

# MOLINS

Investigaciones Internas

## **Anuario 2024**

Recopilación de la normativa y jurisprudencia más relevante del año en materia de investigaciones internas

Enero 2025

© 2025 MOLINS DEFENSA PENAL S.L.P.

**Equipo de Investigaciones Internas**

Dr. Albert Estrada Cuadras

Cristina Molins Joly

Laura de Dalmases Herrero

Clara Tomàs Vaqués

Carla Sans Argilés

## Índice

<b>I. Europa</b> .....	4
A) Normativa .....	4
➤ Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13/6/2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial. ....	4
➤ Posición del Consejo de la UE respecto de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la corrupción, 17/6/2024. ....	5
B) Jurisprudencia .....	6
➤ STGUE de 11/9/2024, asunto T-793/22.....	6
➤ STEDH de 7/8/2024, asunto <i>A.K. contra Rusia</i> , n.º de demanda 49014/16.....	7
<b>II. España</b> .....	9
A) Normativa .....	9
➤ Real Decreto 1101/2024, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. ....	9
➤ Informe n.º 77/2023 del Gabinete Jurídico de la AEPD .....	10
➤ Orientaciones de la AEPD para responsables del tratamiento en relación con las tecnologías de seguimiento wi fi.....	11
B) Jurisprudencia .....	12
1. Tribunal Supremo .....	12
➤ STS (Sala de lo penal) n.º 889/2024, de 23 de octubre, p. Martínez Arrieta. ....	12
➤ STS (Sala de lo penal) n.º 753/2024, de 22 de julio, p. Ferrer García (caso “Brugal”). ....	14
➤ STS (Sala de lo social - Secc. 1.ª) n.º 225/2024, de 6 de febrero. ....	18
➤ STS (Sala de lo social - Secc. 1.ª) n.º 874/2024, de 5 de junio, p. Molins García-Atance....	19
➤ STS (Sala de lo social - Pleno) n.º 1250/2024, de 18 de noviembre, p. García Paredes.....	21
2. Tribunales Superiores de Justicia .....	24
➤ STSJ País Vasco (Sala social - Secc. 1.ª) n.º 1850/2024, de 23 de julio, p. Lajo González. ....	24
➤ STSJ Cataluña (Sala de lo Social) n.º 6779/2024, de 23 de sept., p. González Calvet. ....	26
3. Juzgados de primera instancia .....	28
➤ Juzgado de lo Social nº 11 de Sevilla, de 14/5/2024, ponente Juan-Bosco Rite Zambrano. ....	28

## I. Europa

### *A) Normativa*

- **Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13/6/2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial.**

El conocido como “Reglamento IA”, aprobado por la UE el pasado año, es el primero de su clase a nivel mundial. En materia de investigaciones internas resulta relevante en relación con determinados usos que pueden darse a la inteligencia artificial en el marco de este tipo de indagaciones. Piénsese en herramientas de reconocimiento facial, procesamiento (masivo) de datos, etcétera.

Conforme a esta norma, de aplicación directa en los estados miembros a partir de su entrada en vigor (escalonada y por partes), el uso de algunas de estas herramientas pueden estar sometidas a rigurosas condiciones de legitimidad o estar directamente prohibidas.

Así, por ejemplo, cabe destacar las siguientes prohibiciones, previstas en el art. 5:

*«e) la introducción en el mercado, la puesta en servicio para este fin específico o el uso de sistemas de IA que creen o amplíen **bases de datos de reconocimiento facial** mediante la extracción no selectiva de imágenes faciales de internet o de circuitos cerrados de televisión;*

*f) la introducción en el mercado, la puesta en servicio para este fin específico o el uso de **sistemas de IA para inferir las emociones de una persona física en los lugares de trabajo y en los centros educativos**, excepto cuando el sistema de IA esté destinado a ser instalado o introducido en el mercado por motivos médicos o de seguridad;*

*g) la introducción en el mercado, la puesta en servicio para este fin específico o el uso de **sistemas de categorización biométrica que clasifiquen individualmente a las personas físicas** sobre la base de sus datos biométricos para deducir o inferir su raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual; esta prohibición no incluye el etiquetado o filtrado de conjuntos de datos biométricos adquiridos lícitamente, como imágenes, basado en datos biométricos ni la categorización de datos biométricos en el ámbito de la garantía del cumplimiento del Derecho» (negrita y subrayado añadidos).*

Si bien, por regla general, el Reglamento no será aplicable hasta agosto del año 2026, algunas de sus disposiciones entrarán en vigor antes. Es el caso de las prohibiciones acabadas de mencionar y el resto de las disposiciones previstas en el capítulo I (Disposiciones Generales) y II (Prácticas prohibidas) del Reglamento, que serán directamente aplicables a partir del próximo **2 de febrero de 2025**.

➤ **Posición del Consejo de la UE respecto de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la corrupción, 17/6/2024.**

Avanza la tramitación de la propuesta de Directiva dirigida a armonizar la criminalización de los actos de corrupción en los estados miembros de la UE, así como las medidas (penales o extra-penales) para prevenirlos. La norma no solo se refiere a la corrupción pública, sino también a la privada.

En cuanto al modelo de tipificación penal proyectado desde Bruselas, destaca una configuración más amplia de la **corrupción entre particulares**. Se propone ampliar el ámbito objetivo-material del tipo, de manera que se incurriría en delito por el “incumplimiento de los deberes” inherentes al cargo o función del agente a cambio de una ventaja indebida (art. 8 de la propuesta de Directiva). Actualmente el desvalor de conducta consiste en “favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de mercancías, o en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales”, a cambio de una ventaja indebida (art. 286 bis Cp).

Se tipifican expresamente las actuaciones indebidas por omisión, esto es, la indebida abstención de actuar, aunque dogmáticamente ya cabía plantear la atribución de responsabilidad penal por tales conductas a través de la comisión por omisión (art. 11 Cp).

En cambio, los legisladores europeos no obligan a tipificar los sobornos subsiguientes ni los consistentes en el mero reconocimiento del cargo (como por ejemplo el tipo previsto en el art. 422 Cp).

## *B) Jurisprudencia*

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

*Temática:* condiciones de protección de las personas informantes. Condena al Parlamento Europeo por la deficiente protección prestada a un empleado de la institución.

El **Tribunal General de la Unión Europea**, en su sentencia de 11 de septiembre de 2024 (asunto T-793/22), se pronuncia sobre las medidas de protección que deben adoptar las instituciones comunitarias en favor de los denunciantes, conforme a los artículos 22 bis a 22 quater del Estatuto de los Funcionarios. El asunto versa sobre la situación de un Asistente Parlamentario Acreditado (APA) del Parlamento Europeo que, tras denunciar presuntas irregularidades financieras y acoso, fue inicialmente reasignado a las funciones de otro eurodiputado y, posteriormente, vio reducidas de forma significativa sus tareas. Una vez alcanzado el vencimiento del contrato, este no fue renovado.

Ante esta situación, el asistente recurrió al Tribunal General alegando que la no renovación de su contrato constituía una represalia directa derivada de sus denuncias. Por ello, solicitó el reconocimiento expreso de su condición de denunciante, la adopción de medidas adicionales de protección —incluyendo la prórroga de su relación laboral— y una indemnización de 200.000 euros, al entender que se habían vulnerado su derecho a la confidencialidad y las garantías necesarias para prevenir cualquier forma de represalia.

