



**UNIVERSITAS**  
*Miguel Hernández*

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

TRABAJO FIN DE GRADO

DOBLE GRADO EN DERECHO Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ANÁLISIS DE LA DOCTRINA DE LOS FRUTOS  
DEL ÁRBOL ENVENENADO DESDE UN PUNTO  
DE VISTA JURÍDICO-LABORAL**

Autor:

**Rafael Boix Pascual**

Tutora:

**Inmaculada Alonso Mas**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

CURSO ACADÉMICO 2023/2024

# SUMARIO

---

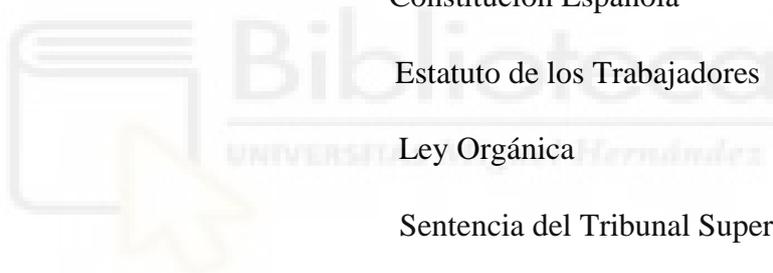
ABREVIATURAS.....	3
RESUMEN/ABSTRACT.....	4-5
INTRODUCCIÓN.....	6-8
CAPÍTULO 1: ORIGEN, EVOLUCIÓN Y APROXIMACIÓN CONCEPTUAL DE LA DOCTRINA DE “LOS FRUTOS DEL ÁRBOL ENVENENADO”.....	9-15
1.1. Aproximación conceptual.....	9-10
1.2. Origen.....	10-12
1.2.1. Sentencia del caso Silverthorne Lumber Company.....	11-12
1.3. Nacimiento y evolución en España.....	12-15
1.3.1. STC 114/1984 de 29 de noviembre.....	12-13
1.3.2. STC 81/1998 de 6 de mayo.....	13-14
1.3.3. STC 61/2021 de 15 de marzo.....	14-15
CAPÍTULO 2: TRATAMIENTO DE LA DOCTRINA DE “LOS FRUTOS DEL ÁRBOL ENVENENADO” EN EL ÁMBITO LABORAL.....	16-23
2.1. Despido.....	16-19
2.1.1. Despido disciplinario.....	17-19
A) Concepto.....	17
B) Causas.....	17-18
C) Forma y efectos.....	18
D) Calificación.....	18-19
2.2. Prueba ilícita.....	19-20
2.3. Vulneración de derechos fundamentales.....	20-23
2.3.1. Los poderes del empresario.....	22-23
CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA.....	24-34
3.1. STC 61/2021 de 15 de marzo.....	24-28
3.2. STSJ de Galicia 910/2023 de 2 de febrero.....	28-30
3.3. STS 380/2023 de 25 de mayo.....	30-33
3.4. STSJ de Cataluña 4149/2023 de 29 de junio.....	33-34

CONCLUSIONES.....	35-46
PROPUESTA DE MEJORA.....	47
BIBLIOGRAFÍA.....	48-50
NORMATIVA.....	51
JURISPRUDENCIA.....	52

## **ABREVIATURAS**

---

LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
LO	Ley Orgánica
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
CC	Código Civil



## RESUMEN

---

En el presente trabajo de fin de grado se hace referencia a la doctrina de origen jurisprudencial de “los frutos del árbol envenenado” en el ámbito laboral, relacionada con la prueba que ha sido obtenida vulnerando derechos fundamentales y por tanto es calificada como nula, extendiendo la nulidad a aquello que derive de ella. Nos centraremos en los casos de despido susceptibles de su aplicación con la intención de alcanzar un conocimiento sobre los efectos que derivan al ser empleada para solucionar una controversia.

Teniendo su origen en Estados Unidos, el trabajo permite conocer cómo llegó a España y la manera en la que ha evolucionado. A partir de esta evolución y el análisis de una serie de sentencias determinaremos cuál es la situación actual de la doctrina en lo que se refiere a la calificación que merece el despido apoyado en pruebas que han vulnerado en su obtención derechos fundamentales, existiendo una tendencia a la calificación como improcedente.

No obstante, se trata de una materia que según el Tribunal Constitucional constituye una cuestión de jurisdicción ordinaria, no estableciéndose una solución que deba aplicarse en todo caso, cabiendo que en función del órgano que esté conociendo del asunto se llegue a una calificación u otra del despido, a pesar de la tendencia existente hacia la improcedencia.

## ABSTRACT

---

In this final degree project, reference is made to the doctrine of jurisprudential origin of “the fruits of the poisoned tree” in the labor law, related to evidence that has been obtained in violation of fundamental rights and therefore is classified as null, extending nullity to that which derives from it. We will focus on cases of dismissal that are susceptible to its application, in order to have knowledge of the effects that arise from being employed to resolve a dispute.

Having its origin in the United States, the work allows us to know how it came to Spain and the way it has evolved. Based on this evolution and the analysis of a series of sentences, we will determine the current situation of the doctrine with regard to the qualification that the dismissal deserves based on evidence that has violated the obtaining of fundamental rights, there being a tendency to the classification as inadmissible.

However, this is a matter that according to the Constitutional Court constitutes a matter of ordinary jurisdiction, not establishing a solution that must be applied in all cases, since it is possible that depending on the court that is hearing the matter, a classification or another of dismissal could be reached, despite the existing tendency towards inadmissibility.

**Palabras clave:** despido, prueba ilícita, derechos fundamentales.

# INTRODUCCIÓN

---

La jurisprudencia constituye el conjunto de resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales, al interpretar y aplicar las diversas normas que conforman el ordenamiento jurídico, en virtud del ejercicio de la potestad jurisdiccional que se les atribuye<sup>1</sup>. A pesar de que, de acuerdo con la enumeración de las fuentes del derecho efectuada por el CC, no se encuadre como una de ellas, ya que el artículo 1.1 de dicho Código establece que “las fuentes del ordenamiento jurídico español son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho”<sup>2</sup>, la jurisprudencia tiene una importancia capital puesto que cumple con una función de plasmación del ordenamiento jurídico.

Fruto de la jurisprudencia surgen doctrinas que contribuyen a la interpretación y aplicación del Derecho, como es el caso de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado”. La aplicación de la mencionada doctrina ha ido acompañada de un cierto debate, como podremos observar a lo largo del trabajo. Este debate no lo podemos ubicar en una sola rama del Derecho, por lo que el Derecho del Trabajo no ha sido una excepción, existiendo dudas alrededor de los efectos que debe producir una prueba considerada nula y que había servido como justificación de una decisión de despido, supuesto que es susceptible de aplicación de la doctrina objeto del trabajo.

A raíz de este debate surge la interesante cuestión de en qué momento se encuentra la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” en el proceso laboral. El presente trabajo pretende dar respuesta a esta pregunta, permitiendo entender los aspectos más relevantes de la doctrina y del tratamiento procesal que se le ha dado y se le está dando actualmente por parte de los órganos jurisdiccionales españoles.

La doctrina de “los frutos del árbol envenenado” fue tratada recientemente en el plano laboral, concretamente en el STC 61/2021 de 15 de marzo, pronunciamiento por el cual surgía una nueva forma de ver los supuestos susceptibles de aplicación de la doctrina. En el ámbito laboral, su aplicación se encuentra vinculada a casos de despido donde se ha

---

<sup>1</sup> ESPÍN, E., “Lección 4 El sistema de fuentes en la constitución (II)”, en AA. VV. (LÓPEZ GUERRA, L., ESPÍN, E., Dirs.), *Manual de derecho constitucional Volumen I La Constitución y las fuentes del Derecho Derechos fundamentales y garantías*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 98.

<https://biblioteca-tirant-com.publicaciones.umh.es/cloudLibrary/ebook/info/9788411472883>

<sup>2</sup> Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (Gaceta de Madrid, núm. 206, de 25/07/1889).

producido una vulneración de derechos fundamentales, no en la propia decisión extintiva, sino en la obtención de pruebas que posteriormente sirvieron de justificación para el despido. La concurrencia de una vulneración de derechos fundamentales, así como la posibilidad de que se encuentre justificada en virtud del ejercicio de los poderes empresariales, hacen que el estudio de esta materia resulte relevante, puesto que una variación en la forma de resolver el caso tiene vinculación no solamente con la materia del despido, sino también con los derechos fundamentales, elemento esencial de nuestro ordenamiento jurídico.

En consecuencia, el objetivo de este trabajo es el análisis de la situación actual de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” en la jurisprudencia española, el cual pretende ser logrado gracias al estudio del propio concepto de la doctrina y otros elementos fundamentales que deben ser entendidos para comprender su aplicación; su origen, nacimiento y evolución en España; y análisis de jurisprudencia relacionada con la materia.

En cuanto a la estructura del presente trabajo cabe señalar, que se divide en tres capítulos que permitirán obtener una visión global de la doctrina y la situación actual en la que se encuentra en España, además, encontramos un apartado de conclusiones y una propuesta de mejora relacionada con el vacío normativo que rodea a la doctrina que es objeto de estudio en nuestra investigación. Para ello, comenzaremos con un capítulo que permitirá identificar conceptualmente la doctrina de “los frutos del árbol envenenado”, su origen en la jurisprudencia estadounidense, así como el consiguiente nacimiento en España y la evolución que ha experimentado. Seguidamente, en el segundo capítulo, nos centraremos en el tratamiento de la doctrina en el ámbito laboral, haciendo referencia a conceptos afectados por su aplicación cuya explicación es necesaria para comprender la materia. Concretamente, se abordará el despido, la prueba ilícita y la vulneración de derechos fundamentales, especialmente aquella que tiene lugar a causa del ejercicio de los poderes del empresario, al ser el ámbito en el que se producen estas infracciones en las relaciones jurídicas generadas por el Derecho del Trabajo. A continuación, en el tercer capítulo, analizaremos la jurisprudencia que versa sobre despidos donde se ha producido una violación de derechos fundamentales en la obtención de pruebas. Partiremos de la STC 61/2021 de 15 de marzo, la cual nos permitirá conocer el último pronunciamiento del Tribunal Constitucional, sirviendo, a pesar de que dejase la cuestión en manos de la jurisdicción ordinaria, como referencia para la jurisprudencia actual.

Para finalizar, expondremos una serie de conclusiones que son resultado de la investigación realizada para el desarrollo del presente trabajo y una propuesta de mejora para dar respuesta a la incertidumbre ocasionada por los vacíos normativos que se circunscriben a la aplicación de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado”.

La metodología que hemos utilizado es la propia de las ciencias jurídicas, tales como, consulta de manuales, artículos de revistas jurídicas, jurisprudencia y normativa relacionada con la materia tratada. Cabe señalar, que la recopilación de la información la hemos llevado a cabo tanto por medios presenciales como por medios telemáticos, a través del uso de bases de datos y biblioteca digitales, mientras que en la recopilación de información presencial se han empleado los materiales disponibles en las bibliotecas.



## CAPÍTULO 1

# ORIGEN, EVOLUCIÓN Y APROXIMACIÓN CONCEPTUAL DE LA DOCTRINA DE “LOS FRUTOS DEL ÁRBOL ENVENENADO”

---

### 1.1. Aproximación conceptual

La doctrina de “los frutos del árbol envenenado” es una teoría consistente en que cualquier prueba que directa o indirectamente, se pudiera relacionar con una prueba nula, debe también considerarse nula, provocando la ilegitimidad de la prueba y, por tanto, la nulidad de esta. Por tanto, si una prueba no supera un control de legalidad, por ejemplo, al vulnerar un derecho fundamental en su obtención, será nula. Este hecho ocasionará lo que podríamos considerar un “efecto de arrastre”, debido a que todas aquellas pruebas que estén relacionadas con la que es considerada nula, y no solamente esta, deberán de considerarse como tal al derivar de la que estuvo viciada en un primer momento<sup>3</sup>. Desde el punto de vista jurídico-laboral, la aplicación de esta doctrina tiene lugar en los casos de despido, figura que extingue una relación laboral, suponiendo su aplicación no solamente la nulidad de una prueba, sino también, en principio, de la decisión de despido que se había fundamentado sobre esta.

Esta toma su nombre de un pasaje bíblico, Mateo 7: 17-20: “Del mismo modo, todo buen árbol da buenos frutos, pero el árbol malo da frutos malos. El buen árbol no puede dar frutos malos, ni el árbol malo dar frutos buenos. Todo árbol que no da buen fruto, es cortado y echado en el fuego. Así que ustedes los conocerán por sus frutos”<sup>4</sup>. Su denominación hace referencia a la metáfora de un árbol “envenenado” y a los frutos que de él brotan, los cuales están igualmente corrompidos.

