



UNIVERSIDAD DE OVIEDO
Centro Internacional de Postgrado
Máster de acceso a la abogacía

TRABAJO FIN DE MASTER

**Nulidad del despido por ilicitud de
los medios de prueba: análisis
jurisprudencial.**

Realizado por: Amparo Prada Bautista.

Defensa: enero de 2016.

ÍNDICE

Introducción.....	2
I. El despido.....	3
II. La prueba ilícita en el proceso laboral.....	9
III. Las nuevas tecnologías en relación con la obtención de pruebas y los derechos fundamentales.....	11
IV. Análisis jurisprudencial.....	13
V. Consecuencias de la ilicitud en el ámbito laboral.....	29
VI. Los derechos cuya violación genera ilicitud.....	32
VII. Obtención de pruebas y garantía de indemnidad.....	34
Conclusión y reflexión.....	35
Bibliografía.....	36

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se comienza hablando sobre las formas de despido y sus consecuencias, extendiéndose más en la explicación de la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales.

A continuación, se habla de la prueba ilícita en el proceso laboral, comentándose el cambio que han supuesto las nuevas tecnologías en la obtención de pruebas en relación con los derechos fundamentales

En relación con lo anterior, se hace un estudio sobre reciente jurisprudencia que existe de la nulidad de los despidos a causa de la ilicitud de los medios de prueba para justificar el mismo, y así poder ver la línea jurisprudencial que se sigue en este aspecto. Centrando el estudio en siete sentencias que podrían servir como apoyo jurisprudencial para las posibles demandas que se pudiesen hacer en casos de solicitud de nulidad de despido por vulneración de derechos fundamentales.

Después se hace una explicación de las consecuencias de la ilicitud de la prueba en el ámbito laboral, explicando brevemente los derechos cuya violación genera ilicitud, y la obtención de pruebas y garantía de indemnidad.

Finalmente, se hace una reflexión de para que podría servir este estudio en el ejercicio de la abogacía.

He elegido este tema de estudio porque realice mis prácticas en la especialidad de derecho laboral, y en la práctica la mayoría de los casos que se suelen trabajar son de despidos e incapacidades. Pareciéndome interesante el tema de la nulidad de los despidos por vulneración de los derechos fundamentales.

I. EL DESPIDO

El despido está recogido en el artículo 49 apartado K del Estatuto de los Trabajadores relativo a “formas de extinción del contrato”. Se entiende por despido el acto unilateral del empresario, por el que se extingue, o se tiene por extinguida, una relación laboral que mantenía con el trabajador.

Por la regulación son tres particularidades de despido: el despido colectivo que está regulado en el artículo 51 del Estatuto; el despido objetivo que está regulado en los artículos 52 y 53; y el despido disciplinario, regulado en el artículo 54 del Estatuto. Las consecuencias de los despidos se establecen en los artículos 55 y 56 del Estatuto. El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores regula, según su título, la “forma y efectos del despido disciplinario”; con estas palabras se está haciendo referencia en realidad a los requisitos del despido como acto jurídico, a la calificación que los jueces pueden dispensarle de procedente, improcedente o nulo, y las consecuencias que de cada una de ellas se siguen.

El **despido colectivo** está regulado en el artículo 51 del Estatuto, que establece que “se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a: 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”. También habrá despido colectivo cuando la extinción de los contratos de trabajo afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, y cuando se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El despido colectivo tiene que ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre la posibilidad de tratar de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante medidas sociales de acompañamiento, como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado. Si se hubiera alcanzado acuerdo, le dará traslado del mismo. Y en caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo. Antes de la reforma del

Estatuto del 2012, el procedimiento de los despidos colectivos, se realizaba a través de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), que requería una autorización administrativa de la autoridad laboral. Después se eliminó dicha autorización administrativa, pero se mantenía la exigencia de llevar a cabo un periodo de consultas con los trabajadores, aunque si este no concluía con acuerdo el empresario realizaba igualmente por decisión unilateral el despido colectivo.

El **despido objetivo** está regulado en el artículo 52 y establece que “el contrato podrá extinguirse por: Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa; Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables; Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, si la extinción afecta a un número inferior del despido colectivo; Por alcanzar unas cotas determinadas de absentismo”. La causa más comúnmente escogida por las empresas es la económica y se entiende que concurre esta causa cuando "de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas”. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos una disminución de ingresos en relación con el mismo trimestre del año anterior.

El **despido disciplinario** es aquel en el que el empresario decide poner fin al contrato debido a un incumplimiento grave y culpable del trabajador. El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores establece una lista de los actos que constituirían incumplimientos graves. El empresario recurre a esta modalidad cuando considera que el trabajador comete faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad; indisciplina, desobediencia u ofensas verbales o físicas al empresario o compañeros en el trabajo; transgresión de la buena fe contractual o abuso de la confianza en el desempeño del trabajo; disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo; embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; o acoso al empresario o compañeros por motivos raciales, religiosos, sexuales o de discapacidad. Esta lista de causas, del apartado dos del artículo 54 del Estatuto, no es cerrada, ya que la mayoría de Convenios Colectivos contienen un apartado dedicado a las faltas y sus correspondientes sanciones, donde las faltas muy graves pueden ser sancionadas con el despido disciplinario del trabajador.

El procedimiento por despido engloba causas extinción del contrato de trabajo del artículo 49 del Estatuto. En la práctica, como pude comprobar, muchos pleitos por despido se dan por el supuesto c) del artículo 49, de “expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato”. También por supuestos de concatenación de contratos, por jubilación del trabajador, por la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

Si el trabajador no está conforme con el despido debe impugnarlo judicialmente antes de que se le pase el plazo que es de veinte días hábiles. Tras la **impugnación**, será el juez el que declare, de acuerdo al artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores el despido como:

- Despido procedente, cuando la empresa ha cumplido todos los requisitos legales, tanto de forma, como de justificación del despido.
- Despido improcedente, cuando las causas del despido no queden demostradas o en el caso de que no se hayan seguido los requisitos formales exigidos por la ley.
- Despido nulo, cuando se vulneran derechos fundamentales o esté fundamentado en causas de discriminación prohibidas en la Constitución, por ejemplo, por razón de raza, sexo o religión.

Estas particularidades de despido se diferencian en la indemnización. En el caso de que la empresa, en base a alguna de las causas del artículo 54, despidiera de forma disciplinaria al trabajador, el juez puede resolver que la empresa tiene razón y lo declarará procedente; en ese caso el despedido no recibe indemnización alguna. Pero si el juez decide que el empresario no tiene razón, declarará el despido improcedente y ordenará el pago de la indemnización legalmente establecida. Para los nuevos contratos indefinidos firmados a partir del 12 de febrero de 2012 (desde la reforma laboral) dicha indemnización será de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, y para los contratos anteriores a la reforma sería de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades. Para los contratos vigentes con anterioridad a la reforma se aplicará un doble cómputo de la indemnización: la parte trabajada antes del 12 de febrero de 2012 se calculará con los 45 días y la posterior con 33 días. Si bien, estos contratos tendrán un tope indemnizatorio de 720 días. Si superan esta cuantía con los años trabajados, antes de la reforma, se les respetará este exceso hasta las 42 mensualidades pero ahí se parará el contador, sin aumentar la indemnización por la parte trabajada después de la reforma y hasta el momento del despido.

En el caso de los despidos objetivos individuales y colectivos, si el juez estima que son procedentes, les aplicará siempre una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, y si hubiese periodos de tiempo inferior, se prorratearían por mensualidades. Pero si el juez considera que las causas no concurren, lo declarará improcedente. En ese caso la indemnización será de 33 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades. Pero para los trabajadores que tuvieran un contrato indefinido ordinario antes de la reforma del 2012, se aplicará el cálculo antes explicado para los despidos disciplinarios improcedentes.

Todos los despidos anteriormente descritos pueden ser declarados nulos por el juez, el Estatuto de los Trabajadores indica en el apartado 5 del artículo 55 que la **nulidad del despido** viene motivada por alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución, en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Hay que diferenciar entre nulidad objetiva que se establece en la ley y nulidad radical que se produce cuando hay vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador despedido.

