datos recogidos mediante video vigilancia genérica únicamente podrían utilizarse con finalidad disciplinaria si esta última se ha incluido en la información dispensada al trabajador o sus representantes, o si resulta evidente en coherencia con la propia lógica de la instalación de cámaras de seguridad. Así, podrían sancionarse las infracciones del trabajador conocidas mediante video vigilancia que directamente atentaran contra el patrimonio empresarial, pues en su defensa se





instalaron las cámaras (por ejemplo, hurtos, apropiaciones o destrucción de bienes); pero no cualesquiera otras infracciones laborales (como la falta de puntualidad). Y ello en virtud del principio de calidad de los datos, recogido en el art. 4 de la LOPD, en virtud del cual los datos recogidos sólo pueden someterse a tratamiento cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido.

En cambio, para la observación concreta mediante cámaras ocultas, evidentemente, no es necesaria la información previa al interesado; siendo suficiente la información posterior, en el plazo máximo de 3 meses (art. 5.4 de la LOPD). Pero en tal caso, la injerencia en el derecho fundamental a la intimidad exige en primer lugar, que existan indicios relativos a la existencia de unos hechos que puedan atentar contra un bien jurídico susceptible de protección (significativamente la propiedad privada), y, en segundo lugar, que la medida de observación supere el test de proporcionalidad tradicionalmente empleado en la doctrina constitucional para ponderar la protección de distintos derechos fundamentales en liza, mediante el triple filtro de la idoneidad (que la medida restrictiva de un derecho fundamental sea adecuada para proteger el otro derecho o interés en liza), necesidad (que se trata de una medida indispensable para la protección del derecho o interés, no disponiéndose de otras medidas menos invasivas), y proporcionalidad en sentido estricto (que los perjuicios o molestias causadas sean menos relevantes que los derechos e intereses a proteger).

En nuestro concreto caso, como ha quedado reflejado en el relato fáctico, la empresa, ante las sospechas de que sus trabajadores fumaban en el centro de trabajo, instaló una cámara oculta.

Debe rechazarse la vulneración del derecho fundamental a la protección de datos. Como ya se ha indicado el consentimiento para el tratamiento de los datos recogidos debe entenderse implícito en el contrato de trabajo, de conformidad con el art. 6 de la LOPD, al tener como finalidad facilitar el ejercicio de las potestades empresariales de control del trabajo.

No era necesaria información previa sobre la recogida de datos, pues los mismos no eran solicitados al interesado (art. 5.1 de la LOPD). Y en el plazo máximo de tres meses se ha informado de la recogida de datos no solicitados (art. 5.4 de la LOPD).

Pero, en cambio, sí estima este juzgador vulnerado el derecho fundamental a la intimidad de la trabajadora, al no superarse el triple filtro de la proporcionalidad.

Y ello teniendo en cuenta que la finalidad de la empresa era que en el centro de trabajo se respetara la prohibición de fumar. En este sentido, hemos de tener en cuenta que el incumplimiento de la prohibición de fumar no es equiparable a otras infracciones como las que han dado lugar a multitud de pronunciamientos judiciales (en su inmensa mayoría hurtos, daños o sustracciones).

En el caso de la prohibición de fumar la empresa tiene un legítimo interés en que aquélla se respete; más que en descubrir a los eventuales infractores. Se trata de una infracción genérica que más que atentar directamente a los intereses empresariales, quebranta la normativa de general aplicación de origen estatal. Evidencia un incumplimiento del ordenamiento jurídico común, más que una trasgresión de la buena fe contractual.

En el caso de aquellas otras infracciones, hurtos, sustracciones o daños, la infracción atenta directamente contra los intereses empresariales, y quebranta la





buena fe en que se sustenta el vínculo laboral. La finalidad, más que intentar evitar que se repitan en un futuro las infracciones, es descubrir a su autor, para poder prescindir de sus servicios, por cuanto la infracción revela una trasgresión de la buena fe contractual.

