

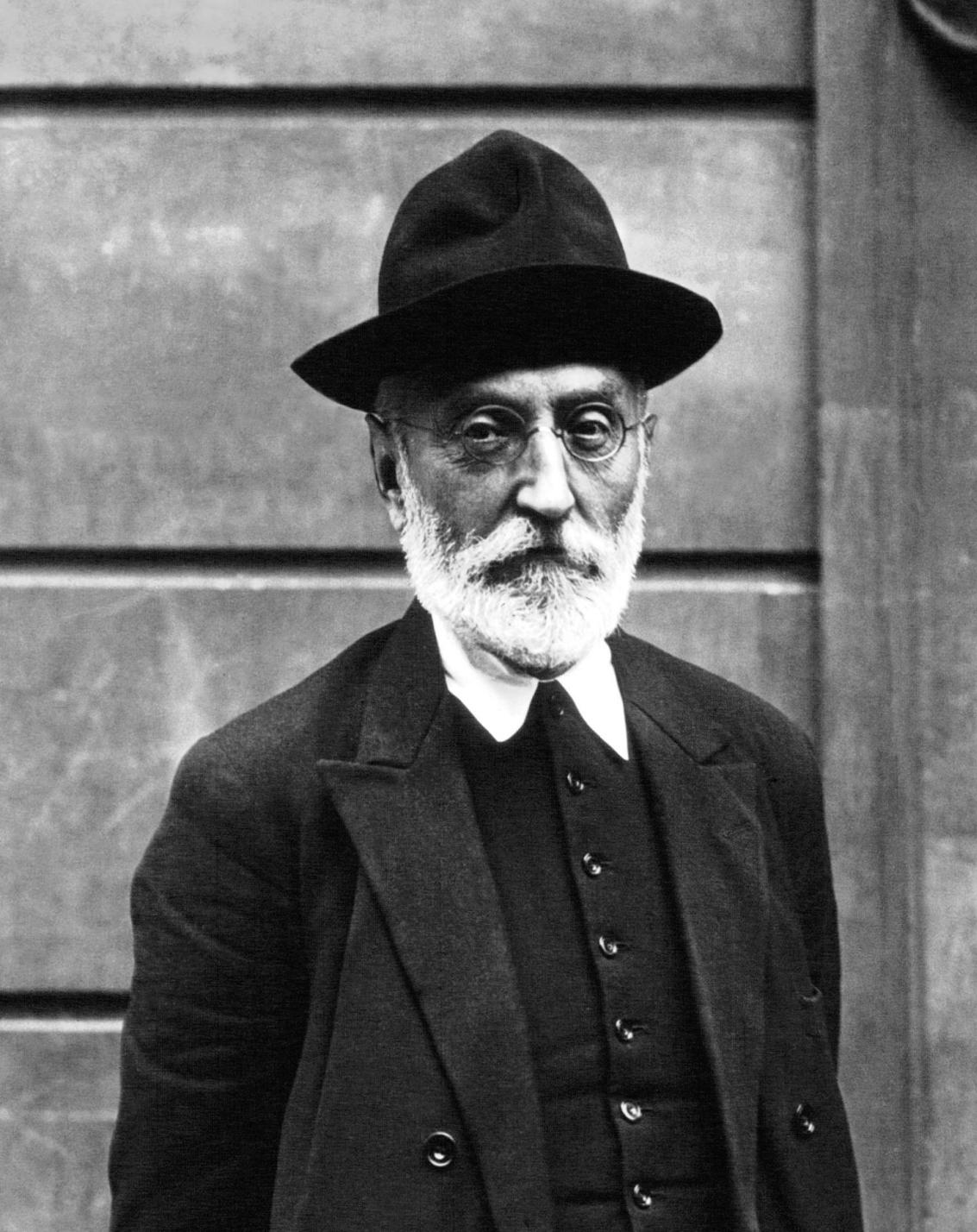
The image shows the front facade of a grand, yellow and white church. It features two prominent towers with domes and crosses on top. The central entrance is highly decorative with white columns and a large wooden door. A statue is positioned above the central archway. The sky is overcast and grey. In the foreground, there are street lamps and a low wall with a railing.