En la ley se establece que el despido será nulo en los siguientes supuestos: “Por discriminación del trabajador despedido; Durante los periodos de suspensión recogidos en el Estatuto de los Trabajadores por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, enfermedades causadas por embarazo; Trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para cuidado de un menor de hasta tres años; Trabajadoras embarazadas, desde la fecha de embarazo hasta el periodo de suspensión anterior; Trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica; El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo; Trabajadoras que se encuentran en reducción de jornada por cuidado de un hijo, hasta que éste cumpla doce años”. No obstante, los trabajadores pueden ser despedidos si se acredita que existen causas justificativas para ello, y se demuestra que no se despidió por motivos relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Por ejemplo, una trabajadora embarazada puede ser despedida, pero no por el hecho del embarazo, sino

porque se dan causas que justifiquen el despido, completamente ajenas a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (razones disciplinarias, etc.).

Un despido de una mujer embarazada puede dar lugar a una nulidad objetiva o una nulidad radical. La ley 39/1999, de 5 de noviembre, “para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, introdujo un nuevo supuesto de nulidad objetiva o radical del despido cuando, tratándose de una decisión no procedente, la extinción afecta a una trabajadora embarazada. La objetividad de la nulidad del despido, en interpretación del Tribunal Constitucional, es automática, lo que exime a la mujer trabajadora de la aportación de indicios de discriminación. El Tribunal Constitucional estimó, en la STC 92/2008, que la falta de conocimiento del embarazo por la empresa impide apreciar la existencia de indicios de discriminación, lo que excluye la calificación de nulidad radical del despido por vulneración del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo. Por ejemplo, si se despide a una mujer embarazada y el empresario no lo sabía, habiendo razones justificadas para despedirla, el despido será objetivamente nulo. Pero si el motivo del despido es que la mujer estuviese embarazada, el despido será radicalmente nulo.

Por su parte la jurisprudencia indica que serán nulas las discriminaciones como represalia al trabajador por reclamaciones efectuadas en la empresa mediante una demanda judicial o acción administrativa destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Si el despido es declarado nulo, la empresa tiene que readmitir al trabajador en el mismo puesto y en las mismas condiciones que estaba antes de ser despedido, y además tiene que pagarle al trabajador los salarios de tramitación desde el día que le despidió hasta el día que es readmitido. Ya que si el despido es anulado, es como si no se hubiese hecho, por lo que se tiene que reponer la situación a como si el trabajador no hubiese sido despedido y hubiese seguido trabajando. El trabajador recibirá los salarios de tramitación, aunque no haya prestado servicios durante todo el tiempo que pasa entre el despido y la readmisión, y no tendrá que recuperar esos días no trabajados. El despido objetivamente nulo conlleva la readmisión del trabajador y el radicalmente nulo supone la readmisión del trabajador y una indemnización. El trabajador en la demanda puede pedir una indemnización por los daños y perjuicios que

se han causado por el despido, por ejemplo, tener que pedir créditos, tener que dejar de pagar la hipoteca, perder la casa, los gastos de los abogados, etc. ¹

¹ Martín Valverde, Antonio., "Derecho del trabajo", Tecnos, Madrid, 2013, pp.779-814.

II. LA PRUEBA ILÍCITA EN EL PROCESO LABORAL

La primera vez que la jurisprudencia constitucional trató la cuestión sobre la vulneración de derechos fundamentales por la obtención de pruebas ilícitas fue en la Sentencia del Tribunal Constitucional 114/1984, de 29 de noviembre, sobre un pleito laboral donde se discutía sobre la validez de la grabación de una conversación realizada por un interlocutor sin consentimiento del otro interlocutor, para probar la procedencia de un despido disciplinario. Fundamentándose en “la posición preferente de los derechos fundamentales en el ordenamiento y de su afirmada condición de inviolables (artículo 10.1 de la CE)”.

En dicha sentencia, se despidió al redactor de un periódico tras unas declaraciones grabadas, sin su consentimiento, en el transcurso de una conversación por quien fue interlocutor en la misma. Denunciando el actor en amparo la vulneración del derecho al secreto de las comunicaciones (establecido en el artículo 18.3 de la CE) y a un proceso con todas las garantías (artículo 24.2 CE), por basarse el despido, a entender del recurrente, en esa prueba. Una vez estimado el amparo, también pedía la declaración de nulidad de su despido y la readmisión en su puesto de trabajo. Esta sentencia dice que “no existe en nuestro ordenamiento jurídico una norma expresa que imponga la no consideración como prueba de aquellas propuestas por las partes y obtenidas antijurídicamente”.

La consecuencia inmediata de la sentencia fue el desarrollo legislativo posterior en el artículo 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial –en adelante LOPJ–, que establece que “no surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales”. Esta norma establece la distinción entre pruebas ilícitas directas, que son las que se obtienen con vulneración de derechos fundamentales, e indirectas, que son las que están conectadas causalmente con las pruebas ilícitas directas. Este precepto establece con carácter general en nuestro ordenamiento la ineficacia de las pruebas que en su obtención, directa o indirectamente, hayan violentado los derechos o libertades fundamentales. La expresión “indirectamente” a la que no se hacía referencia en la Sentencia del Tribunal Constitucional 114/1984, de 29 de noviembre, introdujo en nuestro ordenamiento el efecto reflejo de la prueba prohibida, esto es, una aplicación más garantista que trata de asegurar que la prueba inicial ilícita no surtirá efecto alguno en el proceso.

Cuando entró a formar parte de nuestro ordenamiento el artículo 11.1 de la LOPJ, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional siguió con el camino que había comenzado en el año 1984, extendiendo a partir de este punto la regulación de la prueba ilícita en un ámbito constitucional y legal. Así, en la Sentencia del Tribunal Constitucional 85/1994 se afirmó que “todo elemento probatorio que pretendiera deducirse del contenido de las conversaciones intervenidas no debió ser objeto de valoración probatoria, ya que la imposibilidad de admitir en el proceso una prueba obtenida violentando un derecho fundamental no sólo deriva directamente de la nulidad de todo acto violatorio de los derechos reconocidos en el Capítulo Segundo del Título I de la Constitución, y de la necesidad de no confirmar las contravenciones de los mismos (STC 114/1984), sino ahora también en el plano de la legalidad en virtud de lo dispuesto en el art. 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial”.²

En cuanto al alcance de la prohibición de utilización de la prueba ilícita y de la restricción impuesta por el artículo 11.1 de la LOPJ, es evidente que la redacción del mencionado precepto es rotunda y taxativa al establecer “pruebas obtenidas directa o indirectamente”. Y en concreto, en relación con la expresión “indirectamente”, parece que la jurisprudencia constitucional ha seguido la teoría del derecho norteamericano conocida como los frutos del árbol envenenado. La similitud no podría estar mejor ideada para dar una explicación ilustrativa de esta teoría, que viene a decir que en el momento en que el tronco del árbol (la prueba ilícita principal) está corrompido, el mal del mismo afecta a todas sus ramas y frutos (las pruebas derivadas de la principal). Por tanto, estas pruebas derivadas se verán afectadas del mismo mal que afectan a la originaria y, como consecuencia, tendrán que ser eliminadas del proceso. La Sala Segunda del Tribunal Supremo emitió un fallo en este sentido en su STS 636/2008 declarando que “esa interdicción de la valoración de la prueba nula forma parte del contenido esencial del derecho fundamental vulnerado, pues de nada serviría declarar la vulneración de un derecho fundamental si esa declaración no va acompañada de la negación de efectos probatorios a las pruebas, aun obtenidas legítimamente, que sean derivadas de la ilicitud cometida”. El Tribunal Supremo hace una importante aclaración en este pronunciamiento al determinar que “no es necesario que la prueba derivada sea obtenida de manera ilegítima, sino que basta con que proceda de una que se ha conseguido de manera no amparada por el marco legal vigente”.³

² Lousada Arochena, Jose Fernando., “La prueba ilícita en el proceso laboral”, Aranzadi, Pamplona, 2006, pp. 1-3.

³ Baviera Puig, Inmaculada., “Sobre la calificación del despido basado en pruebas ilícitas”, Aranzadi, Pamplona, 2008, pp. 6-14.

III. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN RELACIÓN CON LA OBTENCIÓN DE PRUEBAS Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

El fenómeno del desarrollo e implantación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) no es ajeno a la empresa, lo que permite nuevas estructuras productivas en la red. Pero la introducción de las TIC en las empresas no únicamente trae consigo cambios en lo que a las estructuras productivas se refiere sino que, por sus características especiales, suponen una potencial vía de vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en la empresa. Se habla, en este sentido, de “la contaminación de las libertades en la sociedad informatizada”.⁴

Existe una íntima vinculación entre el uso “ordinario” que de las TIC se hace en las empresas para desarrollar sus procesos productivos y el uso “extraordinario” del que puede servirse el empresario para controlar la ejecución de la prestación laboral. Es decir, se trata de instrumentos con una doble función, se pueden utilizar como herramientas de trabajo y como mecanismos de control. Esta característica de las TIC se convierte en un instrumento de desgaste sustancial de los espacios de ciudadanía que deben regir en la empresa, ya que a través de ellos pueden obtenerse pruebas de carácter ilícito. Obviamente, como señala la doctrina, no se produce una relación automática entre la utilización de estas nuevas técnicas para la obtención de pruebas y la producción de un resultado que atente contra derechos fundamentales. Se admiten como medios probatorios siempre y cuando la parte que los aporte no los haya obtenido violando, directa o indirectamente, derechos fundamentales.⁵

Teniendo en cuenta las relaciones entre el poder de control y vigilancia del empresario y el debido respeto al derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, es preciso llegar a un punto de equilibrio entre ambos bienes jurídicamente tutelados. En este sentido se manifiesta la jurisprudencia constitucional al decir que el contrato de trabajo no legitima recortes de los derechos fundamentales del trabajador, aunque sí los modula, de tal forma que se producen una serie de limitaciones recíprocas que equilibran las relaciones entre ambos. El Tribunal Constitucional admite, pues, que el poder de dirección empresarial pueda limitar los derechos fundamentales del trabajador,

⁴ Colás Neila, Eusebi., “Nuevas tecnologías, obtención de pruebas y derechos fundamentales”, Aranzadi, Pamplona, 2002, pp. 1.

⁵ Del Rey Guanter, S., Revista Española de derecho del trabajo. “Nuevas técnicas probatorias, obtención ilícita de la prueba y derechos fundamentales en el proceso laboral”, núm. 37, pp. 49 y ss.

de forma excepcional, atendiendo a la naturaleza del trabajo contratado, o bien por la concurrencia de una acreditada necesidad o interés empresarial. El control y vigilancia del trabajador a través de las TIC que no supere el juicio de proporcionalidad se debe considerar atentatorio contra su intimidad y en ese sentido, aunque esos medios probatorios puedan demostrar incumplimientos contractuales, no deben admitirse en el proceso laboral.⁶

El jurista Eusebi Colás Neila entiende que es importante no separar la forma en la que se obtiene la prueba, y por consiguiente la calificación de la misma, de la calificación que debe otorgarse al despido. Ya que la prueba se realiza para la consecución de un fin específico, que es la acreditación de una causa justa para despedir, y la vulneración de derechos y libertades fundamentales en la obtención de la misma, debe implicar su ilicitud, y en consecuencia debe viciar de nulidad el despido. El fundamento en el que se apoya tal afirmación es la garantía del derecho a la indemnidad del trabajador. Por otra parte, también defiende que los derechos fundamentales no son absolutos y, por ello, en una relación de dependencia como la laboral, en la que están en relación con el poder empresarial, se produce una mutua limitación que los equilibra.

En relación con el consentimiento del trabajador para que el empresario pueda controlarlo a través de las TIC, es necesario que sea un consentimiento expreso, no bastando un consentimiento implícito. Por ejemplo, si a un trabajador cuando enciende el ordenador y accede a la red, antes de poder utilizarlo, le aparece un mensaje en pantalla en el que se le informa de que la utilización de los ordenadores se limita, exclusivamente, a finalidades de tipo productivo, prohibiendo su uso para fines privados, y por ello, pudiendo ser controlados. El hecho de que cada vez que se enciende el ordenador aparezca este mensaje, y se pulse "OK" (única vía para poder acceder al uso del equipo informático y además acción que acaba por convertirse en acto reflejo), no se debería entender como un consentimiento expreso del trabajador a ser controlado, en cualquier momento, y sin previo aviso explícito que legitime la actuación empresarial. Y mucho menos debe entenderse la falta de queja al respecto como consentimiento implícito que autorice la medida.⁷

⁶ García-Perrote Escartín, I., "La prueba en el proceso de trabajo", Civitas, Madrid, 1994, pp. 124-134.

⁷ Colás Neila, Eusebi., "Nuevas tecnologías, obtención de pruebas y derechos fundamentales", Aranzadi, Pamplona, 2002, pp. 6-7.

IV. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

En relación con lo anteriormente explicado, en este apartado se analizarán siete sentencias que tratan del uso de las TIC para el control de los trabajadores en la relación laboral, y de cómo ello puede conllevar una vulneración de los derechos fundamentales. Se explicarán los hechos y las conclusiones a las que llega cada tribunal, para finalmente quedarnos con la línea jurisprudencial que se sigue en España en esta cuestión.

La jurisprudencia adopta dos posturas dependiendo de si nos encontramos en un caso de control genérico de los trabajadores o en un caso de control específico a un trabajador. Se deben cumplir unos requisitos en la instalación de estos medios de control. Si nos encontramos en un caso de control genérico, la empresa debe avisar a los trabajadores previamente y de forma expresa y clara, si las grabaciones van a ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, dejando claro que pueden utilizarse para imponer sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo. En el caso de que se trate de un supuesto de control específico, la medida de control tiene que estar justificada por tener el empresario razonables sospechas de que el trabajador o trabajadores que quiere controlar, cometen graves irregularidades en la manera de realizar su trabajo. No siendo necesario el previo aviso a ese trabajador o trabajadores porque en tal caso dejarían de realizar incorrectamente sus tareas. Además la medida también tiene que ser idónea para conseguir el objetivo propuesto (verificar si el trabajador cometía las irregularidades sospechadas); necesaria en el sentido de que no exista otra medida mejor para la consecución del propósito con igual eficacia; y equilibrada por conseguir más beneficios para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (lo que se conoce como juicio de proporcionalidad en sentido estricto). Evidentemente, en la práctica no es tan fácil encajar cada supuesto concreto en uno de estos dos casos de control genérico o específico, ya que un supuesto puede tener muchas particularidades que lo hacen diferente a los demás.

En la **Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 2014**, se lleva a cabo un control genérico. Esta sentencia trata sobre un recurso de casación unificadora para determinar si existe una vulneración por parte de la empresa del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal del artículo 18.4 de la Constitución, por utilizar cámaras de video-vigilancia para sancionar a una trabajadora por el incumplimiento de sus obligaciones laborales. La vulneración de dicho derecho se

produciría por la utilización no consentida ni previamente informada de las grabaciones de imagen para un fin, desconocido por la trabajadora afectada, y distinto del expresamente señalado por la empresa al instalar el sistema de vigilancia con carácter permanente, de control de su actividad laboral. Teniendo como consecuencia, que el despido tendría que calificarse necesariamente como nulo.

La sentencia de suplicación que se recurre en casación unificadora por la empresa demandada, confirma la sentencia de instancia, dando una respuesta positiva a la referida cuestión, y decretando la nulidad del despido. Se argumenta que la empresa, titular del supermercado que constituye el centro de trabajo, se basa exclusivamente en imágenes captadas por una cámara de seguridad permanente para intentar acreditar los hechos imputados en la carta de despido, y que dicha prueba se ha obtenido ilegítimamente, no habiéndose dado información previa a la trabajadora, declarando la empresa que el sistema de vigilancia por cámaras había sido instalado únicamente para prevenir los hurtos de clientes y no para el control de la actividad laboral. Y en el caso enjuiciado se usó expresamente para controlar la actuación de la trabajadora despedida.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 3 de noviembre de 2011, que se invoca como de contraste, da una respuesta negativa a la misma cuestión, decretando la procedencia del despido, en un supuesto de despido de una cajera de un supermercado, a la que se imputa la sustracción de metálico, en el que "se realizó un seguimiento a través de la cámara de seguridad, sin constar que la utilización de las cámaras con tal fin se hubiera comunicado ni al Comité de Empresa ni a los trabajadores afectados". Se razona en esta sentencia que "la intimidad del recurrente no resulta agredida por el mero hecho de filmar cómo desempeñaba las tareas encomendadas en su puesto de trabajo, pues esa medida no resulta arbitraria ni caprichosa, ni se pretendía con la misma divulgar su conducta, sino que se trataba de obtener un conocimiento de cuál era su comportamiento laboral, pretensión justificada por la circunstancia de haberse detectado irregularidades en la actuación profesional del trabajador, constitutivas de transgresión a la buena fe contractual", en esta sentencia que se invoca como de contraste la diferencia que hay es que se trata de una medida de control específica.