El Parlamento Europeo, por su parte, sostuvo que la extinción del contrato respondía exclusivamente a su vencimiento natural, desligada de las denuncias presentadas. Afirmó que el Estatuto de los Funcionarios, pese a imponer la protección de los denunciantes, no generaba derechos laborales adicionales, como la obligación de renovar un contrato temporal. Según su criterio, las medidas adoptadas —la reasignación inicial y la posterior reducción de funciones— resultaron proporcionadas para separar al asistente del entorno relacionado con las irregularidades denunciadas, cumpliendo así las exigencias de salvaguarda establecidas en el Estatuto.

En su análisis, el Tribunal General recordó que la protección del denunciante es automática y no requiere un reconocimiento formal. Sin embargo, aclaró que dicha protección no implica la creación de nuevos derechos contractuales, por lo que no existe una obligación genérica de

prorrogar la relación laboral. Aun así, la institución debe demostrar la adopción de todas las medidas necesarias para garantizar una protección efectiva contra posibles represalias. Esta obligación incluye el deber de informar adecuadamente al denunciante de las actuaciones realizadas, así como de preservar estrictamente su identidad, evitando cualquier divulgación que pueda exponerlo a posibles represalias.

En el presente asunto, el Tribunal consideró que el Parlamento Europeo no había acreditado la adopción de medidas de protección suficientemente eficaces.

Aunque la reasignación pudo suponer un primer paso, no se complementó con otras actuaciones destinadas a evitar perjuicios posteriores. La falta de información clara sobre las acciones emprendidas y, especialmente, la revelación de la identidad del denunciante, implicaron una vulneración del deber de confidencialidad. Esta circunstancia debilitó el régimen de protección establecido en el Estatuto, exponiendo al denunciante a potenciales represalias y desvirtuando la efectividad del régimen de protección previsto en los artículos 22 bis a 22 quater del Estatuto de los Funcionarios.

Al constatar el incumplimiento de estos estándares, el Tribunal anuló la decisión tácita de no adoptar medidas adicionales de protección y **condenó al Parlamento Europeo** al pago de 10.000 euros en concepto de daños morales.

➤ **STEDH de 7/8/2024, asunto *A.K. contra Rusia*, n.º de demanda 49014/16.**

*Temática:* (in)compatibilidad con el derecho a la vida privada (art. 8 CEDH) de un despido disciplinario por las fotografías subidas por una maestra en sus redes sociales.

*Hechos:*

Desde el año 2011 la señora A.K. ejercía como profesora de música en una escuela pública de educación especial en San Petersburgo. En diciembre de 2014 es despedida por haber cometido actos inmorales incompatibles con el desempeño de tareas educativas con menores de edad.

Tales actos consistían en la publicación en redes sociales de fotografías en las que aparecía besándose con otras mujeres, tratándose de muestras de afecto de naturaleza erótica que hacían

explícita su homosexualidad. En otras fotografías aparecía levantando el dedo del medio contra la cámara.

Las fotografías colgadas en el perfil de redes sociales de la Sr. A. K. no eran accesibles a todo el público, sino que solamente estaban a disposición de su red personal de contactos.

### *Razonamientos:*

El representante de Rusia alegó que el despido no se basó en la homosexualidad de la profesora, sino en el hecho de haber publicado fotografías de naturaleza erótico-sexual, así como otras de carácter insolente (gesto del dedo del medio contra el observador). La publicación de ambos tipos de contenidos atentaría contra los estándares éticos vigentes en Rusia.

En la sentencia comentada el Tribunal rechaza la anterior alegación. Tras la lectura de varios pasajes de las resoluciones dictadas por las instancias judiciales rusas resulta evidente que el hecho de haber explicitado la homosexualidad fue considerado un acto inmoral, justificante del despido de la profesora.

Con todo, la Sala considera que, incluso admitiendo la alegación del representante de Rusia, el despido disciplinario resulta desproporcionado. Antes de recurrir a la sanción laboral más grave se deberían haber agotado otras medidas menos lesivas, como por ejemplo un aviso con requerimiento de retirada de las imágenes, una amonestación, la suspensión de empleo o sueldo, entre otras. Asimismo, la Sala echa de menos en las resoluciones nacionales un análisis razonado sobre la gravedad de los actos supuestamente inmorales, en el que se hubiera tenido en cuenta el contexto en el que se obtuvieron las imágenes, el número de personas que las pudieron visionar, las condiciones de acceso por parte de terceros, entre otras circunstancias.

Por todo ello, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos consideró que el despido disciplinario en este caso constituye una violación del derecho a la vida privada, reconocido en el art. 8 CEDH, así como una vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo, contemplado en el art. 14 CEDH.

## II. España

### *A) Normativa*

#### ➤ **Real Decreto 1101/2024, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.**

El 29 de octubre de 2024, con retraso respecto al plazo de un año inicialmente previsto, se publicó el Real Decreto 1101/2024, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AAI) en España. Esta nueva institución surge a raíz de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, que traspone al ordenamiento español la Directiva (UE) 2019/1937 sobre la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y corrupción.

La AAI nace con el propósito de asegurar que quienes denuncien conductas ilícitas puedan hacerlo sin temor a represalias y con la plena protección de su identidad. De acuerdo con el Real Decreto 1101/2024, se presenta como un organismo dotado de personalidad jurídica propia, independiente y con autonomía funcional, cuya misión consiste en recibir, gestionar y salvaguardar las denuncias, garantizando en todo momento la confidencialidad del informante.

La estructura de la AAI se articula en torno a una Presidencia, una Comisión Consultiva y dos departamentos principales: el Departamento de Protección del Informante y el Departamento de Seguimiento y Régimen Sancionador. El primero recibe y tramita las denuncias, velando por los derechos del informante, mientras que el segundo supervisa el cumplimiento de la normativa, tramita expedientes y, en su caso, impone sanciones.

Las competencias de la AAI incluyen gestionar las denuncias recibidas a través del canal externo y adoptar medidas de protección y apoyo a los informantes. También emite informes sobre proyectos normativos en su ámbito, elabora directrices y modelos de prevención, y colabora con organismos nacionales e internacionales. Además, tiene la facultad de iniciar, instruir y resolver procedimientos sancionadores por las infracciones previstas en la Ley 2/2023. Es importante señalar que las resoluciones adoptadas por la AAI no son susceptibles de recurso, ya sea administrativo o judicial. No obstante, sí que pueden impugnarse las resoluciones que concluyan un procedimiento sancionador iniciado como resultado de sus investigaciones.

Una de las principales limitaciones a sus funciones es que la AAI no puede investigar hechos que estén siendo tratados por jueces, fiscales o la policía judicial. En estos casos, debe suspender sus actuaciones, salvo las de protección al informante, y colaborar con las autoridades competentes aportando la información necesaria.

En cuanto al procedimiento, el informante puede presentar su denuncia de forma anónima a través de un canal seguro, garantizando su confidencialidad en todo momento. Una vez verificada la información, la AAI puede remitir el expediente a la Fiscalía si considera que existen indicios suficientes para la actuación penal.