Por consiguiente, para poder comprender su funcionamiento y significado, podemos trasladarlo al caso de una vulneración de derechos fundamentales que tiene lugar en la obtención de una prueba, siendo esta el “árbol envenenado” que corrompe aquellas otras pruebas que derivan de ella y también a las decisiones que han sido adoptadas tomándolas como base, que serían sus “frutos”.

Por último, es preciso destacar que existen ciertas normas en nuestro ordenamiento jurídico que guardan relación con esta doctrina, como es el caso del artículo 11.1 de la

---

<sup>3</sup> STS de 533/2017, de 11 de julio.

<sup>4</sup> Nuevo Testamento, Evangelio según San Mateo, capítulo 7, versículos 17-20.

LOPJ en el que se establece que “No surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales”<sup>5</sup>. Lo establecido en este precepto también tiene su reflejo en otras leyes, como es el caso de la LRJS, en su artículo 90.2: “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”<sup>6</sup>. No obstante, como veremos, la regulación existente no resuelve la problemática de los efectos que producen las pruebas obtenidas directa o indirectamente vulnerando derechos fundamentales.

## 1.2. Origen

El origen de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” se encuentra en la jurisprudencia estadounidense, en el Caso Silverthorne Lumber Company contra Estados Unidos. En este caso se puso de manifiesto la doctrina, aunque no en lo que se refiere a su denominación propiamente dicha, ya que esta fue acuñada posteriormente por el juez Félix Frankfurter. La sentencia del caso Silverthorne Lumber Company contra Estados Unidos fue expedida en 1920.

Por todo lo anterior, podemos considerar que dicha doctrina tiene lugar a raíz de la obtención de pruebas cuyo origen fue cuestionado por los acusados del caso, al entender que se había vulnerado su derecho fundamental a la protección ante registros e incautaciones irrazonables. Este derecho viene recogido en la cuarta enmienda estadounidense y llegó hasta la Corte Suprema con la finalidad de que determinase la eficacia de estas pruebas que presuntamente habían sido obtenidas vulnerando un derecho fundamental.

Resumiendo, al demostrarse la existencia de una conculcación del derecho, la Corte consideró que no podían ser válidas las pruebas obtenidas, acuñándose, ahora sí, la teoría de “los frutos del árbol envenenado” porque, a juicio de la Corte Suprema, resultaba imposible permitir que una prueba obtenida vulnerando un derecho fundamental pudiera ser introducida en el proceso y produzca efectos.

---

<sup>5</sup> Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE núm. 157, de 02/07/1985).

<sup>6</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11/10/2011).

### 1.2.1. Sentencia del caso Silverthorne Lumber Company

La familia Silverthorne tenía una empresa, y Asa y Frederick Silverthorne fueron arrestados junto a otros empleados de la compañía por presunta evasión tributaria. Los agentes encargados del caso, sin contar con una orden válida que les habilitara para ello, entraron en las oficinas y recabaron todo tipo de información para realizar la investigación, interceptando libros contables y otro tipo de documentos. Los agentes también tomaron fotos y copias de la información recogida. Ante ello, los Silverthorne solicitaron la devolución de todo este material, al entender que su obtención había sido ilegal por no contar con orden judicial que habilitara para ello. El resultado que lograron fue conseguir que la documentación física fuera devuelta, aunque las fotos y copias obtenidas de esa documentación no fueron objeto de la orden de devolución dictada por la Corte de Distrito.

No obstante, después de la entrega de la documentación, a solicitud de la Fiscalía, la Corte del Distrito ordenó a los Silverthorne la presentación de estos documentos, a lo que se negaron, solicitando a la Corte Suprema la revisión de las actuaciones llevadas a cabo por la Corte inferior.

Con ello, la cuestión finalmente llegó a la Corte Suprema estadounidense, donde se produjo el nacimiento de la teoría de “los frutos del árbol envenenado”, al entender esta que, si se hubiera permitido la recolección y uso de esta información obtenida de forma ilegítima, no se estaría teniendo en cuenta la cuarta enmienda: “No se infringirá el derecho del pueblo a que sus personas, domicilios, papeles y efectos estén protegidos contra los registros y las incautaciones irrazonables, y no se expedirán a ese fin órdenes que no se justifiquen por un motivo verosímil, que estén corroboradas por juramento o afirmación, y en las que se describa específicamente el lugar que deba registrarse y las personas o los objetos que han de aprehenderse”<sup>7</sup>. Por lo tanto, no podían admitirse estas pruebas en el caso como consecuencia de la violación de un derecho fundamental en su obtención<sup>8</sup>. A partir de ese momento, la teoría de “los frutos del árbol envenenado” fue un referente

---

<sup>7</sup> Constitución de los Estados Unidos de América de 1787.

<sup>8</sup> CUADROS AÑAZCO, A., “Silverthorne v. United States. La doctrina de los frutos del árbol prohibido”, Blog jurídico (y algo más) de Alfredo Cuadros Añazco.  
<https://alfredocuadros.com/tag/silverthorne-v-united-states/>

internacional y, como no podía ser de otra manera, tuvo una gran influencia en nuestro país, cuestión que trataremos en el siguiente epígrafe.

### **1.3. Nacimiento y evolución en España**

El motivo por el que surge esta teoría de origen jurisprudencial en España, teniendo como referencia la anteriormente mencionada Sentencia de la Corte Suprema estadounidense, reside en la inexistencia de una regulación que ofrezca una solución a la valoración de pruebas obtenidas vulnerando derechos fundamentales. Como consecuencia de este vacío normativo, el Tribunal Constitucional no pudo acogerse a ninguna norma que tratara la eficacia de estas pruebas, teniendo que dar respuesta a esta problemática a través de la creación de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” en España, la cual ha ido evolucionando y experimentando cambios, como observaremos.

#### **1.3.1. STC 114/1984 de 29 de noviembre**

La primera ocasión en la que se hace referencia a esta teoría en España es en la STC 114/1984 de 29 de noviembre, relativa precisamente a una cuestión de Derecho del Trabajo, un despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y lealtad en las obligaciones con la empresa por parte del trabajador, cuya justificación residía en unas declaraciones del trabajador grabadas sin su consentimiento. En este caso se planteaba por parte del recurrente en amparo, la vulneración del derecho al secreto de comunicaciones (artículo 18.3 de la CE) y a un proceso judicial con todas las garantías (artículo 24.2 de la CE).

En esta sentencia, el Tribunal Constitucional consideró que las pruebas obtenidas vulnerando un derecho fundamental no pueden surtir efectos en el proceso. Al respecto, cabe mencionar que el Tribunal proclamó que la ineficacia de la prueba no era consecuencia de la vulneración originaria del derecho fundamental, sino que radicaba en una cuestión más bien procesal, vinculada con el precepto constitucional que establece la necesidad de un proceso judicial con todas las garantías.

La argumentación que permitió al Tribunal llegar a este pronunciamiento consiste en que la propia vulneración del derecho en la obtención de la prueba no justifica su ineficacia al ser pruebas que pueden ser recibidas por el órgano judicial. Ello resulta lógico, ya que la propia Constitución abre la puerta a que los ciudadanos se defiendan en el proceso con las pruebas que consideren. Una vez esas pruebas se encuentren en el seno

del proceso ya se valorará si cumplen con lo establecido en la ley y pueden ser tenidas en cuenta o si por el contrario no gozan de eficacia, pero, aunque se determine que se ha dado el último caso mencionado, la prueba ha llegado al proceso. Esta apreciación por parte del Tribunal Constitucional se puede observar cuando en esta sentencia declaró que “No existe en nuestro ordenamiento una norma expresa que imponga la no consideración como prueba de aquellas propuestas por las partes y obtenidas antijurídicamente”<sup>9</sup>.

Por medio de esta sentencia el Constitucional concluyó, por tanto, que son los órganos judiciales los que deben de hacer imposible admitir una prueba que haya sido obtenida vulnerando derechos fundamentales, por lo que destaca lo que denomina una “resistencia” de los derechos fundamentales frente a admitir una prueba obtenida a partir de su vulneración. Con este pronunciamiento y, en concreto, con la ineficacia otorgada a las pruebas que derivan de una violación de derechos fundamentales, de tal forma que no pueden ser tenidas en cuenta en el proceso, llegaría la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” al Derecho español, ocasionando incluso la aparición de normas en las que podríamos considerar que se le hace referencia, como el artículo 11.1 de la LOPJ mencionado con anterioridad.

### **1.3.2. STC 81/1998 de 6 de mayo**

El Tribunal Constitucional en la STC 81/1998 de 6 de mayo, mostró un cierto cambio de parecer, ya que, hasta este pronunciamiento, las pruebas obtenidas vulnerando en su obtención directa o indirectamente un derecho fundamental, eran consideradas nulas, aplicándose la doctrina de “los frutos del árbol envenenado”, no existiendo excepciones a la aplicación de esta teoría que llegó a la jurisprudencia española vía STC 114/1984, de 29 de noviembre, mencionada anteriormente. En este pronunciamiento, el Tribunal Constitucional consideró que es algo excesivo excluir todas las pruebas que resultaran ilícitas. Por ello, decidió incluir excepciones a la teoría de “los frutos del árbol envenenado” mediante otra teoría, la conexión de antijuricidad. El hecho que llevó a este pronunciamiento fue la interposición de un recurso de amparo ante sentencias de la jurisdicción ordinaria que condenaron al recurrente culpable de un delito contra la salud pública. La cuestión sobre la que pivotó el amparo fue la vulneración de derechos fundamentales en la obtención de las pruebas que condujeron a la decisión condenatoria de los órganos jurisdiccionales. Estas pruebas consistieron en el testimonio de guardias

---

<sup>9</sup> STC 114/1984 de 29 de noviembre.

civiles y la aprehensión de sustancias estupefacientes, las cuales indirectamente derivaban de una intervención telefónica que había sido declarada prueba nula. Por lo tanto, el demandante de amparo entendía que, si los testimonios y la aprehensión de los estupefacientes habían tenido lugar a raíz de la intervención telefónica nula, estas pruebas que derivaban de ella también debían ser consideradas nulas.

El motivo por el que se admitió una excepción a la ilicitud de la prueba obtenida directa o indirectamente de la vulneración de un derecho fundamental consiste en que los propios derechos fundamentales no son absolutos, admiten limitaciones en determinados supuestos y de determinadas formas que establecerán nuestro ordenamiento jurídico. La lógica en la que se basa es que, si podemos limitar los propios derechos fundamentales, por qué no vamos a poder limitar la ilicitud de la prueba obtenida indirectamente vulnerando a estos derechos, ya que en la obtención directa el Tribunal no ve posibilidad de aplicar excepciones. La conexión de antijuricidad se basa en una perspectiva interna consistente en que la prueba ilícita obtenida indirectamente se iba inevitablemente a descubrir a través de medios distintos a los de la prueba originaria que vulnera el derecho fundamental; y en una perspectiva externa consistente en examinar la concreta lesión que se ha producido, el caso concreto, de acuerdo con el derecho lesionado, la forma en la que se ha lesionado y otros factores que pueden ser considerados<sup>10</sup>.

Esta última sentencia supone un hecho importante para el desarrollo de la teoría de “los frutos del árbol envenenado”, ya que, a pesar de tener lugar en el seno de un proceso penal, la posibilidad de que una prueba ilícita pueda ser valorada como consecuencia de que inevitablemente se hubiera descubierto mediante otra vía, de otra forma distinta a la vía por la realmente se ha llegado a ella, tiene relevancia para todo tipo de procedimientos en los que medien pruebas que puedan ser consideradas a causa de la violación de derechos fundamentales.

### **1.3.3. STC 61/2021 de 15 de marzo**

En el ámbito laboral, la cuestión de la prueba ilícita vuelve a situarse en el mapa a partir de la STC 61/2021 de 15 de marzo. Esta sentencia tendrá una importancia capital en sentencias recientes de la jurisdicción ordinaria, algunas de las cuales trataremos con mayor detalle a continuación.

---

<sup>10</sup> CABIALE, J. A. D., & MORALES, R. M. (2002). La teoría de la conexión de antijuricidad. *Jueces para la democracia*, (43), 39-49.

