

MOLINS

Investigaciones Internas

Anuari 2024

Recull de la normativa i jurisprudència més rellevant de l'any en matèria
d'investigacions internes

Gener 2025

© 2025 MOLINS DEFENSA PENAL SLP

Equip d'investigacions internes

Dr. Albert Estrada Quadres

Cristina Molins Joly

Laura de Dalmases Herrero

Clara Tomàs Vaqué

Carla Sans Argilés

Índex

I. EUROPA.....	4
A) NORMATIVA.....	4
➤ Reglament (UE) 2024/1689 del Parlament Europeu i del Consell, del 13/6/2024, pel qual s'estableixen normes harmonitzades en matèria d'intel·ligència artificial.	4
➤ Posició del Consell de la UE respecte a la Proposta de Directiva del Parlament Europeu i del Consell sobre la lluita contra la corrupció, 17/6/2024.....	5
B) JURISPRUDÈNCIA.....	5
➤ STGUE de 11/9/2024, assumpte T-793/22	5
➤ STEDH de 7/8/2024, assumpte AK contra Rússia , núm. de demanda 49014/16.....	7
II. ESPANYA	8
A) NORMATIVA.....	8
➤ Reial Decret 1101/2024, pel qual s'aprova l'Estatut de l'Autoritat Independent de Protecció de l'Informant, AAI.....	8
➤ Informe núm. 77/2023 del Gabinet Jurídic de l'AEPD	10
➤ Orientacions de l'AEPD per a responsables del tractament en relació amb les tecnologies de seguiment Wi-Fi	10
B) JURISPRUDÈNCIA.....	11
1. Tribunal Suprem	11
➤ STS (Sala penal) núm. 889/2024, de 23 d'octubre, p. Martínez Arrieta.	11
➤ STS (Sala Penal) núm. 753/2024, de 22 de juliol, p. Ferrer García (cas “Brugal”)......	14
➤ STS (Sala Social - Secc. 1a) núm. 225/2024, de 6 de febrer.	17
➤ STS (Sala Social - Secc. 1a) n.º 874/2024, de 5 de juny, p. Molins García- Atance	18
➤ STS (Sala Social - Ple) n.º 1250/2024, de 18 de novembre, p. García Paredes.	20
2. Tribunals Superiors de Justícia	22
➤ STSJ País Basc (Sala Social - Secc. 1a) núm. 1850/2024, de 23 de juliol, p. Lajo González.	22
➤ STSJ Catalunya (Sala Social) n.º 6779/2024, de 23 de setembre, p. González Calvet.....	25
3. Jutjats de primera instància.....	26
➤ Jutjat Social nº 11 de Sevilla, de 14/5/2024, ponent Juan-Bosco Rite Zambrano.....	26

I. Europa

A) Normativa

- **Reglament (UE) 2024/1689 del Parlament Europeu i del Consell, del 13/6/2024, pel qual s'estableixen normes harmonitzades en matèria d'intel·ligència artificial.**

El conegut com a "Reglament IA", aprovat per la UE l'any passat, és el primer de la seva mena a nivell mundial. En matèria d'investigacions internes resulta rellevant en relació amb determinats usos que es poden donar a la intel·ligència artificial en el marc d'aquest tipus d'indagacions. Com a exemple, es poden considerar eines de reconeixement facial, processament (massiu) de dades, etcètera."

D'acord amb aquesta norma, d'aplicació directa als estats membres a partir de la seva entrada en vigor (escalonada i per parts), l'ús d'algunes d'aquestes eines pot estar sotmès a rigoroses condicions de legitimitat o estar directament prohibit.

Així, per exemple, cal destacar les següents prohibicions, previstes a l'art. 5:

*e) la introducció al mercat, la posada en servei per a aquest fi específic o l'ús de sistemes d'IA que creïn o amplïïn **bases de dades de reconeixement facial** mitjançant l'extracció no selectiva d'imatges facials d'internet o de circuits tancats de televisió ;*

*f) la introducció al mercat, la posada en servei per a aquest fi específic o l'ús de **sistemes d'IA per inferir les emocions d'una persona física als llocs de treball i als centres educatius**, excepte quan el sistema d'IA estigui destinat a ser instal·lat o introduït al mercat per motius mèdics o de seguretat;*

*g) la introducció al mercat, la posada en servei per a aquest fi específic o l'ús de **sistemes de categorització biomètrica que classifiquin individualment les persones físiques** sobre la base de les seves dades biomètriques per deduir o inferir la seva raça, opinions polítiques, afiliació sindical, conviccions religioses o filosòfiques, vida sexual o orientació sexual; basat en dades biomètriques ni la categorització de dades biomètriques en l'àmbit de la garantia del compliment del dret » (negreta i subratllat afegits).*

Si bé, com a regla general, el Reglament no serà aplicable fins a l'agost de l'any 2026, algunes de les seves disposicions entraran en vigor abans. És el cas de les prohibicions

acabades de mencionar i de la resta de disposicions previstes als capítols I (Disposicions generals) i II (Pràctiques prohibides) del Reglament, que seran d'aplicació directa a partir del pròxim **2 de febrer de 2025**.

➤ **Posició del Consell de la UE respecte a la Proposta de Directiva del Parlament Europeu i del Consell sobre la lluita contra la corrupció, 17/6/2024.**

Avança la tramitació de la proposta de Directiva dirigida a harmonitzar la criminalització dels actes de corrupció als estats membres de la UE, així com les mesures (penals o extra-penals) per prevenir-los. La norma no només fa referència a la corrupció pública, sinó també a la privada.

Pel que fa al model de tipificació penal projectat des de Brussel·les, destaca una configuració més àmplia de la **corrupció entre particulars**. Es proposa ampliar l'àmbit objectiu-material del tipus, de manera que s'incorreria en delictes per "l'incompliment dels deures" inherents al càrrec o funció de l'agent a canvi d'un avantatge indegut (art. 8 de la proposta de Directiva). Actualment el desvalor de la conducta consisteix en "afavorir indegudament un altre en l'adquisició o la venda de mercaderies, o en la contractació de serveis o en les relacions comercials", a canvi d'un avantatge indegut (art. 286 bis CP).

Es tipifiquen expressament les actuacions indegudes per omissió, és a dir, la indeguda abstenció d'actuar, encara que dogmàticament ja es podia plantejar l'atribució de responsabilitat penal per aquestes conductes a través de la comissió per omissió (art. 11 CP).

En canvi, els legisladors europeus no obliguen a tipificar els suborns subsegüents ni els consistents en el mer reconeixement del càrrec (com ara el tipus previst a l'art. 422 CP).

B) Jurisprudència

➤ **STGUE de 11/9/2024, assumpte T-793/22**

Temàtica : condicions de protecció de les persones informants. Condemna al Parlament Europeu per la deficient protecció prestada a un empleat de la institució.

El **Tribunal General de la Unió Europea**, en la seva sentència de l'11 de setembre de 2024 (assumpte T-793/22), es pronuncia sobre les obligacions de protecció que han d'assumir les institucions comunitàries en relació amb els informants, d'acord amb els articles 22 bis a 22 quater de l'Estatut dels Funcionaris. La resolució aborda el cas d'un assistent parlamentari acreditat (APA) del Parlament Europeu que, després de denunciar presumptes irregularitats financeres i situacions d'assetjament, va ser inicialment reassignat a les funcions d'un altre eurodiputat i, posteriorment, va veure reduïdes de forma significativa les seves tasques. Quan va arribar la data de venciment del contracte, aquest no va ser renovat.