El régimen sancionador establece multas de hasta 300.000 euros para personas físicas y de hasta 1.000.000 de euros para personas jurídicas en casos de infracciones muy graves. Además, en estos supuestos graves, la AAI puede imponer sanciones adicionales, como la amonestación pública, la prohibición de contratar con el sector público por un plazo de hasta tres años o la exclusión de beneficios fiscales durante un máximo de cuatro años.

➤ **Informe n.º 77/2023 del Gabinete Jurídico de la AEPD**

*Temática:* conformidad con la normativa de protección de los datos personales del tratamiento de la información recibida por una comunicación presentada a través del sistema interno de información que queda fuera del ámbito de aplicación de la Ley 2/2023.

En este informe el Gabinete Jurídico de la AEPD resuelve una consulta en la que se le plantea la posibilidad de tratar los datos personales contenidos en una comunicación interna para fines distintos a los previstos en la Ley 2/2023, en la medida en que el objeto de la comunicación o el informante quedan fuera del ámbito de aplicación de la norma.

Concretamente, se pregunta si tales datos, aportados a través del sistema interno de información establecido en virtud de la Ley 2/2023, pueden utilizarse para fines de eficiencia, transparencia y buen gobierno.

El Gabinete Jurídico ha respondido que no. Si bien cabe la posibilidad de tratar unos datos personales para fines distintos a los que legitimaron su obtención o recepción originaria, el órgano consultor entiende que en el supuesto planteado no se cumplen las condiciones para que ello sea admisible.

La postura del Gabinete se fundamenta en el destacado papel que juega el **principio de limitación de la finalidad del tratamiento** en la Ley 2/2023, claramente configurada para su maximización. Así, invoca varios de sus preceptos, en los que se establecen deberes de supresión de aquellos datos personales que se refieran a conductas que queden fuera del ámbito de aplicación de la Ley o que sean innecesarios para cumplir con los deberes establecidos en la norma (véase, en tal sentido, los arts. 29, 32.2, 32.4, 26.2).

A mayor abundamiento, el Gabinete rechaza el tratamiento planteado en la consulta sobre la base de los criterios materiales ofrecidos por el Grupo de Trabajo del Artículo 29 en su Dictamen 3/2013, sobre la “Limitación de la Finalidad”. Entre tales criterios se cuentan: i) la distancia entre los fines del tratamiento, el originario y el posterior; ii) el contexto en el que se han recogido los datos y las expectativas razonables de los interesados en cuanto a su utilización; iii) la naturaleza de los datos y la repercusión de su tratamiento ulterior; iv) las salvaguardas adoptadas para prevenir afectaciones indebidas de los derechos de los interesados.

Tampoco a la luz de estos criterios estaría justificado un tratamiento ulterior para fines distintos a los previstos en la Ley 2/2023.

### ➤ **Orientaciones de la AEPD para responsables del tratamiento en relación con las tecnologías de seguimiento wi fi**

En los últimos tiempos se han desarrollado tecnologías que permiten **detectar** en un espacio determinado la presencia de un dispositivo electrónico que emplee wi fi, así como **trazar el recorrido** seguido por el aparato en un determinado ámbito geográfico. Todo ello sin necesidad de que el dispositivo se haya conectado a una determinada red wi fi y sin que el titular del aparato haya sido consciente de la detección de su dispositivo o de la reconstrucción de sus movimientos. Esto se debe a que las referidas tecnologías funcionan a partir de la señal que emite de forma sistemática el dispositivo, aunque no se conecte efectivamente a una red. Tales señales contienen un código de identificación del dispositivo, que se conoce como la “huella del dispositivo” (dirección MAC – *Media Access Control*).

Entre los usos que pueden darse a estas tecnologías cabe citar la estimación de aforos, el análisis de flujos de personas, el cálculo de estadísticas de asistencia y de tiempos medios de permanencia en ubicaciones concretas o de espera en una cola, la determinación de los recorridos más habituales o el cálculo de la tasa de repetición de

visitas.

En el documento comentado la AEPD ofrece un conjunto de recomendaciones para el uso de tales tecnologías de manera conforme con la normativa de protección de datos.

## *B) Jurisprudencia*

### **1. Tribunal Supremo**

- **STS (Sala de lo penal) n.º 889/2024, de 23 de octubre, p. Martínez Arrieta.**

*Temática:* registro de correo corporativo por parte del empleador sin previa política de uso por escrito. El acceso del empresario no es constitutivo del delito de descubrimiento de secretos de la intimidad (art. 197 Cp).

#### *Hechos:*

La administradora y socia mayoritaria de una mercantil accede al contenido de los mensajes de correo electrónico intercambiados por tres de sus empleados a través de sus cuentas corporativas. Entre los mensajes se cuentan numerosas conversaciones de carácter íntimo, siendo algunas de ellas prueba evidente de la relación sentimental extraconyugal mantenida por dos de los trabajadores afectados.

Los buzones de las respectivas cuentas de correo electrónico no estaban protegidos con claves de acceso de uso personal y reservado. El encendido de los ordenadores asignados a los empleados requería de una clave genérica, conocida por todos los trabajadores de la empresa, de pequeñas dimensiones.

En el art. 26 del Convenio Colectivo aplicable (el de Oficinas y Despachos) se prevé como falta grave el empleo para uso propio de herramientas o materiales de la empresa.

En las reuniones periódicas celebradas entre la directiva y los ocho empleados de la empresa se prohibió de forma reiterada el uso personal de los medios informáticos de la empresa. Que los trabajadores afectados por el registro eran conscientes de ello se puso de manifiesto en varios

de sus mensajes, en los que comentan la conveniencia de usar otros canales de comunicación para evitar ser descubiertos.

Los empleados afectados firmaron un documento en el que se les prohibía, sin excepción alguna, el uso personal de los medios informáticos que la empresa había puesto a su disposición para el desempeño de sus funciones. Se declara como hecho probado que en aquellas fechas se realizó una copia de seguridad del servidor de correo electrónico de la compañía, debido a un problema en su funcionamiento causado por un exceso de almacenamiento. Según los hechos probados, a raíz de aquel registro se detectaron los correos de naturaleza personal de los trabajadores afectados.

Tres días después de la firma del documento mencionado y del acceso al contenido íntimo de los correos por parte de la administradora de la empresa, los trabajadores fueron despedidos disciplinariamente.

El despido fue contestado ante la jurisdicción social. El Juzgado de lo Social competente declaró la nulidad del despido por haberse basado en prueba obtenida de manera ilícita, vulnerando el derecho fundamental a la intimidad (art. 18.1 CE).

En la jurisdicción penal, tanto el Juzgado de lo penal competente como la Audiencia Provincial que conoció del correspondiente recurso de apelación concluyeron que el acceso de la empresaria al correo corporativo de los trabajadores no fue constitutivo del delito de descubrimiento de secretos de la intimidad, previsto en el art. 197.1 Cp.

