



Universidad
Zaragoza

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Dictamen elaborado por
Ignacio Peña Gimeno

Con objeto de
**El uso de cámaras ocultas como medio de prueba del
incumplimiento de los trabajadores**

The use of hidden cameras as a mean of proof of neglect from workers

Directora
M.^a José Lopera Castillejo

Facultad de Derecho
Máster Universitario de Abogacía

Curso 2022 – 2023

ÍNDICE

ABREVIATURAS	3
I. INTRODUCCIÓN	4
II. NORMATIVA APLICABLE.....	5
III. ANTECEDENTES DE HECHO.....	6
IV. CUESTIONES QUE SE PLANTEAN.....	8
V. FUNDAMENTOS JURÍDICOS	9
1. La validez de las cámaras ocultas como medio de prueba en el orden social.....	9
1.1. El conflicto entre los poderes empresariales y los derechos fundamentales del trabajador.....	10
1.2. El derecho fundamental afectado: la protección de datos de carácter personal.....	12
1.3. La protección de datos en el ámbito laboral: bases jurídicas y el deber de información.....	14
1.4. Las doctrinas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional: la justificación y proporcionalidad de la medida.....	17
2. La motivación del despido disciplinario.....	20
2.1. La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el despido disciplinario: marco normativo.....	20
2.2. El despido disciplinario como causa de extinción del contrato de trabajo..	23
2.3. La causa del despido disciplinario: la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza.....	25
3. Los requisitos formales del despido disciplinario	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. BIBLIOGRAFÍA	37
VIII. ANEXO DE JURISPRUDENCIA	38

ABREVIATURAS

Art.: Artículo

CE: Constitución Española

ET: Estatuto de los Trabajadores

LEC: Ley de Enjuiciamiento Civil

LOPDGDD: Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales

LOPJ: Ley Orgánica del Poder Judicial

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto Ley

RGPD: Reglamento General de Protección de Datos

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TC: Tribunal Constitucional

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos

TS: Tribunal Supremo

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las nuevas tecnologías ha producido una profunda transformación en los mecanismos de control y vigilancia con los que cuentan los empresarios. En la actualidad es posible obtener información exhaustiva sobre la conducta y rendimiento de los trabajadores a través de la instalación de sistemas de videovigilancia que permiten monitorizar la prestación de servicios incluso en tiempo real. En contrapartida, esta realidad supone una intensificación en el tratamiento de datos personales de los trabajadores que ha incrementado la posibilidad de que se produzcan injerencias sobre los derechos fundamentales, lo que se concreta en una enorme casuística jurisprudencial.

Por este motivo, la elección del tema de la validez de las cámaras ocultas como medio de prueba responde a la candente actualidad del mismo. A lo largo del período de prácticas externas en despachos de abogados he podido conocer la importancia de la prueba en los distintos ordenes jurisdiccionales, así como la dificultad de su obtención. En este sentido, las restricciones a la videovigilancia de los trabajadores se desprenden de las novedades introducidas por la reciente normativa en materia de protección de datos, tanto a nivel nacional (LOPDGDD) como comunitario (RGPD).

Los antecedentes de hecho que constituyen la base del trabajo han sido extraídos de la Sentencia del Tribunal Supremo 692/2022, de 22 de julio, donde se concluye que la prueba de videovigilancia aportada por los empleadores para justificar el despido de la trabajadora es válida.

En lo referido a la metodología seguida durante el desarrollo del trabajo tiene como punto de partida el análisis de los antecedentes de hecho contemplados en la anterior resolución judicial, con la finalidad de identificar las cuestiones jurídicamente relevantes que se desarrollaran en el mismo.

Una vez delimitadas, esta primera fase fue seguida por un proceso de recopilación de la normativa aplicable al supuesto y la jurisprudencia relevante en relación a la materia. Así mismo, se realizó un análisis reflexivo de los distintos artículos académicos y manuales profesionales que figuran en la bibliografía del trabajo.

Concluidas las cuestiones previas, se procedió a la composición del trabajo como tal. La estructura elegida para el desarrollo del mismo ha sido la correspondiente al

dictamen jurídico. En este sentido, el contenido que lo compone ha sido ordenado de manera coherente:

- El primer apartado del trabajo se encarga de realizar un desglose de la normativa aplicable al supuesto de hecho, ya sea de origen nacional o comunitario.
- A continuación, dedicaremos un segundo epígrafe a los antecedentes de hecho, ordenando cronológicamente las circunstancias que resultan más importantes para la resolución del supuesto.
- La tercera parte del dictamen será destinada a la exposición de las tres cuestiones jurídicas que constituyen los ejes fundamentales del mismo: la validez de las imágenes obtenidas mediante sistemas de videovigilancia encubierta como medio de prueba, la transgresión de la buena fe contractual como causa del despido y los requisitos formales del despido disciplinario.
- En el cuarto epígrafe del trabajo, procederemos a desarrollar la fundamentación jurídica que permita dar solución a los problemas que se han planteado en el supuesto.
- Por último, dedicaremos un quinto apartado a sentar las conclusiones que se han podido extraer del estudio que se ha realizado, culminando el trabajo con la enumeración de la bibliografía y sentencias consultadas para su realización.

II. NORMATIVA APLICABLE

- Constitución Española.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

III. ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. – La trabajadora, Dña. Blanca, venía prestando servicios para Dña. Asunción desde el 15/11/2006 como empleada de hogar a tiempo parcial, con una jornada de 25 horas semanales de lunes a viernes, y centro de trabajo sito en Gijón, percibiendo un salario mensual de 657 euros. A efectos indemnizatorios se fija el módulo salarial en 23,14 euros, incluidos todos los conceptos. La trabajadora no ostenta ni ha ostentado representación legal o sindical de los trabajadores.

SEGUNDO. – Dña. Asunción padece una tetraplejia traumática por sección medular completa a nivel C6-C7 y precisa para desplazarse silla de ruedas.

TERCERO. – El día 10/6/2019, D. Jenaro, marido de Dña. Asunción, interpuso una denuncia ante la Comisaria de la Policía Nacional de Gijón, indicando que le habían sido sustraídos de la caja fuerte de su domicilio 30.000 euros en efectivo y varias joyas del cajón de la cómoda de la habitación. Dicha denuncia fue ampliada el 12/7/2019, al señalar que había colocada una cámara de grabación en su vivienda dirigida al armario donde se ubica la caja fuerte y que había grabado a Dña. Blanca abriendo la puerta del armario, quitando la tapa de la caja fuerte e intentando abrirla, no pudiendo al haber introducido el denunciante un código, volviendo a dejarlo todo como estaba.

CUARTO. – El día 16/7/2019, Dña. Blanca fue llamada a declarar ante la Policía Nacional por los hechos anteriores, iniciando dicho día un proceso de incapacidad temporal.

QUINTO. – En fecha 7/8/2019, Dña. Blanca recibió un burofax con la siguiente comunicación:

«Dña. Asunción
D.N.I. número NUM000
CALLE000, núm. NUM001 - NUM002
33204 Gijón

Dña. Blanca D.N.I. NUM003
CALLE001, núm. NUM004 - NUM005.
33209 Gijón

En Gijón, a 2 de agosto de 2019

Muy Sra. mía:

Le comunico que he adoptado la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo, en base a los arts. 49.1.k) y 54.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al haber incurrido Ud. en la causa prevista en el apartado d) del citado art. 54, esto es, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, preceptos a los que se remite el art. 11.1 y 2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Los motivos de esta decisión se basan en los siguientes hechos:

El día 6 de junio de 2019, una persona que me atiende en mis necesidades básicas se percató de que la puerta del armario de mi habitación no cerraba bien ya que una tapa de madera que hace de dos cajones falsos en la parte inferior del mismo estaba mal colocada, lo que me comunicó a mí y yo a mi marido.

A mi cónyuge, D. Jenaro, le pareció extraño puesto que dicha tapa está colocada a presión y oculta una caja fuerte, por lo que la abrió y revisó su contenido, observando que faltaban treinta mil euros (30.000,00.- €) que tenía distribuidos en varios sobres en billetes de doscientos, cien y cincuenta euros, así como monedas y billetes antiguos guardados en hojas de coleccionista. Procedió entonces a revisar el resto de la vivienda, descubriendo que también faltaba una caja con joyas que estaba guardada en uno de los cajones de la cómoda de la habitación matrimonial.