IV Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo,  
Trujillo 2024

# Conferencia Inaugural: derechos fundamentales en el proceso laboral y el nuevo rol del juez.

Óscar López Bermejo, Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía. En la actualidad en comisión de servicios como Letrado Coordinador de la Sala IV del TS.





Miguel de Unamuno (filósofo y escritor español): “La ignorancia se cura leyendo, el racismo viajando”.

# PRIMERAS REFLEXIONES:



Estudio del Derecho comparado.



Enriquecimiento tras el estudio.



Hermandad por similitud entre textos legales laborales.



Importancia al centrarse en el Derecho Procesal del Trabajo.

# ESTRUCTURA.



1º Concepto de Derechos Fundamentales (en adelante DDFF) en España.



2º Tratamiento de los DDFF desde un prisma de la norma procesal española. Ley Reguladora de la Jurisdiccional Social (en adelante LRJS).



3º Situación actual y riesgos por los juicios telemáticos tras la reciente reforma **operada por el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo** (en adelante RD-ley 6/2023).

# 1º Concepto de Derechos Fundamentales (en adelante DDFF) en España.

## A) Rápida exposición de DDFF recogidos en nuestra Carta Magna.

- Art. 14 CE “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. DDFF a la igualdad.
- Dentro de la Sección Primera del Capítulo Segundo del Título Primero de la CE, regula de los arts. 15 a 29 los derechos catalogados como fundamentales en España (huelga y libertad sindical –naturaleza laboral-, a la vida, integridad física, libertad religiosa, de pensamiento,...); pero para nuestra temática destacaremos dos con trascendencia para el derecho procesal:
  - **Art. 18 CE.- garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen; domicilio inviolable (salvo consentimiento titular o resolución judicial); secretos de las comunicación salvo resolución judicial.**
  - **Art. 24 CE.- Tutela judicial efectiva, derecho a defensa letrada, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, entre otros.**

## B) Sistema de protección de los DDFF en nuestra CE.

Art. 53.2 CE.- “Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.”.



Art. 161.1 letra b) CE “1. El **Tribunal Constitucional** tiene jurisdicción en todo el territorio español y es competente para conocer: ....b) Del **recurso de amparo** por violación de los derechos y libertades referidos en el artículo 53.2 de esta Constitución, en los casos y formas que la ley establezca”.



Resumen.- Primera opción agotar Tribunales ordinarios. Después se podrá acudir en amparo.



## 2º Tratamiento de los DDFE desde un prisma de la norma procesal española. LRJS.

### A) Para calificar los actos empresariales.- Máxima sanción:

- Despido.- Art. 108 LRJS califica como nulo y supone según el art. 113 LRJS “Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir”. Remite al art. 55.5 Estatuto de los Trabajadores –nulidad subjetiva y objetiva-.
- Sanciones disciplinarias.- Art. 115.1 letra d) LRJS, nulidad si se basa en causas de discriminación.
- Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.- Nulidad por móvil discriminatorio -art. 138.7 LRJS-.

## 2º Tratamiento de los DDFF desde un prisma de la norma procesal española. Ley Reguladora de la Jurisdiccional Social (en adelante LRJS).



