

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA JURISDICCIÓN LABORAL



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

CURSO 2022/2023

Autora: Celia Pérez Esteban

Tutora: María Helena Fernández Cembrero

ÍNDICE

1. RESUMEN	3
PALABRAS CLAVE	4
2. ABREVIATURAS	6
3. JUSTIFICACIÓN.....	7
4. INTRODUCCIÓN	8
Importancia y objetivo del trabajo.....	8
5. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	9
Impacto de las nuevas tecnologías en la administración de justicia.....	9
Ventajas de las nuevas tecnologías en la administración de justicia	13
Desafíos de las nuevas tecnologías en la administración de justicia	16
6. NUEVAS TECNOLOGÍAS COMO MEDIO DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.....	22
Concepto y validez de los medios de prueba.....	22
Régimen Jurídico	25
Principios informadores del proceso laboral y medios tecnológicos como medio de prueba	26
7. TIPOS DE PRUEBA JUDICIAL ELECTRÓNICA	29
Clases de prueba electrónica	29
CORREO ELECTRÓNICO.....	29
SMS.....	32
PÁGINA WEB.....	32
GRABACIONES DE SONIDO	33
FOTOGRAFÍA DIGITAL	34
VIDEOGRABACIÓN.....	36
REDES SOCIALES	38
WHATSAPP.....	40
8. VALIDEZ Y EFICACIA DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.	43
La admisión de la prueba tecnológica.....	43
Respeto de los derechos fundamentales y libertades publicas	44
Autoría y manipulación	48
Sujetos intervinientes: Notario y Perito Informático.....	50
Notario	51
Perito Informático	51
9. CONCLUSIÓN	53
10. BIBLIOGRAFÍA.....	55
11. JURISPRUDENCIA.....	63

1. RESUMEN

En la actualidad, las nuevas tecnologías han adquirido una gran presencia en casi todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo al derecho. Esto implica que se están presentando nuevos retos y oportunidades para la aplicación de la tecnología en el ámbito jurídico.

Cuando hablamos de cómo están afectando las nuevas tecnologías al mundo de la justicia podemos referirnos a dos aspectos, el primero, a como se han implementado y como se utilizan estas TICs en la Administración de Justicia y, en segundo lugar, a como estas nuevas tecnologías pueden ser consideradas como medio de prueba en los tribunales, que tipos de prueba tecnológica existen y como hacer que sean válidas y eficaces.

Podemos ver como la incorporación de tecnología en los tribunales puede mejorar la eficiencia, el acceso a la información, la transparencia y la participación en los procesos judiciales, pero sin olvidar los desafíos y limitaciones que tiene y tendrá la implementación de esta en los procesos jurisdiccionales, como la falta de transparencia y la posibilidad de sesgos discriminatorios en los algoritmos.

No podemos olvidarnos del impacto de la tecnología en la profesión legal, incluido el uso de inteligencia artificial y automatización, destacando las herramientas ROSS y Premonition, entre otras, como ejemplos de cómo la tecnología puede ayudar a los abogados en su trabajo. Todo esto acompañado de un cambio cultural para que los profesionales del derecho se adapten a esta nueva era, en la que poseemos más medios que nunca de apoyo a los jueces y para fortalecer la justicia.

El uso de la prueba digital, como correos electrónicos y redes sociales, es cada vez más relevante en los casos laborales y es importante presentar las pruebas en su formato electrónico original para garantizar la autenticidad y validez de la evidencia, para que pueda ser admitida como prueba electrónica. Se busca investigar la efectividad y validez de estos nuevos elementos probatorios en los juicios laborales.

PALABRAS CLAVE

Nuevas tecnologías, Transformación digital, Robótica, Digitalización, Automatización, Inteligencia artificial, Administración de justicia, Medios de prueba, Jurisdicción laboral, Pruebas electrónicas, Derecho Laboral, Seguridad Jurídica, Garantías.

ABSTRACT

Currently, new technologies have acquired a great presence in almost all areas of society, including law. This implies that new challenges and opportunities are being presented for the application of technology in the legal field.

When we talk about how new technologies are affecting the world of justice, we can refer to two aspects, firstly, how these ICTs have been implemented and used in the Justice Administration and, secondly, how these new technologies can be considered as evidence in court, what types of technological evidence exist and how to make them valid and effective.