Davant aquesta situació, l'assistent va acudir al Tribunal General al·legant que la no renovació del seu contracte constituïa una represàlia directa per les denúncies presentades. Per aquest motiu, va sol·licitar el reconeixement exprés de la seva condició d'informant, l'adopció de mesures de protecció addicionals —incloent-hi la pròrroga de la seva relació laboral— i una indemnització de 200.000 euros, en considerar que s'havia vulnerat el seu dret a la confidencialitat i les garanties necessàries per prevenir qualsevol forma de represàlia.

El Parlament Europeu, per la seva banda, va defensar que l'extinció del contracte responia exclusivament al seu venciment natural, sense cap relació amb les denúncies presentades. La institució va afirmar que l'Estatut dels Funcionaris, tot i incloure mesures de protecció per als informants, no generava drets laborals addicionals, com l'obligació de renovar un contracte temporal. Segons el seu criteri, les mesures adoptades —la reassignació inicial i la posterior reducció de les seves tasques— eren proporcionades per separar l'assistent de l'entorn on es van produir les irregularitats denunciades, complint així les obligacions de salvaguarda previstes a l'Estatut.

En la seva anàlisi, el Tribunal General va recordar que la protecció dels informants és automàtica i no requereix un reconeixement formal. Tanmateix, va aclarir que aquesta protecció no implica la creació de nous drets laborals, com la pròrroga automàtica d'un contracte temporal. Tot i això, les institucions tenen l'obligació d'adoptar totes les mesures necessàries per garantir una protecció efectiva contra possibles represàlies. Aquest deure inclou informar adequadament l'informant sobre les actuacions realitzades i garantir la preservació estricta de la seva identitat, evitant qualsevol divulgació que pugui exposar-lo a riscos de represàlies.

Pel que fa a aquest cas concret, el Tribunal va concloure que el Parlament Europeu no havia acreditat l'adopció de mesures de protecció adequades. Tot i que la reassignació inicial podria considerar-se un primer pas, aquesta mesura no es va complementar amb altres actuacions per evitar possibles conseqüències negatives. A més, la manca d'informació clara sobre les mesures adoptades i, especialment, la revelació de la identitat de l'informant, van suposar una vulneració greu del deure de confidencialitat. Aquesta situació va debilitar el sistema de protecció establert

a l'Estatut dels Funcionaris, exposant l'informant a possibles represàlies i desvirtuant l'efectivitat de les garanties de protecció establertes als articles 22 bis a 22 quater de l'Estatut.

Constatat l'incompliment d'aquests estàndards, el Tribunal va decidir anul·lar la decisió tàcita de no adoptar mesures addicionals de protecció i **va condemnar el Parlament Europeu** al pagament de 10.000 euros en concepte de danys morals.

➤ **STEDH de 7/8/2024, assumpte AK contra Rússia , núm. de demanda 49014/16.**

Temàtica : (in)compatibilitat amb el dret a la vida privada (art. 8 CEDH) d'un acomiadament disciplinari per les fotografies publicades per una mestra a les seves xarxes socials.

Fets :

Des de l'any 2011 la senyora AK exercia com a professora de música a una escola pública d'educació especial a Sant Petersburg. El desembre del 2014 va ser acomiadada per haver comès actes immorals incompatibles amb l'exercici de tasques educatives amb menors d'edat.

Aquests actes consistien en la publicació, a les xarxes socials, de fotografies en què apareixia fent-se petons amb altres dones, tractant-se de mostres d'afecte de naturalesa eròtica que explicitaven la seva homosexualitat. En altres fotografies apareixia aixecant el dit del mig davant la càmera.

Les fotografies penjades al perfil de les xarxes socials de la senyora A.K. no eren accessibles al públic en general, sinó que només estaven disponibles per a la seva xarxa personal de contactes.

Raonaments :

El representant de Rússia va al·legar que l'acomiadament no es va fonamentar en l'homosexualitat de la professora, sinó en el fet d'haver publicat fotografies de naturalesa eròtico-sexual, així com altres d'un caràcter insolent (com el gest del dit del mig). La publicació d'ambdós tipus de continguts infringiria els estàndards ètics vigents a Rússia.

En la sentència comentada, el Tribunal va rebutjar aquesta al·legació. Després de la lectura de diversos fragments de les resolucions emeses pels tribunals russos, es desprèn clarament que el fet d'haver explicitat la seva homosexualitat va ser considerat un acte immoral que justificava l'acomiadament de la professora.

Tanmateix, la Sala considera que, fins i tot admetent l'argument del representant de Rússia, l'acomiadament disciplinari és desproporcionat. Abans de recórrer a la sanció laboral més greu, s'haurien d'haver esgotat altres mesures menys lesives, com ara un avís amb requeriment de retirada de les imatges, una amonestació o la suspensió d'ocupació i sou, entre d'altres. Així mateix, la Sala troba a faltar, en les resolucions nacionals, una anàlisi raonada sobre la gravetat dels actes suposadament immorals, en què s'hagués tingut en compte el context en què es van obtenir les imatges, el nombre de persones que les van poder veure, les condicions d'accés per part de tercers i altres circumstàncies.

Per tot això, el Tribunal Europeu de Drets Humans va considerar que l'acomiadament disciplinari en aquest cas constitueix una vulneració del dret a la vida privada, reconegut a l'article 8 CEDH, així com una violació del dret a la no-discriminació per raó de sexe, contemplat a l'article 14 CEDH.

II. Espanya

A) Normativa

➤ **Reial Decret 1101/2024, pel qual s'aprova l'Estatut de l'Autoritat Independent de Protecció de l'Informant, AAI**

El 29 d'octubre de 2024, amb retard respecte al termini d'un any inicialment previst, es va publicar el Reial decret 1101/2024, pel qual s'aprova l'Estatut de l'Autoritat Independent de Protecció de l'Informant (AAI) a Espanya. Aquesta nova institució sorgeix a partir de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, que transposa a l'ordenament jurídic espanyol la Directiva (UE) 2019/1937 sobre la protecció de les persones que informin d'infraccions normatives i corrupció.

La AAI neix amb l'objectiu d'assegurar que aquells que denunciïn conductes il·lícites ho puguin fer sense por a represàlies i amb la plena protecció de la seva identitat. D'acord amb el Reial decret 1101/2024, es presenta com un organisme dotat de personalitat jurídica pròpia,

independent i amb autonomia funcional, la missió del qual consisteix a rebre, gestionar i salvaguardar les denúncies, garantint en tot moment la confidencialitat de l'informant.

L'estructura de la AAI s'articula al voltant d'una Presidència, una Comissió Consultiva i dos departaments principals: el Departament de Protecció de l'Informant i el Departament de Seguiment i Règim Sancionador. El primer rep i tramita les denúncies, vetllant pels drets de l'informant, mentre que el segon supervisa el compliment de la normativa, tramita expedients i, si escau, imposa sancions.

Les competències de la AAI inclouen gestionar les denúncies rebudes a través del canal extern i adoptar mesures de protecció i suport als informants. També emet informes sobre projectes normatius en el seu àmbit, elabora directrius i models de prevenció, i col·labora amb organismes nacionals i internacionals. A més, té la facultat d'iniciar, instruir i resoldre procediments sancionadors per les infraccions previstes en la Llei 2/2023. És important destacar que les resolucions adoptades per la AAI no són susceptibles de recurs, ja sigui administratiu o judicial. No obstant això, sí que es poden impugnar les resolucions que concloguin un procediment sancionador iniciat com a resultat de les seves investigacions.

Una de les principals limitacions a les seves funcions és que la AAI no pot investigar fets que estiguin sent tractats per jutges, fiscals o la policia judicial. En aquests casos, ha de suspendre les seves actuacions, excepte les de protecció a l'informant, i col·laborar amb les autoritats competents aportant la informació necessària.