Si bien es cierto que a nuestro domicilio acuden otras dos personas para atenderme, éstas me acompañan de forma continua, siendo Ud. la única que tiene acceso con llaves a la vivienda quedándose en muchas ocasiones sola para limpiar.

Posteriormente, el 27 de junio de 2019, instalamos una cámara de vigilancia en la habitación que enfoca directamente el armario, y al supervisar las grabaciones observamos que en la correspondiente al 11 de julio pasado, se agacha delante del armario, quita la tapa que oculta la caja fuerte e intenta abrirla con una llave, no pudiendo hacerlo porque ésta necesita una combinación.

Por esta razón, consideramos que es usted la responsable de la sustracción de los bienes anteriormente citados, incurriendo su conducta en un incumplimiento contractual grave y culpable por su parte de la obligación de actuar con buena fe que debe presidir la relación contractual entre ambas partes, habiéndonos ocasionado un grave perjuicio, por lo que por la presente se le notifica su despido disciplinario con efectos al día de hoy, 2 de agosto de 2019, en que pondremos a su disposición en nuestro domicilio la cantidad correspondiente en dinero en metálico por los conceptos de liquidación y finiquito hasta este día, quedando extinguido el contrato que nos une.

Sin otro particular.

Fdo.: Dña. Asunción

Recibí: Dña. Blanca»

IV. CUESTIONES QUE SE PLANTEAN

A la vista de los hechos que se han expuesto anteriormente, podemos determinar que en el presente supuesto se plantean las siguientes cuestiones jurídicas:

PRIMERA. – La principal cuestión planteada es la validez de las imágenes, obtenidas utilizando un sistema de grabación instalado sin conocimiento de la trabajadora, como prueba que permita acreditar el incumplimiento de la trabajadora consistente en la sustracción de dinero y joyas de una caja fuerte, justificando así el despido disciplinario de la misma.

SEGUNDA. – En segundo lugar, nos referiremos a la causa de extinción del contrato de trabajo. En este sentido, analizaremos el incumplimiento que se imputa a la

trabajadora, realizando una valoración de su conducta a efectos de calificar la misma como una transgresión de la buena fe contractual que pueda motivar el despido disciplinario de la misma.

TERCERA. – Por último, dedicaremos un epígrafe a comprobar si en el presente supuesto se cumplen todos los requisitos formales del despido disciplinario, realizando una especial mención a la carta de despido.

V. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. La validez de las cámaras ocultas como medio de prueba en el orden social

En el contexto del orden jurisdiccional social, corresponde a los empresarios acreditar los incumplimientos imputados a los trabajadores en las cartas de despido (art. 105.1 LRJS). Esta situación, puede conducir a los empleadores a recurrir a medios de prueba que alcancen niveles de vigilancia excesivamente intrusivos, aumentando así la posibilidad de lesionar los derechos fundamentales de los trabajadores¹.

En este sentido, los Juzgados y Tribunales ocupan un papel fiscalizador de los medios de prueba aportados en los procedimientos, debiendo inadmitir aquellas que tengan origen o se hayan obtenido mediante procedimientos que supongan una violación de derechos fundamentales (art. 287 LEC; art. 11.1 LOPJ; y art. 90.2 LRJS). La cuestión relativa a la licitud de los medios probatorios puede ser suscitada por cualquiera de las partes del procedimiento o de oficio por el tribunal en el momento de la proposición de la prueba, salvo que se ponga de manifiesto durante la práctica de la prueba una vez admitida. Realizadas las alegaciones que correspondan, los Jueces o Magistrados resolverán convalidando la prueba o revocando su admisión si finalmente se aprecia la vulneración de un derecho fundamental.

Centrándonos en el supuesto, como hemos adelantado, la primera cuestión jurídicamente relevante que debemos abordar se encuentra relacionada con la licitud de las grabaciones, obtenidas a través de un sistema oculto de videovigilancia, como medio

¹ VV.AA., «Acto del juicio» en Memento Práctico. Procedimiento Laboral, Francis Lefebvre, 2022, p. 26.

probatorio del incumplimiento de una empleada de hogar para justificar su despido disciplinario.

A este respecto, con la finalidad de abordar la materia de forma completa, dividiremos el presente apartado en cuatro apartados diferentes.

1.1. El conflicto entre los poderes empresariales y los derechos fundamentales del trabajador

El ordenamiento jurídico español, en orden a hacer efectivo el derecho constitucional a la libertad de empresa (art. 38 CE), proporciona a los empresarios una serie de facultades rectoras en sus relaciones con los trabajadores. En relación a estos poderes empresariales, el art. 20.3 ET consagra que los empresarios poseen la facultad de adoptar las medidas que consideren oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Como ha evidenciado en numerosas ocasiones la doctrina científica², el uso de los mecanismos de vigilancia habilitados por los empresarios puede entrar en conflicto con valores constitucionalmente relevantes como la dignidad (art. 10 CE), la intimidad de los trabajadores (art. 18.1 CE) o su derecho a la protección de datos (art. 18.4 CE). Estas figuras constituyen derechos y libertades inherentes a las personas que gozan de especial protección en nuestro ordenamiento jurídico y que, en modo alguno, pueden privarse a los trabajadores como consecuencia de la celebración del contrato de trabajo. A este respecto, la Sentencia del Tribunal Constitucional 125/2007, de 21 de mayo, manifiesta que «La celebración de un contrato de trabajo no implica la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, así como también que la libertad de empresa (art. 38 CE) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, STC 196/2004, de 15 de noviembre, FJ 3)». Por tanto, podemos concluir que los derechos fundamentales de los trabajadores constituyen un límite al

² RAMOS MORAGUES, F., «De nuevo sobre el poder de control empresarial y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador según el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: doctrina Barbulescu», en Setenta años de Constitución Italiana y cuarenta años de Constitución Española, Volumen II, 2020, p. 197.

contrato de trabajo en dos sentidos distintos³: por un lado, impidiendo que en el contrato de trabajo se establezcan cláusulas contrarias al ejercicio de tales derechos fundamentales; y por otro, obligando a que el ejercicio de los poderes empresariales sea respetuoso con tales derechos.

Sin embargo, los derechos fundamentales de los trabajadores no poseen un alcance absoluto o ilimitado. Por el contrario, su ejercicio se encuentra igualmente modulado por las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, el principio de buena fe contractual y el poder de dirección del empresario. En este sentido, la doctrina del Tribunal Constitucional⁴ ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales «preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito -modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente- de su libertad constitucional" (STC 6/1998), pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo deberá producirse en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado respeto de los derechos fundamentales del trabajador y, muy especialmente, del derecho a la intimidad personal que protege el art. 18.1 CE, teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad».

La aplicación de este criterio, ha conducido a nuestro Tribunal Constitucional a señalar que cualquier medida empresarial que aspire a restringir los derechos fundamentales de los trabajadores debe someterse a un triple juicio de proporcionalidad, que obligará a realizar un análisis de las circunstancias concurrentes en el caso concreto. Específicamente, habrá de comprobarse que la medida: «es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)»⁵.

³ DEL REY GUANTER, S., «Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general», en Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, n.º 1, 1995, p. 181-212.

⁴ STC 186/2000, de 10 de julio (rec. de amparo núm. 2662/1997)

⁵ STC 186/2000, de 10 de julio (rec. de amparo núm. 2662/1997)

1.2. El derecho fundamental afectado: la protección de datos de carácter personal

El art. 18.4 de la Constitución Española establece que «la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos». La redacción de este precepto permite inferir que, en un primer momento, el constituyente no pretendía establecer un derecho fundamental a la protección de datos entendido en su sentido actual como una facultad de disposición de los individuos sobre su información personal, sino constituir garantías concretas para otros derechos fundamentales como el honor o la intimidad frente injerencias de terceros.