We can see how the incorporation of technology in the courts can improve efficiency, access to information, transparency, and participation in judicial processes, but without forgetting the challenges and limitations that its implementation in judicial processes has and will have, such as the lack of transparency and the possibility of discriminatory bias in the algorithms.

We cannot forget the impact of technology on the legal profession, including the use of artificial intelligence and automation, highlighting the ROSS and Premonition tools, among others, as examples of how technology can help lawyers in their work. All this accompanied by a cultural change so that legal professionals adapt to this new era, in which we have more means than ever to support judges and to strengthen justice.

The use of digital evidence, such as emails and social networks, is increasingly relevant in employment cases and it is important to present the evidence in its original electronic format to guarantee the authenticity and validity of the evidence, so that it can be

admitted as electronic proof. It seeks to investigate the effectiveness and validity of these new evidence elements in labor lawsuits.

KEYWORDS

New technologies, digital transformation, Robotics, Digitization, Automation, Artificial intelligence, Justice administration, Test media, Labor jurisdiction, Electronic evidence, Labor Law, Legal security, Guarantee.

2. ABREVIATURAS

TICs - Tecnologías de la Información y la Comunicación

IA - Inteligencia Artificial

Art. – Artículo

BOE – Boletín Oficial del Estado

CEPEJ – Comisión Europea para la Eficiencia de la Justicia

CE - Constitución Española de 1978

LRJS – Ley Reguladora de Jurisdicción Social

LEC - Ley de Enjuiciamiento Civil

LFE - Ley de la Firma Electrónica

STC - Sentencia del Tribunal Constitucional

STS - Sentencia del Tribunal Supremo

STEDH – Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

TEDH – Tribunal Europeo de Derechos Humanos

SAP – Sentencia de la Audiencia Provincial

STSJ – Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

UE - Unión Europea

WWW - World Wide Web

CERN - Conseil Européen de Recherche Nucléaire (Consejo Europeo de Investigación Nuclear)

SMS - Short Message Service

CD – Compact Disc (disco compacto)

DVD – Digital Versatile Disc" o Digital Video Disc

RGPD – Reglamento General de Protección de Datos (de la UE)

AEPD – Agencia Española de Protección de Datos

3. JUSTIFICACIÓN

El motivo de la elección de este trabajo es tratar temas actuales y urgentes en nuestra sociedad, además de la relevancia y necesidad de actualización y modernización en el ámbito jurídico, especialmente en un contexto donde la tecnología está en continua evolución.

Las nuevas tecnologías están transformando rápidamente la forma en que se lleva a cabo la administración de justicia en todo el mundo, y es fundamental entender cómo el aumento de la complejidad en las relaciones laborales y la necesidad de una administración de justicia más eficiente y ágil hacen que sea crucial explorar el uso de las nuevas tecnologías en la jurisdicción laboral y su impacto en los medios de prueba, para garantizar una justicia más efectiva y equitativa para los trabajadores. Además, el uso de las nuevas tecnologías en la jurisdicción laboral puede ser especialmente importante, ya que la complejidad de los casos y la necesidad de pruebas precisas y fiables son particularmente críticas en este ámbito.

Otro punto importante que debemos considerar es el impacto que el uso de las nuevas tecnologías y los medios de prueba digitales pueden tener en la privacidad y los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, es necesario explorar y evaluar cómo se están manejando estas cuestiones en la administración de justicia laboral, y cómo pueden modificarse las leyes y regulaciones para asegurar que se protejan los derechos fundamentales de los trabajadores.

A través de este trabajo, se podrían descubrir los desafíos y oportunidades que presenta la implementación de estas tecnologías en el ámbito laboral y su potencial para impulsar la eficacia de la administración de justicia en esta área.

4. INTRODUCCIÓN

Importancia y objetivo del trabajo.

El objeto de este trabajo se ocupa de la investigación de las nuevas tecnologías en la administración de justicia y la relevancia de estas como medios de prueba en los tribunales.