#### *Razonamientos jurídicos:*

Tras repasar sucintamente la doctrina jurisprudencial de la Sala segunda en materia de registros informáticos por parte del empleador, desde la STS 528/2014, de 16 de junio, p. Maza Martín, hasta la más reciente STS 83/2023, de 19 de febrero, p. Puente Segura, el Tribunal concluye que el acceso de la administradora de la mercantil al contenido íntimo de numerosos correos electrónicos de tres de sus empleados no es constitutivo del delito previsto en el art. 197.1 Cp:

*«Analizada la cuestión desde la perspectiva del caso que nos compete examinar, consta desde el hecho probado que los querellantes, hoy recurrentes, habían sido advertidos y habían tomado conocimiento de las prohibiciones de hacer un uso particular del material informático puesto a su disposición por el empleador para el desarrollo de la actividad laboral. Tampoco sus correos estaban protegidos por una*

*contraseña propia y personal. Dice el relato fáctico que habían sido informados, sin reserva alguna, en los que eran requeridos y se reiteraba la obligación ineludible de respetar la absoluta confidencialidad de la información relativa a la actividad laboral, así como del uso de los sistemas propios, sistemas y programas informáticos... que se hallaban restringidos, exclusivamente, al desempeño del trabajo profesional, y habían sido requeridos, al menos en ocasiones, y ellos mismo se advertían en sus mensajes sobre la necesidad de borrarlos y emplear otros medios de comunicación. Con estas prevenciones eran conscientes de la limitación de uso y de los límites a su utilización. Además, el relato fáctico refiere que no hubo un acto de intromisión, sino que, al realizar una copia de seguridad y constatar que el buzón de correo se acumulaba al límite de su capacidad, se constató su utilización para cuestiones ajenas a su autorización para a ser utilizado como instrumento de trabajo» (subrayado añadido).*

En este asunto se pone de manifiesto la existencia de estándares distintos en el ámbito procesal-probatorio y en el sustantivo-penal. Si bien el acceso a los mensajes se considera ilícito desde la perspectiva de la validez de la prueba obtenida (Juzgado de lo Social de instancia), lo cual no es cuestionado por la Sala de lo penal del Tribunal Supremo, la conducta de la administradora no se considera penalmente relevante. Las condiciones para calificar el hecho de delito son más estrictas.

En este caso se confirma, asimismo, que la Sala segunda confiere un trato diferente a los accesos al contenido de los mensajes de una cuenta corporativa que a los de una cuenta personal, tal y como ya se pudo ver en la STS n.º 328/2021, p. Marchena Gómez, en la que se condenó a prisión a un empresario que accedió a la cuenta de correo personal (GMAIL) de un empleado, a pesar de que el empresario pudo acceder sin obstáculo alguno a dicha cuenta desde el ordenador corporativo usado por el trabajador.

➤ **STS (Sala de lo penal) n.º 753/2024, de 22 de julio, p. Ferrer García (caso “Brugal”).**

*Temática:* validez y fuerza probatoria de las grabaciones de sonido obtenidas por particular.

*Hechos:*

El 22 de marzo de 2006, en el marco del proceso de licitación del servicio de recogida de basuras del término municipal de Orihuela (Alicante), uno de los empresarios concursantes publicó a través de la prensa la grabación de las conversaciones mantenidas con uno de los concejales

del Ayuntamiento, en las que se pondría de manifiesto que la adjudicación del servicio, valorado en 8,5 millones de euros, se habría llevado a cabo sobre la base del pago de comisiones ilegales.

Las conversaciones se hicieron públicas el día después de que la mesa de contratación del Ayuntamiento elevara al Pleno del consistorio su propuesta de adjudicación del servicio. La oferta del empresario en cuestión se contaba entre las perdedoras.

A raíz de la comunicación pública del empresario la Fiscalía Anticorrupción de Alicante presentó denuncia ante los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción de Orihuela, siendo turnada al n.º 3, que incoó Diligencias Previas mediante Auto de 8/3/2007, decretando el secreto de las actuaciones desde el 12/4/2007 hasta el 14/7/2010.

Sobre la base de las grabaciones aportadas por el empresario, el Magistrado Instructor de la causa acordó numerosas intervenciones telefónicas.

Entre las grabaciones aportadas por el empresario deben distinguirse, por un lado, las grabaciones de sonido de las conversaciones mantenidas entre él y el concejal, obtenidas por el empresario mediante una grabadora que ocultó bajo su ropa. Por otro, las grabaciones de imagen de tales encuentros, obtenidas por un detective privado contratado por el denunciante. En la causa judicial se aportó copia tanto de unas como de otras, sin que en ningún momento se llegara a aportar los originales.

Por lo que se refiere a las intervenciones telefónicas realizadas por la Policía Judicial a través del sistema SITEL, fueron acordadas mediante Auto de 8/3/2007, sobre la base de los indicios de criminalidad derivados de las grabaciones aportadas por el empresario y las pesquisas que la Policía Judicial realizó a raíz de éstas.

Tras doce años de procedimiento penal, el caso fue enjuiciado por la Sección 7.<sup>a</sup> de la Audiencia Provincial de Alicante, mediante sesiones de juicio oral iniciadas el 5/3/2019 y finalizadas en junio del mismo año. La sentencia de instancia se publicó, aproximadamente, un año más tarde, el 3/6/2020.

La Sala declaró la nulidad de las actuaciones desde el inicio de la instrucción, denominándola “nulidad radical”, por entender que se habían vulnerado los derechos fundamentales previstos en los arts. 18.1 y 18.4 de la Constitución: derechos a la intimidad personal y a la intimidad informática. Las razones serían, fundamentalmente, dos:

i) Las grabaciones aportadas por el empresario, que justificaron la inicial investigación de la Fiscalía y la posterior incoación de las Diligencias Previas, se habrían obtenido de forma subrepticia y sin interés legítimo, en vulneración de los mencionados derechos fundamentales.

ii) Tales grabaciones, así como las que se aportaron por la Policía Judicial fruto de las intervenciones telefónicas acordadas por el Juzgado de Instrucción, eran copias, por lo que no cumplirían los requisitos de autenticidad e integridad exigibles.

Por la ausencia de suficiente prueba de cargo, entre otras razones, pero fundamentalmente, se absolvió a los 34 acusados por presuntos delitos de prevaricación administrativa, fraude a la administración, uso de información privilegiada, cohecho, tráfico de influencias, etc.

En la sentencia comentada, la Sección primera de la Sala de lo penal del Tribunal Supremo casa la resolución de instancia y ordena a la Audiencia Provincial de Alicante volver a deliberar y emitir nuevo fallo teniendo en cuenta el material probatorio expulsado en su primera decisión.

#### *Razonamientos jurídicos:*

En la sentencia comentada la Sala expone magistralmente su doctrina jurisprudencial así como la del Tribunal Constitucional sobre la compatibilidad de la grabación subrepticia de una conversación por parte de uno de los intervinientes, siendo este un particular (en contraposición a un funcionario público o agente del Estado), con los derechos fundamentales al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE) y a la intimidad (art. 18.1 CE) de los demás intervinientes. Asimismo, analiza la compatibilidad de tales grabaciones con el derecho a no declarar contra sí mismo y a no confesarse culpable y con el derecho a un proceso con todas las garantías (art. 24.2 CE).