Concorre el requisito de contradicción que exige el artículo 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para viabilizar el recurso de casación unificadora, ya que en ambos supuestos lo que sustenta la decisión extintiva empresarial es el uso

de las videocámaras instaladas permanentemente con la finalidad en un concreto periodo temporal de controlar la actividad laboral sin que, tanto en el caso de la recurrida como en la de contraste, se informara por la empresa 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.

En el presente caso, resulta que “en el local del supermercado coincidían el lugar de trabajo de los empleados con los espacios físicos utilizados por los clientes que, estaban controlados mediante varias cámaras instaladas con carácter permanente. Una de las cámaras estaba situada en la zona de cajas, y fue la cámara que se utilizó expresamente por la empresa para controlar el puesto de trabajo de la cajera despedida, utilizando las cámaras de seguridad con un fin de control de la actividad laboral para luego con base exclusiva en imágenes captadas por dicha cámara intentar acreditar los hechos imputados en la carta de despido”, teniendo en cuenta, además, que el responsable en aquella época alegó que únicamente se trataba de un sistema destinado a evitar robos por terceros.

De todo ello se deduce que la empresa no dio información previa a la trabajadora 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, a la representación de los trabajadores de las características y el alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse, es decir, 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; por el contrario, la empresa, una vez instaladas, indicó que su finalidad era evitar robos por terceros y no se trataba de un sistema para el control de la actividad laboral, que unas funcionarían y otras no, sin precisar tampoco el almacenamiento o destino de tales grabaciones, y a pesar de ello, en este concreto caso se usó con la finalidad de controlar la actividad de la demandante y luego para sancionar a la misma con el despido, sin que se acredite que la información de un cliente fue la que produjo la sospecha sobre la conducta de la trabajadora y la subsiguiente actuación empresarial.

Por otra parte, la ilegalidad de la conducta empresarial no desaparece por el hecho de que la existencia de las cámaras fuera apreciable a simple vista, puesto que

conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, "era necesaria la información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida. Una información que debía concretar 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, explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo".

En el supuesto ahora analizado, el mero conocimiento de la existencia de tales cámaras no puede comportar la consecuencia de entender acreditado el que existiera evidencia de que podían utilizarse aquéllas para el control de la actividad laboral y para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos contractuales, puesto que expresamente, como hemos indicado, en el presente caso la representación empresarial, tras la instalación de la cámaras, comunicó a la representación de los trabajadores que la finalidad exclusiva era la de evitar robos por parte de clientes y que no se trataba de un sistema de vigilancia laboral. Por todo ello el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa.⁸

Tiene conexión con el supuesto analizado ahora, el resuelto en la **Sentencia del Tribunal Constitucional de 11 de febrero de 2013**, que también trata de un caso en el que se lleva a cabo un control genérico por parte del empresario. El recurrente en amparo prestaba sus servicios en la Universidad de Sevilla y el director de recursos humanos tenía sospechas de irregularidades en el cumplimiento de la jornada laboral de éste trabajador y decidió que el jefe de la unidad de seguridad programase los medios necesarios para determinar las horas de entrada y salida del demandante de su puesto de trabajo durante dos meses, para lo que podía valerse, si fuera necesario, de la información de las cámaras de video instaladas en los accesos a las dependencias. La Universidad tenía instaladas varias cámaras de vídeo-grabación en los accesos al recinto, con la debida señalización y advertencia públicas; y, concretamente, dos cámaras de videograbación en los dos únicos accesos directos a la oficina donde el recurrente prestaba sus servicios. En las hojas de control de asistencia, correspondientes a esos dos meses de trabajo, el trabajador consignó y firmó cada día como momento de entrada y de salida, horarios muy diferentes a los que se pudieron

⁸ Sentencia del Tribunal Supremo 13 de mayo 2014, dictada en el recurso 1685/2013.

constatar gracias al control realizado, acreditándose en la mayor parte de los días laborables una impuntualidad en la hora de entrada al trabajo de entre treinta minutos y varias horas.

Debido a ello se acordó la incoación de un expediente disciplinario y se le impusieron tres sanciones de suspensión de empleo y sueldo de tres meses cada una, por la comisión de tres faltas muy graves, a saber: faltas reiteradas e injustificadas de puntualidad en la entrada al trabajo durante diez o más días en un mes, cometidas durante dos meses; trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, consistente en hacer constar en las hojas de control de asistencia una hora de entrada al trabajo que no se corresponde con la real; y faltas de asistencia injustificadas al trabajo durante más de tres días en un mes. No conforme con ello el trabajador presentó reclamación previa, que fue desestimada, interponiendo después la demanda origen de las actuaciones judiciales, dirigida contra las tres sanciones reseñadas. El demandante manifestaba que “en el expediente disciplinario se preconstituyó ilegalmente la prueba mediante la utilización de las grabaciones video-gráficas realizadas, pese a no existir autorización expresa para tal control laboral, ni explicación de ese seguimiento individualizado”.

El actor solicitó, sin éxito, la inadmisión de la prueba video-gráfica controvertida; quedando acreditado que dichas grabaciones no se visualizaron en el juicio y que, sin embargo, su contenido fue objeto de la prueba testifical del director de recursos humanos, del jefe de seguridad y de un vigilante, que fundaron sus testimonios en lo que vieron y apreciaron en las mismas. Y con base en esas declaraciones la sentencia del Juzgado de lo Social desestimó la impugnación de las sanciones. El demandante de amparo invoca, entre otras cosas, los derechos fundamentales de los artículos 18.1 y 4 de la Constitución. Ya que a su criterio, el tratamiento de las imágenes obtenidas con las grabaciones ha vulnerado su derecho fundamental a la autotutela informativa, ya que no se le ha facilitado información sobre la videovigilancia.

El Tribunal Constitucional entendió que “resultó vulnerado el derecho del recurrente a la protección de datos de carácter personal (art. 18.4 CE). El contenido de ese derecho fundamental a la protección de datos fue vulnerado con la utilización no consentida ni previamente informada de las grabaciones para un fin, desconocido por el afectado, de control de su actividad laboral”. Y esa conclusión no se contrarresta por el hecho de que existieran distintivos anunciando la instalación de cámaras y captación de imágenes en la universidad, ni que se hubiera notificado la creación del fichero a la

Agencia Española de Protección de Datos; ya que “era necesaria además la información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida. Una información que debía concretar 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, explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo”. En definitiva, las sanciones impuestas con base en esa única prueba, lesiva de aquel derecho fundamental, se declararon nulas, otorgando el fallo el amparo.⁹

También trata de un caso en el que se realiza un control genérico, la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de enero de 2010**, sobre un recurso de suplicación contra una sentencia que estimó la demanda, declarando la nulidad del despido del trabajador.

El actor prestaba sus servicios para unas empresas dedicadas a la compraventa de vehículos y fue despedido imputándole "la utilización indebida de su ordenador para fines absolutamente ajenos a la prestación de sus servicios, en horario laboral", alegándose que "el uso de internet para fines distintos a los exclusivamente relacionados con su trabajo, está totalmente prohibido". Por orden del Director General de las empresas, se encomendó a un Ingeniero de Telecomunicaciones, controlar a varios empleados, para lo cual sin conocimiento de los mismos, modificó sus configuraciones e introdujo en sus ordenadores personales un programa de gestión remota que posibilitaba motorizar sus conexiones informáticas e incluso utilizarlos a modo de terminales desde otro ordenador que manejaba dicho informático, el cual se dedicó a observar sus conexiones y a imprimir las direcciones de las páginas de internet a las que se conectaban o visitaban en dichos ordenadores. En dicha sentencia recurrida en suplicación se estimó parcialmente la demanda promovida y se declaró la nulidad del despido, condenando solidariamente a las demandadas a la inmediata readmisión del trabajador demandante, con abono de los salarios dejados de percibir.