Pel que fa al procediment, l'informant pot presentar la seva denúncia de manera anònima a través d'un canal segur, garantint en tot moment la seva confidencialitat. Un cop verificada la informació, la AAI pot remetre l'expedient a la Fiscalia si considera que hi ha indicis suficients per a una actuació penal.

El règim sancionador estableix multes de fins a 300.000 euros per a persones físiques i de fins a 1.000.000 d'euros per a persones jurídiques en casos d'infraccions molt greus. A més, en aquests supòsits greus, la AAI pot imposar sancions addicionals, com ara l'amonestació pública, la prohibició de contractar amb el sector públic per un termini de fins a tres anys o l'exclusió de beneficis fiscals durant un màxim de quatre anys.

➤ **Informe núm. 77/2023 del Gabinet Jurídic de l'AEPD**

Temàtica: conformitat amb la normativa de protecció de les dades personals del tractament de la informació rebuda a través d'una comunicació presentada mitjançant el sistema intern d'informació que queda fora de l'àmbit d'aplicació de la Llei 2/2023.

En aquest informe, el Gabinet Jurídic de l'AEPD resol una consulta sobre la possibilitat de tractar dades personals contingudes en una comunicació interna per a finalitats diferents de les previstes a la Llei 2/2023, quan l'objecte de la comunicació o l'informant queden fora de l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma.

Concretament, es pregunta si aquestes dades, aportades mitjançant el sistema intern d'informació establert en virtut de la Llei 2/2023, poden utilitzar-se per a finalitats d'eficiència, transparència i bon govern.

El Gabinet Jurídic ha conclòs que no. Tot i que és possible tractar dades personals per a finalitats diferents de les que van legitimar la seva obtenció o recepció originària, l'òrgan consultor entén que, en el supòsit plantejat, no es compleixen les condicions perquè això sigui admissible.

La seva postura es fonamenta en el paper destacat que juga el principi de limitació de la finalitat del tractament en la Llei 2/2023, clarament configurada per a maximitzar aquest principi. Així, invoca diversos articles de la norma (arts. 29, 32.2, 32.4 i 26.2), en els quals s'estableix l'obligació de suprimir aquelles dades personals que es refereixin a conductes que quedin fora de l'àmbit d'aplicació de la Llei o que siguin innecessàries per complir amb els deures establerts.

A més, el Gabinet rebutja el tractament plantejat a la consulta basant-se en els criteris materials oferts pel Grup de Treball de l'Article 29 en el Dictamen 3/2013, sobre la "Limitació de la Finalitat". Entre aquests criteris s'inclouen la distància entre les finalitats del tractament, l'originària i la posterior; el context en què es van recollir les dades i les expectatives raonables dels interessats sobre el seu ús; la naturalesa de les dades i la repercussió del seu tractament ulterior; així com les salvaguardes adoptades per prevenir afectacions indegudes als drets dels interessats.

Segons aquests criteris, tampoc estaria justificat un tractament ulterior per a finalitats diferents de les previstes a la Llei 2/2023.

➤ **Orientacions de l'AEPD per a responsables del tractament en relació amb les tecnologies de seguiment Wi-Fi**

En els darrers temps, s'han desenvolupat tecnologies que permeten **detectar**, en un espai determinat, la presència d'un dispositiu electrònic que utilitzi Wi-Fi, així com **traçar el recorregut** seguit per l'aparell en un àmbit geogràfic concret. Tot això sense necessitat que el dispositiu es connecti a una xarxa Wi-Fi -sense fil- determinada i sense que el titular de l'aparell en sigui conscient.

Això és possible perquè aquestes tecnologies funcionen a partir del senyal que emet de forma sistemàtica el dispositiu, encara que no es connecti efectivament a una xarxa. Aquests senyals contenen un codi d'identificació del dispositiu conegut com la "empremta del dispositiu" (direcció MAC – *Media Access Control*).

Entre els usos d'aquestes tecnologies es troben l'estimació d'aforaments, l'anàlisi de fluxos de persones, el càlcul d'estadístiques d'assistència i temps mitjans de permanència en ubicacions concretes o d'espera en una cua, la determinació dels recorreguts més habituals i el càlcul de la taxa de repetició de visites.

En el document comentat, l'AEPD ofereix un conjunt de recomanacions per utilitzar aquestes tecnologies de manera conforme amb la normativa de protecció de dades.

B) Jurisprudència

1. Tribunal Suprem

➤ **STS (Sala penal) núm. 889/2024, de 23 d'octubre, p. Martínez Arrieta.**

Temàtica: registre del correu corporatiu per part de l'ocupador sense una política d'ús prèvia per escrit. L'accés de l'empresària no és constitutiu del delictes de descobriment de secrets de la intimitat (art. 197 CP).

Fets :

L'administradora i sòcia majoritària d'una mercantil va accedir al contingut dels missatges de correu electrònic intercanviats per tres dels seus empleats a través de les seves comptes

corporatives. Entre els missatges hi havia nombroses converses de caràcter íntim, incloent-hi proves evidents d'una relació sentimental extraconyugal mantinguda per dos dels treballadors afectats.

Els bústies de correu electrònic no estaven protegides amb claus d'accés personals i reservades. L'encesa dels ordinadors assignats als empleats requeria una clau genèrica, de petites dimensions, coneguda per tots els treballadors de l'empresa.

L'article 26 del Conveni Col·lectiu aplicable (Oficines i Despatxos) preveu com a falta greu l'ús de les eines o materials de l'empresa per a fins personals. Durant les reunions periòdiques entre la direcció i els vuit empleats, es va reiterar la prohibició de fer un ús personal dels mitjans informàtics de l'empresa. Que els treballadors afectats eren conscients d'aquesta prohibició es va demostrar en diversos missatges, en què comentaven la conveniència d'utilitzar altres canals de comunicació per evitar ser descoberts.

Els empleats afectats van signar un document que prohibia, sense excepcions, l'ús personal dels mitjans informàtics proporcionats per l'empresa per a l'exercici de les seves funcions. Es declara com a fet provat que, en aquelles dates, es va realitzar una còpia de seguretat del servidor de correu electrònic de l'empresa a causa d'un problema de funcionament derivat d'un excés d'emmagatzematge. Va ser arran d'aquell registre que es van detectar els correus de naturalesa personal dels treballadors afectats.

Tres dies després de la signatura del document mencionat i de l'accés al contingut íntim dels correus per part de l'administradora de l'empresa, els treballadors van ser acomiadats disciplinàriament.

L'acomiadament va ser impugnat davant la jurisdicció social. El Jutjat Social competent va declarar la nul·litat de l'acomiadament per haver-se basat en proves obtingudes de manera il·lícita, vulnerant el dret fonamental a la intimitat (art. 18.1 CE).

En l'àmbit penal, tant el Jutjat Penal competent com l'Audiència Provincial que va conèixer del recurs d'apel·lació corresponent van concloure que l'accés de l'empresària al correu corporatiu dels treballadors no era constitutiu del delicte de descobriment de secrets de la intimitat previst a l'art. 197.1 CP.

Raonaments jurídics :

Després de revisar sucintament la doctrina jurisprudencial de la Sala Segona en matèria de registres informàtics per part de l'empleador, des de la STS 528/2014, de 16 de juny (p. Maza Martín), fins a la més recent STS 83/2023, de 19 de febrer (p. Puente Segura), el Tribunal va concloure que l'accés de l'administradora de la mercantil al contingut íntim de nombrosos correus electrònics de tres dels seus empleats no era constitutiu del delictes previst a l'art. 197.1 CP.