El Tribunal Constitucional, en este pronunciamiento, debate acerca de la consideración que debe de tener un despido en el que ha mediado prueba obtenida vulnerando derechos fundamentales, planteándose si debe ser calificado como nulo o improcedente. El Tribunal opta por la consideración de improcedencia del despido al entender que hay que distinguir entre la lesión extraprocesal que se produce en la vulneración de un derecho al obtener una prueba y el despido al que conlleva. Por ello, entiende que, a pesar de que la prueba sea considerada nula como consecuencia de esta vulneración, el despido no tiene que ser necesariamente considerado nulo a raíz de esta nulidad de la prueba<sup>11</sup>. El Tribunal lo pone de manifiesto cuando establece que “no puede proclamarse que entre la calificación del despido y la reconocida lesión extraprocesal de un derecho fundamental pueda afirmarse la existencia de una ‘consecutividad lógica y jurídica’. Dicho, en otros términos, no existe un derecho constitucional a la calificación del despido laboral como nulo, por lo que la pretensión de la actora no puede tener sustento en una vulneración de los derechos reconocidos en el art. 18.1 y 3 CE”<sup>12</sup>.

Al mismo tiempo, entiende el Tribunal Constitucional que la calificación del despido realmente es una cuestión de legalidad ordinaria, por lo que no ofrece una interpretación general y deja esta decisión en manos de los órganos jurisdiccionales ordinarios. Esta sentencia, debido a la importancia actual que tiene a efectos de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado”, la analizaremos en mayor profundidad posteriormente.

---

<sup>11</sup>VELASCO PARDO, B. (2021). Prueba ilícita y calificación del despido: análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2021, de 15 de marzo. Actualidad Jurídica Uría Menéndez, 56, pp. 225-233 (ISSN: 1578-956X). <https://www.uria.com/es/publicaciones/7634-prueba-ilicita-y-calificacion-del-despido-analisis-de-la-sentencia-del-tribunal>

<sup>12</sup> STC 61/2021, de 15 de marzo.

## CAPÍTULO 2

### TRATAMIENTO DE LA DOCTRINA DE “LOS FRUTOS DEL ÁRBOL ENVENENADO” EN EL ÁMBITO LABORAL

---

#### 2.1. Despido

En el presente trabajo pretendemos estudiar la influencia de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” en el ámbito laboral, en aquellas cuestiones del Derecho del Trabajo que pueden suscitar la aplicación de esta doctrina. La extinción del contrato de trabajo llevada a cabo por la empresa, los despidos y, en especial, el despido denominado disciplinario, son los supuestos que han llevado a nuestra jurisprudencia utilizar esta teoría como medio de resolución del caso que se les presentaba. Por ello, es conveniente realizar una aproximación sobre esta forma de extinción del contrato de trabajo.

El despido constituye la extinción decidida unilateralmente por el empresario de la relación laboral existente entre este y el trabajador. Puede ser individual o colectivo, en función del número de trabajadores a los que afecte; al mismo tiempo que, según la causa, puede ser objetivo, disciplinario, por razones económicas y empresariales o por fuerza mayor<sup>13</sup>.

Respecto a los diferentes tipos de despido, a efectos de la conceptualización que buscamos realizar, no nos centraremos en aspectos procedimentales a la hora de llevarlos a cabo, sino en los motivos que podrán justificar que una empresa adopte esta decisión de extinción del contrato de trabajo.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 52 del ET, el despido por causas objetivas podrá producirse en los siguientes casos<sup>14</sup>:

- Ineptitud conocida o sobrevenida del trabajador con posterioridad al comienzo de la prestación laboral.
- La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo, cuando sean razonables.

---

<sup>13</sup> MERCADER UGUINA, J. R., “La extinción del contrato de trabajo (I). El despido” en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J. R.; Dir.) Lecciones de Derecho del Trabajo, 16ª edición, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2023, pág. 635.

<sup>14</sup> 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 (BOE núm. 255, de 24/10/2015).

- Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y estas son debidamente justificadas.
- Por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas.

El despido por fuerza mayor será aquel que tendrá lugar cuando ocurran acontecimientos imprevisibles, inevitables, ajenos al control de la empresa. Esta fuerza mayor puede ser propia, cuando sea, por ejemplo, ocasionada por catástrofes naturales; e impropia, cuando exista una decisión de los poderes públicos que presente las características mencionadas anteriormente, que haga necesario poner fin a la relación laboral<sup>15</sup>.

En cuanto al despido disciplinario, debido a que los casos en los que mayoritariamente se aplica la doctrina de “los frutos del árbol envenenado”, son supuestos relativos a esta modalidad de extinción de la relación laboral, la trataremos con mayor detalle.

### **2.1.1. Despido disciplinario**

#### A) Concepto

El despido disciplinario consiste en la decisión unilateral del empresario de poner fin a la relación laboral existente con un trabajador por un incumplimiento grave y culpable de este<sup>16</sup>.

#### B) Causas

El artículo 54 del ET establece las causas que pueden motivar un despido disciplinario, las cuales son<sup>17</sup>:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

---

<sup>15</sup> BLASCO PELLICER, A., “La extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario” en AA.VV. (GOERLICH PESET, J. M.; Dir.; GARCÍA ORTEGA, J.; Coord.) *Derecho del Trabajo 11ª Edición*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pág. 548.

<https://biblioteca-tirant-com.publicaciones.umh.es/cloudLibrary/ebook/info/9788411696500>

<sup>16</sup> SALA FRANCO, T. *Derecho de las relaciones laborales*, Tirant Lo Blanch, 2023, pág. 1515.

<sup>17</sup> 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 (BOE, núm. 255, de 24/10/2015).

- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

#### C) Forma y efectos

Por lo que se refiere a la forma y efectos del despido disciplinario, regulado en el artículo 55 del ET, destacar de manera breve la necesaria notificación por escrito al trabajador del despido, los hechos que lo motivan y la fecha en la que producirá efectos.

#### D) Calificación

Este despido puede ser calificado como procedente, nulo o improcedente. Será procedente en aquellos supuestos en los que quede debidamente acreditado el incumplimiento grave y culpable del trabajador expuesto por el empresario en la carta de despido. Los efectos de la declaración de un despido como procedente supone la convalidación de la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización ni a los salarios de tramitación.

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. Los efectos de la declaración de un despido como nulo consisten en la readmisión inmediata del trabajador, siéndole abonados los salarios dejados de percibir hasta ese momento.

El despido será improcedente cuando no quede debidamente acreditado el incumplimiento grave y culpable del trabajador, o cuando no se hayan cumplido con los requisitos de forma mencionados anteriormente. En el caso de que se declare el despido como improcedente, el empresario contará con el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia por la que se declaraba improcedente para optar entre la readmisión del

trabajador o el abono de la indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. Esta última opción supondrá la extinción del contrato de trabajo.

Si se optara por la readmisión, el trabajador tendría derecho a los salarios de tramitación, es decir, los salarios que hubiera dejado de percibir desde la fecha en la que se produjeron los efectos del despido y la fecha de la sentencia en la que se declaró la improcedencia del despido o hasta que hubiera encontrado otro empleo. Si el empresario no opta por ninguna, se entenderá que opta por la primera de las opciones comentadas, es decir, la readmisión<sup>18</sup>.

## 2.2. Prueba ilícita

La teoría sobre la que versa este trabajo está íntimamente relacionada con la prueba ilícita, siendo la existencia de esta, la razón de su aplicación. El artículo 24.2 CE proclama el derecho de los ciudadanos a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa. Esta facultad, sin embargo, se encuentra limitada. El artículo 283 LEC establece que no cabe la admisibilidad de pruebas que resulten impertinentes, inútiles o que se traten de una actividad prohibida por la ley. Al mismo tiempo, el artículo 287 de esta misma norma regula otra limitación consistente en la prueba ilícita, entendida como aquella que ha vulnerado derechos fundamentales en su obtención u origen<sup>19</sup>.

Son otras las normas de nuestro ordenamiento jurídico que se refieren también a la prueba ilícita, destacando artículo 11.1 de la LOPJ, el cual establece que “no surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales”<sup>20</sup>. Esta regulación se desarrolló como consecuencia de la posición preferente que, según el Tribunal Constitucional, ocupan los derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico, la cual quedó latente en la STC 114/1984 de 29 de noviembre, mencionada anteriormente.

A partir del precepto mencionado, se entiende que cualquier prueba obtenida infringiendo un derecho fundamental debe ser considerada nula, por lo que no podría ser valorada, tenida en cuenta, por los tribunales. Los elementos que, por tanto, se dan en el

---

<sup>18</sup> BLASCO PELLICER, A., “La extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario”, *op. cit.* págs.523-531.

<sup>19</sup> Ley 1/2000, de 7 de enero, de enjuiciamiento civil (BOE núm. 7, de 08/01/2000).

<sup>20</sup> Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE núm. 157, de 02/07/1985).

supuesto de la prueba ilícita son: la conculcación de un derecho fundamental, que no puede producirse en cualquier momento, sino en el de obtención de la prueba, ya sea de forma directa o indirecta, siendo su consecuencia la ineficacia en el proceso<sup>21</sup>.

Vinculado con la ineficacia en el proceso de las pruebas obtenidas directa o indirectamente vulnerando derechos fundamentales, nos encontramos con el principio de legalidad, el cual rige el proceso. Por lo tanto, la actividad probatoria, que se encuadra dentro del mismo, se encuentra también sometida a dicho principio. Ello tiene dos consecuencias:

- Los medios de prueba que podrán ser incorporados al proceso son aquellos recogidos en la ley.
- Cada uno de los medios de prueba recogidos en la ley deben ser incorporados y practicados en el proceso de la forma que la ley establezca.

Ello da lugar a que, a pesar de que el objetivo que se pretende alcanzar en el proceso con la prueba sea la búsqueda de la verdad, no pueda cumplirse a cualquier precio, no puede vulnerarse este principio de legalidad<sup>22</sup>.

### **2.3. Vulneración de derechos fundamentales**

Hemos podido observar los elementos que concurren en las pruebas consideradas ilícitas, siendo uno de ellos la conculcación de un derecho fundamental. Los casos susceptibles de aplicación de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” en el proceso laboral son esencialmente despidos disciplinarios fundamentados en pruebas en cuya obtención han quedado afectados, vulnerados, derechos fundamentales tales como los recogidos en el artículo 18 de la CE, siendo estos:

- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- El derecho a la inviolabilidad del domicilio.
- El derecho al secreto de las comunicaciones.

---

<sup>21</sup> ASECIO MELLADO, J.M., *Derecho Procesal Penal*, Tirant Lo Blanch, 2019, pág.162.

<sup>22</sup> COLMENERO GUERRA, J. A.: “Consideraciones Generales” en AA.VV. (GONZÁLEZ CANO, M. I.; Dir.; ROMERO PRADAS; Coord.) *La prueba tomo IV la prueba en el proceso laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 106.

Se trata de un precepto relacionado, en definitiva, con la protección de la privacidad de la persona. Estos derechos protegen a la persona de injerencias de terceros y les permite reservarse para sí determinados datos, información, aspectos de su vida privada.

Por lo que se refiere al honor, de acuerdo con el Tribunal Constitucional “es la buena reputación de una persona, amparándola frente a expresiones o mensajes que puedan hacerla desmerecer de la condición ajena al ir en su descrédito o menosprecio”<sup>23</sup>. Por lo tanto, se trata de un derecho que protege el buen nombre de la persona ante expresiones que puedan afectarle.

El derecho a la intimidad pretende proteger de injerencias de extraños, constituyendo un derecho a no ser molestado y de reserva de información que su titular no quiera revelar, teniendo por objeto el mantenimiento de la vida privada sin interferencias, con el objetivo de poder desarrollar una mínima calidad de vida<sup>24</sup>. Este derecho, como señala el Tribunal Constitucional, no solo protege aspectos de la vida personal y propia, sino también aspectos concernientes a otras personas con las que se guarde un vínculo estrecho, como es el caso de los familiares<sup>25</sup>.

En cuanto al derecho a la propia imagen, se configura como la garantía de la libertad de una persona respecto a sus atributos característicos, propios e inmediatos, siendo estos cualidades definitorias e inherentes a la persona<sup>26</sup>. Ejemplo de estos atributos serían la imagen física o el nombre.

Cabe mencionar el valor del consentimiento en estos derechos, el cual es siempre revocable. Para que pueda haber, con carácter general, una intromisión en esta esfera de la personalidad del individuo que conforman estos derechos, debe mediar consentimiento del titular de estos, como así establece el artículo 2.2 de la LO 1/1982<sup>27</sup>.

Como hemos comentado, el derecho a la inviolabilidad del domicilio también se encuadra en el artículo 18 de la CE. De acuerdo con el Tribunal Constitucional, “constituye un auténtico derecho fundamental de la persona, establecido, según hemos dicho, para garantizar el ámbito de privacidad de esta dentro del espacio limitado que la

---

<sup>23</sup> STC 216/2006, de 3 de julio.

<sup>24</sup> ÁLVAREZ CONDE, E., TUR AUSINA, R., *Derecho Constitucional Cuarta edición*, Tecnos, Madrid, 2014, pág. 342.

<sup>25</sup> STC 231/1988, de 2 de diciembre.

