

## ALERTAS DE JURISPRUDENCIA DE INTERÉS

Ámbito: Derechos Fundamentales (LABORAL)

Juzgado o Tribunal: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Fecha: 15/03/2021

### Derecho a la intimidad del trabajador en el ámbito laboral. Monitorización del ordenador: Nulidad de la prueba... ¿Nulidad del despido?

**Resumen:** Derecho a la intimidad. Derecho al secreto de las comunicaciones. Despido disciplinario. Prueba ilícita. Monitorización de equipo informático. Nulidad de la prueba. Nulidad del despido. No debe confundirse el despido con violación de derechos fundamentales con el despido en el que ha habido una lesión de los derechos fundamentales en el proceso de obtención de la prueba. Derechos fundamentales concernidos en la calificación del despido laboral.

Del contenido esencial de los derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones (art. 18.1 y 3 CE), cuya lesión extraprocésal ha sido reconocida tanto por la sentencia de instancia, como por la de suplicación, no dimana ni una exigencia ni un derecho subjetivo que pueda amparar la calificación del despido disciplinario de la trabajadora como nulo. Ello no significa que la decisión relativa a la calificación del despido sea ajena o indiferente al ámbito de los derechos fundamentales, en concreto al derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).

No puede proclamarse que entre la calificación del despido y la reconocida lesión extraprocésal de un derecho fundamental pueda afirmarse la existencia de una consecutividad lógica y jurídica. Dicho en otros términos, **no existe un derecho constitucional a la calificación del despido laboral como nulo**, por lo que la pretensión de la trabajadora no puede tener sustento en una vulneración de los derechos reconocidos en el artículo 18.1 y 3 de la CE. **Derecho a la tutela judicial efectiva.** Se descarta. El parámetro de constitucionalidad que debe ser empleado en estos casos es el de la existencia de una aplicación de la legalidad ordinaria que sea arbitraria, manifiestamente irrazonada o irrazonable, advirtiendo que nos encontramos ante un control externo que no comporta formular un juicio de interpretación de la legalidad ordinaria aplicable, tarea propia de la jurisdicción ordinaria, sino que corresponde examinar si la interpretación que en este caso concreto han realizado los órganos judiciales a través de las resoluciones impugnadas, es contraria al derecho a obtener una resolución judicial que sea fundada en derecho.

La resolución impugnada no puede ser calificada de arbitraria o manifiestamente irrazonable. Ciertamente, existen otras interpretaciones posibles, pero no es objeto del recurso de amparo ni corresponde a este Tribunal, que no es una tercera instancia, decidir cuál de esas interpretaciones es la correcta, pues en tal caso se estaría efectuando un control de mera legalidad. En definitiva, la argumentación de la sentencia impugnada que desvincula la calificación del despido de la nulidad de la prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales no puede ser tildada de arbitraria o manifiestamente irrazonable.

**Indemnización por vulneración de derechos fundamentales.** *Reconocimiento tanto en instancia como en suplicación de la vulneración de los derechos de la trabajadora a la intimidad y al secreto de las comunicaciones con ocasión de la monitorización de su ordenador.* **Negativa del TSJ a confirmar la indemnización reconocida en instancia derivada del medio de prueba utilizado al negar la existencia de vulneración, ante la calificación del despido como improcedente. Dicha decisión ha supuesto una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva garantizado en el artículo 24.1 de la CE, dado que el argumento utilizado debe ser calificado de incongruente, ilógico y contradictorio, pues la propia sentencia reconoce que se vulneraron los derechos fundamentales de la trabajadora al monitorizar su ordenador. El artículo 183 de la LRJS no hace depender el reconocimiento de la indemnización de la calificación del despido, por lo que procede estimar parcialmente el recurso de amparo, declarándose la nulidad de la sentencia del TSJ para que se pronuncie en este concreto aspecto.**

**OJO: Voto particular.** La interpretación del artículo 55.5 del TRET no es una mera cuestión de legalidad ordinaria, por lo que dicho precepto ha de entenderse en el sentido de que acarrea la nulidad del despido cuando la violación de los derechos fundamentales ocurra en cualquier fase del proceso que deriva de la definitiva decisión extintiva. Se ha procedido al despido vulnerando dos derechos fundamentales y eso no puede tener otra consecuencia que la declaración de su nulidad.

(STC de 15 de marzo de 2021, rec. de amparo núm. 6838/2019)