Se reproducen a continuación las conclusiones del Tribunal, expresadas de forma extraordinariamente clara y sucinta (FJ 2.º):

*«1º) La utilización en el proceso penal de grabaciones de conversaciones privadas grabadas por uno de los interlocutores, no vulnera en ningún caso el derecho constitucional al secreto de las comunicaciones.*

*2º) Tampoco vulnera el derecho constitucional a la intimidad, salvo casos excepcionales en que el contenido de la conversación afectase al núcleo íntimo de la intimidad personal o familiar de uno de los interlocutores.*

3º) *Vulneran el derecho fundamental a no declarar contra sí mismo y a no confesarse culpable, y en consecuencia incurren en nulidad probatoria, cuando las grabaciones se han realizado desde una posición de superioridad institucional (agentes de la autoridad o superiores jerárquicos) para obtener una confesión extra procesal arrancada mediante engaño, salvo los supuestos de grabaciones autorizadas por la autoridad judicial conforme a los art 588 y siguientes de la LECrim.*

4º) *No vulneran el derecho fundamental a no declarar contra sí mismo y a no confesarse culpable, cuando se han realizado en el ámbito particular.*

5º) *Pueden vulnerar el derecho a un proceso con todas las garantías, cuando la persona grabada ha sido conducida al encuentro utilizando argucias con la premeditada pretensión de hacerle manifestar hechos que pudieran ser utilizados en su contra, en cuyo caso habrán de ponderarse el conjunto de circunstancias concurrentes.*

6º) *La doctrina jurisprudencial prescinde de calificar las manifestaciones realizadas por el inculpado en estas grabaciones como confesión, utilizando las grabaciones como ratificación de las declaraciones de los demás intervinientes en la conversación, que tienen el valor de testimonio de referencia sobre las declaraciones del inculpado» (subrayado añadido).*

En lo que a las investigaciones privadas internas se refiere, cabe destacar dos aspectos de las conclusiones alcanzadas por la Sala: una en relación con el derecho fundamental a no declarar contra sí mismo y a no confesarse culpable y otra en relación con el derecho a un proceso con todas las garantías.

En lo que se refiere al derecho a no auto-incriminarse, resulta manifiesto el posicionamiento de la Sala a favor de la concepción tradicional y restrictiva de este derecho, según la cual esta prerrogativa solo tiene eficacia en la relación Estado-ciudadano (relación vertical), no en las relaciones entre particulares (relaciones —teóricamente— horizontales). En este sentido destaca la cita de la STS n.º 421/2014, de 16 de mayo, en la que se afirma que «*la relación Estado/ciudadano (...) es el ámbito natural donde operan los derechos fundamentales*». También el siguiente fragmento de la sentencia comentada: «*...conforme a la doctrina jurisprudencial si estarían afectadas de nulidad las grabaciones realizadas engañosamente por agentes de la autoridad a modo de confesión extrajudicial, por vulnerar el derecho constitucional a no confesarse culpable, pero no en las relaciones privadas*».

Sin embargo, en las conclusiones de la Sala arriba reproducidas, en el punto 3.º no sólo se habla de agentes de la autoridad, sino también de superiores jerárquicos, cuando se afirma que las grabaciones de una confesión arrancada mediante engaño desde una posición de superioridad institucional (entre las que se mencionan como ejemplo los agentes de la autoridad y los superiores jerárquicos) no serán prueba válida. Aunque en la exposición de la Sala no se hace mención alguna a los “superiores jerárquicos”, entre los que cabría incluir a un empresario respecto de sus empleados, la mencionada referencia en las conclusiones obliga a dudar sobre

el posicionamiento de la Sala en un caso de confesión de trabajador obtenida con engaño en el marco de una investigación interna.

Sea como fuere, la eficacia probatoria de una grabación de este tipo podría verse comprometida en virtud del derecho a un proceso con todas las garantías. En este sentido no cabe dudar de que la Sala extiende su eficacia en las relaciones entre privados (teóricamente horizontales) cuando *«la persona grabada ha sido conducida al encuentro utilizando argucias con la premeditada pretensión de hacerle manifestar hechos que pudieran ser utilizados en su contra»*. En este sentido destaca la cita de la STS n.º 1066/2009, de 4 de noviembre, en la que se habría excluido la validez de una grabación obtenida por particular mediante ardid y premeditación. Ahora bien, como expresamente manifiesta la Sala, el juicio de validez debería ser ponderativo, teniendo en cuenta las características del caso concreto: *«habrán de ponderarse el conjunto de circunstancias concurrentes»*.

➤ **STS (Sala de lo social - Secc. 1.ª) n.º 225/2024, de 6 de febrero.**

*Temática:* el papel de los representantes de los trabajadores en la elaboración de las políticas de uso de dispositivos digitales (políticas IT o TIC)

En su reciente sentencia n.º 225/2024, de 6 de febrero, la Sección primera de la Sala cuarta del Tribunal Supremo ha confirmado la nulidad de las instrucciones dadas por una mercantil a su plantilla en materia de usos permitidos de los dispositivos digitales puestos a su disposición, en la que también se preveían los mecanismos de control (monitorización, etc.) al respecto.

El motivo de la invalidez de las directrices establecidas por la empresa es la falta de **participación** de la representación de los trabajadores en su elaboración, en contra de lo previsto en el **art. 87.3 de la Ley Orgánica de Protección de Datos**.

De esta manera la Sala desestima el recurso de casación interpuesto por la mercantil, en el que alegaba que la anulación de las instrucciones vulnera su **derecho al control** empresarial, previsto en el **art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores**. En particular, la recurrente sostuvo que las instrucciones impugnadas por la representación sindical de sus trabajadores constituía un mero recordatorio de la política de usos establecida y comunicada con anterioridad a la entrada en vigor del art. 87.3 de la vigente LOPD, de finales de 2018.

Si bien la Sala concede que el mandato previsto en el art. 87.3 LOPD no tiene efectos retroactivos, concluye que las controvertidas instrucciones no representaban un mero

recordatorio, sino un cambio fundamental en las normas de uso y su control aplicables en la organización, por lo que confirma la nulidad acordada en instancia por la Sala social de la Audiencia Nacional.

La denegación de efectos retroactivos a la previsión de participación preceptiva de la representación de los trabajadores tiene implicaciones relevantes. De entrada no sería necesario actualizar las políticas elaboradas y comunicadas **con anterioridad** a la entrada en vigor de la actual LOPD, de finales de 2018. En consecuencia, la falta de participación de la representación de los trabajadores en su elaboración no debería poner en duda la legitimidad de las evidencias obtenidas en virtud de tales políticas.

La sala no se pronuncia, por no ser objeto del litigio, sobre la admisibilidad como fuente de prueba de la información recabada mediante registros informáticos amparados en una política de usos de dispositivos digitales elaborada **después** de la entrada en vigor de la LOPD (7/12/2018) sin la participación de la representación de los trabajadores. Al respecto cabe decir que, si tales directrices fueran respetuosas con el principio de proporcionalidad en relación con los derechos a la intimidad y protección de datos de los trabajadores, su nulidad no tendría por qué conllevar, automáticamente, la ilicitud de la prueba obtenida al amparo de tales instrucciones.