Por tanto, hemos de tener muy presente la finalidad empresarial. Y en este sentido, debemos suponer que la intención de la empresa no era despedir a una concreta persona de identidad desconocida que hubiera quebrantado la buena fe en que se basaba el vínculo laboral; sino lograr que se respetara la prohibición de fumar.

Podemos admitir que existían indicios de que aquella prohibición no se respetaba, pues los responsables de la empresa habían advertido olor a tabaco en el ambiente.

También podemos asumir que la instalación de una cámara oculta era un medio idóneo, tanto para confirmar que no se estaba respetando la prohibición de fumar como para identificar a los infractores.

Pero lo que no puede asumirse es que estemos ante un medio imprescindible y proporcional.

Había otros medios para lograr el cumplimiento de la prohibición, como los requerimientos escritos, no simplemente verbales, mediante circulares dirigidas a todos los trabajadores, incluso exigiendo acuse de recibo de las mismas, con expresas advertencias de sanciones.

Y, sobre todo, existían otros medios mucho más proporcionados, con una mucho menor injerencia en el derecho a la intimidad. La propia colocación de cámaras de vigilancia, perceptibles a la vista, con carteles indicativos de su existencia, suponen una injerencia mucho más leve en el derecho a la intimidad, pues el trabajador, consciente de su existencia, ajusta su comportamiento al propio de un espacio público, no relajándose en la confianza de un falso ámbito de intimidad.

Una cámara visible tendría, además, un efecto disuasorio, con independencia de que funcionara o no.

Asimismo, como a continuación se verá, la infracción consistente en fumar en el centro de trabajo, perfectamente evitable en el futuro, como ya se ha apuntado, no reviste una gravedad tan extrema como los hurtos, daños o sustracciones. En la ponderación de intereses tiene mucha mayor importancia la injerencia que se ha producido en la intimidad de la trabajadora que la legítima finalidad que la empresa perseguía (que no se fumara más).

Se ha producido, pues, una vulneración del derecho fundamental a la intimidad de la trabajadora. Y fundándose el despido en los datos conocidos con motivo de esa vulneración, debe declararse la nulidad del despido (art. 55.5 del ET).

**TERCERO.-** A mayor abundamiento, aunque se rechazara la denunciada vulneración de derechos fundamentales, la supuesta infracción sancionada, fumar en tiempo y lugar de trabajo, no reviste la suficiente entidad como para justificar el despido de la trabajadora, lo que impediría declarar su procedencia y determinaría la declaración de nulidad automática ex art. 55.5 del ET al estar la trabajadora disfrutando de reducción de jornada por guarda legal.

Efectivamente, tal y como acertadamente se alega en la demanda, la infracción ha sido mal calificada, visto el régimen disciplinario aplicable, el llamado Código de Conducta del Sector del Metal, reproducido en el anexo II del convenio





colectivo aplicable, el provincial del sector de la industria siderometalúrgica, publicado en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) nº 4915, de fecha 29 de junio de 2007.

Así, no concurre ninguna de las infracciones del art. 18 (faltas muy graves) referidas en la carta de despido. Ni la C, pues no puede equipararse al fraude, deslealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o el robo. Tampoco puede calificarse como un abandono del servicio o lugar de trabajo de la letra E porque no se ha acreditado que, como exige el precepto, se haya producido un perjuicio considerable a la empresa. No se ha acreditado que el incumplimiento de la prohibición de fumar comportara una disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado (letra H). Y aunque sí puede considerarse una desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores (letra K), no se ha acreditado el perjuicio notorio para la empresa, como exige el tipo.

Mucho más acertada hubiera sido la calificación como falta grave, que no justificaría el despido, como desobediencia común (sin perjuicio notorio) de la letra E del art. 17.

Y ello sin perjuicio de que podamos incluso presumir que en el centro de trabajo, por la propia actividad empresarial, existían materiales inflamables, incluso combustible. Presunción que, no obstante, no puede extenderse al concreto lugar en el que la demandante pudo haber fumado.

**CUARTO.-** Por último, debe rechazarse la vulneración del derecho fundamental a no sufrir discriminación, por razón de parentesco de la trabajadora con el socio discrepante de la dirección.