<sup>26</sup> STC 117/1994, de 25 de abril.

<sup>27</sup> Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (BOE núm. 115, de 14/05/1982).

propia persona elige y que tiene que caracterizarse precisamente por quedar exento o inmune a las invasiones o agresiones exteriores de otras personas o de la autoridad pública<sup>28</sup>”. Por tanto, este derecho protege la privacidad de la persona dentro del domicilio, entendido este como el lugar donde la persona desarrolla su vida privada y tiene ese destino específico<sup>29</sup>.

El último de los derechos a los que se refiere el mencionado precepto de la norma constitucional es el derecho al secreto de las comunicaciones, un derecho autónomo que consagra, de forma implícita y a través del secreto, la libertad de las comunicaciones. Constituye una garantía formal al proteger de la mera interceptación de la comunicación con independencia del contenido, de la comunicación en sí misma<sup>30</sup>.

Una vez conceptualizados los derechos contenidos en el artículo 18 de la CE, cabe mencionar que no son absolutos, ya que su limitación es posible. La limitación de estos derechos en el ámbito laboral está íntimamente relacionada con el ejercicio de los poderes del empresario, concretamente el poder de control. La presencia de estos derechos y el reconocimiento de este poder del empresario da lugar a la existencia de un cierto conflicto que se resuelve con la aplicación de los criterios de necesidad, proporcionalidad y ponderación<sup>31</sup>.

### **3.3.1. Poderes del empresario**

A partir de lo expuesto, estos derechos, es decir, el derecho al honor, a la intimidad y al secreto de comunicaciones, corren riesgo de verse vulnerados como consecuencia del ejercicio de los poderes del empresario, cuyo origen radica en la celebración del contrato de trabajo debido al vínculo de subordinación creado entre empresario y trabajador. Son tres los poderes del empresario: de dirección, de control y el disciplinario.

El poder de dirección se concreta en la posibilidad que tiene el empresario de dar órdenes relacionadas con la prestación laboral de los trabajadores, las cuales deben ser cumplidas con carácter general por estos debido a la existencia de un deber de obediencia del trabajador hacia estas órdenes, siendo muy pocas las excepciones a este deber. Existe, por tanto, una presunción *iuris tantum* de legitimidad de las órdenes del empresario,

---

<sup>28</sup> STC 22/1984 de 17 de febrero.

<sup>29</sup> STC 10/2002, de 17 de enero.

<sup>30</sup> STC 99/2021, de 10 de mayo.

<sup>31</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Manual de Derecho del Trabajo 11ª edición*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, Pág. 291.

solamente estando legitimada la negativa del trabajador en determinados supuestos donde la orden resulte antijurídica, extraordinariamente arbitraria o que afecte a intereses del trabajador con máxima trascendencia y no exista duda de ello<sup>32</sup>.

Como consecuencia de la existencia del poder de dirección surge el poder de control, consistente en la supervisión del cumplimiento de las órdenes dadas. El poder de control es muy importante para la teoría de “los frutos del árbol envenenado”, puesto que en su ejercicio puede tener lugar la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que se refiere a la obtención de pruebas que posteriormente sirven para el ejercicio del poder disciplinario en su modalidad manera más severa, el despido. Para que el empresario pueda aplicar el poder de control, la medida por la que pretenda ejercitarlo debe superar el “juicio de proporcionalidad”, por lo que ha de ser idónea, necesaria y existir una relación entre la intensidad de la medida y el objetivo que se pretende alcanzar con ella.

El poder sancionador mencionado constituye la facultad que posee el empresario para, de forma unilateral, imponer sanciones a los trabajadores por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral. La discrecionalidad de este poder es un aspecto muy característico suyo, ya que el empresario puede decidir, de acuerdo a su juicio, si adoptar o no sanciones contra el trabajador en el momento en el que se halle ante un supuesto susceptible del ejercicio del poder disciplinario. Por lo tanto, por esta discrecionalidad caracterizadora, no está obligado a sancionar a pesar de que se encuentre ante un supuesto que le habilite a ello<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> GOERLICH PESET, J. M.: “Poderes del empresario” en AA.VV. (GOERLICH PESET, J. M.; Dir.; GARCÍA ORTEGA, J.; Coord.), *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, págs. 427-430

<sup>33</sup> Poquet Catalá, R. (2011). *La actual configuración del poder disciplinario empresarial*. Tirant Lo Blanch, págs. 17-19.

<https://biblioteca-tirant-com.publicaciones.umh.es/cloudLibrary/ebook/info/9788490042564>

## CAPÍTULO 3

### ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA

---

En el siguiente capítulo analizaremos una serie de sentencias con el objetivo de poder determinar la situación actual de la valoración de la prueba que vulnera en su obtención de manera directa o indirecta un derecho fundamental, partiendo del pronunciamiento del Tribunal Constitucional mencionado en último lugar en la parte del trabajo correspondiente a la evolución de la doctrina. Analizaremos en primer lugar esta sentencia a causa de que estableció una línea jurisprudencial que parece ser seguida por la jurisdicción ordinaria, como veremos a continuación mediante resoluciones de los Tribunales Superiores de Justicia y del Tribunal Supremo.

#### 3.1. Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2021 de 15 de marzo

Esta sentencia del máximo intérprete de la norma constitucional ha marcado la tendencia jurisprudencial actual relativa a la valoración de la prueba obtenida directa o indirectamente vulnerando derechos fundamentales. Por ello, resulta interesante su análisis.

En primer lugar, cabe mencionar que existe un vacío normativo en cuanto a la eficacia de una prueba ilícita en los procedimientos de despido y respecto a su calificación. Por ello, ha surgido un debate al respecto. Por un lado, la aplicación de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” entendería que, si la prueba en la que se ha basado un despido es nula, la decisión de despido, este acto, se encuentra viciado, contaminado, por lo que debe ser considerado igualmente nulo. Este pensamiento recibe la denominación de teoría de la irradiación. Por otro lado, nos encontramos con la tesis de la independencia, respecto a la cual cabe la consideración de que la vulneración de un derecho fundamental en la obtención de una prueba que justifica el despido y que, por ende, es considerada nula, no extiende su nulidad a la acción de despido, por lo que este sería calificado al margen de la nulidad de la prueba, pudiendo ser considerado procedente, improcedente o nulo en función del caso concreto<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup> ALTÉS TÁRREGA, J. A., & FITA ORTEGA, F. (2022). La prueba ilícita en el proceso laboral. Sus efectos sobre el despido : . *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3(2), 76-101. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.7063>

La STC 61/2021 de 15 de marzo establece una nueva posición al respecto. En este caso, nos encontramos ante el despido disciplinario de una trabajadora después de la instrucción de un expediente disciplinario en el que se le atribuían incumplimientos de la buena fe contractual, desobediencia y ofensas a sus superiores jerárquicos. La empresa adoptó esta decisión extintiva después de monitorizar los equipos informáticos de la trabajadora y observar que la trabajadora dedicaba cerca del 70% de la jornada laboral a cuestiones concernientes a su esfera privada. Al respecto, cabe destacar que la trabajadora tenía conocimiento de que la empresa podía llevar a cabo controles para verificar el uso correcto de los dispositivos de la organización por parte de sus trabajadores, al contar esta última con una política de uso aceptable de los equipos y sistemas informáticos<sup>35</sup>.

Como respuesta a la extinción del contrato de trabajo, la trabajadora interpuso demanda en la que solicitaba la declaración de nulidad del despido y subsidiariamente su improcedencia, junto a una indemnización por daños morales. El motivo alegado por la trabajadora consistía en la vulneración de sus derechos fundamentales a la dignidad, intimidad y secreto de las comunicaciones. El Juzgado de lo Social de Madrid entendió que existió una vulneración a los derechos a la intimidad y secreto de comunicaciones de la trabajadora en la obtención de la prueba que justificó el despido, al ser desproporcionada e injustificada la monitorización realizada, pudiendo llevarse a cabo el control sobre la actividad de la trabajadora por vías menos invasivas como la dación de cuenta de las tareas realizadas por la trabajadora<sup>36</sup>. Con tal valoración, la prueba no podía ser tenida en cuenta y, por ello, calificó el despido como nulo.

La causa llegó a fase de suplicación y la decisión adoptada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid fue distinta a la del Juzgado de lo Social, al entender el primero que el despido no debía ser calificado como nulo, sino como improcedente. El fundamento que motivó este pronunciamiento consistió en que la vulneración de derechos fundamentales tuvo lugar en la obtención de la prueba que posteriormente sirvió de causa de justificación del despido, pero la propia decisión de despido no vulneraba ningún

---

<sup>35</sup> CASAS BAAMONDE, M. E., “Prueba ilícita y despido. Desconexión de la nulidad de la prueba lesiva de derechos fundamentales y la nulidad del despido producido con violación de derechos fundamentales.”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4/2021, 2021, pág. 3. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001261](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001261)

<sup>36</sup> BAZ RODRÍGUEZ, J. “El despido disciplinario con prueba lesiva de derechos fundamentales y su calificación: ¿formulación, aclaración o modificación de la doctrina constitucional” (Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2021, de 15 de marzo, sala 1ª, rec. Amp”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 2 (2022): 143-152. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/553>

derecho fundamental. Para el Tribunal la prueba resultó igualmente nula, pero consideró que no nos encontrábamos ante un despido con violación de derechos fundamentales, como podría ser aquel en el que pudiera probarse la existencia, por ejemplo, de acoso laboral. Por tanto, separa estas dos cuestiones, la prueba y el despido basado en esta prueba, aplicando la teoría de la independencia mencionada anteriormente. Al mismo tiempo, el Tribunal denegó la concesión de indemnización por daños morales a la trabajadora.

A la vista de este pronunciamiento, ambas partes interpusieron recurso de casación ante el Tribunal Supremo, el cual procedió a la inadmisión de ambos. Por lo tanto, la trabajadora presentó recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional al entender que los pronunciamientos que calificaron el despido como improcedente estaban vulnerando su derecho a la tutela judicial efectiva establecido en el artículo 24.1 de la CE, en relación con sus derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, regulados en el artículo 18 de la CE. La trabajadora solicitaba la nulidad de estas resoluciones al entender que por la existencia de vulneración de derechos fundamentales en la obtención de la prueba que justificó la decisión de despido, vulneración que provocaba que dicha prueba fuera nula, debía extender sus efectos al despido y, por tanto, ser necesaria su calificación como nulo. En definitiva, la trabajadora alegaba la existencia de un despido en el que se había vulnerado sus derechos fundamentales, tal como se establece en el artículo 55 del ET: “Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora”<sup>37</sup>.

El Tribunal Constitucional no concedió el amparo solicitado en cuanto a la calificación del despido, al entender que la interpretación del artículo 55 del ET llevada a cabo por los Tribunales cuyas resoluciones la trabajadora consideraba que debían ser nulas, no era una interpretación arbitraria ni irrazonada. La distinción entre la lesión extraprocesal y la decisión de despido es considerada válida, no siendo necesaria la extensión de la nulidad de la prueba a la decisión de despido basado en ella. Al mismo tiempo, el Tribunal Constitucional deja claro que la cuestión suscitada, en relación a la calificación del despido, es una cuestión de legalidad ordinaria al no ser, como hemos

---

<sup>37</sup> 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 (BOE, núm. 255, de 24/10/2015).

mencionado, la interpretación de los Tribunales, arbitraria o manifiestamente irrazonada. El Tribunal Constitucional lo argumenta estableciendo que no existe un derecho a la nulidad del despido y, no puede ser alegada una vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial en relación con los derechos a la intimidad y al secreto de comunicaciones cuando ya ha sido reconocida esta vulneración por los tribunales en la obtención de la prueba que justificó el despido<sup>38</sup>.

A pesar de no conceder el amparo en esta cuestión, la trabajadora también solicitaba en el recurso la concesión de indemnización por daños morales que le fue denegada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. El argumento en el que basa esta petición consiste en la necesidad de una intensidad superior a otros casos en la exigencia de motivación de los órganos jurisdiccionales en sus decisiones cuando hay un derecho fundamental implicado en el procedimiento. Respecto a esta cuestión, el Tribunal Constitucional concedió el amparo al considerar que el Tribunal Superior de Justicia en su fallo había sido incongruente al desestimar la indemnización que había sido establecida en instancia cuando, además, reconoce en su propio pronunciamiento que se ha producido una vulneración a derechos fundamentales de la trabajadora por la actuación de control realizada por la empresa. Para el Tribunal Constitucional no debe relacionarse la indemnización a la calificación del despido, sino que, está vinculada a la vulneración de un derecho fundamental, como ocurrió en el caso. La norma sobre la que se apoya este pronunciamiento es el art. 183.1 de la LRJS, el cual establece: “Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados” . Por lo tanto, al haber vulneración, debe haber pronunciamiento sobre la indemnización que corresponda por tal infracción.