La sentencia del TSJ viene a decir que “la utilización personal indebida de los medios informáticos de titularidad de la empresa constituye, en principio, un incumplimiento contractual que, en casos extremos, puede llevar aparejada la máxima sanción disciplinaria, el despido. No obstante, solamente si el empresario ha establecido

⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013, de 11 de febrero.

una prohibición de uso para fines privados y ha avisado a los trabajadores de la posibilidad de hacer controles, podrá entenderse que al registrar el ordenador no ha vulnerado el derecho a la intimidad. Consecuentemente, la empresa tiene que avisar previamente a sus empleados del control de su prestación de servicios, lo que conecta con el principio de buena fe según el cual se ha de preservar la expectativa de los trabajadores de respeto a la intimidad”.

El Tribunal Superior de Justicia dice que “en este caso la empresa no cumplió ese deber de información previo al trabajador de las medidas de control sobre las herramientas informáticas y tampoco estableció las pautas de uso de los medios informáticos, vulnerando el derecho a la intimidad del demandante. Por lo que difícilmente puede el motivo alcanzar éxito, y, por consiguiente, se acertó plenamente al reputar la prueba de impresión de los registros de direcciones de páginas de Internet de ilícita”. En fin, la empresa, sin conocimiento del actor, modificó la configuración de su ordenador introduciendo un programa de gestión remota que permitió motorizar sus conexiones informáticas e imprimir las páginas de Internet que visitaba, lo que se revela como “una medida de control injustificada, desproporcionada, y contraria a la dignidad e intimidad del trabajador”. Lo razonado por este Tribunal conduce a la desestimación del recurso y a la íntegra confirmación de la sentencia.¹⁰

En definitiva, como se puede apreciar en estas tres sentencias vistas, la jurisprudencia en estos casos de control genérico de los trabajadores, viene a decir que para que una grabación u otra medida de control puedan ser tenidas en cuenta como prueba válida de incumplimiento de las obligaciones contractuales tiene que informarse a los trabajadores. Concretamente tiene que informarse a los trabajadores de la instalación de cámaras u otros medios de grabación e inspección, en qué casos las grabaciones podrían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué fin, advirtiendo que pueden utilizarse para imponer sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo.

Ahora vamos a ver tres supuestos en los que se realiza un control específico por el empresario, en estos casos la jurisprudencia entiende que no es necesario avisar al trabajador de la medida de control que se puede llevar a cabo, siempre y cuando se cumplan unos requisitos, que la medida de control esté justificada, sea idónea, necesaria y equilibrada.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 31/2010, de 15 de enero.

Esto defiende la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 1 de julio de 2013**. Que entiende que no hay vulneración del derecho a la intimidad personal y de protección de datos de carácter personal, por la grabación de imágenes en vídeo instalado en el centro de trabajo, por tratarse de medida idónea, necesaria y equilibrada al fin pretendido. Y por ello se declara el despido procedente, por incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo. Desestimando el Tribunal el recurso de suplicación interpuesto por la recurrente.

La demandante trabajaba por cuenta de la empresa Pansfood S.A. del sector de la restauración, desarrollando sus funciones en la barra del restaurante, cobrando a los clientes. Los productos debían registrarse en el terminal punto de venta (TPV), que disponía de una pantalla táctil en la que se iban seleccionando los productos a cobrar. Al registrar los productos se generaba un recibo que debía entregarse al cliente y se abría el cajón con el dinero. En la barra existía una cámara de seguridad que enfocaba directamente al TPV, y que no estaba oculta. El encargado del establecimiento al observar que la demandante no estaba registrando todos los productos que servía y cobraba a los clientes, sin entregar tampoco a los mismos el correspondiente ticket, ordenó a la actora que finalizara su jornada de trabajo y se fuera a su casa. Al día siguiente la actora compareció en el centro de trabajo, y al ordenársele tareas diferentes al cobro en caja se negó a ello, por lo que no se le dejó prestar servicios. Y la actora inició un proceso de incapacidad temporal, derivado de enfermedad común. Tras unos días la empresa demandada envió a la actora un burofax comunicándole su despido disciplinario, por trasgresión de la buena fe contractual, deslealtad y abuso de confianza, invocando el artículo 54.2.d del Estatuto de los Trabajadores.

Recurre en suplicación la demandante frente al desfavorable pronunciamiento de la sentencia de instancia, que declara la procedencia de su despido disciplinario, y pretende la revisión respecto de la no admisibilidad como medio de prueba de la grabación de imágenes que aporta la empresa por vulnerar su derecho a la intimidad, interesando que la misma sea rechazada por el Juez, salvo que se acredite que se ha obtenido la autorización de la trabajadora en los términos de la LOPD. El TC entiende que “la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad, y a tal efecto debe comprobarse si se cumplen los siguientes requisitos: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la

consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)”.

La STC 29/2013 pone el énfasis en “la necesidad de que el interesado conozca de antemano el destino específico de sus datos personales, y de ello deriva que la falta de información al trabajador, sobre el hecho de que las grabaciones de la cámara de seguridad podrían ser utilizadas en su contra, para controlar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, determina la nulidad de la prueba”.

A juicio de la Sala la doctrina contenida en la referida sentencia no puede ser extrapolada, con carácter general, a todos los supuestos de grabaciones a través de cámaras de video-vigilancia, puesto que “no pueden tener el mismo tratamiento las cámaras específicamente instaladas para controlar la actividad en la caja registradora o TPV, siendo ello un hecho perfectamente conocido por los trabajadores, aunque no se les haya informado sobre el tratamiento de sus datos personales con fines de vigilancia, pero que hace que los empleados sean plenamente conscientes de la finalidad y utilidad de dichas cámaras, siendo diferente el caso de cámaras destinadas a un uso genérico como el control de accesos y cuyas imágenes son aprovechadas a posteriori por la empresa para realizar un control de cumplimiento de la jornada laboral”.

No se trata en el presente caso de un control sorpresivo, por ello, el Tribunal Constitucional considera que al no tratarse de una instalación oculta y siendo público y notorio el objetivo y finalidad de la cámara, no se puede apreciar la vulneración del derecho fundamental que conlleve la nulidad de la prueba de grabación aportada por la empresa. Por ello, el Tribunal desestima íntegramente el recurso de suplicación formulado por la parte actora, confirmando la sentencia de instancia.¹¹

En relación con esta resolución está la **Sentencia del Tribunal Constitucional de 10 julio de 2000**, que trata de una demanda de amparo que se fundamenta en la infracción de los derechos a la intimidad personal y a la propia imagen del recurrente, en relación con su derecho a la tutela judicial efectiva, por admitirse como prueba de cargo en un proceso por despido las grabaciones de vídeo presentadas por la empresa, prueba que el recurrente estima nula de pleno derecho al haberse obtenido vulnerando

¹¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 1 de julio 2013, dictada en el recurso 1804/2013.

derechos fundamentales del trabajador. El Tribunal Constitucional entra a analizar si se han vulnerado dichos derechos.

Sostiene el recurrente que la instalación por parte de la empresa en la que prestaba servicios, de un circuito cerrado de televisión enfocando su puesto de trabajo lesiona su derecho a la intimidad, porque aunque esta clase de instalaciones tengan como fin controlar el trabajo, también registran el resto de actos del trabajador pertenecientes a su intimidad, toda vez que este tipo de control no es selectivo en cuanto a las imágenes que capta. Afirma el recurrente que este tipo de control debe hacerse con publicidad, no con procedimientos ocultos, y en este caso ni el Comité de empresa ni los trabajadores lo conocían.

Para dar respuesta a esta queja, recuerda el tribunal que es doctrina reiterada que “el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho. En este sentido debe tenerse en cuenta que el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva, atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. Pero esa facultad ha de producirse en todo caso dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador. Ya que el empresario no queda apoderado para llevar a cabo intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo, por las facultades de vigilancia y control que le confiere el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores”.