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

*Temática:* licitud del registro de taquillas o enseres personales a un empleado

Por medio de la STS n.º 874/2024, de 5 de junio, la Sección primera de la Sala cuarta del Tribunal Supremo ha desestimado el recurso de casación y confirmado la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía la cual anula la resolución dictada por el Juzgado de lo Social nº3 de Huelva, considerando improcedente el despido de una empleada de un centro comercial renombrado.

La demandante fue despedida disciplinariamente por ser interceptada a mediados de enero de 2020 en la puerta de salida del centro comercial con productos del centro comercial. En concreto, sonó la alarma y el vigilante de seguridad le registró su bolso personal y pudo comprobar que llevaba en el interior cuatro artículos de venta. Se trataba de barritas proteicas, snacks y champú para perros de escaso valor económico. Le requirió para que mostrara los tickets de compra y, todo ello, sin la presencia de un legal representante o empleado de la mercantil.

Acto seguido, la mercantil revisó las cámaras de seguridad y pudo constatar como la empleada había hurtado de las dependencias los productos referenciados. Así, procedió al despido disciplinario de la demandante, justificando el mismo en una falta muy grave prevista en su normativa interna y el convenio colectivo de aplicación, así como en el artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Se formuló demanda de despido disciplinario y, a posteriori, se celebró la debida conciliación previa sin avenencia, siendo que finalmente se declaró el despido como nulo por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, a la cual se alzó en apelación la defensa de la mercantil.

En la Sentencia objeto de análisis se pone el foco en determinar si el registro del bolso personal de la demandante es lícito, cuando no conste la presencia de un representante legal de los trabajadores ni otro empleado. Pues bien, dejó claro el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que ello resulta ilícito y que, por lo tanto, el hurto en cuestión carecería de prueba de cargo en favor de la empresa, así como no justificaría el despido disciplinario, resultando nulo el despido de la empleada.

No obstante, la representación procesal de la mercantil alega infracción del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores por considerar que no se produjo ningún registro en los enseres de la empleada, sino que simplemente saltaron las alarmas de seguridad y que esta, accedió de forma voluntaria a mostrar al vigilante el contenido de su bolso, motivo por el que, a su criterio, la prueba de cargo sería válida pese a la inexistencia de representante legal. Se sustenta el recurso de casación en base a la STJ Cataluña nº 6486/2018 de 11 de diciembre, en un supuesto en el que cumpliéndose la triple identidad de hechos, fundamentos y pretensiones según opinión de la mercantil recurrente, se consideró que el despido era procedente.

Recordemos que el artículo 18.1 del Estatuto de los Trabajadores exige la presencia de una o más personas (representante de los trabajadores o empleado) en el registro de efectos personales del trabajador en sus taquillas o efectos particulares.

Asimismo, la Sentencia en cuestión considera que el registro realizado por la empresa obedece a una especie de “policía privada” y esta constituye una excepción al régimen ordinario del artículo 545 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, haciendo especial referencia a jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional en la que se exige el pleno respeto al derecho a la intimidad del trabajador (art. 18.1 de la Constitución Española) en el marco de las relaciones laborales.

Por otro lado, argumenta que la presencia de un empleado o representante de los trabajadores en el curso del registro no es garantía del respeto a la intimidad del empleado, sino de la objetividad y de la eficacia de la prueba al tener presente un tercero imparcial.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo aclara que “el bolso de una trabajadora es un efecto particular suyo a los efectos de la garantía del art. 18 del ET”. Y, así, desestima el recurso de casación interpuesto por la recurrente, por cuanto el registro se llevó a cabo por parte de un vigilante de seguridad, sin la presencia de un representante legal de los trabajadores o de otro trabajador de la empresa, incumpliendo lo exigido por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, sin justificación alguna.

De esta manera, la Sala concluye que el incumplimiento del mentado precepto legal sin justificación impide que la prueba obtenida del hurto despliegue efectos probatorios. En consecuencia, califica el despido como improcedente.

➤ **STS (Sala de lo social - Pleno) n.º 1250/2024, de 18 de noviembre, p. García Paredes.**

*Temática:* condiciones formales de un despido disciplinario válido. Derecho del trabajador a ser escuchado antes de comunicarle el despido (derecho de audiencia previa).

*Hechos:*

En la resolución comentada se resuelve el recurso de casación interpuesto por una entidad pública de educación superior contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de les Illes Balears de 13/2/2023, en la que se declara improcedente el despido de uno de sus empleados, en contra del criterio del Juzgado de lo Social n.º 4 de Palma, que desestimó la demanda del trabajador en primera instancia.

El empleado, profesor de la entidad y miembro de su equipo directivo con la condición de Secretario, fue denunciado internamente por varias alumnas del centro así como por su Asociación de Alumnos, la cual presentó una queja formal ante la dirección de la entidad suscrita por cincuenta y seis personas y dieciséis testimonios de conductas presuntamente inadecuadas. Se le acusaba de realizar comentarios incómodos de índole sexual o sobre la vestimenta de las

alumnas, de realizar miradas intimidatorias, de invadir el espacio físico de la chicas o de tomar fotografías durante las clases de forma injustificada.

Tras varias indagaciones efectuadas por la dirección del centro y por la Inspección de la Consejería de Educación del gobierno balear, consistentes en la entrevista de alumnos y otros profesores del centro, se procedió al despido disciplinario del trabajador sin audiencia previa.

#### *Razonamientos jurídicos:*

El Tribunal Superior de Justicia de les Illes Balears declara improcedente el despido en virtud del **art. 7 del Convenio n.º 158 de la Organización Internacional del Trabajo**, ratificado por España en 1985. Según este precepto: *«no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad»*.

La entidad pública de educación superior recurrió esta sentencia en casación, alegando que era contradictoria con la doctrina jurisprudencial de la Sala cuarta, de lo Social, sentada en sentencias como la dictada el 8/3/1988, siendo ponente el Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete. En esta resolución, al igual que en otras de anteriores, se negaba la eficacia directa del art. 7 del Convenio n.º 158 OIT, considerando que la normativa laboral española ofrecía suficientes garantías al trabajador para defender su posición jurídica, por lo que el requisito de audiencia previa previsto en este precepto resultaba innecesario en nuestro ordenamiento jurídico.

En la Sentencia aquí comentada el actual Pleno de la Sala cuarta del Tribunal Supremo español se desdice abiertamente de la doctrina sentada en los años ochenta y considera directamente aplicable el art. 7 del Convenio n.º 158 OIT. La Sala justifica su golpe de timón en razones valorativas —entiende que el antiguo posicionamiento sobre el fondo de la cuestión no era el adecuado—, así como en los cambios legislativos habidos en nuestro ordenamiento jurídico durante los casi cuarenta años transcurridos desde aquellas sentencias. Estas modificaciones, entre las que se cuenta la Ley 25/2014, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales o el reconocimiento de audiencia previa a los representantes legales de los trabajadores, a los delegados sindicales y a los trabajadores afiliados a un sindicato, abonarían la eficacia directa del citado precepto así como la exigencia de la audiencia previa como requisito formal previo al despido disciplinario de un trabajador por cuenta ajena:

*«La audiencia previa a la adopción de la medida disciplinaria de despido, al contrario de lo que estuvo entendiendo esta Sala, no puede confundirse con otros derechos que le corresponden al trabajador tras la extinción del contrato, como es la impugnación de la medida extintiva disciplinaria con acceso a la vía judicial que es una expresión del art. 8 del Convenio núm. 158 y que en nuestro derecho viene atendido por el art. 24.1 de la CE en el que se reconoce el derecho de los titulares de derechos e intereses legítimos a acudir a los órganos jurisdiccionales y a obtener una decisión fundada en Derecho. Esto es, no puede calificarse esa tramitación como equivalente a la que impone el Convenio núm. 158.*

(...)