El Tribunal Constitucional se ha visto obligado a realizar una labor hermenéutica para reconocer el derecho a la protección de datos como un derecho fundamental autónomo, distinto del derecho a la intimidad, e identificar el contenido esencial del mismo⁶. En este sentido, la STC 254/1993, de 20 de julio, marcó un punto de inflexión en la doctrina del Tribunal Constitucional en cuanto se refiere por primera vez a la «libertad informática» como derecho fundamental, manifestando que «nuestra Constitución ha incorporado una nueva garantía constitucional, como forma de respuesta a una nueva forma de amenaza concreta a la dignidad y a los derechos de la persona, de forma en último término no muy diferente a como fueron originándose e incorporándose históricamente los distintos derechos fundamentales. En el presente caso estamos ante un instituto de garantía de otros derechos, fundamentalmente el honor y la intimidad, pero también de un instituto que es, en sí mismo, un derecho o libertad fundamental, el derecho a la libertad frente a las potenciales agresiones a la dignidad y a la libertad de la persona provenientes de un uso ilegítimo del tratamiento mecanizado de datos, lo que la Constitución llama "la informática"».

Sin embargo, es en la STC 292/2000, de 30 de noviembre, donde se expone en mayor profundidad el contenido y alcance del derecho fundamental a la protección de datos personales. En esta resolución, el Tribunal Constitucional señala que «la función del derecho fundamental a la intimidad del art. 18.1 CE es la de proteger frente a cualquier invasión que pueda realizarse en aquel ámbito de la vida personal y familiar que la persona desea excluir del conocimiento ajeno y de las intromisiones de terceros en contra

⁶ GARRIGA DOMÍNGUEZ, A., «El derecho a la protección de datos personales en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional» en Nuevos retos para la protección de Datos Personales, 2016. p. 94.

de su voluntad». Por el contrario, el derecho fundamental a la protección de datos «persigue garantizar a esa persona un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derecho del afectado». Como puede apreciarse, el Tribunal Constitucional concluye que el objeto del derecho a la protección de datos es más amplio que el del derecho a la intimidad, ya que el primero extiende su garantía a aquellos datos que sean relevantes para las personas, sean o no derechos constitucionales y sean o no relativos al honor, la ideología, la intimidad personal y familiar a cualquier otro bien constitucionalmente amparado.

Este poder de disposición sobre los datos personales, se concreta jurídicamente según el Tribunal Constitucional en «la facultad de consentir la recogida, la obtención y el acceso a los datos personales, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles, por un tercero, sea el Estado o un particular. Y ese derecho a consentir el conocimiento y el tratamiento, informático o no, de los datos personales, requiere como complementos indispensables, por un lado, la facultad de saber en todo momento quién dispone de esos datos personales y a qué uso los está sometiendo, y, por otro lado, el poder oponerse a esa posesión y usos».

Una vez determinado el objeto del derecho a la protección de datos, podemos concluir que su ámbito material es mucho más amplio que el correspondiente al derecho a la intimidad. Efectivamente, el derecho a la protección de datos se preocupa por salvaguardar un poder de disposición sobre los datos personales de los interesados. En este sentido, el art. 4.1 del Reglamento General de Protección de Datos define los datos personales como «toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona». De manera que la imagen de un trabajador que puede distinguirse del resto de personas físicas, como sucede en el supuesto objeto de dictamen, debe considerarse un dato personal a efectos de su protección normativa.

No obstante, a efectos de la aplicación de la normativa sobre protección de datos, no es suficiente con la existencia de un dato personal, sino que debe producirse un tratamiento de esa información. Entendiendo como tratamiento el art. 4.2 RGPD «cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción». En consecuencia, la obtención o recogida de la imagen de la trabajadora a través de un sistema de grabación, necesariamente debe reconocerse como un tratamiento de datos de carácter personal.

1.3. La protección de datos en el ámbito laboral: bases jurídicas y el deber de información

La normativa de protección de datos establece que el tratamiento de los datos personales debe ser lícito. Para ello, el responsable del tratamiento debe contar con una base jurídica que le legitime para realizar dicho tratamiento.

En este sentido, conforme a los art. 6.1 RGPD y art. 10.1 RD 1720/2007, la licitud del tratamiento de los datos personales para uno o varios fines específicos se encuentra vinculada al consentimiento del interesado, entendido como toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que este acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen.

Frente a esta regla general, tanto el RGPD como la LOPDGDD contemplan dispensas que habilitan el tratamiento de datos personales sin necesidad de recabar el consentimiento del interesado. Así, también será lícito el tratamiento de datos personales cuando se recaben por el responsable del tratamiento con ocasión de la celebración de un contrato o precontrato o de la existencia de una relación negocial, laboral o administrativa de la que sea parte el afectado y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento (art. 6.1.b) RGPD y art. 10.3.b) RD 1720/2007). A este respecto se pronuncia la STC 39/2016, de 3 de marzo, señalando que «en el ámbito laboral el consentimiento del

trabajador pasa, por tanto, como regla general a un segundo plano pues el consentimiento se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes».

Por tanto, el contrato de trabajo constituye una base jurídica suficiente para que el tratamiento de los datos personales de los trabajadores se considere lícito⁷. No obstante, esta dispensa del consentimiento se refiere únicamente al tratamiento de los datos necesarios para el mantenimiento y cumplimiento de la relación laboral. Por este motivo, el poder empresarial de vigilancia y control, recogido en el art. 20.3 ET, debe quedar amparado por dicha dispensa, ya que atribuye al empleador la facultad de adoptar las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

En consecuencia, podemos concluir que el empleador «no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes que han sido obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad o control laboral, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral»⁸. Así, el art. 89.1 LOPDGDD establece que «los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 ET y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo».

Ahora bien, como hemos señalado en el epígrafe anterior, el contenido esencial del derecho a la protección de datos se encuentra formado por otros derechos y obligaciones distintos de la necesidad de recabar el consentimiento de los interesados a la hora de realizar el tratamiento de sus datos personales. En este sentido, el Tribunal Constitucional⁸ señala que «aunque no sea necesario el consentimiento en los casos señalados, el deber de información sigue existiendo, pues este deber permite al afectado

⁷ VV.AA., «La protección de datos en la contratación laboral» en Memento Práctico. Contrato de trabajo, Francis Lefebvre, 2022, p. 6.

⁸ STC 39/2016, de 3 de marzo (rec. de amparo núm. 7222/2013)

ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición y conocer la dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, del representante».

Por tanto, los empleadores, como responsables del tratamiento, deben informar a los trabajadores de forma concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, con un lenguaje claro y sencillo, sobre el tratamiento de datos que están llevando a cabo (art. 12.1 RGPD; arts. 11 LOPDGDD). Del mismo modo, la comprobación de la prestación laboral a través de la grabación de imágenes no escapa a este deber, de manera que los empresarios habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y a sus representantes, acerca de esta medida (art. 89.1 LOPDGDD).

Si bien, en el supuesto de que se capte la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores, se entiende cumplido el deber de información cuando se haya colocado un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible concretando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos (art. 89.1 LOPDGDD).

Una vez expuesto el contenido y los elementos más importantes del derecho a la protección de datos en relación a la obtención de imágenes para realizar funciones de control de los trabajadores, podemos observar que el presente supuesto de hecho plantea una presunta vulneración de este derecho fundamental.

Los empleadores de la trabajadora doméstica, sospechando que les habían sido sustraídas importantes cantidades de dinero y joyas, instalaron una cámara de vigilancia dirigida a una caja fuerte donde guardaban estos objetos de valor. Esta medida, como hemos observado, quedaría amparada por la facultad de vigilancia y control que el art. 20.3 ET otorga a los empleadores. Además, no sería necesario recabar el consentimiento de la empleada doméstica, dado que el mismo se considera implícito en el contrato de trabajo y la medida adoptada es necesaria para el mantenimiento y el cumplimiento del mismo.

No obstante, hemos apreciado que, en el contexto de las relaciones laborales, subsiste el deber de informar a los trabajadores acerca del tratamiento que se está efectuado de sus datos personales. En consecuencia, ante la ausencia de información sobre de la medida de videovigilancia, para determinar si se ha conculcado el derecho fundamental a la protección de datos de la trabajadora doméstica será necesario que

realicemos una ponderación de los bienes constitucionalmente relevantes en conflicto: por un lado, el derecho a la protección de datos de la trabajadora (art. 18.4 CE) y, por otro, el poder empresarial de vigilancia y control previsto en el art. 20.3 ET, reflejo del derecho constitucional a la libertad de empresa (art. 38 CE). En este sentido, en el próximo epígrafe estudiaremos las doctrinas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional sobre la utilización de cámaras ocultas como mecanismos de vigilancia de los trabajadores.