### B) Tratamiento procesal de los medios de prueba cuando violan DDFF.

- **Art. 90.2 LRJS** “No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas...”.
- **STS 12 de septiembre de 2023 (rcud. 2261/2022). Ilicitud prueba detective jardín de casa:**
  - Se analiza la ilicitud de una prueba de detective en un proceso de despido disciplinario. **Los derechos fundamentales afectados son la inviolabilidad del domicilio y la intimidad.**
  - Se trata de un trabajador en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común con diagnóstico de cervicalgia. Es fotografiado por detective mientras realiza en el jardín de su casa actividades incompatibles con sus dolencias.
  - La Sala de lo Social del TS declara la ilicitud de la prueba (expulsa del proceso art. 90.2 LRJS) al obtenerse fotografiando al trabajador en el jardín de su domicilio. Considera que este espacio forma parte del domicilio del trabajador por ser un ámbito en el que se ejerce la vida íntima, personal y familiar y que puede permanecer ajeno a las intromisiones de terceros en contra de la voluntad de su titular. Si bien deja abierta una alternativa cuando señala que *“no consta que, en el presente supuesto, el jardín del trabajador fuera visible para cualquiera que pudiera pasar por su proximidad, ni que no hubiera muros, setos o vallas de cualquier naturaleza que dificultaran la visibilidad desde el exterior”*.



➤ **STS 12 de septiembre de 2023 (rcud. 2261/2022).** Sobre prueba detective. Trabajador especialista limpiador ventanas, varios días trabaja y conduce vehículo empresa estando ebrio. Aplican despido disciplinario. **Puntos destacados de esta STS:**

- No es de aplicación a las relaciones laborales para el despido disciplinario el DDFP a la presunción de inocencia.
- Sobre la prueba de detective no es necesario indicios para acudir a este tipo de prueba. La concurrencia de ligeras sospechas, de meros indicios o de indicios relevantes no determinan la licitud o ilicitud de la prueba.
- Importante, porque es diferente a la exigencia de nuestra Sala Penal del TS (**STS Sala de lo Penal 25 de septiembre de 2023**, recurso 4569/2019).
- Sí aplicación juicio de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad.

---

➤ STS 19 de febrero de 2020 (RUCD. 3943/2017). Prueba detective. Agente provocador, teoría árbol emponzoñado.

- **Datos del caso.**- Abogado presta servicios por cuenta ajena para una empresa, y se le pone detective ante sospechas (no atiende al empleador cuando se le requiere). Se le despide disciplinariamente. Es declarada lícita la prueba por Sala de Suplicación.
- **Objeto debate RCUD, la ilicitud prueba.**- Empresa contrató a una detective privada, quien contactó con el demandante, abogado a tiempo completo de la gestoría, para pedir una consulta profesional simulada, cuya finalidad era demostrar que trabajaba por cuenta propia durante su jornada de trabajo; El trabajador ofreció reunirse el viernes por la tarde o el sábado por la mañana, fuera de las horas de trabajo, a lo que se negó la detective, quien, tras varias llamadas telefónicas, consiguió una cita profesional el lunes 30 de noviembre a las 18 horas, dentro de su jornada laboral.
- Sí contradicción, con STS 15 octubre de 2014, rec. 1654/2013. Caso abogado simula jubilación despide a dos abogadas.
- **Conclusión.**- Prueba ilícita por acción coercitiva o agente provocador. Insistencia en una consulta simulada, forzada una y otra vez por la detective, quien rechazó ver al demandante fuera de sus horas de trabajo.



- 
- La sentencia “López Ribalda” (podemos llamar López Ribalda II) de fecha 17 de octubre de 2019 dictada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)
- **Caso en litigio.-** En un supermercado se observan diferencias entre el inventario de productos y lo que se factura en las cajas. La empresa coloca circuito de cámaras ocultas enfocando a las cajas. Descubre la mecánica de los trabajadores en la sustracción
  - **Pronunciamientos Tribunales españoles.** Declaran validez de la prueba y permite calificar el despido como procedente.
  - **Trabajadores acuden al TEDH.-** Convalida el uso de cámaras ocultas cuando “la existencia de sospecha razonable de que se había cometido una mala conducta grave y el alcance de las pérdidas identificadas en el presente caso puede parecer una justificación importante”. OJO antes se requería información y consentimiento de trabajadores y representantes.
  - **Art. 5 bis LOPJ** “Se podrá interponer recurso de revisión ante el Tribunal Supremo contra una resolución judicial firme, con arreglo a las normas procesales de cada orden jurisdiccional, cuando el Tribunal Europeo de Derechos Humanos haya declarado que dicha resolución ha sido dictada en violación de alguno de los derechos reconocidos en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales y sus Protocolos, siempre que la violación, por su naturaleza y gravedad, entrañe efectos que persistan y no puedan cesar de ningún otro modo que no sea mediante esta revisión”.