«Analitzada la qüestió des de la perspectiva del cas que ens competeix examinar, consta des del fet provat que els querellants, avui recurrents, havien estat advertits i havien pres coneixement de les prohibicions de fer un ús particular del material informàtic posat a la seva disposició per l'ocupador per al desenvolupament de l'activitat laboral. Tampoc els seus correus estaven protegits per una contrasenya pròpia i personal. El relat dels fets indica que havien estat informats, sense cap reserva, i que se'ls havia requerit reiteradament el compliment ineludible de l'obligació de respectar l'absoluta confidencialitat de la informació relativa a l'activitat laboral, així com de l'ús dels sistemes propis, sistemes i programes informàtics... que es trobaven restringits exclusivament a l'acompliment del treball professional. A més, havien estat requerits, almenys en algunes ocasions, i ells mateixos es recordaven en els seus missatges de la necessitat d'esborrar-los i emprar altres mitjans de comunicació. Amb aquestes advertències, eren conscients de la limitació d'ús i dels límits a la seva utilització. A més, el relat dels fets assenyala que no hi va haver un acte d'intromissió, sinó que, en realitzar una còpia de seguretat i constatar que la bústia de correu acumulava missatges fins al límit de la seva capacitat, es va evidenciar la seva utilització per a qüestions alienes a la seva autorització com a instrument de treball.»

En aquest assumpte es posa de manifest l'existència d'estàndards diferents en l'àmbit processal-probatori i en el substantiu-penal. Si bé l'accés als missatges es considera il·lícit des de la perspectiva de la validesa de la prova obtinguda (Jutjat Social de primera instància), fet que no és qüestionat per la Sala Penal del Tribunal Suprem, la conducta de l'administradora no es considera penalment rellevant. Les condicions per qualificar el fet com a delictes són més estrictes.

En aquest cas, es confirma, a més, que la Sala Segona confereix un tracte diferent als accessos al contingut dels missatges d'un compte corporatiu respecte als d'un compte personal, tal com ja es va observar a la STS núm. 328/2021, p. Marchena Gómez, en què es va condemnar a presó un empresari que havia accedit al compte de correu personal (GMAIL) d'un empleat, tot i que l'empresari va poder accedir a aquest compte sense cap obstacle des de l'ordinador corporatiu utilitzat pel treballador.

- **STS (Sala Penal) núm. 753/2024, de 22 de juliol, p. Ferrer García (cas “Brugal”).**

Temàtica: validesa i força probatòria de les gravacions de so obtingudes per particulars.

Fets :

El 22 de març de 2006, en el marc del procés de licitació del servei de recollida de residus al terme municipal d'Oriola (Alacant), un dels empresaris concursants va publicar a través de la premsa la gravació de les converses mantingudes amb un dels regidors de l'Ajuntament, en les quals es posaria de manifest que l'adjudicació del servei, valorada en 8,5 milions d'euros, s'hauria realitzat sobre la base del pagament de comissions il·legals.

Les converses es van fer públiques l'endemà que la mesa de contractació de l'Ajuntament elevés al Ple del consistori la seva proposta d'adjudicació del servei. L'oferta de l'empresari en qüestió estava entre les perdedores.

Arran de la comunicació pública de l'empresari, la Fiscalia Anticorrupció d'Alacant va presentar denúncia davant els Jutjats de Primera Instància i Instrucció d'Oriola, i va ser tornada al núm. 3, que va incoar diligències prèvies mitjançant interlocutòria de 8/3/2007, decretant el secret de les actuacions des del 12/4/2007 fins al 14/7/2010.

Sobre la base de les gravacions aportades per l'empresari, el Magistrat Instructor de la causa va acordar nombroses intervencions telefòniques.

Entre les gravacions aportades per l'empresari, es distingeixen, d'una banda, les gravacions de so de les converses mantingudes entre ell i el regidor, obtingudes mitjançant una gravadora que va ocultar sota la roba, i, d'altra banda, les gravacions d'imatges de les trobades, obtingudes per un detectiu privat contractat pel denunciant. En la causa judicial es va aportar còpia tant d'unes com de les altres, sense que en cap moment es presentessin els originals.

Pel que fa a les intervencions telefòniques realitzades per la Policia Judicial a través del sistema SITEL, van ser acordades mitjançant interlocutòria de 8/3/2007, basant-se en els indicis de criminalitat derivats de les gravacions aportades per l'empresari i les investigacions posteriors de la Policia Judicial.

Després de dotze anys de procediment penal, el cas va ser jutjat per la Secció 7a de l'Audiència Provincial d'Alacant, mitjançant sessions de judici oral iniciades el 5/3/2019 i finalitzades al juny del mateix any. La sentència d'instància es va publicar aproximadament un any més tard, el 3/6/2020.

La Sala va declarar la nul·litat de les actuacions des de l'inici de la instrucció, qualificant-la com a "nul·litat radical", per considerar que s'havien vulnerat els drets fonamentals previstos als articles 18.1 i 18.4 de la Constitució (drets a la intimitat personal i a la intimitat informàtica). Les raons principals van ser dues:

- i) Les gravacions aportades per l'empresari, que van justificar la investigació inicial de la Fiscalia i la posterior incoació de les Diligències Prèvies, s'haurien obtingut de forma subreptícia i sense interès legítim, en vulneració dels drets fonamentals esmentats.
- ii) Aquestes gravacions, així com les obtingudes per la Policia Judicial fruit de les intervencions telefòniques acordades pel Jutjat d'Instrucció, eren còpies, per la qual cosa no complien els requisits d'autenticitat i integritat exigibles.

A causa de la manca d'una prova de càrrec suficient, entre altres raons, però principalment per aquest motiu, es va absoldre els 34 acusats dels presumptes delictes de prevaricació administrativa, frau a l'administració, ús indegut d'informació privilegiada, suborn, tràfic d'influències, entre altres.

En la sentència comentada, la Secció Primera de la Sala Penal del Tribunal Suprem va cassar la resolució d'instància i va ordenar a l'Audiència Provincial d'Alacant tornar a deliberar i emetre una nova resolució, tenint en compte el material probatori exclòs en la seva primera decisió.

Raonaments jurídics :

En la sentència comentada, la Sala exposa magistralment la seva doctrina jurisprudencial, així com la del Tribunal Constitucional, sobre la compatibilitat de la gravació subreptícia d'una conversa per part d'un dels intervinents, quan aquest és un particular (en contraposició a un funcionari públic o agent de l'Estat), amb els drets fonamentals al secret de les comunicacions (art. 18.3 CE) i a la intimitat (art. 18.1 CE) dels altres intervinents. A més, analitza la compatibilitat d'aquestes gravacions amb el dret a no declarar contra si mateix, a no confessar-se culpable i amb el dret a un procés amb totes les garanties (art. 24.2 CE).