1.4. Las doctrinas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional: la justificación y proporcionalidad de la medida

Como hemos podido observar, el empleador debe informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores acerca de la instalación de sistemas de videovigilancia con la finalidad de control. No obstante, las doctrinas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos⁹ y del Tribunal Constitucional¹⁰ nos permiten realizar una matización a esta norma general.

Si bien la instalación de un sistema permanente de videovigilancia se encuentra inexorablemente ligado al cumplimiento de las obligaciones de información del art. 89.1 LOPDGDD, podemos diferenciar esta situación ordinaria de aquellos sistemas de videovigilancia instaurados *ad hoc* ante la existencia de sospechas fundadas. En este último caso, dichas obligaciones pueden modularse excepcionalmente siempre que la medida resulte justificada y sea proporcionada¹¹. Por tanto, podemos concluir que la ausencia de información no debe conducir necesariamente a la inadmisión de la prueba recabada a través de la videovigilancia encubierta.

En relación a la justificación de la videovigilancia oculta, el TEDH ha señalado que «sólo un requisito primordial relativo a la protección de intereses públicos o privados importantes podría justificar la falta de información previa». De manera que, si bien no se puede aceptar que cualquier mínima sospecha de robos u otras irregularidades pueda justificar la instalación de un sistema de videovigilancia encubierta por parte del

⁹ STEDH de 17 de octubre de 2019, C-1874/2013 y 8567/2013, asunto López Ribalda II

¹⁰ STC 39/2016, de 3 de marzo (rec. de amparo núm. 7222/2013)

¹¹ STS 692/2022, de 22 de julio (núm. de rec. 701/2021)

empleador, la existencia de sospechas razonables de que se han cometido graves irregularidades supone una justificación de entidad suficiente.

En este sentido, debemos tomar en consideración que, en el contexto de un procedimiento de impugnación de despido, es al empresario a quien corresponde acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo (art. 105.1 LRJS). Por tanto, negar a los empleadores la posibilidad de recurrir a esta modalidad de mecanismo probatorio, supondría un obstáculo insalvable a la hora de acreditar los incumplimientos de los trabajadores y su autoría, quedando vulnerado el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva de los empresarios por no disponer de los medios de prueba pertinentes para su defensa (art. 24.2 CE).

En lo relativo al supuesto objeto de dictamen, debemos tener en consideración tres factores que justifican la existencia de sospechas fundadas de la existencia de graves irregularidades cometidas por Dña. Blanca:

- La entidad de los objetos sustraídos, consistentes en 30.000 euros, joyas y otras monedas y billetes antiguos.
- La empleada doméstica es la única trabajadora que tiene acceso con llaves a la vivienda, quedándose en muchas ocasiones sola para limpiar.
- La situación de especial vulnerabilidad de la empleadora, la cual padece una tetraplejia traumática, precisando de silla de ruedas para desplazarse.

Estas circunstancias permiten concluir que en el supuesto concurren sospechas indiciarias suficientes de la existencia de una conducta irregular de la trabajadora que debía ser verificada a efectos de acreditar la necesidad de adoptar una medida disciplinaria.

Por otra parte, en relación a la proporcionalidad de la medida de videovigilancia encubierta, el Tribunal Constitucional ha expresado que «el incumplimiento [...] del deber de información previa sólo supondrá una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos tras una ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada». En este sentido, como ya hemos señalado en epígrafes anteriores, para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad «es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es

susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad), y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)»¹². En consecuencia, el test de proporcionalidad se constituye como un eje fundamental para determinar la licitud de la instalación de las cámaras de videovigilancia¹³.

Retomando el supuesto de hecho, la convalidación de las grabaciones obtenidas por los empleadores como prueba que acredite el incumplimiento de la trabajadora se encuentra condicionada a que la medida se someta al referido juicio de proporcionalidad. En este sentido, debemos afirmar que la medida en cuestión es idónea para la finalidad pretendida por los empleadores (verificar si la trabajadora cometía las irregularidades sospechadas y acreditar su incumplimiento); necesaria (debido a la inexistencia de otro tipo de medios menos intrusivos para conseguir la citada finalidad); y equilibrada (la cámara se instaló temporalmente y únicamente enfocaba al armario en el que estaba instalada la caja fuerte, sin que lo hiciera sobre ningún otro punto de la habitación ni del hogar familiar).

En definitiva, en el presente supuesto, la instalación de un sistema de videovigilancia encubierto no puede calificarse como una medida arbitraria. Por el contrario, la misma responde a la razonable sospecha de que la trabajadora estaba sustrayendo dinero y joyas, todo ello motivado por los robos sufridos con anterioridad. En consecuencia, los empleadores, sobre los que recae la carga de la prueba en materia del incumplimiento de la trabajadora, se vieron obligados a recurrir a medios probatorios extraordinarios, dado que la instalación de un dispositivo informativo que indicase que la zona estaba siendo videovigilada habría frustrado la obtención de cualquier tipo de evidencia. No obstante, los empleadores tomaron la precaución de que la medida de vigilancia no resultara excesivamente intrusiva, enfocando la cámara sobre un punto concreto y limitando las grabaciones a un espacio temporal reducido.

¹² STC 119/2022, de 29 de septiembre (rec. de amparo núm. 7211/2021)

¹³ POQUET CATALÁ, R., «Poder de control empresarial a través de sistemas de videovigilancia: alcance y límites» en Revista Aranzadi Doctrinal, n.º 5, 2022, p. 16.

Todo lo anterior, nos permite concluir que la medida adoptada por los empleadores es respetuosa con el derecho fundamental a la protección de datos de la trabajadora y, en consecuencia, debe determinarse su validez como medio prueba de la transgresión de la buena fe contractual imputada a la misma.

2. La motivación del despido disciplinario

2.1. La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el despido disciplinario: marco normativo

Entre los hechos relacionados en los antecedentes del supuesto, podemos apreciar que la trabajadora afectada por la decisión extintiva prestaba servicios en el hogar familiar de sus empleadores, realizando esencialmente funciones de limpieza. En este sentido, a efectos de determinar la inclusión de Dña. Blanca en el régimen de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, procederemos a valorar los elementos esenciales de la misma. Por otra parte, analizaremos las causas de extinción de la relación laboral especial, centrandó nuestra atención en la aplicabilidad del despido disciplinario al supuesto.

El Estatuto de los Trabajadores configura una serie de relaciones laborales de carácter especial que, si bien cumplen las notas de laboralidad ordinarias (art. 1.1 ET), reúnen algunas particularidades que hacen necesario un régimen jurídico específico. En este sentido, el art. 2.1.b) ET considera como relación laboral especial el trabajo desempeñado por el personal al servicio del hogar familiar. Los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral de carácter especial se encuentran regulados, en primer término, por el RD 1620/2011, de 14 de noviembre. Sin embargo, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, es de aplicación supletoria la normativa laboral común, tal y como observaremos en lo relativo a la extinción del contrato de trabajo.

Antes de pasar a analizar el régimen establecido por el RD 1620/2011, debemos señalar que el mismo ha sido modificado recientemente por el RDL 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Esta reforma ha introducido cambios en el régimen de extinción de los contratos de los empleados de hogar (art. 11 RD 1620/2011),

asimilándolo al régimen general previsto en el Estatuto de los Trabajadores, eliminando el desistimiento del empleador e introduciendo causas de extinción específicas (disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida; modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindan de la persona trabajadora del hogar; o el comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora). No obstante, en relación al presente supuesto, debemos señalar que el despido disciplinario de la trabajadora fue efectivo con carácter previo a la introducción de la reforma (2 de agosto de 2019). En consecuencia, la resolución del supuesto se realizará atendiendo a la normativa vigente en la fecha de efectos del despido.

En el caso concreto de las personas que trabajan en el servicio doméstico, la Exposición de Motivos del Real Decreto pone de relieve las condiciones particulares en las que se realiza la actividad y que justifican una regulación diferenciada. Por un lado, el hecho de que la actividad se presta en el hogar familiar, ámbito que difiere por completo del resto de relaciones laborales y se encuentra vinculado a la intimidad personal y familiar. Y, en segundo lugar, la nota de confianza que preside la relación existente entre el empleador y los trabajadores domésticos¹⁴.