2º Tratamiento de los DDFE desde un prisma de la norma procesal española. Ley Reguladora de la Jurisdiccional Social (en adelante LRJS).

### **C) Carga de la prueba cuando objeto litigio presentan DDFE.**

- **Arts. 96.1 y 181. LRJS.**- Trabajador aportar indicios de vulneración DDFE y entra en juego la inversión carga de la prueba, de manera que al empleador le “corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.
- **Cumple finalidad de la función tuitiva del Derecho del Trabajo.**- Convalidado por nuestro Tribunal Constitucional como una manifestación de un Estado Social cuando razona en su sentencia 123/1992, de 28 de septiembre, que tal concepto "significa una acción tuitiva del más débil o desvalido cuando surge un conflicto en el cual la prepotencia del contrario le haría siempre ser el perdedor, para conseguir así la igualdad real y efectiva de individuos y grupos, a la cual encamina el art. 9 de la Constitución y, con ella, la justicia”.



## 3º Novedad introducida por el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

### A) Primeras aproximaciones. Voluntad del legislador.

- Preferencia juicios telemáticos.
- Fines y justificación de la decisión del legislador:



**1º FINES.-** Facilitar la proximidad de acceso e intercomunicación de ciudadanos -y diferentes operadores jurídicos- con la Administración de Justicia, así como agilizar la tramitación y resolución de los procesos.



**2º JUSTIFICACION.-** Se apoya en Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia

---

## B) Riesgos. Realidad basada en la praxis.

- Precepto, **art. 129.1 bis de la LEC (aplicación supletoria a la LRJS)**, regulador de la celebración de actos procesales mediante presencia telemática que en su apartado primero dispone: “1. **Constituido el Juzgado o Tribunal en su sede**, los actos de juicio, vistas, audiencias, comparecencias, declaraciones y, en general, todos los actos procesales, se **realizarán preferentemente mediante presencia telemática**, siempre que las oficinas judiciales tengan a su disposición los medios técnicos necesarios para ello. La intervención mediante presencia telemática se practicará siempre a través de punto de acceso seguro, de conformidad con la normativa que regule el uso de la tecnología en la Administración de Justicia”.
- Síntesis: 1º Preferencia telemática; 2º Juez debe estar en la sede en todo caso (un mínimo de decoro institucional).
- Los apartados siguientes del art. 129 bis LEC convierten la anterior regla general en residual cuando se den determinadas circunstancias (profesional que pida prueba con presencia –perito, testigo,...- debe acudir físicamente) y en todo caso cuando lo decida el Juez.

# RIESGOS:



**1º Legislador se basa en una ley excepcional, para casos COVID19, pero no fue un éxito, sino un parche:**

- DESCONEXIONES.
- PROBLEMAS DE COBERTURA.
- Posible atentado al principio laboral procesal de celeridad de la justicia (art. 74.1 LRJS)

**2º La Administración crea Ley sin aportar medios.**

# MAS RIESGOS.

3º **Perdida de solemnidad y degradación Institucional del Poder Judicial; factores que suman:**

- Partes declarando fuera de sede judicial.
- Uso indebido de tecnologías por profesionales y usuarios.

4º **Posible violación del principio de inmediación, del derecho de defensa y práctica de la prueba. Ejemplos:** Dificultad careos, exhibición de documentos a peritos, testigos o partes en el interrogatorio.

5º **Mi opinión.-** Uso marginal, para cuestiones jurídicas o/y practica de sólo prueba documental

Judicial District Court

This hearing or live stream  
prohibited.

constitute contempt of  
It in a fine of up to \$500  
term of up to 180 days.

Jerry L. Phillips

stamos intentando... ¿Puede oírme  
juez?"

rod ponton

MUCHAS  
GRACIAS.

QUEDO A SU  
DISPOSICION

---