A continuació, es reproduïxen les conclusions del Tribunal, expressades de manera extraordinàriament clara i succinta (FJ 2n):

- « 1r) La utilització en el procés penal d'enregistraments de converses privades gravats per un dels interlocutors no vulnera en cap cas el dret constitucional al secret de les comunicacions.
- 2n) Tampoc vulnera el dret constitucional a la intimitat, llevat de casos excepcionals en què el contingut de la conversa afectés el nucli íntim de la intimitat personal o familiar d'un dels interlocutors.
- 3r) Vulneren el dret fonamental a no declarar contra si mateix i a no confessar-se culpable, i en conseqüència incorren en nul·litat probatòria, quan els enregistraments s'han realitzat des d'una posició de superioritat institucional (agents de l'autoritat o superiors jeràrquics) per obtenir-ne una confessió extra processal arrencada mitjançant engany, llevat dels supòsits d'enregistraments autoritzats per l'autoritat judicial d'acord amb els art 588 i següents de la LECrim.
- 4t) No vulneren el dret fonamental a no declarar contra si mateix i a no confessar-se culpable, quan s'han realitzat a l'àmbit particular.
- 5è) Poden vulnerar el dret a un procés amb totes les garanties, quan la persona gravada ha estat conduïda a la trobada utilitzant argúcies amb la premeditada pretensió de fer-li manifestar fets que poguessin ser utilitzats en contra, cas en què hauran de ponderar-se el conjunt de circumstàncies concurrents.
- 6è) La doctrina jurisprudencial prescindeix de qualificar les manifestacions realitzades per l'inculpat en aquests enregistraments com a confessió, utilitzant els enregistraments com a ratificació de les declaracions dels altres intervinents en la conversa, que tenen el valor de testimoni de referència sobre les declaracions de l'inculpat »

Pel que fa a les investigacions privades internes, cal destacar dos aspectes de les conclusions assolides per la Sala: un en relació amb el dret fonamental a no declarar contra un mateix i a no confessar-se culpable, i un altre en relació amb el dret a un procés amb totes les garanties.

Pel que fa al dret a no autoincriminar-se, és evident el posicionament de la Sala a favor de la concepció tradicional i restrictiva d'aquest dret, segons la qual aquesta prerrogativa només té eficàcia en la relació entre l'Estat i el ciutadà (relació vertical), però no en les relacions entre particulars (relacions —teòricament— horitzontals). En aquest sentit, destaca la cita de la STS núm. 421/2014, de 16 de maig, en què s'afirma que «la relació Estat/ciutadà (...) és l'àmbit natural on operen els drets fonamentals». També el fragment següent de la sentència comentada: «... d'acord amb la doctrina jurisprudencial, serien nul·les les gravacions obtingudes de manera enganyosa per agents de l'autoritat com a confessió extrajudicial, per vulnerar el dret constitucional a no confessar-se culpable, però no en les relacions privades».

Tanmateix, en les conclusions de la Sala reproduïdes més amunt, en el punt 3r no només es fa referència als agents de l'autoritat, sinó també als superiors jeràrquics, quan s'afirma que les gravacions d'una confessió obtinguda mitjançant engany des d'una posició de superioritat

institucional (entre les quals es mencionen com a exemple els agents de l'autoritat i els superiors jeràrquics) no seran una prova vàlida. Tot i que en l'exposició de la Sala no es fa cap menció als "superiors jeràrquics", entre els quals es podria incloure un empresari respecte als seus empleats, la referència esmentada en les conclusions obliga a dubtar sobre el posicionament de la Sala en un cas de confessió d'un treballador obtinguda mitjançant engany en el marc d'una investigació interna.

Sigui com sigui, l'eficàcia probatòria d'una gravació d'aquest tipus podria veure's compromesa en virtut del dret a un procés amb totes les garanties. En aquest sentit, no es pot dubtar que la Sala n'estén l'eficàcia a les relacions entre particulars (teòricament horitzontals) quan «*la persona gravada ha estat conduïda a la trobada mitjançant argúcies amb la premeditada intenció de fer-li manifestar fets que podrien ser utilitzats en contra seva*». En aquest sentit, destaca la cita de la STS núm. 1066/2009, de 4 de novembre, en què s'hauria exclòs la validesa d'una gravació obtinguda per un particular mitjançant engany i premeditació. Ara bé, tal com expressament manifesta la Sala, el judici de validesa hauria de ser ponderatiu, tenint en compte les característiques del cas concret: «*caldrà ponderar el conjunt de circumstàncies concurrents*»

➤ **STS (Sala Social - Secc. 1a) núm. 225/2024, de 6 de febrer.**

Temàtica: el paper dels representants dels treballadors en l'elaboració de les polítiques d'ús de dispositius digitals (polítiques IT o TIC)

En la seva recent sentència núm. 225/2024, de 6 de febrer, la Secció Primera de la Sala Quarta del Tribunal Suprem ha confirmat la nul·litat de les instruccions donades per una mercantil a la seva plantilla en matèria d'usos permesos dels dispositius digitals posats a la seva disposició, en què també es preveïen els mecanismes de control (monitorització, etc.) sobre aquests.

El motiu de la invalidesa de les directrius establertes per l'empresa és la manca de **participació** de la representació dels treballadors en la seva elaboració, en contra del que preveu l'article **87.3 de la Llei Orgànica de Protecció de Dades**.

D'aquesta manera, la Sala desestima el recurs de cassació interposat per la mercantil, que al·legava que l'anul·lació de les instruccions vulnerava el seu **dret al control** empresarial, previst a l'article **20.3 de l'Estatut dels Treballadors**. En particular, la recurrent sostenia que les instruccions impugnades per la representació sindical dels seus treballadors constituïen un mer recordatori de la política d'usos establerta i comunicada abans de l'entrada en vigor de l'article 87.3 de la vigent LOPD, a finals de 2018.

Si bé la Sala admet que el mandat previst a l'article 87.3 de la LOPD no té efectes retroactius, conclou que les instruccions controvertides no representaven un mer recordatori, sinó un canvi fonamental en les normes d'ús i control aplicables a l'organització, per la qual cosa confirma la nul·litat acordada en instància per la Sala Social de l'Audiència Nacional.

La denegació d'efectes retroactius a la previsió de participació preceptiva de la representació dels treballadors té implicacions rellevants. D'entrada, no seria necessari actualitzar les polítiques elaborades i comunicades **amb anterioritat** de l'entrada en vigor de l'actual LOPD, a finals de 2018. En conseqüència, la manca de participació de la representació dels treballadors en la seva elaboració no hauria de posar en dubte la legitimitat de les proves obtingudes en virtut d'aquestes polítiques.

La Sala no es pronuncia, perquè no és objecte del litigi, sobre l'admissibilitat com a font de prova de la informació recollida mitjançant registres informàtics emparats en una política d'usos de dispositius digitals elaborada **després** de l'entrada en vigor de la LOPD (7/12/2018) sense la participació de la representació dels treballadors. En aquest sentit, cal assenyalar que, si aquestes directrius fossin respectuoses amb el principi de proporcionalitat en relació amb els drets a la intimitat i protecció de dades dels treballadors, la seva nul·litat no hauria de comportar, automàticament, la il·licitud de la prova obtinguda a l'empara d'aquestes instruccions.

➤ **STS (Sala Social - Secc. 1a) n.º 874/2024, de 5 de juny, p. Molins García-Atance .**

Temàtica : licitud del registre de taquilles o estris personals a un empleat

Mitjançant la STS núm. 874/2024, de 5 de juny, la Secció Primera de la Sala Quarta del Tribunal Suprem ha desestimat el recurs de cassació i confirmat la sentència dictada pel Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia, la qual anul·la la resolució dictada pel Jutjat Social núm. 3 de Huelva, considerant improcedent l'acomiadament d'una empleada d'un centre comercial de renom.

La demandant va ser acomiadada disciplinàriament per ser interceptada a mitjans de gener de 2020 a la porta de sortida del centre comercial amb productes del mateix establiment. En concret, va sonar l'alarma i el vigilant de seguretat li va registrar el bolso personal i va poder comprovar que portava a l'interior quatre articles a la venda. Es tractava de barretes proteiques, snacks i xampú per a gossos de baix valor econòmic. Li va requerir que mostrés els tiquets de compra i, tot això, sense la presència d'un representant legal dels treballadors ni d'un altre empleat de la mercantil.