En lo concerniente a su ámbito material, la relación laboral especial del servicio del hogar familiar se establece entre el titular del hogar familiar, como empleador, y el trabajador que, dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en tal ámbito (art. 1.2 RD 1620/2011). Si bien la norma no enumera las diferentes modalidades de prestación del servicio, los empleados de hogar pueden realizar la actividad tanto en régimen interno como externo. Así mismo, puede distinguirse entre los trabajadores fijos o continuos, que trabajan más de la mitad de la jornada habitual para un solo empleador, y los trabajadores a tiempo parcial o discontinuos, que prestan sus servicios a varios empleadores.

Por lo referente al empleador, la norma considera como tal al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos (art. 1.3 RD 1620/2011). La opacidad de la redacción del precepto plantea algunos problemas a la hora de delimitar la figura singular

¹⁴ MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J., «Derecho del Trabajo», Tecnos, 2022, p. 202.

del “titular del hogar familiar” como empleador. No obstante, la jurisprudencia¹⁵ viene entendiendo que, cuando los destinatarios de los servicios prestados formen una familia que conviva en el mismo domicilio, los integrantes del hogar familiar pueden considerarse empleadores solidarios con independencia del título que posean sobre el domicilio (propiedad, usufructo, etc.). En consecuencia, no será necesario valorar la titularidad jurídica del domicilio a la hora de determinar los empleadores de Dña. Blanca, recayendo dicha responsabilidad sobre ambos cónyuges indistintamente.

En cuanto a las funciones desempeñadas por los trabajadores domésticos, a diferencia de las relaciones laborales comunes, no es posible recurrir a una clasificación profesional o convenio colectivo que permita delimitar las mismas. Por el contrario, el art. 1.4 RD 1620/2011 señala que el objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos. Esta compleja enumeración hace referencia a tareas de diferente índole, entre las que sin duda quedan comprendidas las labores de limpieza que desempeñaba Dña. Blanca para sus empleadores.

Centrándonos ya en las causas de extinción del contrato de trabajo del personal al servicio del hogar familiar, el art. 11 RD 1620/2011 señala que la relación laboral podrá extinguirse por las causas previstas en el artículo 49.1 ET, exceptuando el despido objetivo, el despido colectivo y la fuerza mayor, que no resultan compatibles con la naturaleza de la misma. En consecuencia, el despido disciplinario (art. 49.1.k) ET), como

¹⁵ STSJ Galicia 651/2015, de 28 de enero (núm. de rec. 1866/2013): «el concepto de titular del hogar familiar coincide con el titular de la vivienda; y que en el caso de que los servicios se presten para más de una persona, debe distinguirse si esas personas forman o no una familia. En este caso dado que se trataba de madre e hija, estamos ante un hogar familiar, pero ambas eran cotitulares del hogar familiar, dado que una era la propietaria y la otra ostentaba el derecho al usufructo del mismo, por lo que ambas eran empleadoras, siendo que los servicios prestados eran destinados a ambas».

manifestación más grave del poder sancionador del empleador, es plenamente aplicable a la relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar.

2.2. El despido disciplinario como causa de extinción del contrato de trabajo

Como ya adelantamos, el ordenamiento jurídico español, con la finalidad de hacer efectivo el derecho constitucional a la libertad de empresa (art. 38 CE), proporciona a los empresarios una serie de prerrogativas en el marco de la relación individual de trabajo. Este poder directivo se manifiesta en el art. 1.1 ET cuando se refiere a la prestación de servicios retribuidos dentro del ámbito de organización y dirección del empresario. En el mismo sentido, el art. 20.1 ET determina que el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.

El contenido del poder de dirección del empresario se encuentra configurado por diferentes facultades relacionadas entre sí, entre las que se encuentra la potestad de sancionar a los trabajadores en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable (art. 58.1 ET). Este poder disciplinario, en su máximo grado, faculta al empresario a extinguir la relación laboral mediante el despido disciplinario de los trabajadores.

Por tanto, el despido disciplinario se configura como una de las causas de extinción del contrato de trabajo establecidas en el art. 49.1 ET, integrándose dentro del grupo de causas ligadas a la voluntad unilateral del empresario (despido colectivo, despido por causas objetivas y despido disciplinario).

Aunque el despido disciplinario tiene su fundamento inicial en el art. 49.1.k) ET, su regulación se encuentra esencialmente en el art. 54 ET. El primer punto de este precepto establece, con carácter general, que un incumplimiento grave y culpable del trabajador constituye una causa justa que habilita al empresario a extinguir el contrato de trabajo unilateralmente. Es decir, el incumplimiento contractual del trabajador, que afecte a las obligaciones que se originan con el contrato de trabajo, se configura como principal motivación del despido disciplinario. No obstante, dicho incumplimiento debe reunir conjuntamente las notas de gravedad y culpabilidad.

En lo relativo a la gravedad de la conducta, la jurisprudencia¹⁶ recurre a la doctrina gradualista para su ponderación. Esta teoría busca salvaguardar la proporcionalidad entre la infracción y la sanción, aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto, atendiendo a las circunstancias que configuran los hechos, para valorar la gravedad de la conducta sancionada con el despido, así como a otras circunstancias que permitan matizar el enjuiciamiento, como la antigüedad del trabajador en la empresa, la existencia de sanciones anteriores o la entidad del perjuicio producido, pues solo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción. En definitiva, a la hora de concretar la gravedad de la infracción no debe atenderse únicamente al incumplimiento en sí mismo, sino que debe realizarse un examen de los elementos objetivos y subjetivos concurrentes, teniendo presente que el despido disciplinario ha de recibir una interpretación restrictiva¹⁷.

Por otro lado, la culpabilidad se encuentra relacionada al nivel de reproche que merece la conducta del trabajador atendiendo a las circunstancias concurrentes. Para que el incumplimiento del trabajador sea culpable, no es necesario que la misma sea de carácter doloso, pues también se engloban en este precepto las acciones simplemente culposas o negligentes, cuando esa negligencia sea grave e inexcusable¹⁸. En cambio, quedan excluidos aquellos supuestos en los que faltan el conjunto de condiciones de naturaleza psíquica que constituyen el supuesto de la imputabilidad, es decir, la capacidad de entendimiento y la libertad de decisión¹⁹.

En consecuencia, la existencia de un incumplimiento grave y culpable habilita al empresario a sancionar al trabajador con el despido disciplinario. No obstante, el efecto extintivo del contrato de trabajo no se produce automáticamente. Por el contrario, la potestad sancionadora permite al empleador imponer la sanción que considere apropiada, siempre que se ajuste al margen establecido en el convenio colectivo aplicable, o incluso tolerar la conducta del trabajador. En este sentido se ha manifestado, entre otras, la STSJ Andalucía 1919/2022, de 10 de noviembre, cuando expresa que «si existe una situación de tolerancia empresarial previa en la que viene admitiendo pacíficamente la conducta irregular del trabajador, el empresario no puede contradecir sus propios actos y practicar

¹⁶ STS de 2 de abril de 1992 (ECLI:ES:TS:1992:20371)

¹⁷ STS de 3 de junio de 1987 (ECLI:ES:TS:1987:3884)

¹⁸ STS de 30 de junio de 1988 (ECLI:ES:TS:1988:5081)

¹⁹ STS de 26 de enero de 1987 (ECLI:ES:TS:1987:16455)

un despido sorpresivo; de hacerlo así, actuaría contra la buena fe y la lealtad que recíprocamente se deben empleadores y empleados».

Por tanto, la tolerancia previa del empleador puede degradar la gravedad y culpabilidad de la conducta hasta el punto de no hacer merecedor de sanción los incumplimientos contractuales del trabajador. No obstante, esta tolerancia debe poseer una consistencia suficiente, manifestándose a través de evidencias externas que acrediten una voluntad inequívoca del empleador de no sancionar determinados incumplimientos contractuales.

En relación a las concretas modalidades de incumplimientos contractuales que habilitan al empleador a sancionar con el despido disciplinario, el segundo apartado del art. 54 ET contempla una lista cerrada de conductas merecedoras de sanción. Estos supuestos pueden ser precisados o desarrollados mediante la negociación colectiva, pero los convenios colectivos no pueden configurar causas distintas de las enumeradas en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la redacción del precepto posee la suficiente amplitud para comprender cualquier incumplimiento de los trabajadores²⁰.

Entre los incumplimientos contemplados en la norma, nos interesa destacar la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, como causa motivadora del despido disciplinario de la trabajadora en el supuesto objeto de dictamen. En este sentido, dedicaremos el siguiente epígrafe al estudio de esta modalidad de incumplimiento contractual.