Respecto de esta sentencia, cabe destacar el voto particular de la magistrada María Luisa Balaguer Callejón, discrepante del fallo. La magistrada considera que la cuestión planteada al Tribunal Constitucional no es una cuestión de legalidad ordinaria, entendiéndolo que los derechos fundamentales y las consecuencias que implican sus vulneraciones son competencia del máximo intérprete de la Constitución.

---

<sup>38</sup> STC 61/2021, de 15 de marzo.

De hecho, la magistrada opina que lo que ha existido en este caso es un despido vulnerando los derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de comunicaciones, siendo necesaria la calificación de este despido como nulo, manifestando además que en este caso no nos encontramos ante un despido pluricausal en el que, a pesar de la nulidad de una prueba, la empresa presentó en la carta de despido otras pruebas que justifiquen de manera objetiva y razonable la decisión extintiva del contrato de trabajo, por lo que no cabría otra posible pronunciamiento que la nulidad del despido y, por tanto, la concesión del amparo<sup>39</sup>.

### **3.2. Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia 910/2023, de 2 de febrero**

El estudio de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 910/2023 de 2 de febrero resulta relevante debido a que se pronuncia teniendo en consideración lo establecido en la STC 61/2021 de 15 de marzo analizada anteriormente.

Los hechos que tuvieron lugar consisten en que una persona llegó a la empresa demandada con un maletín que había sido olvidado en una cafetería y que presuntamente pertenecía a una trabajadora de dicha empresa. Las empleadas de la empresa que recibieron el maletín lo abrieron para poder determinar la identidad de la persona a la que pertenecía, no obstante, se encontraron con documentos pertenecientes a la empresa. Una vez tiene lugar este hallazgo, se lo comunicaron al responsable de la empresa, el cual llevó a cabo una actuación de registro teniendo en cuenta el contenido del artículo 18 del ET. También se llevó a cabo la identificación de la trabajadora propietaria del maletín. Con todo esto, se puso fin a la relación laboral entre empresa y trabajadora por la vía del despido disciplinario.

El Juzgado de lo Social entendió que se trataba de un despido nulo y desestimó la indemnización solicitada por la trabajadora, por lo que tanto la empresa como la trabajadora interpusieron recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia.

Para resolver el caso, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia se basa en la obtención ilegítima de la prueba por la que se justifica el despido disciplinario. Esto es debido a que la primera apertura del maletín, aquella realizada por las trabajadoras que lo recibieron en un primer momento, se realizó vulnerando el derecho a la intimidad

---

<sup>39</sup> Voto particular María Luisa Balaguer en la STC 61/2021 (BOE núm. 97, de 23/04/2021).

contenido en el artículo 18 de la Constitución Española. El hecho de que se produjera esa vulneración y que, gracias a esa vulneración, se realizara el segundo registro del maletín, hace que el segundo registro no fuera válido, no fuera suficiente para justificar la infracción que se comete en el primer acceso al maletín. Todo ello a pesar de que el segundo registro se ajustase a lo establecido en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores: “Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”<sup>40</sup>.

El Tribunal también descarta la posibilidad de que ese primer registro constituyera un hallazgo casual, el cual fue alegado por la empresa con el objetivo de que pudiera ser considerado válido el registro. El Tribunal entiende que para que hablásemos de hallazgo casual debería haberse producido dentro del círculo de organización de la empresa, dentro de las obligaciones laborales existentes. Sin embargo, en este caso, la apertura del maletín se hace de forma voluntaria, por iniciativa propia de las empleadas que lo recibieron en un primer momento, por lo que, con esta base, es descartada esta posibilidad<sup>41</sup>. Al mismo tiempo, también cabe destacar que la presencia de buena fe por parte de las trabajadoras que realizan la apertura del maletín no condiciona la valoración efectuada por el Tribunal en relación a que la prueba es nula por haber vulnerado un derecho fundamental.

En definitiva, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia se apoya en todo esto y en lo establecido en los artículos 11.1 de la LOPJ y el 90.2 de la LRJS, los cuales establecen la imposibilidad de que surtan efectos pruebas que directa o indirectamente, hubieran sido obtenidas vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas, para establecer la ilegitimidad de la prueba en la que se basa el despido. En este caso concreto, la prueba por la que se justificó el despido se obtuvo de manera indirecta mediante la vulneración

---

<sup>40</sup> 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 (BOE, núm. 255, de 24/10/2015).

<sup>41</sup> ROJO TORRECILLAS, E., “Prueba ilícita y vulneración de derechos fundamentales. Impacto matizado sobre la calificación jurídica del despido disciplinario, según la más o menos directa relación con la decisión empresarial. Notas a la sentencia del TSJ de Galicia de 15 de febrero de 2023”, El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales, 2023. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/prueba-ilicita-y-vulneracion-de.html>

de un derecho fundamental, el derecho a la intimidad, que tuvo lugar en el primer acceso al contenido del maletín. Con todo esto, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia declaró la improcedencia del despido de la trabajadora, con las consecuencias que ello supone, y también al pago de la empresa de una indemnización de 6.000 euros a la trabajadora por la vulneración de su derecho a la intimidad.

Ahora bien, es necesario destacar que el Tribunal Superior de Justicia de Galicia tiene por base en su pronunciamiento la STC 61/2021 del 15 de marzo, la cual abre una nueva línea doctrinal a la hora de valorar la prueba ilícita y las consecuencias que implica. Hasta el momento de esta sentencia, el Tribunal Superior de Justicia identifica la existencia de dos corrientes: la tesis de la irradiación y la tesis de la independencia. La tesis de la irradiación viene a considerar que, si una prueba es nula, el despido basado en esa prueba es nulo también. Por otro lado, la tesis de la independencia establece que son cuestiones distintas que no se encuentran relacionadas, perteneciendo la nulidad de la prueba al ámbito procesal y la cuestión relativa a la calificación del despido al ámbito sustantivo, pudiendo ser calificado nulo, improcedente o procedente según el caso. La nueva línea establecida en la sentencia del Tribunal Constitucional mencionada establece la necesidad de distinguir los supuestos de la vulneración de un derecho en la obtención de una prueba y del despido al que se llega con motivo de esa prueba, no siendo necesaria la extensión de la nulidad a la calificación del despido, sino que cabe la improcedencia<sup>42</sup>.

### **3.3. Sentencia Tribunal Supremo 380/2023 de 25 mayo**

Este pronunciamiento del Tribunal Supremo guarda relación con la doctrina de “los frutos del árbol envenenado”, al versar sobre un caso de despido de un trabajador que se encontraba en situación de incapacidad temporal y fue descubierto por un detective realizando tareas que resultaban incompatibles con la situación en la que, en principio, se encontraba, al haber sido diagnosticado con cervicalgia. Cabe destacar que la empresa fundamentó el despido únicamente en las fotografías proporcionadas por el detective privado, donde podía observarse al trabajador en el jardín de su vivienda<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Despido, prueba ilícita y la doctrina de los «frutos del árbol envenenado»: una aproximación a partir de la STSJ Galicia 15/2/23”, Una mirada crítica a las relaciones laborales, 2023, pág. 4. <https://ignasibeltran.com/2023/03/14/despido-prueba-ilicita-y-la-doctrina-de-los-frutos-del-arbol-envenenado-una-aproximacion-a-partir-de-la-stsj-galicia-15-2-23/>

<sup>43</sup> ARIAS DOMINGUEZ, A., “La expectativa de legítima privacidad y la prueba videográfica obtenida por detectives en el jardín del domicilio de la persona trabajadora”, Revista de Jurisprudencia Laboral, núm.

En primera instancia, el Juzgado de los Social declaró la procedencia del despido. Ante ello, el trabajador interpuso recurso de suplicación contra dicha sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, el cual estimó el recurso y calificó el despido como improcedente. El argumento empleado por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia para llegar a este pronunciamiento consistió en que se había vulnerado el derecho a la intimidad del trabajador como consecuencia del informe del detective que contenía fotos de este en el jardín de su domicilio. Ante esta resolución, el caso llegó al Tribunal Supremo después de que la empresa interpusiera recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, solicitando su anulación y aportando como sentencia de contraste la STSJ de Madrid de 5 de julio de 2013. El motivo por el que la empresa alega esta sentencia reside en la similitud de los casos, puesto que en ambos se produjo un despido un trabajador que se encontraba en situación de incapacidad temporal y fue captado mediante informe de detective privado haciendo actividades incompatibles con su condición, siendo tomadas las fotografías contenidas en dicho informe en el jardín de su domicilio en los dos casos. La diferencia la encontramos en lo relativo a la resolución del caso, ya que, en la STSJ de Galicia se consideró que había existido una vulneración del derecho a la intimidad, mientras que en la STSJ de Madrid no se entendió que concurriera tal vulneración<sup>44</sup>.

Al respecto, el Tribunal Supremo se pronuncia confirmando la interpretación y calificación dada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, fundamentándose esta decisión en que la única prueba sobre la que se sustenta el despido no puede ser considerada válida, debido a dos aspectos: los límites en las averiguaciones de los servicios de investigación privada y la calificación del jardín como domicilio o lugar reservado.

En cuanto a los servicios de investigación privada, en el artículo 48.1 de la Ley 5/2014 se reconoce esta vía para la obtención de información y pruebas en diferentes ámbitos, donde se incluye el laboral, siendo válida la contratación del detective privado por parte de la empresa para obtener información sobre el trabajador. No obstante, es este mismo

---

6/2023, 2023, pág. 2. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-00000002488](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-00000002488)

<sup>44</sup> ROJO TORRECILLAS, E., “Vulneración del derecho a la intimidad por captación de fotos por un investigador: prueba ilícita (segunda parte). Nota breve a la sentencia del TS de 25 de mayo de 2023.”, EL NUEVO Y CAMBIANTE MUNDO DEL TRABAJO. UNA MIRADA ABIERTA Y CRÍTICA A LAS NUEVAS REALIDADES LABORALES, 2023. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/06/vulneracion-del-derecho-la-intimidad.html>

precepto el que excluye los domicilios o lugares reservados de ser objeto de las actuaciones de los servicios de investigación privada. En el apartado tres del mencionado precepto se establece que “en ningún caso se podrá investigar la vida íntima de las personas que transcurra en sus domicilios u otros lugares reservados, ni podrán utilizarse en este tipo de servicios medios personales, materiales o técnicos de tal forma que atenten contra el derecho al honor, a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen o al secreto de las comunicaciones o a la protección de datos”<sup>45</sup>.

Ahora bien, y esto conecta con la segunda cuestión por la que el Tribunal Supremo adopta esta postura en el caso, para que la prueba que justifica el despido del trabajador sea ineficaz el jardín donde fueron tomadas las fotografías debe entenderse como domicilio o lugar reservado. Respecto a ello, el Tribunal Supremo opina que debe entenderse como tal, haciendo referencia a la expectativa legítima de privacidad que tiene el trabajador en el jardín de su vivienda, siendo necesario el consentimiento del titular del jardín para poder acceder o bien, una resolución judicial que lo permitiera. Por lo tanto, el Tribunal no lo encuadraría como domicilio, debido a que no cuenta con el nivel de intimidad esperada de un espacio edificado, sino como un lugar reservado, excluido de la actuación de los servicios de investigación privada<sup>46</sup>. El Tribunal Supremo expresa este razonamiento al referirse al jardín del domicilio de la siguiente forma: “En efecto, se trata de 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. Es un espacio en el que este también tiene una expectativa legítima de privacidad, aunque pueda ser con alguna intensidad menor que en el espacio edificado distinto del jardín. Y, de no considerarse que el jardín sea, en sentido estricto, el domicilio del trabajador, dicho jardín entrará sin dificultad en el concepto de otros lugares reservados (artículos 48.1 a) y 48.3 de la Ley 5/2014), que lo son porque toda intromisión de terceros en ellos necesita del consentimiento de su titular”<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada (BOE núm. 83, de 05/04/2014).

<sup>46</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Despido y validez de la prueba del informe de detective privado (STS 25/5/23)”, Una mirada crítica a las relaciones laborales, 2023, pág. 3 <https://ignasibeltran.com/2023/06/13/despido-y-validez-de-la-prueba-del-informe-de-detective-privado-sts-25-5-23/>

<sup>47</sup> STS 380/2023, de 25 de mayo.

En base a todo lo mencionado, y como se ha comentado anteriormente, el Tribunal Supremo confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia y considera que el despido debe calificarse como improcedente.