Por eso, el Tribunal Constitucional puso de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven “el necesario equilibrio entre las obligaciones del contrato para el trabajador y el ámbito, modulado por el contrato, de su libertad constitucional”. En efecto, de conformidad con la doctrina de este Tribunal, la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. Y para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. En definitiva, el control que debe llevar a cabo el Tribunal Constitucional, de las

resoluciones judiciales recurridas en amparo, es enjuiciar si el órgano jurisdiccional ha ponderado adecuadamente que la instalación y empleo de medios de grabación de imágenes por la empresa ha respetado en el presente caso el derecho a la intimidad personal del solicitante de amparo, de conformidad con las exigencias del principio de proporcionalidad.

En este supuesto, la medida de instalación de un circuito cerrado de televisión que controlaba la zona donde el demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte del recurrente de graves irregularidades en su puesto de trabajo); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si el trabajador cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada), por lo que se descartó que se produjese alguna lesión del derecho a la intimidad personal consagrado en el artículo 18.1 de la Constitución.

La intimidad del recurrente no resulta agredida por el simple hecho de grabar cómo realiza las tareas encomendadas en su puesto de trabajo, pues esa medida no resulta arbitraria ni caprichosa, ni se pretendía con la misma divulgar su conducta, sino que se quería obtener un conocimiento de cuál era su comportamiento laboral, medida justificada por el hecho de haberse detectado irregularidades en la actuación profesional del trabajador, constitutivas de transgresión a la buena fe contractual. Se trataba, en suma, de “verificar las fundadas sospechas de la empresa sobre la torticera conducta del trabajador, sospechas que efectivamente resultaron corroboradas por las grabaciones videográficas, y de tener una prueba fehaciente de la comisión de tales hechos, para el caso de que el trabajador impugnase, como así lo hizo, la sanción de despido disciplinario que la empresa le impuso por tales hechos”.

Además, la medida no obedeció al propósito de vigilar y controlar genéricamente el cumplimiento por los trabajadores de las obligaciones que les incumben en la empresa. En el presente caso previamente se habían advertido irregularidades en el comportamiento de los cajeros en una determinada sección del economato y un acusado descuadre contable. Y por ello, se adoptó la medida de vigilancia de un modo que las cámaras únicamente grababan el lugar estrictamente necesario (las cajas

registradoras y la zona del mostrador de paso de las mercancías más próxima a los cajeros). En definitiva, el principio de proporcionalidad fue respetado y, por tanto, los derechos a la intimidad personal y a la propia imagen, garantizados por el art. 18.1 CE, no resultaron vulnerados.

Desde esta perspectiva debe ser rechazada la queja del recurrente, pues en el proceso quedó acreditada plenamente la realidad de los hechos imputados al trabajador por la empresa como justificativos del despido, a través de pruebas lícitamente obtenidas, válidamente aportadas al proceso y suficientes para llegar los órganos judiciales a la convicción de que el recurrente realizó los hechos que dieron lugar al despido. En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional fallo desestimar el recurso de amparo.¹²

Otra sentencia que defiende esta postura es la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 3 noviembre de 2011**, que trata de un recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora, que alude a la legalidad de la fórmula de acreditación de los hechos, desestimando el Tribunal el motivo.

En este caso, se detectaron descuadres en la caja registradora de dinero cuando la usaba la actora, y la empresa colocó una videocámara sobre su lugar de trabajo, obteniéndose imágenes en las que se ve cómo se apropia de dinero (billetes) a través del mecanismo de arrugarlos y esconderlos en la mano en lugar de ingresarlos en la caja. La censura de la recurrente se centra en la irregularidad de la instalación de este sistema de video vigilancia”.

La doctrina sobre la licitud de estos singulares medios de prueba, (efectivos, pero invasivos) ha sido expuesta reiteradamente por la jurisprudencia constitucional y ordinaria, concluyendo su licitud siempre que se cumplan los requisitos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, entendiendo que las cámaras deben ser colocadas exclusivamente en lugares de trabajo. La sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000, anteriormente vista, y que trataba de un caso semejante al presente, razonaba que “el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo

¹² Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000, de 10 de julio.

caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho. Pero el empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control, intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo”.

Se dijo que “la intimidad del recurrente no resultó agredida por el mero hecho de filmar cómo desempeñaba las tareas encomendadas en su puesto de trabajo, pues esa medida no fue arbitraria ni caprichosa, sino que se trataba de verificar las fundadas sospechas de la empresa sobre la mala conducta del trabajador”.

En este caso, las grabaciones efectuadas por la empresa en el espacio físico y temporal del supermercado y las cajas registradoras, durante unos tres meses, son adecuadas para comprobar unas conductas sospechosas respecto de unos indicios. Se trata de un caso de grabación selectiva, en el que la medida de video-vigilancia no supone una ideación de control generalizado global e indiscriminado, sino que se justifica en la previa sospecha y en su realidad confirmada y constatada con posterioridad que no es premisa pero sí conclusión del argumento. Por todo lo argumentado entiende el Tribunal que las imágenes obtenidas y la prueba documentada en la video- vigilancia tiene la validez y eficacia que confirman nuestras Leyes procesales, sin que el supuesto de autos afecte al derecho fundamental a la intimidad de la trabajadora.

El TSJ razona, siguiendo la línea jurisprudencial, que la intimidad del recurrente no resultó agredida por el mero hecho de filmar cómo desempeñaba las tareas encomendadas en su puesto de trabajo, pues “esa medida no era arbitraria ni caprichosa, ni se pretendía con la misma divulgar su conducta, sino que se trataba de obtener un conocimiento de cuál era su comportamiento laboral, por haberse detectado irregularidades en el desempeño del trabajo, constitutivas de transgresión a la buena fe contractual. Se trataba de verificar las fundadas sospechas de la empresa y de tener una prueba de la comisión de tales hechos, para el caso de que el trabajador impugnase la sanción de despido disciplinario que la empresa le impuso por tales hechos”. Por tanto, el Tribunal declaró, conforme lo hizo la Sentencia de instancia la procedencia del despido.¹³

¹³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 847/2011, de 3 noviembre.

A modo de conclusión, la reciente **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 30 de julio de 2014**, trata sobre un caso parecido a los anteriores vistos, haciendo mención a alguna de las sentencias ya vistas.

En dicha sentencia, la actora prestaba sus servicios con la categoría de auxiliar de caja en la empresa demandada, dedicada a la actividad del comercio de alimentación. En el centro en el que prestaba sus servicios se constató un alto nivel de pérdidas desconocidas y debido a ello la empresa instaló varias cámaras de video-vigilancia en las zonas de trabajo. Se puede ver en dos grabaciones como la actora extrae del almacén un paquete de lomo loncheado para consumirlo. Todo el personal de la tienda tenía pleno conocimiento de la instalación de las cámaras situadas en distintas zonas pero no en los aseos, vestuarios y oficina, existiendo, además, distintos carteles advirtiendo de los sistemas de video-vigilancia. Después de estos hechos la empresa le comunicó su despido disciplinario por incumplimiento de su obligación y trasgresión de la buena fe. No conforme, e intentada sin efecto la preceptiva conciliación previa en la UMAC, presentó demanda en el Juzgado de lo Social por despido improcedente. La presente sentencia trata del recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora demandante contra la sentencia que desestima su demanda declarando procedente el despido efectuado por la empresa demandada. La demandante alega que en el acto del juicio no debió admitirse la prueba videográfica presentada por la demandada porque se obtuvo con infracción de derechos fundamentales, concretamente, del derecho a la intimidad consagrado en el 18.4 de la Constitución, lo cual ya se denunció sin éxito en dicho acto.

Sobre la utilización de medios de grabación de imagen y sonido en el centro de trabajo, la recurrente cita la Sentencia del Tribunal Constitucional de 11 de febrero de 2013, que habla de un caso de control genérico, señalando que las cámaras de video-vigilancia instaladas en la universidad reprodujeron la imagen del recurrente y permitieron el control de su jornada de trabajo. Vulnerando, de esa manera, el artículo 18.4 CE. Sin contrarrestar esa conclusión que existieran distintivos anunciando la instalación de cámaras, era necesaria además la información previa y expresa a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida.