2.3. La causa del despido disciplinario: la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza

El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo y condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes, impidiendo que se efectúe de manera abusiva para los intereses de la otra parte. En este sentido, la transgresión de la buena fe, recogida en el art. 54.2.d) ET, se encarga de sancionar aquellas conductas contrarias al deber laboral básico de fidelidad que el ordenamiento jurídico impone a los trabajadores (arts. 5.a) y 20.2 ET).

²⁰ VV.AA., «Causas de despido disciplinario» en Memento Práctico. Despido, Francis Lefebvre, 2021, p. 9

Por otra parte, la norma parece realizar una diferenciación del abuso de confianza como una modalidad cualificada de transgresión de la buena fe contractual. Según la jurisprudencia²¹, existe abuso de confianza cuando el trabajador aprovecha su especial situación (ejercicio de poderes directivos, autonomía en el desarrollo de su trabajo, dificultades de control y vigilancia por parte del empresario, acceso directo a datos o bienes del empleador, etc.) para la comisión de la falta. Por esta razón, señalan MARTÍN VALVERDE y GARCÍA MURCIA²², es propia sobre todo de personas que ocupan puestos de dirección o cargos de confianza (cajero, guarda, vigilante, supervisor, etc.), o de quienes desarrollan su trabajo en lugar especial, ya sea fuera de los locales de la empresa (representantes de comercio) o, como sucede en el presente supuesto, en el domicilio del empleador (empleados de hogar).

En la práctica, la transgresión de la buena fe contractual se ha considerado como una modalidad genérica de incumplimiento contractual en la que quedan comprendidas todas las violaciones de los deberes que el art. 5 ET impone a los trabajadores²³, lo que permite sancionar comportamientos muy diversos y la configura como una suerte de «cajón de sastre» para aquellas conductas que no encuentran encaje en otro tipo sancionador. Por este motivo, la casuística jurisprudencial relacionada con la transgresión de la buena fe contractual es muy abundante.

Entre sus manifestaciones, la apropiación indebida de dinero u otros bienes por parte de los trabajadores es considerada como uno de los supuestos más habituales de transgresión de la buena fe contractual. Es el caso de los hechos relacionados en el presente supuesto, en los que la conducta atribuida a la trabajadora consiste en la sustracción de una importante cantidad de dinero (30.000 euros), así como monedas y billetes antiguos guardados en hojas de coleccionista u otras joyas ubicadas en el domicilio de sus empleadores.

Es importante destacar la evolución que ha experimentado la posición de la doctrina jurisprudencial en relación a la aplicación de la teoría gradualista a los incumplimientos contractuales consistentes en sustracciones o apropiaciones indebidas. En este sentido, la postura del Tribunal Supremo²⁴ en un primer momento se inclinaba

²¹ STS de 4 de febrero de 1991 (RJ 1991/794)

²² MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J. «Derecho del Trabajo», cit., p. 845.

²³ STS de 4 de diciembre de 1982 (RJ 1982/7443)

²⁴ STS de 22 de noviembre de 1989 (RJ 1989/8230)

por su inaplicación, entendiendo que «la esencia de la transgresión de la buena fe contractual no radica en la causación de un daño evaluable económicamente, sino en la vulneración de la lealtad debida de la buena fe, recíprocamente exigible en cualquier relación contractual y significadamente en la laboral». En consecuencia, la conducta desleal del trabajador determina una pérdida de la confianza depositada por el empleador, y la misma, por su especial naturaleza, no admite grados de valoración. De manera que, una vez producida, se rompe el equilibrio de las relaciones trabajador-empresario, impidiendo el restablecimiento posterior. Es decir, constatada la pérdida de confianza, el incumplimiento es por sí mismo grave, no siendo de aplicación la teoría gradualista, la cual permitiría tener en consideración otras circunstancias como la antigüedad del trabajador.

No obstante, la doctrina jurisprudencial más moderna²⁵ ha moderado su postura, matizando que, si bien la inexistencia de perjuicios para la empresa o la escasa importancia económica de los bienes sustraídos no justifican por sí solas la actuación del trabajador, pueden tenerse en cuenta a la hora de ponderar la gravedad de la falta si concurren junto con otras circunstancias diferentes. En este sentido, el Tribunal Supremo ha entendido que no basta con la mera existencia de la transgresión de la buena fe contractual o del abuso de confianza para declarar la procedencia del despido, sino que, como en los demás supuestos de incumplimientos contractuales, es necesario que la conducta del trabajador pueda calificarse como un incumplimiento grave y culpable. En consecuencia, pueden ponderarse las circunstancias concurrentes para agravar o atenuar la conducta del trabajador, las cuales tendrán mayor o menor incidencia en la referida calificación atendida la gravedad objetiva de la conducta constitutiva del incumplimiento.

Por consiguiente, como ya expresamos en el epígrafe anterior, el despido disciplinario debe enjuiciarse utilizando la teoría gradualista. Es decir, buscando salvaguardar la proporcionalidad entre la infracción y la sanción, aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto.

Una vez expuestos los elementos esenciales de la transgresión de la buena fe contractual como causa motivadora del despido disciplinario, corresponde evaluar la gravedad y culpabilidad de la conducta de Dña. Blanca a efectos de determinar la proporcionalidad del despido efectuado por los empleadores. En este sentido, debemos

²⁵ STS de 19 de julio de 2010 (núm. de rec. 2643/2009)

realizar dos juicios independientes, analizando la gravedad y la culpabilidad de la conducta de la trabajadora.

Respecto a la gravedad de la conducta, atendiendo a las circunstancias que configuran los hechos, podemos determinar que concurren los siguientes factores relevantes a efectos de ponderar la gravedad del incumplimiento imputado:

- La trabajadora viene prestando servicios para los empleadores desde el 15 de noviembre de 2006.
- Aparentemente, no ha sido sancionada disciplinariamente con carácter previo al despido.
- La importante entidad de los bienes sustraídos (30.000 euros en efectivo, monedas y billetes antiguos y joyas).
- La empleadora se encuentra en una situación de especial vulnerabilidad, concretamente, padece una tetraplejia traumática y precisa para desplazarse silla de ruedas.
- El particular ámbito en el que se presta la actividad laboral, el hogar familiar, origina que el vínculo existente entre los empleadores y la trabajadora se encuentre presidido por una especial relación de confianza.

Si bien la jurisprudencia entiende que el despido debe ser objeto de una interpretación restrictiva, atendiendo a la coyuntura expuesta, debemos concluir que la conducta de la trabajadora puede calificarse como grave. A nuestro juicio, la entidad del perjuicio ocasionado a los empleadores, lejos de atenuar la gravedad de la conducta, debe sumarse a las otras circunstancias concurrentes. En este sentido, la trabajadora se prevaleció tanto de la situación de vulnerabilidad de la empleadora como de la confianza depositada por los empleadores para acometer las sustracciones. Por tanto, la conducta sancionada adquiere un desvalor adicional que lo hace merecedor de la sanción disciplinaria en su máximo grado.

Por otra parte, en lo referido a la culpabilidad, ya hemos expresado que carece de trascendencia la inexistencia de una voluntad consciente y voluntaria de la trabajadora de apropiarse indebidamente los bienes de los empleadores, siendo suficiente que el incumplimiento se cometa mediante una negligencia inexcusable. Sin embargo, esta

cuestión resulta intrascendente debido a que la conducta de la trabajadora desprende por sí sola una evidente intencionalidad, concretándose en el ánimo de lucro implícito en la sustracción reiterada de los bienes de los empleadores.

Tampoco puede esgrimirse que el comportamiento de la trabajadora fuera tolerado por los empleadores a efectos de degradar la gravedad y culpabilidad de la conducta. Por el contrario, ante la sospecha de la existencia de irregularidades, los empleadores instalaron un sistema encubierto de videovigilancia que les permitiera tomar conocimiento del incumplimiento de la trabajadora y motivar la medida disciplinaria adoptada. Es decir, los empleadores, lejos de realizar actos u omisiones que exteriorizasen un margen de permisividad, adoptaron activamente medidas encaminadas a descubrir el incumplimiento contractual y, posteriormente, a sancionar la conducta de la trabajadora.