Como todos sabemos, actualmente vivimos en un mundo totalmente digitalizado, donde las nuevas tecnologías han pasado a ser protagonistas en nuestras vidas, a la vez que necesarias. Están presentes en todos los ámbitos de nuestra vida, por lo que considero que existen diversos motivos por los que hoy en día es necesario utilizar las herramientas TICs en los tribunales. La incorporación de estas en los tribunales puede ayudar a mejorar:

1. La eficiencia, para ayudar a los tribunales a manejar y procesar información más rápida y eficientemente.
2. El acceso a información (tienen mayor capacidad para recopilar, almacenar y compartir información), lo que puede ayudar a tomar decisiones más informadas y justas.
3. Mejorar la transparencia y rendición de cuentas, y así ayudar a asegurar que los procesos sean justos e imparciales.
4. La participación de las partes en los procesos judiciales, por ejemplo, permitiéndoles presentar pruebas y documentos electrónicos.
5. La flexibilidad y accesibilidad de los tribunales, permitiendo, por ejemplo, audiencias en línea o la presentación de documentos a través de internet.

Por lo tanto, podemos decir que todas las mejoras que producen las TICs facilitan en los tribunales la toma de decisiones.

Como en el resto de los ámbitos de la sociedad, hoy en día tecnología y Derecho se encuentran ligados. Uno de los aspectos en los que más ha recaído este hecho sería la prueba (en el proceso jurisdiccional).

Considerar las nuevas tecnologías como medios de prueba en los tribunales es importante por varias razones, como para mejorar de la justicia ya que el uso de las nuevas tecnologías en la presentación de pruebas puede mejorar la precisión y eficiencia del proceso judicial, lo que puede llevar a decisiones más justas y equitativas; aumentar la aceptabilidad de la prueba (ampliar el alcance y la calidad de las pruebas disponibles); proteger la privacidad y la confidencialidad de los testigos y de otras partes involucradas en el caso; y mantener la integridad de la prueba, evitando la manipulación o alteración accidental o intencional.

Realizo esta investigación con el objetivo de comprender cómo la aplicación de las nuevas tecnologías en los tribunales puede mejorar el funcionamiento y la eficiencia del sistema judicial, así como también examinar los desafíos y limitaciones que pueden surgir al implementarlas. Mi segundo y principal objetivo tratará de evaluar cómo las nuevas tecnologías, como medios de prueba en los tribunales, pueden mejorar la eficiencia, la precisión y la justicia en el proceso judicial.

5. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Impacto de las nuevas tecnologías en la administración de justicia

Las Administraciones públicas deben modernizarse ante una nueva realidad social, que además presenta una oportunidad única para mejorar su eficiencia y eficacia.

Las nuevas tecnologías han tenido una influencia más lenta en la administración de justicia en comparación con otros servicios y administraciones públicas, aunque sin quedar al margen de la influencia de estas. La menor inversión económica y la dificultad que posee este servicio público por constar de varias corporaciones las cuales carecen de una buena coordinación, producen un enorme desfase. Aun así, el avance que se ha producido tiene un reflejo legislativo: *Ley Orgánica del Poder Judicial*.¹

¹ BOE-A-1985-12666 Ley Orgánica 6/1985, 1 de julio.

A esto se le suman las complejidades adicionales derivadas de la delegación en las Comunidades Autónomas de las materias de la administración judicial. Esto se traduce en que actualmente utilizamos una variedad de sistemas informáticos para respaldar la gestión de litigios.

La llamada “e-Justicia” (justicia electrónica o digital) se refiere al uso de las TIC’s² en el ámbito judicial para mejorar el acceso a la justicia, su eficiencia y transparencia.

Fundamentándonos en lo que predicen los grandes genios del Derecho, podemos saber que, en los próximos años, el impacto de *“la tecnología traerá más cambios para la abogacía que los observados en el sector en el último siglo”* (Richard Susskind, 2014)³. Susskind tiene claro que la tecnología es una de las mejores herramientas para mejorar la justicia y hacerla más efectiva, accesible y rápida *“sin embargo, se necesita un cambio cultural significativo para que los profesionales del derecho se adapten a esta nueva era digital”*⁴. La administración de justicia guarda un rasgo más conservador, por lo que los profesionales del Derecho deben superar su actitud injustificada de rechazo hacia la adopción de tecnologías innovadoras.

Es evidente que la tecnología está transformando la administración de justicia y que los abogados del futuro tendrán que adaptarse a esta nueva era digital para mantenerse competitivos y ofrecer servicios más eficientes y accesibles a sus clientes.