Por otra parte, la empresa cita en su impugnación la sentencia del TSJ de Cataluña de 1 de julio de 2013, en la que se realizaba un control específico. Y que mantiene, refiriéndose a la STC citada, que "la doctrina contenida en la referida

sentencia no puede ser extrapolada, con carácter general, a todos los supuestos de grabaciones a través de cámaras de video-vigilancia", concluyendo que "al estar la medida justificada, ser idónea, necesaria y equilibrada, y no tratarse de una instalación oculta, siendo público y notorio el objetivo y finalidad de la cámara, no puede apreciarse la vulneración de derecho fundamental que vicie de nulidad la prueba de grabación aportada por la empresa".

En relación con este caso, también se cita la Sentencia de 13 de mayo de 2014 del Tribunal Supremo, en la que se analizaba un control genérico realizado por la empresa, y que sentaba una doctrina contraria a la que se defiende en la del TSJ de Cataluña, basándose en la misma STC 29/2013, manteniendo la nulidad del despido ya declarada por el Juzgado de lo Social. Se dice en la STS respecto al caso que analiza que "por la empresa no se dio información previa a la trabajadora de la posibilidad de tal tipo de grabación ni de la finalidad de dichas cámaras instaladas permanentemente, ni tampoco se informó 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 que "la ilegalidad de la conducta empresarial no desaparece por el hecho de que la existencia de las cámaras fuera apreciable a simple vista".

Este caso que se examina por el TS es muy semejante al que aquí se enjuicia pues en el centro de trabajo existían carteles advirtiendo de la instalación de los sistemas de vigilancia y aunque los trabajadores tuviesen conocimiento de ello, no consta como probado en la sentencia recurrida que se informara a los trabajadores "en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo", y, como en el caso examinado por la citada STS, "el mero hecho de la instalación y del conocimiento de la existencia de tales cámaras no puede comportar la consecuencia de entender acreditado el que existiera evidencia de que podían utilizarse aquéllas para el control de la actividad laboral y para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos contractuales".

Por todo lo razonado y expuesto, el Tribunal llega a la conclusión de que la grabación ilícita fue la única prueba en la que se basó el juzgador de instancia para declarar probados los hechos que se imputaban a la trabajadora para justificar el despido. Por ello, considera nulo el despido por haberse producido con violación de un

derecho fundamental reconocido en la Constitución, pues en la obtención de la prueba del único hecho que se imputa en la comunicación escrita del despido se infringió el derecho a la intimidad del artículo 18.4. El Tribunal Superior de Justicia estima el recurso de suplicación interpuesto por la demandante contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, revocando la sentencia recurrida y declarando nulo el despido de la demandante efectuado por la empresa, a la que se condena a la inmediata readmisión de la trabajadora y a que le abone los salarios dejados de percibir desde que el despido se produjo.¹⁴

Es decir, la postura que la jurisprudencia viene adoptando es que para un caso específico se hace la ponderación de intereses. Pero no para un caso genérico. Si el empresario tiene sospechas de que un trabajador en concreto, por ejemplo, utiliza el ordenador de trabajo para entrar en páginas que no debe y no realiza correctamente su trabajo, puede mirar ese ordenador en concreto para vigilarlo y saber la verdad (porque tiene sospechas y si se le avisa, dejará de hacerlo). Aquí se hace una ponderación de intereses entre el descubrimiento de la verdad y el derecho a la intimidad del trabajador. Pero no se puede hacer esta ponderación de intereses cuando se pretende vigilar de manera genérica a todos los trabajadores en sus puestos de trabajo y no se avisa (porque tienen derecho de ser avisados de que van a ser grabados sin ningún tipo de sospecha).

¹⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 431/2014, de 30 de julio.

V. CONSECUENCIAS DE LA ILICITUD EN EL ÁMBITO LABORAL

Al establecer el artículo 11.1 de la LOPJ que “no surtirán efecto”, la doctrina ha discutido sobre si la interdicción de la prueba ilícita opera en el trámite de admisión de la prueba o en el trámite de valoración de la prueba al dictar la sentencia. En el proceso laboral, el problema parece estar resuelto en el artículo 90.2 de la Ley de la Jurisdicción Social, donde se reconduce la prueba ilícita a una cuestión de admisibilidad de la prueba. Pero esto tendría dos consecuencias, por una parte, obligaría a discutir la ilicitud en trámite de admisión de la prueba, antes de su práctica, en un momento procesal donde puede no haber elementos plenos de juicio, estando además en juego una limitación del derecho fundamental a la prueba del artículo 24.2 de la Constitución, y por otra parte, conllevaría la pérdida de la posibilidad de alegar la ilicitud después del trámite de admisión de la prueba, lo que no cuadra bien con la primacía de los derechos fundamentales, que es fundamento de la interdicción de la prueba ilícita.

El valor superior de los derechos fundamentales debe conllevar la inadmisibilidad, aunque ese mismo valor obliga a la apreciación de la ilicitud en cualquier momento procesal posterior a la admisión de la prueba. Si esto ocurre, la regla de la inadmisibilidad se distorsiona, teniendo el juzgador que valorar la licitud de la prueba en la sentencia, evitando utilizar la que crea que es ilícita, y utilizando la que considere lícita. Por otro lado, si existen dudas sobre la licitud en el trámite de admisión hay que admitir la prueba por el riesgo de limitar el derecho de prueba, pudiendo saber si es lícita o ilícita cuando se practique. De este modo, si la ilicitud está clara antes de la admisión de la prueba, el juez tiene que inadmitirla, sin perjuicio de la posible protesta a los efectos de recurso contra la inadmisión por impugnación procesal. Si el juzgador tiene dudas, no admitirla podría vulnerar el derecho fundamental a la prueba, de ahí la conveniencia de admitirla, sin perjuicio de la oportuna protesta a los efectos de recurso contra la admisión por impugnación procesal. En la sentencia el juez decidirá sobre la licitud de la prueba, y, si la considera ilícita, se decidirá el pleito como si no la hubiese admitido, habiendo la posibilidad, tanto si se considera lícita como si se considera ilícita, de recurso por impugnación procesal.

Si la revisión de los hechos y de la denuncia jurídica le permiten al tribunal de recurso decidir la cuestión litigiosa sin vulnerar los derechos fundamentales protegidos con la interdicción de la prueba ilícita y el derecho fundamental a la prueba, podrá hacerlo, pero, si no pudiese, siempre le quedaría abierta la posibilidad de declarar la nulidad de actuaciones porque la prueba, siendo lícita, debió ser admitida, o, siendo

ilícita, no debió de ser admitida.¹⁵

Cabe hacer mención a ciertas cuestiones sobre el tratamiento de la ilicitud en el proceso laboral. La primera, la posibilidad de apreciación de la ilicitud que, debido al superior valor de los derechos fundamentales, puede hacerse tanto de oficio como a instancia de parte, e incluso de “tercero interesado en que no se divulguen cuestiones que puedan afectar al área de su privacidad, lo que concretamente podría suceder en los casos de escuchas telefónicas”. La segunda, la posibilidad de ineficacia parcial de la fuente de prueba, por ejemplo una prueba video gráfica que sea lícita en cuanto reproduce imágenes, pero ilícita en cuanto reproduce sonidos, pudiéndose reproducir las imágenes sin los sonidos. Y la tercera, la imposibilidad de subsanación de la prueba ilícita consiguiendo después medios de prueba lícitos a través de la información obtenida por la prueba ilícita, debido a la prohibición de la prueba ilícita indirecta.

Es un problema específico de las consecuencias de la ilicitud de la prueba en el proceso laboral si, en un juicio de despido, la ilicitud de la prueba utilizada como de cargo influye o no influye en la calificación del despido. Hay dos posturas, la tesis que concluye que, si la prueba de cargo es ilícita, el despido es nulo. Y la tesis, que puede denominarse de independencia de la ilicitud de la prueba en la calificación del despido, y concluye que, excluyendo del juicio calificador el resultado de la prueba ilícita, se calificará aquél como corresponda. A juicio del Magistrado Fernando Lousada, ninguna solución es válida con carácter general, debiéndose estar a cada caso concreto.