*El hecho de que nuestro ordenamiento jurídico tenga medidas dirigidas a impedir que el trabajador se encuentre en una situación de indefensión frente al despido ya adoptado, no significa que con ellas se esté cubriendo otras exigencias impuestas por normas internacionales que también lo integran, como la que nos ocupa. Si entendemos que esa audiencia previa atiende a un criterio de equidad, permitiendo al trabajador que alegue lo oportuno en relación con hechos merecedores de ser sancionados y lo haga ante quien tiene el poder disciplinario y antes de que éste adopte la medida, no es más que cumplir con un esencial derecho de audiencia o defensa que, en el marco de la relación de trabajo y durante su vigencia, se presenta como un acto formal dentro del ejercicio legítimo del poder disciplinario del que es titular la empresa.*

(...)

*Todo lo anterior significa que estamos ahora rectificando la doctrina acuñada por la sentencia de contraste y otras análogas. La razón de ello no solo estriba en el enfoque que acabamos de exponer sino que también deriva de los cambios habidos en nuestro ordenamiento durante todo este tiempo».*

La nueva doctrina jurisprudencial no es aplicable de forma retroactiva a los despidos disciplinarios ya enjuiciados o en curso. La razón se encontraría en el mismo art. 7 del Convenio n.º 158 OIT. Se trata de la cláusula de razonabilidad prevista en este precepto: *«a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad [a saber: la audiencia previa]»*. Teniendo en cuenta que la jurisprudencia de la Sala de lo social del Tribunal Supremo descartaba la audiencia previa como condición necesaria de validez de los despidos disciplinarios desde la sentencia de contraste, de 1988, no era razonable exigir a los empleadores cumplir con esta formalidad. A partir de ahora, con el dictado y publicación de la sentencia comentada, sí será exigible.

## 2. Tribunales Superiores de Justicia

- **STSJ País Vasco (Sala de lo social - Secc. 1.ª) n.º 1850/2024, de 23 de julio, p. Lajo González.**

*Temática:* nulidad de la sanción impuesta a un empleado por acceder a páginas web de contenido pornográfico con un dispositivo corporativo. Vulneración de los artículos 10 y 18 de la Constitución Española.

En la presente publicación se comenta la STSJ n.º 1850/2024, de 23 de julio dictada por la Sección primera de la Sala Cuarta del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco a través de la que se estima un recurso de suplicación interpuesto por un trabajador contra una Sentencia dictada en primera instancia tras amonestar al trabajador por hacer uso del móvil corporativo para acceder a páginas web de contenido pornográfico en horario laboral.

Por medio de la STSJ n.º 1850/2024, de 23 de julio, la Sección primera de la Sala Cuarta del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha estimado el recurso de suplicación interpuesto por un trabajador contra la Sentencia de fecha 12 de marzo de 2024 dictada por el Juzgado de lo Social nº7 de Bilbao. Así, ha decretado la nulidad de la Sentencia dictada en primera instancia, y condenando a una empresa de videovigilancia a indemnizar al demandante en la suma de 7.501 euros por vulneración de derechos fundamentales; sin imposición de costas.

En concreto, el demandante venía prestando servicios para la empresa demandada en calidad de vigilante de seguridad con una antigüedad aproximada de diez años, cuando el pasado 31 de marzo de 2023 fue sancionado disciplinariamente por parte de la compañía tras haber accedido en horario de trabajo a distintas páginas web de contenido pornográfico, con el móvil corporativo. Por ello, se le impuso una amonestación pública, atendiendo a las sanciones previstas en el convenio colectivo aplicable en el sector (Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026) como consecuencia de la comisión de una infracción grave.

Se celebró la preceptiva conciliación previa sin avenencia y, en primera instancia, el Juzgado de lo Social nº7 de Bilbao desestimó la demanda interpuesta por el trabajador contra la mercantil, confirmando así la sanción de la empresa que le condenaba a una amonestación. Contra la mentada resolución se alzó la representación del demandante interponiendo un recurso de suplicación, solicitando la revisión, revocación y nulidad de la sentencia dictada en primera instancia.

Todo ello, alegando una infracción de los artículos 75 y 76 del convenio colectivo aplicable, así como del artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, suplicando asimismo que se condenara a la compañía al abono de una indemnización en favor del vigilante de seguridad por vulneración de derechos fundamentales del artículo 24 de la Constitución Española. En particular, denunció un ataque al derecho a la intimidad del empleado y, por ende, una infracción del artículo 10 de la Constitución Española y del artículo 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS).

Respecto del artículo 24 de nuestra Carta Magna, manifestó el recurrente que se habría visto vulnerado el mismo por cuanto la carta de sanción emitida por parte de la empresa no indicaba las horas ni fechas concretas de la comisión de la supuesta infracción y por tanto, la imputación de un hecho de notoria gravedad al trabajador no se encontraría respaldada con prueba de cargo suficiente. Así como tampoco por un protocolo de acceso ni autorización, habiéndose realizado el acceso al dispositivo electrónico del empleado sin la presencia de un representante de los trabajadores.

Pues bien, el Alto Tribunal empieza por denegar la petición de la recurrente de revisar los hechos probados, considerando que ello resulta innecesario y que la sentencia dictada en primera instancia parte del contenido íntegro de las cartas remitidas por la mercantil demandada en las que se mencionan los días en los que supuestamente el actor utilizó indebidamente su teléfono móvil. Por contra, centra la resolución del caso en la insuficiencia de la carta de sanción emitida por la mercantil en lo que atañe a los hechos que motivaron amonestar al vigilante.

En el presente supuesto no constaba ninguna prohibición específica respecto al uso del teléfono corporativo para fines privados por parte de la empresa ni tampoco en la normativa convencional. En la carta de sanción se hizo referencia a las sanciones muy graves previstas en el artículo 74 del Convenio colectivo aplicable, apartados 15 (“La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral”) y 20 (“Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo”), empero en estos se hace una referencia genérica sin expresamente prohibir el uso de contenido pornográfico. Es por ello que concluye la Sala que una interpretación extensiva en materia sancionadora vulneraría el derecho a la intimidad personal del trabajador.

Por ello, no se habría cumplido con los requisitos formalmente previstos en el artículo 115.1 d) LRJS de toda carta de despido, por cuanto esta contenía referencias genéricas a accesos con el teléfono a contenido de carácter sexual, con imágenes ilegibles y sin facilitar el acceso a los

medios de prueba que fundamentaron la sanción. Asimismo, la STSJ n.º 1850/2024 confirma que ello constituye una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador (vid. artículo 18 de la Constitución Española).