Según Susskind en su libro *“El fin de los abogados”*, las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, la automatización y el análisis de datos, pueden ayudar a simplificar y acelerar muchos de los procesos judiciales, desde la investigación y el análisis de casos hasta la resolución de conflictos. Esto no solo puede mejorar la eficiencia de los procesos judiciales, sino también reducir los costos y mejorar el acceso a la justicia para aquellos que no pueden permitirse los servicios tradicionales de abogados.

Además, sugiere que la tecnología también puede cambiar el papel y las habilidades de los profesionales del derecho, lo que puede tener implicaciones significativas para la

² Tecnologías de la Información y la Comunicación.

³ Referenciado de Vigil, A. (2014, octubre 23) *La abogacía cambiará más en 10 años que en el último siglo*. Expansión.com.

⁴ Referenciado de Vigil, A. (2014, octubre 23) *La abogacía cambiará más en 10 años que en el último siglo*. Expansión.com.

educación y la formación de los juristas. Según Susskind, los abogados del futuro tendrán que ser más eficientes, colaborativos y adaptables, y tendrán que estar dispuestos a trabajar en equipo con otros profesionales y a utilizar tecnologías avanzadas para mejorar sus servicios.

La primera intervención del mundo digital en el mundo jurídico fue Internet, pero después, una de las grandes tendencias de nuestra época es la Inteligencia Artificial, que va evolucionando en gran medida e incrementando su valor, además de los numerosos y relevantes desafíos que plantea esta IA⁵ (protección de datos, igualdad, transparencia...)

Como hemos dicho, la Inteligencia Artificial posee actualmente un enorme número de desafíos, como son en el campo jurídico suscitar la posibilidad de utilizar herramientas informáticas para representar los procesos mentales por los que pasan los jueces, antes de dictar sentencia. Los programadores informáticos han trabajado juntos con especialistas en derecho para desarrollar programas informáticos que puedan representar dichos procesos mentales de los jueces en el momento de examinar las pruebas y los documentos aportados por las partes para ser considerados en el juicio.

Existe también la opinión contraria de quienes dicen que es imposible reemplazar la evaluación subjetiva del juzgador por cualquier equipo informático, por muy desarrollado que esté⁶.

La mejor forma para poder apreciar el verdadero impacto de la tecnología será conociendo algunas herramientas de inteligencia artificial aplicables al ámbito del derecho, que muestro a continuación.

ROSS, es el primer abogado robot que litiga utilizando inteligencia artificial, utilizado para hacer estudios jurídicos, ya que debido a la gran cantidad de datos que tiene guardados puede predecir el posible resultado de un juicio en función del abogado que tengamos, los jueces que nos toquen, etc.

⁵ Inteligencia Artificial

⁶ Jiménez, Á. (2021). Las nuevas tecnologías y la Administración de Justicia. Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS), (2), p. 316

Es un fantástico robot estadounidense capaz de rastrear más de 10.000 páginas por segundo, y capaz de formular una respuesta mucho más rápida que cualquier abogado humano. Se trata de un sistema de inteligencia artificial creado por IBM, la plataforma tecnológica más grande del mundo, y usa la tecnología Watson, que es capaz de escuchar y entender el lenguaje humano. Gracias a sus algoritmos, Ross puede responder numerosas preguntas en tiempo real y analizar sentencias que han sentado jurisprudencia.

Este fantástico robot puede advertir cualquier riesgo que represente una amenaza para sus clientes y corregirlo, a diferencia del buscador convencional, Ross siempre ofrece la respuesta más acertada para resolver el caso en concreto. También incluye citas legales y artículos para estudiar. No solo eso, por tratarse de una inteligencia artificial, mientras más consultas recibe, más aprende y su eficacia aumenta.

Muchos de los retractores de Ross sostienen que ese robot solo tendría que emplearse para acortar los plazos al investigar un caso, pero jamás deberían reemplazar al abogado profesional. Debería emplearse como un compañero de oficina, porque es un excelente asistente que aporta conocimientos y soluciones eficaces para abogados.