Por todo lo expuesto anteriormente, la conducta de la trabajadora debe calificarse como un incumplimiento contractual grave y culpable consistente en la transgresión de la buena fe contractual. En consecuencia, los empleadores se encuentran legalmente habilitados para extinguir unilateralmente el contrato de trabajo de Dña. Blanca.

3. Los requisitos formales del despido disciplinario

La validez del despido disciplinario se encuentra condicionada al cumplimiento de los requisitos formales establecidos por el ordenamiento jurídico. En este sentido, dedicaremos el presente epígrafe a analizar las distintas formalidades existentes, valorando si estas se cumplen en el supuesto de hecho objeto de dictamen.

En primer lugar, debemos señalar que el despido disciplinario debe adoptarse dentro de los plazos de prescripción establecidos en el art. 60.2 ET para las faltas muy graves cometidas por los trabajadores. De modo que la posibilidad de imponer la sanción de despido prescribirá a los 60 días desde que la empresa tuviera conocimiento de los hechos (prescripción corta) y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido (prescripción larga). Este doble sistema de límites legales, señala la jurisprudencia²⁶, tiene por finalidad garantizar la seguridad jurídica y opera como presunción de abandono por parte del empresario de sus facultades disciplinarias, preservando el principio de buena

²⁶ STSJ Canarias 304/2019, de 28 de marzo (núm. de rec. 387/2018)

fe que ha de estar siempre presente en las relaciones laborales e impidiendo que la pendencia de una posible sanción disciplinaria se perpetúe por tiempo indefinido.

En relación al *dies a quo* del plazo de prescripción corta, el Tribunal Supremo²⁷ ha señalado que este no debe computarse desde que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino desde el día en que la empresa tenga un conocimiento cabal, pleno y exacto de los hechos asociados a la infracción. Por tanto, en el supuesto de hecho, el primer plazo de prescripción habrá de computarse desde el día en que los empleadores supervisaron las grabaciones en las que se aprecia a Dña. Blanca quitando la tapa que oculta la caja fuerte e intentando abrirla, por ser en aquella fecha cuando tuvieron noticia plenamente de la falta cometida. Si bien la relación de los hechos no especifica cuándo se efectuó la revisión de las grabaciones, necesariamente debió producirse entre el día 11 de julio de 2019 (fecha en que se capta la grabación) y el día 2 de agosto de 2019 (fecha en que se firma la carta de despido), lo que nos permite concluir que la infracción no se encontraba prescrita.

Por el contrario, el *dies a quo* para el cómputo del plazo de prescripción larga se ubica el día que se cometió la falta y no cuando los empleadores tuvieron conocimiento de la misma. Siendo esta la norma general, el Tribunal Supremo²⁸ ha establecido dos excepciones relativas a las faltas ocultadas por el trabajador y a las faltas continuadas. Estas últimas, son definidas como «aquellas que responden a una conducta que se prolonga en el tiempo, a través de una pluralidad de hechos consecutivos dotados de unidad de propósito que corresponden al mismo tipo de infracción». En este sentido, debido a la unidad de propósito que las motiva, el plazo de prescripción larga no comienza el día en que se cometió cada falta, sino el día en que se cometió la última, pues es a partir de ese último hecho cuando cesa esa conducta continuada que debe ser apreciada de forma conjunta a efectos de su sanción.

En lo que al supuesto interesa, debemos señalar que la trabajadora reiteró su conducta, al menos, en una ocasión. Realizando una primera sustracción que fue descubierta el 6 de junio de 2019, la cual motivó la instalación del sistema encubierto de videovigilancia, y un segundo intento frustrado el día 11 de julio de 2019, captado por la grabación que permitió a los empleadores conocer la autoría de dichas apropiaciones

²⁷ STS 1005/2021, de 13 de octubre (núm. de rec. 4141/2018)

²⁸ STS de 15 de julio de 2003 (núm. de rec. 3217/2002)

indebidas. Por tanto, no nos encontramos ante una sucesión de infracciones aisladas, sino ante una pluralidad de hechos consecutivos dotados de unidad de propósito: el ánimo de lucrarse mediante la apropiación indebida de los bienes de sus empleadores. En consecuencia, el plazo de prescripción larga habrá de computarse desde el día en que se cometió la última falta (11 de julio de 2019), no habiendo transcurrido el plazo de prescripción legal de 6 meses.

El segundo requisito formal del despido disciplinario establecido por el ordenamiento jurídico es la comunicación escrita al trabajador. En este sentido, el art. 55.1 ET señala que el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Esta resolución empresarial, señala el Tribunal Supremo²⁹, posee carácter constitutivo, y por tanto extingue la relación laboral con independencia de la posterior calificación del despido. Por esta razón, la carta de despido se configura como la primera parte del procedimiento de despido, equivaliendo a una demanda a la que son exigibles una serie de requisitos formales y de contenido que cumplen una doble finalidad: garantizar la defensa efectiva del trabajador en el procedimiento frente a las faltas que se le imputan y, por otro lado, delimitar fácticamente los términos de la controversia judicial, al no poder el empleador aducir en el juicio hechos distintos de los recogidos en la carta de despido.

Por tanto, la carta de despido debe contener una indicación clara y concreta de los hechos que se imputan al trabajador, de manera que pueda defenderse adecuadamente. Si bien no se exige una descripción pormenorizada de los hechos que motivan el despido, la comunicación escrita debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquellos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa. Por tanto, esta finalidad no se cumple cuando la carta de despido sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador³⁰.

²⁹ STS de 4 de diciembre de 2007 (núm. de rec. 507/2007)

³⁰ STS de 30 de noviembre de 2010 (núm. de rec. 2268/2009)

Por el contrario, no es necesario que la carta de despido incluya una calificación jurídica de los hechos imputados al trabajador³¹. Esta operación, se encuentra atribuida al órgano jurisdiccional, sin que se encuentre vinculado a la tipificación que las empresas efectúen en la comunicación escrita.

Por otra parte, como hemos adelantado, la carta de despido debe expresar la fecha de efectos del mismo, la cual puede ser posterior a la fecha de puesta a disposición del trabajador. Esta comunicación constituye una garantía para el trabajador, ya que el plazo de caducidad para impugnar el despido se computa desde el momento en que el despido tiene eficacia, y no desde la fecha anterior en que la carta de despido se redactó o se entregó al trabajador (art. 59.3 ET).

Teniendo en cuenta lo expuesto, debemos señalar que la notificación del despido a la trabajadora se efectuó a través de una comunicación escrita, utilizando un sistema con acuse de recibo (burofax). Además, en relación a su contenido, podemos apreciar que la carta de despido puesta a disposición de Dña. Blanca contiene una detallada relación de hechos que le permiten adquirir un conocimiento claro e inequívoco de los hechos que se le imputan: la sustracción de una importante cantidad de dinero (30.000 euros), así como monedas y billetes antiguos guardados en hojas de coleccionista u otras joyas ubicadas en el domicilio de sus empleadores. En el mismo sentido, la comunicación hace mención expresa de la fecha de efectos del despido, el 2 de agosto de 2019, fecha a partir de la cual computará el plazo de caducidad para la impugnación del mismo. De esta forma, podemos concluir que la carta de despido cumple su finalidad esencial de impedir que la trabajadora sufra indefensión, facilitándole la defensa en juicio y la proposición de las pruebas que estime oportuno.

En tercer lugar, conforme al art. 64.4.c) ET, los empresarios tienen el deber de informar a los representantes unitarios de los trabajadores sobre todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, entre las que se incluye el despido disciplinario. No obstante, esta comunicación es un acto posterior al despido del trabajador y no constituye un requisito formal del mismo, de manera que su incumplimiento no es relevante a efectos de la validez del mismo³². Por otra parte, dada la naturaleza no mercantil de los empleadores del supuesto, el número de trabajadores que presta servicios en el hogar

³¹ STS de 27 de febrero de 1986 (RJ 1986/944)

³² STS de 21 de marzo de 1991 (ECLI:ES:TS:1991:16651)

familiar no supera el límite mínimo que exige el art. 62.1 ET para la existencia de representación unitaria en el centro de trabajo. En consecuencia, no es exigible dicha comunicación a los empleadores de Dña. Blanca.