Acte seguit, la mercantil va revisar les càmeres de seguretat i va poder constatar que l'empleada havia sostret els productes referenciats. Així, va procedir a l'acomiadament disciplinari de la demandant, justificant-lo en una falta molt greu prevista en la seva normativa interna i en el conveni col·lectiu d'aplicació, així com en l'article 54.2 d) de l'Estatut dels Treballadors.

Es va formular demanda per acomiadament disciplinari i, a posteriori, es va celebrar la deguda conciliació prèvia sense avenença, sent que finalment es va declarar l'acomiadament com a nul per part de la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia, a la qual es va alçar en apel·lació la defensa de la mercantil.

En la sentència objecte d'anàlisi es posa el focus en determinar si el registre del bolso personal de la demandant és lícit, quan no consta la presència d'un representant legal dels treballadors ni d'un altre empleat. Doncs bé, el Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia va deixar clar que això resulta il·lícit i que, per tant, el furt en qüestió mancava de prova de càrrec en favor de l'empresa, així com no justificaria l'acomiadament disciplinari, resultant nul l'acomiadament de l'empleada.

No obstant això, la representació processal de la mercantil al·lega infracció de l'article 18 de l'Estatut dels Treballadors per considerar que no es va produir cap registre en els efectes personals de l'empleada, sinó que simplement van saltar les alarmes de seguretat i que aquesta va accedir de manera voluntària a mostrar al vigilant el contingut del seu bolso, motiu pel qual, segons el seu criteri, la prova de càrrec seria vàlida malgrat la inexistència d'un representant legal. Es fonamenta el recurs de cassació en la STJ de Catalunya núm. 6486/2018, d'11 de desembre, en un supòsit en què, complint-se la triple identitat de fets, fonaments i pretensions segons l'opinió de la mercantil recurrent, es va considerar que l'acomiadament era procedent.

Cal recordar que l'article 18.1 de l'Estatut dels Treballadors exigeix la presència d'una o més persones (representant dels treballadors o empleat) en el registre d'efectes personals del treballador en les seves taquilles o pertinences particulars.

Així mateix, la sentència en qüestió considera que el registre realitzat per l'empresa obeeix a una mena de "policia privada" i que això constitueix una excepció al règim ordinari de l'article 545 i següents de la Llei d'Enjudiciament Criminal, fent especial referència a jurisprudència del Tribunal Constitucional en què s'exigeix el ple respecte al dret a la intimitat del treballador (article 18.1 de la Constitució Espanyola) en el marc de les relacions laborals.

D'altra banda, argumenta que la presència d'un empleat o representant dels treballadors en el curs del registre no és garantia del respecte a la intimitat de l'empleat, sinó de l'objectivitat i de l'eficàcia de la prova en tenir present un tercer imparcial.

Per tot l'anterior, el Tribunal Suprem aclareix que “el bolso d'una treballadora és un efecte particular seu als efectes de la garantia de l'article 18 de l'ET”. I, així, desestima el recurs de cassació interposat per la recurrent, atès que el registre es va dur a terme per part d'un vigilant de seguretat, sense la presència d'un representant legal dels treballadors o d'un altre treballador de l'empresa, incomplint el que exigeix l'article 18 de l'Estatut dels Treballadors, i sense justificació alguna.

D'aquesta manera, la Sala conclou que l'incompliment del mencionat precepte legal sense justificació impedeix que la prova obtinguda del furt desplegui efectes probatoris. En conseqüència, qualifica l'acomiadament com a improcedent.

➤ **STS (Sala Social - Ple) n.º 1250/2024, de 18 de novembre, p. García Paredes.**

Temàtica : condicions formals d'un acomiadament disciplinari vàlid. Dret del treballador a ser escoltat abans de comunicar-li l'acomiadament (dret d'audiència prèvia).

Fets :

En la resolució comentada es resol el recurs de cassació interposat per una entitat pública d'educació superior contra la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears de 13/2/2023, en què es declara improcedent l'acomiadament d'un dels seus empleats, en contra del criteri del Jutjat Social núm. 4 de Palma, que va desestimar la demanda del treballador en primera instància.

L'empleat, professor de l'entitat i membre del seu equip directiu amb la condició de Secretari, va ser denunciat internament per diverses alumnes del centre així com per la seva Associació d'Alumnes, la qual va presentar una queixa formal davant la direcció de l'entitat, subscripta per cinquanta-sis persones i setze testimonis de conductes presumptament inadequades. Se l'acusava de fer comentaris incòmodes de caràcter sexual o sobre la vestimenta de les alumnes, de dirigir mirades intimidatòries, d'envair l'espai físic de les noies o de prendre fotografies durant les classes de manera injustificada.

Després de diverses indagacions efectuades per la direcció del centre i per la Inspecció de la Conselleria d'Educació del Govern Balear, consistents en entrevistes amb alumnes i altres

professors del centre, es va procedir a l'acomiadament disciplinari del treballador sense audiència prèvia.

Raonaments jurídics :

El Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears declara improcedent l'acomiadament en virtut de **l'article 7 del Conveni núm. 158 de l'Organització Internacional del Treball**, ratificat per Espanya el 1985. Segons aquest precepte: *«no s'haurà de donar per acabada la relació de treball d'un treballador per motius relacionats amb la seva conducta o el seu rendiment abans que se li hagi ofert la possibilitat de defensar-se dels càrrecs formulats contra ell, tret que no es pugui raonablement exigir a l'ocupador que li concedeixi aquesta possibilitat»*.

L'entitat pública d'educació superior va recórrer aquesta sentència en cassació, al·legant que era contradictòria amb la doctrina jurisprudencial de la Sala Quarta, de l'Ordre Social, establerta en sentències com la dictada el 8/3/1988, amb ponència de l'Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete. En aquesta resolució, igual que en altres anteriors, es negava l'eficàcia directa de l'article 7 del Conveni núm. 158 OIT, considerant que la normativa laboral espanyola ja ofería suficients garanties al treballador per defensar la seva posició jurídica, de manera que el requisit d'audiència prèvia previst en aquest precepte resultava innecessari en el nostre ordenament jurídic.

En la Sentència aquí comentada, l'actual Ple de la Sala Quarta del Tribunal Suprem espanyol es desdiiu obertament de la doctrina establerta als anys vuitanta i considera directament aplicable l'article 7 del Conveni núm. 158 OIT. La Sala justifica aquest canvi de criteri en raons valoratives —entén que l'antic posicionament sobre el fons de la qüestió no era l'adequat—, així com en els canvis legislatius produïts en el nostre ordenament jurídic durant els gairebé quaranta anys transcorreguts des d'aquelles sentències. Aquestes modificacions, entre les quals s'inclou la Llei 25/2014, de Tractats i altres Acords Internacionals, així com el reconeixement del dret d'audiència prèvia als representants legals dels treballadors, als delegats sindicals i als treballadors afiliats a un sindicat, avalarien l'eficàcia directa del citat precepte així com l'exigència de l'audiència prèvia com a requisit formal previ a l'acomiadament disciplinari d'un treballador per compte d'altri:

«L'audiència prèvia a l'adopció de la mesura disciplinària d'acomiadament, al contrari del que havia entès aquesta Sala, no es pot confondre amb altres drets que corresponen al treballador després de l'extinció del contracte, com ara la impugnació de la mesura extintiva disciplinària amb accés a la via judicial, que és una expressió de l'article 8 del Conveni núm. 158 i que en el nostre ordenament es troba recollida a l'article 24.1 de la CE, en el qual es reconeix el dret dels titulars de drets i interessos legítims a acudir als òrgans jurisdiccional i a obtenir una decisió fonamentada

en Dret. És a dir, no es pot qualificar aquesta tramitació com a equivalent a la que imposa el Conveni núm. 158.