PREMONITION, es otra herramienta para los abogados, utilizada principalmente para ayudarles a tomar decisiones más informadas en sus casos, saber cuánto tiempo le va a llevar dicho caso y cuánto va a costar llevarlo adelante. Puede ayudarles a predecir el resultado de un caso o la probabilidad de éxito de una estrategia legal, la tasa de éxito de un abogado o la tendencia de un juez a fallar de cierta manera en un tipo específico de caso.

Además, enfocándose hacia los clientes, puede ayudarnos a identificar a los abogados y bufetes más adecuados para nuestro caso, aquellos con el historial más exitoso en un área práctica determinada.

Otra aplicación de esta inteligencia artificial sería los famosos ROBOT LAWYERS que empezaron utilizando para tomar multas de tránsito. La persona cuando se pensaba que dicha multa era errónea utilizaba este chat para quejarse, este le hacía las mismas preguntas que te haría un abogado, y después de responder a las mismas, hacía un formulario de reclamo.

Esto significa que el trabajo ‘fácil’ del abogado, la primera línea, ya puede ser hecha por un robot, por lo que todos los casos sencillos ya se pueden iniciar con robots abogados.

Está convergiendo con lo que es el *customer services* (atención al cliente), ya que son tecnologías que van a destacar en empresas de consumo (telefonía, empresas de cable, etc.), y los abogados *chatbot* (abogados virtuales) van a ser una de las primeras líneas antes de avanzar hacia un abogado humano. Se emplearán para trabajos que requieren menos sofisticación por parte del abogado⁷.

Ventajas de las nuevas tecnologías en la administración de justicia

Aunque la opinión más generalizada está en contra de los “robots jueces”, podemos ver como la inteligencia artificial puede ser una herramienta de apoyo a los jueces y cómo fortalece la justicia.

Existen amplias ventajas en la aplicación de estas TIC’s en la Administración de Justicia, en especial en el uso de la IA mediante ordenadores que utilizan los datos introducidos en el sistema para llevar a cabo procesos de pensamiento y razonamiento propios de los seres humanos. Lo que es una realidad, es que ya actualmente estamos resolviendo pequeñas reclamaciones con la utilización de estos robots.

Esta automatización produce una serie de ventajas que generalmente se resumen en asegurar que las decisiones sean uniformes, acelerar la justicia tan lenta con la que convivimos y poder verificar las decisiones con mayor facilidad. Esto conlleva a una justicia más eficiente y un sistema de justicia más descongestionado y notablemente más seguro.

Sin duda, la cuestión más planteada en este aspecto es si este algoritmo es capaz de interpretar las normas del mismo modo que lo hacen los humanos, y si esta tarea automática posee la misma calidad, respetando la tutela judicial efectiva.

En el ámbito de la justicia, resulta fundamental la interpretación de las normas, ya que la ley nunca se puede interpretar en su tenor literal porque no existe una solución única.

⁷ Legis Colombia (2018) #DisrupciónDigital | El Futuro del Mundo Legal. YouTube. (2h 10’ 45’)

Por esto, hoy en día resulta especialmente difícil la sustitución de los juristas por robots debido a que todavía la tecnología no ha llegado a enfrentarse a esta interpretación.

Además, hay una gran cantidad de opiniones en contra de la sustitución de los jueces, defendiendo estas TICs como instrumentos de ayuda para ellos, pero sin eliminar la figura de estos. Por esta causa, dentro de la digitalización de la justicia, la robótica no ha avanzado ni ha sido de especial importancia en la administración de justicia, a diferencia de, por ejemplo, otras administraciones.

Estos sistemas constituyen una ayuda y no una amenaza, una herramienta con la finalidad última de facilitar al juez la realización de sus funciones, en especial la consulta de bases de datos y la clasificación y filtración de la información.

La ventaja innegable de esta justicia robótica será poder lograr una respuesta objetiva y exacta, por lo que en los casos cuyos hechos fuesen muy similares la solución será homogénea para todos, por lo que se podría saber la solución segura al asunto incluso antes de que este termine. No obstante, hay que tener en cuenta que la decisión que toma el robot está basada en los datos que se le han introducido, al contrario del juez que tiene en cuenta todos los elementos de los hechos propuestos. La solución dependerá en ambos casos de los hechos proporcionados a ambos por terceros.

Estas ventajas pueden ir en tres direcciones: para los juristas, para la sociedad (igualdad y la seguridad jurídica) y para los usuarios (relacionadas con mayor rapidez y mejor accesibilidad).