### **3.4. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 4149/2023 de 29 de junio**

La siguiente sentencia objeto de análisis versa sobre un despido disciplinario de una trabajadora por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo. El motivo del despido por parte de la empresa Neucroissant Ibérica S.A., dedicada a la elaboración, preparación y comercialización de productos de panadería y bollería, residió en la existencia de grabaciones de la trabajadora miccionando en recipientes de cocina destinados al consumo humano. La trabajadora en el momento del despido se encontraba en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y, ante el despido, interpuso denuncia contra la empresa ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, alegando que la empresa no le había proporcionado la documentación pertinente para el pago de las prestaciones por incapacidad temporal ni para las prestaciones por desempleo.

La cuestión es que la trabajadora actora basó su demanda en que el despido se había producido por su situación de incapacidad temporal, pero, con posterioridad, se modificó y pasó a basarse en la vulneración del derecho fundamental a la intimidad debido a que las grabaciones que justificaron el despido de la trabajadora las consideraba ilícitas al realizarse en la zona del obrador, utilizada en ese momento como vestuario. Al respecto de la videovigilancia con la que contaba la empresa, cabe mencionar que tenía instaladas cámaras en la zona de cafetería, habiendo indicaciones de su existencia, pero no había tales indicaciones de las cámaras de la zona del obrador ni se informó a los trabajadores de su presencia. Con ello el Juzgado de lo Social entendió que existía una vulneración del derecho fundamental a la intimidad recogido en el artículo 18.1 de la CE en la obtención de las grabaciones que motivaron el despido, siendo, por tanto, ilícitas. Esta valoración supuso la calificación del despido como improcedente por parte del juzgado.

Ante este pronunciamiento, Neucroissant S.A. interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia. La empresa en suplicación alega que se ha producido una modificación sustancial de la demanda que había provocado indefensión a la parte demandada, puesto que pasó de basarse en la situación de incapacidad temporal a la

existencia de una vulneración de su derecho a la intimidad. El Tribunal Superior de Justicia no coincidió con la empresa, ya que entendió que la prohibición de modificación sustancial de la demanda no puede ser interpretada con excesivo rigor formal y que, existe cuando se introducen nuevos hechos, algo que, a juicio del tribunal, no ocurrió en este caso, ya que la alegación planteada por la actora no se fundamenta en un nuevo hecho, sino en la ilicitud de la prueba de videovigilancia por la que se adoptó el despido. Al mismo tiempo, el órgano jurisdiccional consideró que en ningún caso se podía producir indefensión para la empresa, ya que esta no podía desconocer del uso de la zona del obrador como vestuario.

La empresa también alegó en suplicación que la zona en la que se produjo la captación de imágenes no se encuadraba dentro de las zonas vetadas a la videovigilancia recogidas en el artículo 89.2 de la LO 3/2018, el cual establece que: “En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos”<sup>48</sup>. La empresa, al ser la zona del obrador aquella en la que se captaron las imágenes, entendía que la prueba debía ser considerada válida al no existir la prohibición de videovigilancia y, por consiguiente, tampoco una injerencia al derecho a la intimidad ya que, según su perspectiva, no podía ser equiparada la zona del obrador con una zona de vestuario.

No obstante, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña consideró que debía aplicarse el principio “in dubio pro operario” en relación a la protección de las personas físicas en lo que se refiere al tratamiento de datos personales, constituyendo esta protección un derecho fundamental que, en caso de aceptar la tesis del recurso planteado por la empresa, “supondría desnaturalizar dicho derecho”<sup>49</sup>. Por ello, la resolución que da al caso consistió en equiparar la zona de obrador a la de un vestuario, ya que, a pesar de ser una zona de obrador, presentaba una naturaleza mixta en cuanto a su uso, siendo también el lugar donde los trabajadores se cambiaban de ropa.

---

<sup>48</sup> Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018).

<sup>49</sup> STSJ de Cataluña 4149/2023, de 29 de junio.

## CONCLUSIONES

---

Una vez llevado a cabo el estudio sobre el nacimiento en la jurisprudencia estadounidense de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado”, su origen y evolución en España, así como el análisis de la tendencia actual en la jurisprudencia española en los casos susceptibles de la aplicación de la doctrina, podemos extraer una serie de conclusiones:

### PRIMERA.- VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EEUU

El fundamento del nacimiento de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” en la jurisprudencia estadounidense reside en que, partiendo de la base de que las vulneraciones a los derechos fundamentales no deben tener cabida en un sistema jurídico, el uso en un proceso judicial de una prueba en cuya obtención ha existido esta violación de derechos fundamentales tampoco debe tener cabida. En el caso *Silverthorne Lumber Company vs EEUU* las pruebas nulas obtenidas por no contar con la orden judicial necesaria para ello, llevan a la Corte Suprema a valorar si la utilización de pruebas que son útiles al caso, pero en cuya obtención se ha vulnerado un derecho fundamental, debe ser aceptable o no en el proceso. La respuesta a la que llega la Corte es la lógica, a mi juicio, debido a que si se acepta en el proceso una prueba que presente estas características, no se está permitiendo un ejercicio de ese derecho fundamental que ha sido vulnerado, al mismo tiempo que no se le está guardando el respeto que merece por su propia condición de derecho fundamental.

### SEGUNDA.- VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN ESPAÑA

Respecto al origen y evolución de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” en España, la problemática que, en realidad, provoca su llegada al Derecho español, es el vacío normativo existente en relación con los efectos que debe producir una prueba que ha vulnerado derechos fundamentales en su obtención. A raíz de esta problemática inicial, el Tribunal Constitucional introduce la doctrina partiendo de la idea de que los tribunales no pueden impedir que en un proceso se les hagan llegar este tipo de pruebas. No obstante, la posición privilegiada que ostentan los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico hace que “resistan” frente a dichas pruebas, las cuales son declaradas nulas. En este primer momento, la jurisprudencia española entiende que debe aplicar la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” en lo que considero que debe

denominarse sentido estricto, puesto que no da cabida a una interpretación distinta a la extensión de la nulidad a todo aquello derivado de la prueba nula, por lo que el despido que se haya apoyado en esta prueba debe ser calificado como nulo necesariamente.

Sin embargo, como cualquier doctrina que pueda ser introducida en nuestro Derecho y realmente, en cualquier Derecho, cabe la posibilidad de que ciertas corrientes de pensamiento consideren que presenta carencias, limitaciones o que directamente consideren que no debería existir esa doctrina. La principal limitación de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” es su propia aplicación, puesto que no da lugar a ninguna interpretación distinta a la extensión de nulidad, a un efecto de “arrastre” de la nulidad. En este momento, era excesiva la “fuerza” de su aplicación, al no plantear ningún margen de maniobra a los órganos de jurisdicción ordinaria.

Lo cual conlleva la obligación de que en la jurisprudencia española se establezcan excepciones, en una muy acertada interpretación de los derechos fundamentales. Esta interpretación que permite justificar el establecimiento de supuestos en los que no debe extenderse la nulidad de la prueba a aquello que derive de ella, consiste en que los derechos fundamentales no son absolutos, cabe su limitación. Esta limitación es apreciable en nuestro ordenamiento jurídico, siendo muy visible por ejemplo en el Derecho Penal, donde el interés público puede legitimar una intromisión en la intimidad de la persona, la cual constituye un derecho fundamental. Ahora bien, no hace falta irnos hasta el Derecho Penal para encontrarnos con limitaciones a derechos fundamentales, en el propio Derecho del Trabajo, los poderes del empresario a los que hemos podido referirnos en el trabajo constituyen la potestad del empleador para limitar derechos de los trabajadores, siendo una muestra de ello por ejemplo el artículo 18 del ET, que regula una limitación al derecho a la intimidad del trabajador. A partir de esta interpretación, es lógico pensar que, si los derechos fundamentales no son absolutos, la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” que guarda relación con ellos no tiene tampoco que tener esta condición de absoluta, pudiendo establecer excepciones.

Esto permitió la evolución de la doctrina de tal forma que ya no se aplicaba en sentido estricto y de forma absoluta en todos los procesos que eran susceptibles de su aplicación. No obstante, la problemática inicial del vacío legislativo persiste a pesar de que se introdujeran ciertas normas que pueden servir como guía en lo que se refiere a la prueba nula, pero no establecen ningún criterio en cuanto a la calificación que merece el

despido motivado por una prueba que vulnera derechos fundamentales en su obtención. El vacío legislativo junto a la falta de una uniformidad jurisprudencial hace que no exista una solución clara a la calificación de un despido con estas características, existiendo un debate al respecto que se acentúa al encontrar dos posibles soluciones contrapuestas en dos tesis: la tesis de la irradiación y la tesis de la independencia.

Por un lado, la tesis de la irradiación viene a reflejar el pensamiento de la aplicación en sentido estricto de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado”, al consistir en que, una vez queda acreditada la nulidad de una prueba a raíz de la vulneración de derechos fundamentales en su obtención, tanto de forma directa como indirecta, la nulidad debe extenderse a las diferentes actuaciones que hayan derivado de ella, ya sean otras pruebas o en nuestro caso, una decisión de despido. Podríamos considerar que el fundamento de esta tesis radica en la “resistencia” de los derechos fundamentales, la posición preferente que ostentan en nuestro ordenamiento jurídico. A partir de esta premisa, es lógico pensar que, si los derechos fundamentales tienen este “status” privilegiado en nuestro sistema jurídico, deben ser protegidos al máximo. Ahora bien, esto nos lleva a una cuestión, qué debemos entender por protección máxima de los derechos fundamentales. De acuerdo con la tesis de la irradiación, dicha protección podría ser entendida como la necesaria extensión de los efectos producidos por una prueba declarada nula por haber vulnerado en su obtención derechos fundamentales a todo aquello que derive de ella, como es el caso del despido.

Por otro lado, la tesis de la independencia viene a establecer una separación entre la prueba y el despido. De acuerdo con esta teoría, cada uno se desarrolla y tiene que ser tenido en cuenta en planos distintos. La prueba se desenvuelve en el plano procesal, mientras que el despido tiene lugar en el ámbito material. A partir de esta postura, la valoración que debe darse a cada uno de ellos es, como su propio nombre indica, independiente. Por ello, la calificación de nulidad de la prueba como consecuencia de que ha vulnerado un derecho fundamental en su obtención no afecta a la calificación que deba darse al despido, pudiendo este ser considerado nulo, improcedente o incluso procedente. A partir de esta tesis, la protección de los derechos fundamentales es máxima sin necesidad de que el despido sea calificado siempre como nulo, no existiendo una degradación de estos derechos.

Con la STC 61/2021 de 15 de marzo se llega a una nueva estancia de este debate, debido a que introduce una posible tercera tesis, al reconocer que la nulidad de una prueba no tiene por qué llevar a la nulidad del despido necesariamente, sino a su improcedencia. No establece la separación en dos planos que propugna la tesis de la independencia, pero tampoco impone la nulidad absoluta de la tesis de la irradiación. Por lo tanto, nos encontramos ante una nueva vía, la cual sigue sin ser un pronunciamiento que busque la armonización de la jurisprudencia, puesto que deja en manos de la jurisdicción ordinaria la determinación de la calificación del despido en aquellos supuestos en los que se haya justificado por una prueba que ha vulnerado derechos fundamentales en su obtención. Esta es la situación actual, a falta de una legislación o una doctrina jurisprudencial sólida que permita la resolución de la problemática y ponga fin al debate de la calificación del despido en estos supuestos, el Tribunal Constitucional añade una nueva posible vía de solución, por lo que contribuye a la no solución del problema al ampliar el abanico de posibilidades de resolución de los casos.

### TERCERA.- PRUEBA ILÍCITA Y CALIFICACIÓN DEL DESPIDO EN ESPAÑA

En definitiva, podemos distinguir dos elementos relacionados con la aplicación de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” en el ámbito laboral: la prueba ilícita y la calificación de la decisión de despido por parte del órgano jurisdiccional. Respecto a la prueba ilícita, no hay debate posible si esta se ha obtenido vulnerando directa o indirectamente un derecho fundamental, debe ser declarada nula en todo caso. La no producción de efectos de esta prueba, su nulidad, no debe dar lugar a discusión en el momento en el que se constata que ha existido esta violación y que no se trataba de un supuesto válido de limitación de derechos por parte del empresario en el ejercicio de los poderes que le confiere la existencia de una relación laboral.

Los tribunales no tienen capacidad para evitar que les lleguen pruebas que han vulnerado derechos fundamentales en su obtención. Sin embargo, sí que tienen completa capacidad y competencia para dejar sin efectos estas pruebas, para impedir que puedan degradar el valor de los derechos fundamentales, puesto que en el caso de que se aceptara una prueba con estas características, no se estaría permitiendo el ejercicio de los derechos fundamentales que atribuye la CE a los ciudadanos ni se estaría respetando su posición preferente en nuestro ordenamiento jurídico.