Se han aportado indicios al respecto, acreditando tanto las diferencias entre los socios como el parentesco de la demandante.

Pero la empresa ha probado que el despido tiene relación directa con unos hechos totalmente ajenos a aquellas circunstancias, con independencia de que deba declararse su nulidad por el medio empleado para el conocimiento de aquellos hechos.

Hechos que, además, justificaron el despido de, al menos, otros dos trabajadores en los que no concurrían las circunstancias invocadas por la parte actora.

**QUINTO.-** Por tanto, hemos de declarar la nulidad del despido de la actora por vulneración del derecho fundamental a la intimidad.

La declaración de nulidad debería comportar la obligación empresarial de inmediata readmisión, con abono de los salarios de tramitación, de conformidad con lo dispuesto en el art. 55.6 del ET.

Salarios de tramitación que deben calcularse, tal y como ha propuesto la empresa, sin oposición al respecto de la parte actora, a razón del salario correspondiente a la jornada que desarrollaba la demandante, ... .. euros brutos mensuales, equivalentes a ... .. euros brutos diarios.

**SEXTO.-** Al amparo de los art. 26.2, 183.1 y 184 de la LRJS la parte actora ha interesado la condena, adicional, al pago de una indemnización por los daños y perjuicios derivados de la vulneración de derechos fundamentales.

Y, pese a la dificultad que entraña valorar el daño moral, podemos fijar como







criterio la equivalencia con medio año de salario, 9.004,20 euros, considerando que los perjuicios económicos serán debidamente resarcidos mediante la condena inherente a la declaración de nulidad, no acreditándose circunstancias especiales que permitan apreciar un especial perjuicio moral.

En este sentido, no puede asumirse que el despido mermara la salud de la demandante, ni siquiera en la esfera emocional, pues la propia parte actora ha acreditado que su trastorno psiquiátrico es anterior, justificó una baja médica previa, y aunque postula su relación con la conflictividad con sus tíos, con trascendencia laboral, la misma es anterior, no derivada del despido, que es lo aquí y ahora enjuiciado.

**SÉPTIMO.-** No cabe extender en este momento la condena al Fondo de Garantía Salarial, visto el contenido del art. 33 ET, y sin perjuicio de sus responsabilidades legales.

**OCTAVO.-** A tenor de lo prevenido en el artículo 191 de la LRJS, el recurso procedente contra esta sentencia es el de suplicación, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los artículos citados, y demás de general y pertinente observancia,

### FALLO

Que estimando en parte la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D<sup>a</sup>. [Nombre] contra las empresas **Orgamotor S.L.** y **Fraferant S.L.**, y el **Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)**, con intervención del **Ministerio Fiscal**, sobre despido, ACUERDO:

1º Declaro **NULO** por vulneración del derecho fundamental a la intimidad, el despido sufrido por la demandante el 4 de julio de 2016, condenando, solidariamente, a las empresas **Orgamotor S.L.** y **Fraferant S.L.** a readmitir a la demandante en su puesto y condiciones de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir, a razón de 12.004 euros brutos diarios.

2º Condeno solidariamente a las empresas **Orgamotor S.L.** y **Fraferant S.L.** a pagar a la demandante 9.004,20 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios.

3º Condeno al **Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)** a estar y pasar por los anteriores pronunciamientos, de conformidad con sus responsabilidades legales.

Notifíquese esta resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación del presente fallo, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado, abierta en el Banco Español de Crédito (actualmente, Banco Santander) (entidad 0030), oficina 2015, nº de cuenta





5226-0000-65-0663-16, o presente aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe; depositando además la cantidad de 300 euros en la cuenta nº 5226-0000-69-0663-16, y sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso.

Así, por ésta, mi resolución, lo pronuncio, mando y firmo.

**PUBLICACIÓN.**- La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el magistrado-juez que la dictó el mismo día de su fecha y en Audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación literal de la misma y se remite a cada una de las partes un sobre por correo certificado con acuse de recibo, conteniendo copia de ella, conforme a lo dispuesto en el artículo 56 y concordantes de la LRJS. Doy fe.