Los empleados judiciales, por lo general, llevan a cabo tareas muy mecánicas, rutinarias, y una de sus tareas fundamentales es la investigación sobre jurisprudencia. Las nuevas tecnologías son capaces de automatizar todas estas tareas y por tanto simplificar el trabajo de los empleados judiciales y jueces, que llevan a cabo procesos largos, pudiendo ahorrar una gran cantidad de horas de trabajo con esta automatización de tareas. Esto permite dedicar el tiempo y el esfuerzo de trabajo en labores para las que es necesario un pensamiento crítico y jurídico, aquellas funciones que no pueden llevarse a cabo mediante la inteligencia artificial.

Estas herramientas también ayudan a que la aplicación de la ley se realice de una forma más consistente, y que en un futuro los tribunales supremos lleguen a ser orientadores

efectivos en relación con la evolución del derecho, y según Nieva Fenoll, con la tarea de innovar y corregir las tendencias que surjan con el uso de la inteligencia artificial mediante el desarrollo de nuevas soluciones y mejoras en su aplicación.

Uno de los aspectos más ventajosos es la utilización de la IA para la disminución de tiempos procesales, ya que la justicia que tenemos actualmente se caracteriza por su lentitud, con estas nuevas herramientas se pueden programar de una manera más eficiente las audiencias y acortar el tiempo entre ellas, evitando así demoras significativas en los procesos.

Además, son herramientas pensadas para detectar posibles fraudes del sistema judicial, algunos muy típicos como los que se dan en materia de pensiones o de salud, añadiendo a esto la posibilidad de detectar documentos falsos, y casos atascados y paralizados durante un largo periodo de tiempo para poder finalmente resolverlos.

Reducir el fraude procesal se traduce de una manera más amplia en identificar todo tipo de prácticas de corrupción, intentado solventarlas y con el fin último de conseguir una justicia transparente.

Por último, se puede decir que la Inteligencia Artificial también podrá dar una idea clara de cómo se aplican las fuentes del derecho, lo que dará lugar a una mejor organización (mayormente en la práctica) del sistema de fuentes del derecho, con efectos muy positivos sobre la seguridad jurídica.

En consecuencia, con estas nuevas tecnologías y la utilización de la IA para automatizar los procesos judiciales, o partes de estos procesos, está claro que evolucionamos hacia una justicia mucho más telemática y poco presencial, además de más accesible. A pesar de esto, la opinión general es que estos avances deben utilizarse para fortalecer la justicia y ayudar a los jueces, pero no debe haber “jueces robots” y mucho menos sustituir a los magistrados por dichos robots⁸.

⁸ Cepeda, M. & Otálora, G. (2020). Modernización de la administración de justicia a través de la inteligencia artificial. Fedesarrollo.

Desafíos de las nuevas tecnologías en la administración de justicia

La Inteligencia Artificial no será la solución para los problemas del sistema de justicia.

El principal problema será el llamado “*garbage in garbage out*”, la falta de transparencia debido a que los algoritmos pueden estar reproduciendo patrones de discriminación en la sociedad, representados por los sesgos de sus creadores. El riesgo más importante depende de los tipos de datos que el programador ha introducido en el programa, ya que estos datos pueden mostrar prejuicios muy discriminatorios propios de los responsables de estas máquinas.

Por lo tanto, en función del tipo de información con la que cuenten para resolver los casos que se presenten, los resultados que se puedan obtener pueden estar sesgados hacia una posición injusta.

Tanto en las decisiones humanas como en los resultados que obtenemos a partir de un robot pueden surgir errores, la diferencia radicaría en que estas máquinas conllevan a injusticias porque carecen de un elemento esencial, la subjetividad, un elemento humano clave para llevar a cabo procesos que normalmente son distintos, como las circunstancias que a estos afectan.

Simplemente por carecer de subjetividad resulta imposible comparar un robot con un experto jurídico, ya que no podría evaluar el caso en su totalidad y en todos sus extremos.

La Carta Ética de la CEPEJ (European Commission for the Efficiency of Justice, 2018) intenta evitar los problemas de este tipo y prevé unas garantías éticas sobre la IA y su uso en la justicia, y cinco principios:

1. *“Respeto por los derechos fundamentales.*
2. *No discriminación.*
3. *Calidad y seguridad.*
4. *Transparencia, imparcialidad y equidad.*
5. *Control del usuario.”*

“Carta Ética Europea sobre el uso de la inteligencia artificial en los sistemas judiciales y su entorno” 2018.