Por último, el art. 55.1 ET determina que por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido disciplinario. Una vez fijadas estas exigencias, devienen tan obligatorias como las contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, de manera que su incumplimiento acarrea las mismas consecuencias³³. No obstante, aunque no hay razón alguna para negar la posibilidad de negociación colectiva³⁴, no existe ningún convenio colectivo sectorial aplicable a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Por tanto, no existe ninguna otra formalidad exigible a los empleadores en relación al despido de Dña. Blanca.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se han podido extraer a la vista de la fundamentación jurídica expuesta son las siguientes:

PRIMERA. – El derecho fundamental a la protección de datos de los trabajadores no posee un alcance absoluto, por el contrario, su ejercicio se encuentra modulado por las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, el principio de buena fe y el poder de dirección del empresario.

Como consecuencia de esta modulación, el empleador no necesita el consentimiento expreso de los trabajadores para el tratamiento de las imágenes obtenidas a través de cámaras instaladas con la finalidad de supervisar el cumplimiento de la relación laboral. No obstante, persiste para el empleador un deber de informar a los trabajadores con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, sobre el tratamiento de datos que se está efectuando.

Por otra parte, esta obligación de información, podrá exceptuarse cuando la medida adoptada resulte justificada, por existir sospechas razonables de que se han

³³ STS 355/2018, de 3 de abril (núm. de rec. 1950/2016)

³⁴ BENAVENTE TORRES, M.I., «Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar» en Lex Social: Revista De Derechos Sociales, n.º 11, 2021, p. 538.

cometido graves irregularidades, y supere el juicio de proporcionalidad. De manera que, en relación al supuesto, la ausencia de información sobre la instalación de un sistema encubierto de videovigilancia no debe conducir necesariamente a la inadmisión de la prueba. Por el contrario, debe concluirse que la medida adoptada por los empleadores es respetuosa con el derecho fundamental a la protección de datos de Dña. Blanca.

SEGUNDA. – El ordenamiento jurídico establece que un incumplimiento grave y culpable del trabajador habilita al empresario a extinguir unilateralmente el contrato de trabajo. En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores recoge una relación *numerus clausus* de conductas que deben calificarse como incumplimientos contractuales merecedores del despido disciplinario.

Entre estas infracciones laborales, la transgresión de la buena fe contractual constituye una de las modalidades más recurrentes, dada la amplitud de conductas que pueden entenderse comprendidas bajo el quebranto genérico del deber de la buena fe. No obstante, al igual que el resto de incumplimientos contractuales, es necesario que la transgresión de la buena fe constituya un incumplimiento grave y culpable del trabajador para motivar el despido disciplinario.

En consecuencia, deben ponderarse las circunstancias que configuran los hechos del supuesto de hecho para valorar la gravedad de la conducta de la trabajadora sancionada con el despido, a saber, la entidad del perjuicio ocasionado a los empleadores, la especial confianza depositada en la trabajadora, la antigüedad de la prestación de servicios, la situación de vulnerabilidad de la empleadora y los antecedentes disciplinarios que se hubieran producido.

Así mismo, no es necesario que la conducta de la trabajadora revista un carácter doloso para que el incumplimiento sea culpable, siendo suficiente que el incumplimiento se produzca como consecuencia de una grave negligencia.

En definitiva, la conducta de la trabajadora constituye un incumplimiento grave y culpable consistente en la transgresión de la buena fe contractual, circunstancia que permite concluir que en el supuesto concurre una causa motivadora del despido disciplinario.

TERCERA. – El despido disciplinario es un acto esencialmente formal cuya validez se encuentra condicionada al cumplimiento de una serie de requisitos. En este sentido, los empresarios deben atender tanto al plazo de prescripción de las faltas cometidas por los trabajadores como a la forma que ha de revestir su decisión extintiva.

En relación a los plazos de prescripción, el ordenamiento jurídico contempla un doble sistema de plazos cuya finalidad responde a la necesidad de garantizar la seguridad jurídica de los trabajadores. Por un lado, la sanción de despido prescribirá a los 60 días desde que los empleadores tuvieron un conocimiento cabal, pleno y exacto de los hechos asociados a la infracción. Simultáneamente, existiendo una pluralidad de hechos consecutivos dotados de unidad de propósito y que corresponden al mismo tipo de infracción, la sanción prescribirá a los 6 meses de haberse cometido el último intento de apropiación indebida.

Por otra parte, el despido disciplinario debe notificarse a los trabajadores mediante una comunicación escrita que contenga una exposición de los hechos que se imputan al mismo, así como una indicación de la fecha en la que será efectivo el despido. En este sentido, aunque no se exige una descripción pormenorizada de los hechos que motivan el despido, la comunicación debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan, permitiéndole impugnar eficazmente la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que estimen oportunos.

Además, los convenios colectivos pueden añadir otros requisitos de forma y procedimiento, los cuales condicionan igualmente la calificación del despido. No obstante, su exigencia se encuentra vinculada a la existencia de un convenio colectivo aplicable a la relación laboral.

Por todo lo anterior, el despido disciplinario de Dña. Blanca fue realizado atendiendo a todas las exigencias formales que establece el ordenamiento jurídico, lo que nos conduce necesariamente a determinar su procedencia.

Esta es la opinión que emito como dictamen y que someto a otra mejor fundada en Derecho.

Fdo. Ignacio Peña Gimeno

En Zaragoza a 19 de enero de 2023

VII. BIBLIOGRAFIA

- BENAVENTE TORRES, M.I., «Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar» en Lex Social: Revista De Derechos Sociales, n.º 11, 2021.
- DEL REY GUANTER, S., «Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general» en Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, n.º 1, 1995.
- GARRIGA DOMÍNGUEZ, A., «El derecho a la protección de datos personales en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional» en Nuevos retos para la protección de Datos Personales, 2016.
- MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J., «Derecho del Trabajo», Tecnos, 2022.
- POQUET CATALÁ, R., «Poder de control empresarial a través de sistemas de videovigilancia: alcance y límites» en Revista Aranzadi Doctrinal, n.º 5, 2022.
- RAMOS MORAGUES, F., «De nuevo sobre el poder de control empresarial y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador según el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: doctrina Barbulescu» en Setenta años de Constitución Italiana y cuarenta años de Constitución Española, Volumen II, 2020.
- VV.AA., «La protección de datos en la contratación laboral» en Memento Práctico. Contrato de trabajo, Francis Lefebvre, 2022.
- VV.AA., «Causas de despido disciplinario» en Memento Práctico. Despido, Francis Lefebvre, 2021.
- VV.AA., «Acto del juicio» en Memento Práctico. Procedimiento Laboral, Francis Lefebvre, 2022.

VIII. ANEXO DE JURISPRUDENCIA

- Sentencia del Tribunal Europeo de los Derechos Humanos (Gran Sala), de 17 de octubre de 2019. *Caso López Ribalda c. España*.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 254/1993, de 20 de julio (rec. de amparo núm. 1.827/1990).
- Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000, de 10 de julio (rec. de amparo núm. 2662/1997).
- Sentencia del Tribunal Constitucional 292/2000, de 30 de noviembre (rec. de inconstitucionalidad núm. 1463/2000).
- Sentencia del Tribunal Constitucional 125/2007, de 21 de mayo (rec. de amparo núm. 1609/2005).
- Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016, de 3 de marzo (rec. de amparo núm. 7222/2013).
- Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2022, de 29 de septiembre (rec. de amparo núm. 7211/2021).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de diciembre de 1982 (RJ 1982/7443).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de febrero de 1986 (RJ 1986/944).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 1987 (ECLI:ES:TS:1987:16455).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de junio de 1987 (ECLI:ES:TS:1987:3884).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 1988 (ECLI:ES:TS:1988:5081).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de noviembre de 1989 (RJ 1989/8230).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 1991 (RJ 1991/794).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de marzo de 1991 (ECLI:ES:TS:1991:16651).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 1992 (ECLI:ES:TS:1992:20371).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de julio de 2003 (núm. de rec. 3217/2002).

- Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de diciembre de 2007 (núm. de rec. 507/2007).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de noviembre de 2010 (núm. de rec. 2268/2009).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010 (núm. de rec. 2643/2009).
- Sentencia del Tribunal Supremo 1005/2021, de 13 de octubre (núm. de rec. 4141/2018).
- Sentencia del Tribunal Supremo 692/2022, de 22 de julio (rec. núm. 701/2021).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 651/2015, de 28 de enero (núm. de rec. 1866/2013).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 304/2019, de 28 de marzo (núm. de rec. 387/2018).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 1919/2022, de 10 de noviembre (núm. de rec. 498/2022).