#### CUARTA.- LIMITACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Los derechos fundamentales vinculados a la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” en el ámbito laboral son los contenidos en el artículo 18 de la CE. Para entender que existe una vulneración de estos derechos debe tenerse en consideración que nuestro ordenamiento jurídico admite limitaciones de los derechos de tal forma que no son absolutos, permitiendo que una acción, un comportamiento que en principio podía suponer una vulneración se encuentre amparada por el ordenamiento jurídico como supuesto de exclusión de infracción. Esta consideración adquiere una gran importancia en nuestro caso, ya que en el Derecho del Trabajo nos encontramos con los poderes del empresario, concretamente el poder de control, habilitante para supervisar el cumplimiento de las órdenes, instrucciones, indicaciones dadas al trabajador en virtud de otro poder, el poder de dirección. Por ejemplo, el artículo 18 del ET regula la posibilidad de limitar el derecho a la intimidad del trabajador, al permitir el registro de la propia persona trabajadora y sus efectos personales bajo determinadas condiciones.

Por todo ello, en un caso susceptible de aplicación de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” habrá de valorarse cuidadosamente si ha mediado vulneración de derechos fundamentales, teniendo en cuenta las limitaciones establecidas en el ordenamiento jurídico, puesto que, si no es posible determinar que existió violación, no nos hallaremos ante un caso en el que la solución acerca de cómo debe calificarse el despido pase por la mencionada doctrina.

#### QUINTA.- NULIDAD DE LA PRUEBA, NO NULIDAD DEL DESPIDO

En la STC 61/2021 de 15 de marzo, se debate acerca de la calificación que merece el despido basado en pruebas en cuya obtención se ha vulnerado un derecho fundamental. Hasta el momento, venía existiendo la contraposición ya mencionada entre la tesis de la irradiación y de la independencia. No obstante, como también se ha comentado, el Tribunal Constitucional en este pronunciamiento deja la puerta abierta a una nueva tesis consistente en la distinción de supuestos mediante la cual, la nulidad de la prueba no suponga necesariamente la nulidad del despido, sino que cabe su improcedencia.

Esta decisión del Tribunal Constitucional nos deja un poco en tierra de nadie, si bien es cierto que da lugar a una nueva interpretación, no es requisito indispensable que el despido sea calificado nulo a pesar de la nulidad de la prueba que lo motivó, el Tribunal no da una solución permanente al llegar a la conclusión de que se trata de una

problemática que debe ser resuelta por la jurisdicción ordinaria. Nos encontramos, por tanto, ante lo que puede ser considerado un desaprovechamiento de la oportunidad de poder establecer un criterio claro y unificador que contribuya a la uniformidad y armonización de jurisprudencia en esta materia.

La oportunidad perdida que supone este pronunciamiento del Tribunal Constitucional, al no ofrecer una doctrina unificadora para estos casos, dejándolo en manos de la jurisdicción ordinaria, permite que esta jurisdicción ordinaria examine cómo considere estos supuestos, pudiendo dar lugar a resoluciones distintas en casos que pueden parecer, al menos, en un principio, similares. Hemos podido observar a través de las sentencias comentadas que la tendencia actual es la calificación del despido como improcedente. No obstante, sigue siendo una cuestión que se ha dejado en manos de los órganos jurisdiccionales ordinarios, por lo que, en principio, con la motivación adecuada, podríamos encontrarnos ante una resolución distinta.

Esta carencia de doctrina unificadora del Tribunal Constitucional es relevante debido al vacío legislativo en relación con los efectos que debe tener una prueba obtenida a partir de una vulneración de derechos fundamentales, ya sea de forma directa o indirecta, en la calificación del despido que se apoyaba en ella. La ausencia de una norma que establezca las consecuencias que derivan de esta materia hace aún más necesario si cabe un pronunciamiento del Tribunal Constitucional que establezca un criterio claro de valoración para, de esta manera, facilitar a la jurisdicción ordinaria la resolución de estos casos, así como también, evitar pronunciamientos contradictorios en supuestos similares, lo que puede llevar a una situación de inseguridad jurídica.

#### SEXTA.- POSICIÓN PREFERENTE DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

La cuestión que estamos tratando guarda relación con un elemento esencial de nuestro sistema jurídico, los derechos fundamentales. Por ello, la tendencia actual de la jurisprudencia, orientada a la calificación del despido como improcedente, plantea la siguiente pregunta: ¿respeto la posición preferente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico?

Para poder ofrecer una respuesta a esta cuestión, cuanto menos compleja, podemos partir del ya mencionado voto particular de la STC 61/2021 de 15 de marzo de la Magistrada María Luisa Balaguer Callejón. Según la magistrada, la decisión del Tribunal Constitucional a partir de la cual cabe la posibilidad de calificar el despido improcedente

puede tratarse de una valoración susceptible de degradar la idea de los derechos fundamentales. Los derechos fundamentales ostentan en nuestro Derecho una posición preferente, por lo que, si la vulneración de estos en la obtención de pruebas no lleva a la nulidad de la decisión de despido adoptada en base a las mencionadas pruebas, existe el riesgo de que no se esté respetando la posición, a priori preferente, superior, que poseen estos derechos.

Un ordenamiento jurídico que pretende otorgar un valor superior a los derechos fundamentales, como es el caso del español, debe ser capaz de irradiar en las propias normas de Derecho y en la interpretación y aplicación de estas normas la posición primaria, privilegiada que ostentan los derechos fundamentales.

Por ello, se podría pensar que la nulidad del despido se configura como la interpretación más favorable que puede dar el Tribunal Constitucional respecto a los derechos fundamentales recogidos en la norma suprema del ordenamiento jurídico.

No obstante, hay que tener en cuenta que, si el despido es considerado nulo en los supuestos en los que haya estado basado en pruebas en cuya obtención, de forma directa o indirecta, se ha vulnerado un derecho fundamental, se estaría estableciendo una consecuencia jurídica equivalente a los casos de despidos que se encuadren en el artículo 55.5 del ET: “Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora”<sup>50</sup>.

Por lo tanto, se equipararía la consecuencia jurídica de un despido motivado por pruebas que han vulnerado derechos fundamentales en su obtención, con aquellos despidos que han vulnerado derechos fundamentales en la propia decisión de extinción del contrato de trabajo por parte del empresario. Esto es complejo, puesto que no nos encontramos ante el mismo supuesto. En ambos existe una violación de derechos fundamentales, pero dicha infracción se produce en diferentes momentos y en distintos hechos. En el primer caso, el cual hemos estudiado a lo largo del trabajo, la infracción tiene lugar en la obtención de la prueba, previamente a la decisión de despido. En el segundo, la violación se produce en la propia decisión extintiva de la relación laboral,

---

<sup>50</sup> 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 (BOE núm. 255, de 24/10/2015).

como sería por ejemplo el despido de un trabajador por haber ejercido su derecho a la huelga.

Si establecemos una conexión entre la vulneración del derecho fundamental y la nulidad que tiene por consecuencia, realmente, en el primer caso la nulidad debe operar respecto de la prueba, que es dónde se ha producido la infracción, mientras que en el segundo caso recaerá sobre la decisión de despido. En el primer caso, el despido obviamente está contaminado por la prueba en la que se basa, pero la acción que ha ocasionado una vulneración es la obtención de la prueba, no esta decisión de extinguir la relación laboral entre empresa y trabajador. Desde mi punto de vista, en esta cuestión reside el motivo por el que la nulidad de la prueba ya es una interpretación completamente favorable de los derechos fundamentales, no siendo necesaria la extensión de esta a la decisión de despido, la cual esta viciada y lógicamente no puede ser válida, no debe ser calificado como procedente, especialmente en los casos en los que esa prueba sea el único motivo que justifique el despido. Sin embargo, tampoco tiene por qué ser necesariamente nula su calificación, siendo la improcedencia una calificación válida que, según mi punto de vista, no degrada el valor de los derechos fundamentales.

#### SÉPTIMA.- LA BUENA FE Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

La STSJ de Galicia 910/2023 de 2 de febrero traslada la STC 61/2021 de 15 de marzo a la jurisdicción ordinaria, estableciendo una solución basada en la nueva línea doctrinal consistente en la distinción de supuestos que llevan al Tribunal Superior de Justicia a declarar la improcedencia del despido frente a la nulidad proclamada en un primer momento por el Juzgado de lo Social. A diferencia del resto de sentencias analizadas en el trabajo, en este caso la nulidad de la prueba por vulnerar un derecho fundamental que posteriormente justifica que la calificación del despido resulte improcedente no deriva de la propia prueba que justifica el despido, sino de la actuación previa que le dio razón a su práctica. En el caso se distinguen dos hechos relevantes: la primera y la segunda apertura del maletín.

La primera apertura del maletín es la que vicia la segunda. Esto es debido a que la segunda, si la considerásemos aisladamente, es válida, se llevó a cabo en conformidad con lo establecido en el artículo 18 del ET. Sin embargo, la primera apertura por parte de las trabajadoras que reciben el maletín se realiza sin cumplir con lo establecido en el mencionado precepto y obviamente sin el consentimiento de la trabajadora propietaria

del maletín. La interpretación del tribunal es perfecta desde el punto de vista de la aplicación de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado”, puesto que esta doctrina se aplica en el caso de que haya existido una vulneración de un derecho fundamental en la obtención directa o indirecta de una prueba. Pues bien, en este caso nos encontramos ante el segundo supuesto, debido a que la prueba sobre la que se sustenta el despido, la segunda apertura del maletín, procede indirectamente de una vulneración del derecho fundamental a la intimidad, la primera apertura.

A mi parecer, la interpretación del tribunal es correcta, no solamente en lo que se refiere a la calificación del despido y la nulidad de la prueba, sino también en el momento en el que considera que no puede entenderse válido el argumento de que nos encontramos ante un hallazgo casual, así como tampoco en un supuesto en el que la buena fe de las trabajadoras que realizan la primera apertura permita considerar válida dicha apertura y que no vicie, por tanto, la segunda, haciendo que la prueba de la segunda apertura del maletín no deba tener la consideración de nula.

Respecto al primer argumento, un hallazgo casual sería aquel que se desarrolla dentro del ámbito de las actividades de trabajo, por lo que, no puede entenderse que la apertura de un maletín de propiedad ajena se encuadre dentro de estas actividades. Cosa distinta sería si las tareas que tuvieran que realizar las trabajadoras fuera revisar los objetos que llegaran a objetos perdidos. En ese caso, podría discutirse e incluso llegar a considerarse que se encuadraba dentro de las actividades derivadas de la relación laboral, pudiendo entenderse válido el argumento del hallazgo casual.

Por lo que se refiere al segundo argumento, podemos preguntarnos lo siguiente: ¿actuar de buena fe puede justificar que una intromisión a un derecho fundamental sea válida? Podemos considerar que puede ser válida desde el punto de vista de que esa intromisión puede no ser susceptible de una sanción a las trabajadoras en un proceso judicial. Sin embargo, desde el punto de vista de la validez de la prueba, la posición preferente de los derechos fundamentales hace necesario que en modo alguno pueda producir eficacia una prueba obtenida indirectamente vulnerando un derecho fundamental, el derecho a la intimidad en este caso.

## OCTAVA.- PODER DE CONTROL Y DERECHOS FUNDAMENTALES

La STS 380/2023 de 25 de mayo permite entender la posición preferente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico, concretamente, la necesidad

de que sean interpretados de la forma más favorable posible. El propio ordenamiento jurídico protege al trabajador al excluir los lugares reservados del ámbito de investigaciones de un detective privado. Ante esta regulación, el TS establece que el jardín debe entenderse como un lugar reservado del individuo, donde efectivamente existe una expectativa de intimidad. Por lo tanto, a través de este pronunciamiento queda reflejada la necesaria interpretación favorable que debe darse siempre que sea posible a los derechos fundamentales. En mi opinión, este es el camino a seguir en lo que se refiere a la interpretación de los derechos fundamentales, en especial en el caso de los trabajadores, debido a la posición privilegiada que ostentan en nuestro ordenamiento jurídico.

Defiendo esta postura porque, a mi parecer, el empresario debe fundar el despido en pruebas que no hayan conculcado un derecho fundamental. El empleador, por la propia condición que ostenta en virtud de la existencia de una relación laboral, ya se encuentra en una posición de “superioridad” respecto al trabajador. Por esta “superioridad” el Derecho del Trabajo busca proteger a los trabajadores, por lo que, si se admitieran pruebas que vulneran derechos fundamentales, o aun no admitiéndose, los despidos que de ellas derivan fueran calificados procedentes, se estaría haciendo más grande la diferencia de poder del trabajador y del empresario en la relación laboral.