La nulidad del despido disciplinario no es una consecuencia inevitablemente unida a la ilicitud de la prueba, sino sólo cuando, poniendo la prueba ilícita entre paréntesis, se aprecie una absoluta carencia de datos fácticos que permita concluir que, si la prueba ilícita no hubiera existido, el empresario no hubiera despedido. Un juicio de relevancia que excluiría la nulidad cuando existan datos fácticos que, sean suficientes para justificar un despido disciplinario, y nos permitan concluir la factibilidad de la imposición de una sanción disciplinaria. Viéndolo con un ejemplo, un trabajador despedido por proferir insultos estando solo dentro del servicio, y siendo grabado de modo ilícito, perdería su empleo por un acto que, sin dañar a nadie, realizaba al amparo de su derecho a la intimidad. Si existen otras pruebas además de los insultos proferidos por el trabajador, que se valorarán por sí solas, excluyendo la ilícita, valdrían para la

¹⁵ Baviera Puig, Inmaculada., “Sobre la calificación del despido basado en pruebas ilícitas”, Aranzadi, Pamplona, 2008, pp. 10-12.

calificación de procedencia o no del despido. ¹⁶

¹⁶ Lousada Arochena, Jose Fernando., "La prueba ilícita en el proceso laboral", Aranzadi, Pamplona, 2006, pp. 3-5.

VI. LOS DERECHOS CUYA VIOLACIÓN GENERA ILICITUD

Siempre ha habido diferencias sobre la cuestión de cuáles son los derechos cuya violación genera la ilicitud de la fuente de prueba, y ello es debido a la ambigua utilización del concepto derechos fundamentales, a veces entendido en un sentido amplísimo comprendiendo la totalidad de los derechos reconocidos en el Título I de la Constitución, llamado “de los derechos y deberes fundamentales”, a veces entendido en un sentido amplio comprendiendo el Capítulo II de ese Título, titulado “derechos y libertades”, y a veces entendido en un sentido estricto comprendiendo la Sección 1ª de ese Capítulo, rubricada “de los derechos fundamentales y las libertades públicas”, excluyendo así la Sección 2ª rubricada “derechos y deberes de los ciudadanos” .

Ni el artículo 11 de la LOPJ, donde se habla de “derechos o libertades fundamentales”, ni el artículo 90.2 de la Ley de la Jurisdicción Social, donde se habla de “derechos fundamentales o libertades públicas”, ni el artículo 287 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, donde se habla de “derechos fundamentales”, ayudan en su diversidad a una segura interpretación. El Tribunal Constitucional ni se ha decantado por una o por otra posibilidad, al no haberse nunca planteado la aplicación de la interdicción de la prueba ilícita fuera de derechos y libertades de la Sección 1ª del Capítulo II del Título I de la Constitución, utilizando siempre una terminología de varios significados.

Lo más seguro sería acoger un sentido estricto de los derechos cuya violación genera la ilicitud porque sería difícil justificar la limitación del derecho a la prueba, que es un derecho fundamental establecido en el artículo 24.2 de la Constitución, por otro derecho de un inferior rango constitucional. Si esto es así, y quedando excluidos los derechos constitucionales que no sean derechos fundamentales, los derechos legales sin anclaje constitucional son, con mayor motivo, derechos cuya violación no generaría la ilicitud de la prueba obtenida.

En resumen, no existe una interdicción de la prueba obtenida con vulneración de derechos no fundamentales, que, además, sería literalmente contraria al artículo 90.2 de la Ley de la Jurisdicción Social, ya que sólo excepciona de la admisión de la prueba la que vulnera derechos fundamentales o libertades públicas, sin perjuicio de que, en cada caso concreto, será el juez quien valore la prueba teniendo en cuenta la influencia

de cómo se ha obtenido en cómo se debe valorar.¹⁷

¹⁷ Lousada Arochena, Jose Fernando., “La prueba ilícita en el proceso laboral”, Aranzadi, Pamplona, 2006, pp.7-8.

VII. OBTENCIÓN DE PRUEBAS Y GARANTÍA DE INDEMNIDAD

Si un trabajador, en previsión de un pleito con la empresa, lleva a cabo una actividad de obtención de pruebas dentro de la legalidad, está ejercitando su derecho fundamental a la prueba, amparado en el artículo 24.2 de nuestra Constitución, y, en consecuencia, está inmunizado frente a eventuales represalias empresariales. Siempre que lo haga dentro de la legalidad, ya que, en otro caso quedará sometido a las responsabilidades disciplinarias consiguientes a la vulneración de la norma constitucional u ordinaria infringida.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 12 de diciembre de 2001, habla de un supuesto donde el trabajador es despedido por utilizar en un juicio la grabación de una conversación con el gerente de la empresa mantenida en su despacho. Como esa grabación es una prueba lícita (tal y como dice la Sentencia del Tribunal Constitucional 114/1984, de 29 de noviembre), y “lo único que (se) intenta es sancionar simple y llanamente... el ejercicio (del) legítimo derecho de acceso a la justicia”, tiene como consecuencia la nulidad del despido. Esto nos ratifica que no existe un supuesto deber de lealtad del trabajador que disminuiría el ejercicio de sus derechos fundamentales.¹⁸

¹⁸ Lousada Arochena, Jose Fernando., “La prueba ilícita en el proceso laboral”, Aranzadi, Pamplona, 2006, pp. 8.
Baviera Puig, Inmaculada., “Sobre la calificación del despido basado en pruebas ilícitas”, Aranzadi, Pamplona, 2008, pp.11.

CONCLUSIÓN Y REFLEXIÓN

Llegados al fin de esta exposición, es importante resaltar el cambio que han supuesto las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la obtención de pruebas en relación con los derechos fundamentales. Puesto que, el empresario las utiliza como mecanismos de control, lo que supone una potencial vía de vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en la empresa, ya que a través de ellas pueden obtenerse pruebas de carácter ilícito. Y en consecuencia, el despido sería nulo, a no ser que el control y vigilancia a través de las TIC supere el juicio de proporcionalidad.

Como se pudo observar del análisis jurisprudencial realizado, hay dos posturas de la jurisprudencia dependiendo de si nos encontramos en un caso de control genérico de los trabajadores o en un caso de control específico a un trabajador. Si nos encontramos en un caso de control genérico, la empresa debe avisar a los trabajadores previamente y de forma expresa y clara, si las grabaciones van a ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, dejando claro que pueden utilizarse para imponer sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo. Y si se trata de un supuesto de control específico, la medida de control tiene que estar justificada por tener el empresario razonables sospechas de que el trabajador comete graves irregularidades en su comportamiento laboral. La medida también tiene que ser idónea para conseguir el objetivo propuesto; necesaria en el sentido de que no exista otra medida mejor para la consecución del propósito con igual eficacia; y equilibrada por conseguir más beneficios para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

Considero que este estudio puede ser interesante para la práctica de la abogacía en el ámbito del derecho laboral. Al hablarse de los tipos de despido y sus requisitos, de la impugnación por el trabajador del despido y la declaración del juez de procedente, improcedente y nulo, de las indemnizaciones a las que los trabajadores tienen derecho dependiendo del tipo de despido y el tiempo trabajado. También se explican que requisitos debe cumplir el empresario para realizar un control laboral a través de las TIC sin que se produzca una vulneración de algún derecho fundamental. Siendo toda esta información importante para el caso en que se nos presente un supuesto de despido con vulneración de derechos fundamentales. Y así, saber cómo defender a nuestro cliente y presentar la oportuna demanda de solicitud de nulidad de despido por ilicitud de los medios de prueba.

BIBLIOGRAFÍA Y MATERIALES DE REFERENCIA

- 1 Martín Valverde, Antonio., “Derecho del trabajo”, Tecnos, Madrid, 2013, pp.779-814.
- 2 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art.51-57.
- 3 Lousada Arochena, Jose Fernando., “La prueba ilícita en el proceso laboral”, Aranzadi, Pamplona, 2006.
- 4 Baviera Puig, Inmaculada., “Sobre la calificación del despido basado en pruebas ilícitas”, Aranzadi, Pamplona, 2008.
- 5 Colás Neila, Eusebi., “Nuevas tecnologías, obtención de pruebas y derechos fundamentales”, Aranzadi, Pamplona, 2002.
- 6 Sentencia del Tribunal Supremo 13 de mayo 2014, dictada en el recurso 1685/2013.
- 7 Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013, de 11 de febrero.
- 8 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 31/2010, de 15 de enero.
- 9 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 1 de julio 2013, dictada en el recurso 1804/2013.
- 10 Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000, de 10 de julio.
- 11 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 847/2011, de 3 noviembre.
- 12 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 431/2014, de 30 de julio.