(...)

El fet que el nostre ordenament jurídic compti amb mesures dirigides a impedir que el treballador es trobi en una situació d'indefensió davant l'acomiadament ja adoptat, no significa que aquestes mesures cobreixin altres exigències imposades per normes internacionals que també en formen part, com la que ens ocupa. Si entenem que aquesta audiència prèvia respon a un criteri d'equitat, permetent que el treballador al·legui el que consideri oportú en relació amb els fets que poden ser objecte de sanció i que ho faci davant qui té el poder disciplinari abans que aquest adopti la mesura, no és més que el compliment d'un dret essencial d'audiència o defensa que, en el marc de la relació de treball i durant la seva vigència, es presenta com un acte formal dins de l'exercici legítim del poder disciplinari que ostenta l'empresa.

(...)

Tot això significa que ara estem rectificant la doctrina establerta per la sentència de referència i altres d'anàlogues. La raó d'aquesta rectificació no només rau en l'enfocament que acabem d'exposar, sinó també en els canvis que s'han produït en el nostre ordenament durant tot aquest temps».

La nova doctrina jurisprudencial no és aplicable de manera retroactiva als acomiadaments disciplinaris ja enjudiciats o en curs. La raó es troba en el mateix article 7 del Conveni núm. 158 OIT, en la seva clàusula de raonabilitat: «tret que no es pugui raonablement exigir a l'ocupador que li concedeixi aquesta possibilitat [és a dir, l'audiència prèvia]». Atès que la jurisprudència de la Sala de lo Social del Tribunal Suprem descartava l'audiència prèvia com a condició necessària per a la validesa dels acomiadaments disciplinaris des de la sentència de referència de 1988, no era raonable exigir als ocupadors el compliment d'aquesta formalitat. A partir d'ara, amb el dictat i publicació de la sentència comentada, sí que serà exigible.

2. Tribunals Superiors de Justícia

- **STSJ País Basc (Sala Social - Secc. 1a) núm. 1850/2024, de 23 de juliol, p. Lajo González.**

Temàtica: nul·litat de la sanció imposada a un empleat per accedir a pàgines web de contingut pornogràfic amb un dispositiu corporatiu. Vulneració dels articles 10 i 18 de la Constitució espanyola.

En la present publicació es comenta la STSJ núm. 1850/2024, de 23 de juliol, dictada per la Secció Primera de la Sala Quarta del Tribunal Superior de Justícia del País Basc, a través de la qual s'estima un recurs de suplicació interposat per un treballador contra una sentència dictada en primera instància, després d'haver estat amonestat per utilitzar el mòbil corporatiu per accedir a pàgines web de contingut pornogràfic en horari laboral.

Per mitjà de la STSJ núm. 1850/2024, de 23 de juliol, la Secció Primera de la Sala Quarta del Tribunal Superior de Justícia del País Basc ha estimat el recurs de suplicació interposat per un treballador contra la sentència de data 12 de març de 2024 dictada pel Jutjat Social núm. 7 de Bilbao. Així, ha decretat la nul·litat de la sentència dictada en primera instància i ha condemnat una empresa de videovigilància a indemnitzar el demandant en la quantitat de 7.501 euros per vulneració de drets fonamentals, sense imposició de costes.

En concret, el demandant prestava serveis per a l'empresa demandada com a vigilant de seguretat amb una antiguitat aproximada de deu anys, quan el 31 de març de 2023 va ser sancionat disciplinàriament per la companyia després d'haver accedit en horari de treball a diferents pàgines web de contingut pornogràfic amb el mòbil corporatiu. Per aquest motiu, se li va imposar una amonestació pública, atenent a les sancions previstes en el conveni col·lectiu aplicable al sector (Conveni col·lectiu estatal d'empreses de seguretat per al període 2023-2026), com a conseqüència de la comissió d'una infracció greu.

Es va celebrar la preceptiva conciliació prèvia sense avenença i, en primera instància, el Jutjat Social núm. 7 de Bilbao va desestimar la demanda interposada pel treballador contra la mercantil, confirmant així la sanció de l'empresa, que el condemnava a una amonestació. Contra la citada resolució es va alçar la representació del demandant interposant un recurs de suplicació, sol·licitant la revisió, revocació i nul·litat de la sentència dictada en primera instància.

Tot això, al·legant una infracció dels articles 75 i 76 del conveni col·lectiu aplicable, així com de l'article 60 de l'Estatut dels Treballadors, i sol·licitant també que es condemnés la companyia a abonar una indemnització en favor del vigilant de seguretat per vulneració de drets fonamentals de l'article 24 de la Constitució Espanyola. En particular, va denunciar una vulneració del dret a la intimitat de l'empleat i, per tant, una infracció de l'article 10 de la Constitució Espanyola i de l'article 183 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social (d'ara endavant, LRJS).

Pel que fa a l'article 24 de la nostra Carta Magna, el recurrent va manifestar que s'hauria vist vulnerat, ja que la carta de sanció emesa per l'empresa no indicava les hores ni les dates concretes de la comissió de la suposada infracció i, per tant, la imputació d'un fet de notòria gravetat al treballador no es trobaria recolzada per proves suficients. Així mateix, tampoc existia

cap protocol d'accés ni autorització, i s'havia accedit al dispositiu electrònic de l'empleat sense la presència d'un representant dels treballadors.

En aquest sentit, el Tribunal comença per denegar la petició del recurrent de revisar els fets provats, considerant que això resulta innecessari i que la sentència dictada en primera instància parteix del contingut íntegre de les cartes remeses per la mercantil demandada, en què es mencionen els dies en què suposadament l'actor va utilitzar indegudament el seu telèfon mòbil. En canvi, centra la resolució del cas en la insuficiència de la carta de sanció emesa per la mercantil quant als fets que van motivar l'amonestació del vigilant.

En el cas present no constava cap prohibició específica respecte a l'ús del telèfon corporatiu per a fins privats per part de l'empresa ni tampoc en la normativa convencional. A la carta de sanció es va fer referència a les sancions molt greus previstes en l'article 74 del conveni col·lectiu aplicable, apartats 15 ("La comissió d'actes immorals al lloc de treball o en els locals de l'empresa, dins de la jornada laboral") i 20 ("Entregar-se a jocs i distraccions greus, tot això durant i dins de la jornada de treball"), però aquests fan una referència genèrica sense prohibir expressament l'ús de contingut pornogràfic. Per això, la Sala conclou que una interpretació extensiva en matèria sancionadora vulneraria el dret a la intimitat personal del treballador.

En conseqüència, no s'haurien complert els requisits formalment previstos en l'article 115.1 d) LRJS per a tota carta d'acomiadament, ja que aquesta contenia referències genèriques a accessos amb el telèfon a contingut de caràcter sexual, amb imatges il·legibles i sense facilitar l'accés als mitjans de prova que van fonamentar la sanció. Així mateix, la STSJ núm. 1850/2024 confirma que això constitueix una vulneració del dret a la intimitat del treballador (vid. article 18 de la Constitució Espanyola).

Finalment, es compara el present supòsit de fet amb reiterada jurisprudència del TEDH (la coneguda «doctrina Barbulescu»), del Tribunal Suprem i la STC de 7 d'octubre de 2013 (en la resolució del recurs núm. 2907/2011), en la qual es va dictaminar que l'empleat tenia el dret a preveure la possibilitat que l'ocupador exercís la seva facultat legal de vigilància i, per tant, no podia emparar la seva conducta en una expectativa raonable de privacitat que impedisís l'entrada en l'esfera de protecció del seu dret a la intimitat, després d'haver estat advertit per la companyia que les seves comunicacions podien ser objecte de seguiment.