#### NOVENA.- PERJUICIO A TERCEROS Y DERECHOS FUNDAMENTALES

La STSJ de Cataluña 4149/2023 de 29 de junio muestra también la interpretación favorable que merecen los derechos fundamentales, así como un principio esencial del Derecho del Trabajo, el principio *in dubio pro-operario*. La aplicación conjunta de estas cuestiones permite la protección del trabajador. No obstante, esta sentencia considero que es bastante interesante puesto que la conducta de la trabajadora resulta especialmente lesiva para la actividad empresarial llevada a cabo por el empleador, al miccionar en recipientes destinados a elaborar alimentos de consumo humano. No podemos equipararlo a un supuesto en el que un trabajador mentía acerca de su incapacidad temporal. Aquí, quién se ve perjudicado no es simplemente el empresario, sino también los clientes de la empresa.

Podemos hacernos la pregunta: ¿Debería diferenciarse entre los supuestos en la aplicación de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado”? El motivo de esta cuestión reside en que no es lo mismo el caso de la STSJ de Cataluña 4149/2023 de 29 de junio

que el de la STS 380/2023 de 25 de mayo, pero, sin embargo, tienen idéntica solución, la improcedencia del despido. El respeto de los derechos fundamentales y su protección, especialmente cuando existe una relación trabajador-empendedor que por su propia naturaleza es desigual, hace necesario que se lleve a cabo una interpretación favorable de los derechos fundamentales. No obstante, en el caso de la trabajadora que micciona sobre recipientes de la panadería, ocasiona un perjuicio al empresario por razones obvias, pero también a los posibles clientes de la empresa se les perjudica de manera efectiva. Puede llegar a considerarse que a los clientes se les está menoscabando su derecho al honor, haciéndoles consumir productos que han sido objeto de micción en su elaboración. Por lo tanto, nos podemos llegar a encontrar en un supuesto en el que se haya vulnerado el derecho fundamental de la trabajadora, pero al mismo tiempo su conducta haya vulnerado derechos de terceros.

En esta situación, el órgano jurisdiccional debería valorar las circunstancias a efectos de solucionar el caso, siendo posible en estos supuestos la declaración de procedencia del despido al existir este perjuicio efectivo a los clientes que puede acarrear un menoscabo a sus derechos. Esta solución podría entenderse válida debido a que existen otros derechos de por medio, y la protección de estos derechos a costa de que el despido sea calificado como procedente entraría dentro de la interpretación favorable de los derechos fundamentales.

Por otro lado, al haber existido una vulneración al derecho fundamental a la intimidad de la trabajadora, existiría una indemnización a la trabajadora a pesar de que su despido fuera calificado procedente, puesto que la indemnización no se encuentra vinculada a la calificación del despido, sino a la propia vulneración del derecho fundamental.

#### DÉCIMA.- NULIDAD VS IMPROCEDENCIA

La tendencia actual en la aplicación de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” en el ámbito laboral consiste en que el despido se califique como improcedente si la prueba a partir de la cual se ha adoptado ha vulnerado en su obtención directa o indirectamente derechos fundamentales. A mi parecer, en su origen, la doctrina buscaba que la nulidad de la prueba se extendiera a todo aquello derivado de ella, por lo que el despido debía ser considerado nulo.

No obstante, a pesar de que actualmente se pueda optar y, de hecho, se esté optando por la improcedencia del despido frente a la nulidad, considero que el espíritu de la

doctrina sigue vigente y que simplemente ha evolucionado. Debido a que su aplicación ya no implicaría la nulidad, puede llegar a pensarse que se ha producido una “desnaturalización” de la doctrina o incluso que ya no se aplica. Sin embargo, el espíritu de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” reside en que, si una prueba ha vulnerado un derecho fundamental en su obtención, esta vicia lo que deriva de ella, en nuestro caso, la decisión de despido.

Por lo tanto, considero que en el momento en el que ese despido adoptado en base a una prueba con esas características se encuentra afectado por la vulneración del derecho fundamental en la obtención de la prueba que lo justificó, ya se está cumpliendo con el espíritu y el objetivo de la doctrina, consistente en que exista este vicio a partir de la nulidad de la prueba y en definitiva proteger a los derechos fundamentales.



## PROPUESTA DE MEJORA

---

El debate que suscita la aplicación de la doctrina de “los frutos del árbol envenenado” en la materia laboral podría solucionarse a través del establecimiento de una doctrina jurisprudencial sólida y consolidada, sin dejarlo en manos de la jurisdicción ordinaria y estableciendo los diferentes supuestos y soluciones a los que se debería llegar. No obstante, la que considero que sería mejor opción es la creación de una legislación clara aplicable al caso.

Esta opción consistiría en recoger en una norma los diferentes supuestos ante los que pueden hallarse los órganos jurisdiccionales en relación a una decisión de despido apoyado en pruebas en cuya obtención ha existido una violación de derechos fundamentales. Los supuestos a distinguir, una vez se hubiese acreditado la vulneración, serían los siguientes:

- La única prueba que justifica el despido es la prueba que en su obtención viola un derecho fundamental, siendo la solución adecuada la improcedencia del despido, siguiendo el pronunciamiento del TC.
- Hay más pruebas que apoyan la decisión de despido. En este caso, el órgano jurisdiccional debería considerar la importancia de las pruebas para la decisión de despido, y si resultasen igualmente decisivas para adoptar esta decisión, debería calificarse el despido teniendo como base estas pruebas válidas, cabiendo su procedencia, improcedencia o nulidad. Por otro lado, al existir esa vulneración en el derecho fundamental, el órgano jurisdiccional debería pronunciarse acerca de la indemnización que corresponda por dicha violación, sin estar vinculada con la calificación del despido.
- La prueba que ha vulnerado un derecho fundamental en su obtención acredita un comportamiento del trabajador que colisiona o menoscaba otros derechos fundamentales. En este caso, independientemente de que fuera la única prueba, cabe la procedencia del despido si se acredita este menoscabo a derechos fundamentales de terceros. Ello al margen de la indemnización que correspondería por la violación del derecho llevada a cabo por el empleador.

## BIBLIOGRAFÍA

---

ALTÉS TÁRREGA, J. A., & FITA ORTEGA, F. (2022). La prueba ilícita en el proceso laboral. Sus efectos sobre el despido : . *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3(2). <https://doi.org/10.20318/labos.2022.7063>

ÁLVAREZ CONDE, E., TUR AUSINA, R., *Derecho Constitucional Cuarta edición*, Tecnos, Madrid, 2014.

ARIAS DOMINGUEZ, A., “La expectativa de legítima privacidad y la prueba videográfica obtenida por detectives en el jardín del domicilio de la persona trabajadora”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6/2023, 2023, pág. 2. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-00000002488](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-00000002488)

ASENCIO MELLADO, J.M., *Derecho Procesal Penal*, Tirant Lo Blanch, 2019.

BAZ RODRÍGUEZ, J. “El despido disciplinario con prueba lesiva de derechos fundamentales y su calificación: ¿formulación, aclaración o modificación de la doctrina constitucional” (Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2021, de 15 de marzo, sala 1ª, rec. Amp”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 2 (2022): 143-152. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/553>

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Despido, prueba ilícita y la doctrina de los «frutos del árbol envenenado»: una aproximación a partir de la STSJ Galicia 15/2/23”, Una mirada crítica a las relaciones laborales, 2023. <https://ignasibeltran.com/2023/03/14/despido-prueba-ilicita-y-la-doctrina-de-los-frutos-del-arbol-envenenado-una-aproximacion-a-partir-de-la-stsj-galicia-15-2-23/>

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Despido y validez de la prueba del informe de detective privado (STS 25/5/23)”, Una mirada crítica a las relaciones laborales, 2023. <https://ignasibeltran.com/2023/06/13/despido-y-validez-de-la-prueba-del-informe-de-detective-privado-sts-25-5-23/>

BLASCO PELLICER, A., “La extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario” en AA.VV. (GOERLICH PESET, J. M.; Dir.; GARCÍA ORTEGA, J.; Coord.) *Derecho del Trabajo 11a Edición*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

<https://biblioteca-tirant-com.publicaciones.umh.es/cloudLibrary/ebook/info/9788411696500>

CABIALE, J. A. D., & MORALES, R. M. (2002). La teoría de la conexión de antijuridicidad. *Jueces para la democracia*.

CASAS BAAMONDE, M. E., “Prueba ilícita y despido. Desconexión de la nulidad de la prueba lesiva de derechos fundamentales y la nulidad del despido producido con violación de derechos fundamentales.”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4/2021, 2021. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001261](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001261)

COLMENERO GUERRA, J. A.: “Consideraciones Generales” en AA.VV. (GONZÁLEZ CANO, M. I.; Dir.; ROMERO PRADAS; Coord.) *La prueba tomo IV la prueba en el proceso laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017.

CUADROS AÑAZCO, A., “Silverthorne v. United States. La doctrina de los frutos del árbol prohibido”, *BLOG JURÍDICO (Y ALGO MÁS) ALFREDO CUADROS AÑAZCO*.  
<https://alfredocuadros.com/tag/silverthorne-v-united-states/>

ESPÍN, E., “Lección 4 EL SISTEMA DE FUENTES EN LA CONSTITUCIÓN (II)”, en AA. VV. (LÓPEZ GUERRA, L., ESPÍN, E., Dirs.), *MANUAL DE DERECHO CONSTITUCIONAL Volumen I La Constitución y las fuentes del Derecho Derechos fundamentales y garantías*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022. <https://biblioteca-tirant-com.publicaciones.umh.es/cloudLibrary/ebook/info/9788411472883>

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Manual de Derecho del Trabajo 11ª edición*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021.

GOERLICH PESET, J. M.: “Poderes del empresario” en AA.VV. (GOERLICH PESET, J. M.; Dir.; GARCÍA ORTEGA, J.; Coord.), *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

MERCADER UGUINA, J. R., “La extinción del contrato de trabajo (I). El despido” en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J. R.; Dir.) *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 16ª edición, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2023

Nuevo Testamento, Evangelio según San Mateo, capítulo 7, versículos 17-20.

POQUET CATALÁ, R. (2011). *La actual configuración del poder disciplinario empresarial*. Tirant Lo Blanch. <https://biblioteca-tirant-com.publicaciones.umh.es/cloudLibrary/ebook/info/9788490042564>

ROJO TORRECILLAS, E., “Prueba ilícita y vulneración de derechos fundamentales. Impacto matizado sobre la calificación jurídica del despido disciplinario, según la más o menos directa relación con la decisión empresarial. Notas a la sentencia del TSJ de Galicia de 15 de febrero de 2023”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2023. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/prueba-ilicita-y-vulneracion-de.html>

ROJO TORRECILLAS, E., “Vulneración del derecho a la intimidad por captación de fotos por un investigador: prueba ilícita (segunda parte). Nota breve a la sentencia del TS de 25 de mayo de 2023.”, EL NUEVO Y CAMBIANTE MUNDO DEL TRABAJO. UNA MIRADA ABIERTA Y CRÍTICA A LAS NUEVAS REALIDADES LABORALES, 2023. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/06/vulneracion-del-derecho-la-intimidad.html>

SALA FRANCO, T. *Derecho de las relaciones laborales*, Tirant Lo Blanch, 2023.

TODOLÍ SIGNES, A. (2021). Nulidad o improcedencia en caso de vulneración de derechos fundamentales en la adquisición de la prueba, pero siempre una indemnización adicional. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2021, de 15 de marzo. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 459, 237-244. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/2408>

VELASCO PARDO, B. (2021). Prueba ilícita y calificación del despido: análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2021, de 15 de marzo. Actualidad Jurídica Uría Menéndez, 56. (ISSN: 1578-956X). <https://www.uria.com/es/publicaciones/7634-prueba-ilicita-y-calificacion-del-despido-analisis-de-la-sentencia-del-tribunal>



## NORMATIVA

---

- Constitución de los Estados Unidos de América de 1787.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (Gaceta de Madrid, núm. 206, de 25/07/1889).
- Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (BOE núm. 115, de 14/05/1982).
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE núm. 157, de 02/07/1985).
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de enjuiciamiento civil (BOE núm. 7, de 08/01/2000).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11/10/2011).
- Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada (BOE núm. 83, de 05/04/2014).
- 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 (BOE núm. 255, de 24/10/2015).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018).

## **JURISPRUDENCIA**

---

- STC 22/1984, de 17 de febrero.
- STC 114/1984, de 29 de noviembre.
- STC 231/1988, de 2 de diciembre.
- STC 117/1994, de 25 de abril.
- STC 10/2002, de 17 de enero.
- STC 216/2006, de 3 de julio.
- STS 533/2017, de 11 de julio.
- STC 61/2021, de 15 de marzo.
- STC 99/2021, de 10 de mayo.
- STS 380/2023, de 25 de mayo.
- STSJ de Cataluña 4149/2023, de 29 de junio.