Finalmente, se compara el presente supuesto de hecho con reiterada jurisprudencia del TEDH (la reconocida «doctrina Barbulescu»), del Tribunal Supremo y la STC de 7 de octubre de 2013 (en la resolución del recurso n.º 2907/2011) en la que se dictaminó que el empleado tenía el derecho a prever la posibilidad de que el empleador ejerciera su facultad legal de vigilancia y, por tanto, no podía amparar su conducta en una expectativa razonable de privacidad que impidiera la entrada en la esfera de protección de su derecho a la intimidad, tras haber sido advertido por la compañía de que sus comunicaciones podían ser objeto de seguimiento.

De esta manera, la Sala culmina que “la ausencia de una prohibición expresa del uso del móvil de empresa para fines privados, permite afirmar que el trabajador tenía una razonable expectativa de privacidad en el uso de dicho terminal” y que la mercantil habría cometido una infracción tipificada como muy grave atendiendo a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La vulneración del derecho a la intimidad declarada en la STSJ n.º 1850/2024 confiere el derecho indemnizatorio al trabajador demandante (vid. art. 182.1 d) y 183 LRJS) por los daños y perjuicios sufridos, en concepto de daño moral, cuantificado en 7.501 euros.

➤ **STSJ Cataluña (Sala de lo Social) n.º 6779/2024, de 23 de septiembre, p. González Calvet.**

*Temática:* validez de las grabaciones de cámaras de seguridad obtenidas sin la previa comunicación y consentimiento de los trabajadores y el Comité de Empresa.

En esta resolución se desestima el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de un trabajador por cuenta ajena contra la Sentencia dictada el 27 de octubre de 2023 por el Juzgado de lo Social 1 de Terrassa (autos 377/2022), confirmando íntegramente la resolución recurrida que desestimó la demanda de despido previamente interpuesta, declarando su procedencia. Se aborda un caso de despido disciplinario justificado por la **sustracción de cobre** en una empresa que utilizó grabaciones de cámaras de seguridad para evidenciar el robo. Como veremos a continuación, se cuestiona la validez de la obtención de dichas imágenes.

La empresa **instaló cámaras** en la sección de galvano (donde se almacenaban los cubos de cobre) tras detectar un consumo elevado de cobre que no se correspondía con el nivel de producción de la planta. La sospecha de robo por parte de empleados impulsó esta medida, con el objetivo de identificar a los responsables.

El trabajador despedido alegó que se había vulnerado su derecho a la intimidad ya que **la empresa instaló las cámaras de videovigilancia** en la referida sección de galvano **sin advertir a los empleados ni al Comité de Empresa**. El recurrente manifestó que se habría infringido su derecho a la intimidad y a la propia imagen (recogidos en el artículo 18.1 de la Constitución Española), ya que las imágenes fueron obtenidas sin su conocimiento previo y sin su consentimiento. Además añadió que se habría producido una vulneración del artículo 89.1 de la Ley Orgánica de protección de los datos personales y garantías de los derechos digitales, que exige informar a los empleados sobre la videovigilancia en el centro de trabajo: “los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida”.

La empresa alegó que la medida estaba justificada al haber notado un consumo anómalo de cobre frente a la reducción de actividad, añadiendo que, al no estar las cámaras ocultas, se disminuía el impacto en su intimidad. Asimismo, manifestaron que la empresa sí contaba con cámaras de seguridad señalizadas en la entrada, en la sección del almacén, en el pasillo central de la planta baja y en la entrada de los vestuarios.

El tribunal analizó la posible colisión entre el derecho del empresario a controlar la actividad de los trabajadores (artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores) y el derecho a la intimidad del empleado (artículo 18 de la Constitución Española). Según la sala, aunque no había un aviso expreso en la zona de galvano, las cámaras estaban visibles desde el suelo, por lo que su presencia no era completamente encubierta o «sorpresa». A criterio del tribunal la medida era idónea, por ser adecuada para lograr el objetivo de descubrir al responsable de las sustracciones; necesaria, ya que, dadas las circunstancias, no existía una medida menos invasiva que pudiera proporcionar la misma efectividad en la identificación de los responsables; y proporcionada, ya que los beneficios de la medida superaban el perjuicio a la intimidad del trabajador.

Por tanto, el Tribunal Superior de Justicia ratificó la sentencia del Juzgado de lo Social, que había declarado procedente el despido otorgando validez a las grabaciones de las cámaras de seguridad. En la sentencia se confirma el equilibrio entre los derechos de control empresarial y los derechos fundamentales de los trabajadores, validando la vigilancia no oculta en entornos

laborales para prevenir delitos, siempre que se cumpla con las exigencias de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

### 3. Juzgados de primera instancia

- **Juzgado de lo Social n.º 11 de Sevilla, de 14/5/2024, ponente Juan-Bosco Rite Zambrano.**

*Temática:* régimen de protección jurídica de las personas informantes.

En la presente publicación se comenta la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 11 de Sevilla, de 14 de mayo de 2024, ponente Juan-Bosco Rite Zambrano, en la que se declara la nulidad del despido de un trabajador tras considerar que la extinción de su contrato constituyó una represalia directa por denunciar prácticas corruptas dentro de su empresa.

El demandante, utilizando el canal de *compliance* y el canal ético de la entidad, había informado de que su superior jerárquico obtenía de manera ilícita pliegos de prescripciones técnicas antes de su publicación oficial, lo que confería una ventaja competitiva indebida en la adjudicación de contratos públicos. La empresa procedió al despido del trabajador invocando causas organizativas y productivas, pero sin adoptar medidas contra el superior denunciado, alegando falta de pruebas concluyentes sobre su responsabilidad.

El Juzgado determinó que el despido del demandante fue consecuencia directa de la denuncia que este realizó sobre prácticas corruptas dentro de la empresa, vulnerando su **derecho a la garantía de indemnidad**, protegido por el artículo 24.1 de la Constitución Española, la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo y -actualmente- la Ley 2/2023 de protección a las personas informantes.

El Juez consideró demostrado que, **aunque la denuncia fue anónima**, el responsable de la investigación interna tuvo acceso a información que **permitió identificar al denunciante**, lo que derivó en su despido. Este despido fue calificado por el Juzgado como una **represalia**, lo que motivó su nulidad, en virtud del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores. Además, se destacó que la empresa no pudo justificar adecuadamente las causas organizativas invocadas para el despido, tal como exige el artículo 52.c del ET, lo que reforzó la decisión de declarar el despido nulo de pleno derecho.

En virtud de lo anterior, el Juzgado de lo Social ordenó la **reincorporación inmediata del trabajador** a su puesto de trabajo y el abono de las cantidades adeudadas en concepto de salarios pendientes, junto con una indemnización de 15.000€ por los daños morales causados. El Juez consideró necesario fijar el doble de la indemnización habitual asegurando que no solo se compensara adecuadamente el daño moral sufrido por el trabajador, sino que también **se desincentivaran futuras conductas empresariales** que pudieran vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, conforme a lo establecido en la Directiva 2019/1937. Y aunque la Ley 2/2023, que transpone dicha Directiva al ordenamiento jurídico español, no estaba en vigor en el momento de los hechos, el plazo de trasposición de la Directiva ya había vencido, lo que implicaba que la protección al informante debía garantizarse conforme a la legislación europea.