D'aquesta manera, la Sala conclou que "l'absència d'una prohibició expressa de l'ús del mòbil d'empresa per a fins privats permet afirmar que el treballador tenia una expectativa raonable de privacitat en l'ús d'aquest terminal" i que la mercantil hauria comès una infracció tipificada com a molt greu d'acord amb la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.

La vulneració del dret a la intimitat declarada en la STSJ núm. 1850/2024 confereix al treballador demandant el dret indemnitzatori (*vid.* art. 182.1 d) i 183 LRJS) pels danys i perjudicis soferts, en concepte de dany moral, quantificat en 7.501 euros.

➤ **STSJ Catalunya (Sala Social) n.º 6779/2024, de 23 de setembre, p. González Calvet.**

Temàtica : validesa de les gravacions de càmeres de seguretat obtingudes sense la comunicació prèvia i el consentiment dels treballadors i el Comitè d'Empresa.

En aquesta resolució es desestima el recurs de suplicació interposat per la representació processal d'un treballador per compte d'altri contra la sentència dictada el 27 d'octubre de 2023 pel Jutjat Social núm. 1 de Terrassa (autos 377/2022), confirmant íntegrament la resolució recorreguda que va desestimar la demanda d'acomiadament prèviament interposada, declarant la seva procedència. Es tracta d'un cas d'acomiadament disciplinari justificat per la **sostracció de coure** en una empresa que va utilitzar gravacions de càmeres de seguretat per evidenciar el robatori. Tal com veurem a continuació, es qüestiona la validesa de l'obtenció d'aquestes imatges.

L'empresa **va instal·lar càmeres** a la secció de galvanò (on s'emmagatzemaven els cubs de coure) després de detectar un consum elevat de coure que no es corresponia amb el nivell de producció de la planta. La sospita de robatori per part d'empleats va motivar aquesta mesura, amb l'objectiu d'identificar-ne els responsables.

El treballador acomiadat va al·legar que s'havia vulnerat el seu dret a la intimitat, ja que l'empresa **havia instal·lat les càmeres de videovigilància** a la referida secció de galvanò **sense advertir-ne els empleats ni el Comitè d'Empresa**. El recurrent va manifestar que s'hauria infringit el seu dret a la intimitat i a la pròpia imatge (recollits a l'article 18.1 de la Constitució Espanyola), atès que les imatges van ser obtingudes sense el seu coneixement previ i sense el seu consentiment. A més, va afegir que s'hauria produït una vulneració de l'article 89.1 de la Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals, que exigeix informar els empleats sobre la videovigilància al centre de treball: "els ocupadors hauran d'informar amb caràcter previ, i de manera expressa, clara i concisa als treballadors o als empleats públics i, si escau, als seus representants, sobre aquesta mesura".

L'empresa va al·legar que la mesura estava justificada en haver detectat un consum anòmal de coure davant la reducció d'activitat, afegint que, com que les càmeres no estaven ocultes, es minimitzava l'impacte sobre la intimitat dels treballadors. Així mateix, va manifestar que l'empresa sí que disposava de càmeres de seguretat senyalitzades a l'entrada, a la secció del magatzem, al passadís central de la planta baixa i a l'entrada dels vestidors.

El tribunal va analitzar la possible col·lisió entre el dret de l'empresari a controlar l'activitat dels treballadors (article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors) i el dret a la intimitat de l'empleat (article 18 de la Constitució Espanyola). Segons la Sala, encara que no hi havia un avís exprés a la zona de galvano, les càmeres eren visibles des del terra, de manera que la seva presència no era completament encoberta o «sorpresiva». A criteri del tribunal, la mesura era idònia, per ser adequada per assolir l'objectiu de descobrir el responsable de les sostraccions; necessària, ja que, donades les circumstàncies, no existia una mesura menys invasiva que pogués proporcionar la mateixa efectivitat en la identificació dels responsables; i proporcionada, ja que els beneficis de la mesura superaven el perjudici a la intimitat del treballador.

Per tant, el Tribunal Superior de Justícia va ratificar la sentència del Jutjat Social, que havia declarat procedent l'acomiadament i atorgat validesa a les gravacions de les càmeres de seguretat. A la sentència es confirma l'equilibri entre els drets de control empresarial i els drets fonamentals dels treballadors, validant la vigilància no oculta en entorns laborals per prevenir delictes, sempre que es compleixin els requisits d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat.

3. Jutjats de primera instància

- **Jutjat Social nº 11 de Sevilla, de 14/5/2024, ponent Juan-Bosco Rite Zambrano.**

Temàtica : règim de protecció jurídica de les persones informants.

En la present publicació es comenta la sentència del Jutjat Social núm. 11 de Sevilla, de 14 de maig de 2024, amb ponència de Juan-Bosco Rite Zambrano, en què es declara la nul·litat de l'acomiadament d'un treballador després de considerar que l'extinció del seu contracte va constituir una represàlia directa per denunciar pràctiques corruptes dins de la seva empresa.

El demandant, utilitzant el canal de *compliance* i el canal ètic de l'entitat, havia informat que el seu superior jeràrquic obtenia de manera il·lícita plecs de prescripcions tècniques abans de la seva publicació oficial, fet que conferia un avantatge competitiu indegut en l'adjudicació de

contractes públics. L'empresa va procedir a l'acomiadament del treballador al·legant causes organitzatives i productives, però sense adoptar mesures contra el superior denunciat, argumentant manca de proves concloents sobre la seva responsabilitat.

El Jutjat va determinar que l'acomiadament del demandant va ser una conseqüència directa de la denúncia que aquest va realitzar sobre pràctiques corruptes dins de l'empresa, vulnerant el seu **dret a la garantia d'indemnitat**, protegit per l'article 24.1 de la Constitució Espanyola, la Directiva 2019/1937 del Parlament Europeu i del Consell i, actualment, la Llei 2/2023 de protecció de les persones informants.

El jutge va considerar demostrat que, **encara que la denúncia va ser anònima**, el responsable de la investigació interna va tenir accés a informació que **va permetre identificar el denunciant**, fet que va derivar en el seu acomiadament. Aquest acomiadament va ser qualificat pel Jutjat com una **represàlia**, fet que en va motivar la nul·litat, en virtut de l'article 55.5 de l'Estatut dels Treballadors. A més, es va destacar que l'empresa no va poder justificar adequadament les causes organitzatives invocades per a l'acomiadament, tal com exigeix l'article 52.c de l'ET, fet que va reforçar la decisió de declarar l'acomiadament nul de ple dret.

En virtut d'això, el Jutjat Social va ordenar la **reincorporació immediata del treballador** al seu lloc de treball i l'abonament de les quantitats degudes en concepte de salaris pendents, juntament amb una indemnització de 15.000 € pels danys morals causats. El jutge va considerar necessari fixar el doble de la indemnització habitual, assegurant així que no només es compensava adequadament el dany moral sofert pel treballador, sinó que també **es desincentivaven futures conductes empresarials** que poguessin vulnerar els drets fonamentals dels treballadors, conforme al que estableix la Directiva 2019/1937. I encara que la Llei 2/2023, que transposa aquesta Directiva a l'ordenament jurídic espanyol, no estava en vigor en el moment dels fets, el termini de transposició de la Directiva ja havia vençut, fet que implicava que la protecció de l'informant s'havia de garantir conforme a la legislació europea.