Estos principios pueden entenderse como un tipo de restricciones necesarias para regular la aplicación de la inteligencia artificial en la justicia, al menos temporalmente.

Otro problema que aparece en el uso de estas tecnologías estriba en los riesgos relacionados con la intimidad, el derecho a la defensa y la protección de datos personales; por lo que con estas nuevas tecnologías los derechos fundamentales pueden correr peligro.

Es importante adoptar principios que aseguren que las decisiones judiciales deben ser tomadas por los jueces, y no dejarlo en manos de la inteligencia artificial, al igual que en el diseño de los algoritmos siempre deberían participar abogados y jueces.

De acuerdo con el estudio del Berkman Klein Center de la Universidad de Harvard⁹, se han descubierto 8 clases de principios, contemplados en 37 distintas declaraciones emitidas por organizaciones internacionales, gobiernos, entidades del sector privado y de la sociedad civil entre 2016 y 2019. Estos principios tienen el objetivo de establecer pautas de acción para la utilización de la inteligencia artificial. Estos son:

- Privacidad. Los principios bajo este tema defienden la idea de que los sistemas de IA deben respetar la privacidad de las personas, tanto en el uso de datos para el desarrollo de sistemas tecnológicos como al proporcionar a las personas afectadas protección sobre sus datos y decisiones tomadas con ellos.
- Responsabilidad. Este tema incluye principios relacionados con la importancia de los mecanismos para garantizar que la responsabilidad por los impactos de los sistemas de IA se distribuya adecuadamente y que se proporcionen los remedios adecuados.
- Seguridad y protección. Estos principios expresan los requisitos de que los sistemas de IA sean seguros y funcionen según lo previsto, además de ser resistentes a ser comprometidos por partes no autorizadas.

⁹ Fjeld, J., Achten, N., Hilligoss, H., Nagy, A. y Srikumar, M. (2020). Inteligencia artificial basada en principios: Mapeo de consenso en enfoques éticos y basados en derechos a los principios para la IA. Publicación de investigación del Centro Berkman Klein, (2020-1).

- Transparencia. Los principios bajo este tema articulan los requisitos de que los sistemas de IA se diseñen e implementen para permitir la supervisión, incluso mediante la traducción de sus operaciones en resultados inteligibles y el suministro de información sobre dónde, cuándo y cómo se utilizan.
- Equidad y no discriminación. Con las preocupaciones sobre el sesgo de la IA que ya afecta a las personas a nivel mundial, los principios de equidad y no discriminación exigen que los sistemas de IA se diseñen y utilicen para maximizar la equidad y promover la inclusión.
- Control humano de la tecnología. Los principios bajo este tema requieren que las decisiones importantes permanezcan sujetas a revisión humana.
- Responsabilidad Profesional. Estos principios reconocen el papel vital que desempeñan las personas involucradas en el desarrollo y la implementación de los sistemas de IA en los impactos de los sistemas, y exigen su profesionalidad e integridad para garantizar que se consulte a las partes interesadas apropiadas y se planifiquen los efectos a largo plazo.
- Promoción de los Valores Humanos. Finalmente, los principios de los Valores Humanos establecen que los fines a los que se dedica la IA y los medios por los cuales se implementa deben corresponder con nuestros valores fundamentales y, en general, promover el bienestar de la humanidad.

Como conclusión podemos decir que ni el juez humano ni el juez robot están libres de errores, por lo que de momento no podemos concebir como solución admisible la sustitución de los jueces, mayormente porque hay cualidades humanas necesarias e imposibles de renunciar para la aplicación e interpretación de las normas. Además, elementos como la capacidad humana y los conocimientos jurídicos son imprescindibles para evaluar, juzgar y ejecutar sentencias.

Aun así, tampoco podemos negar los beneficios que los sistemas de la IA aportan a las funciones judiciales.

Además, debemos tener claro que en el mundo de la justicia el contexto es un elemento importante. Actualmente nos encontramos en una etapa de continuos cambios y en un contexto de “Gobierno Abierto”, por lo que actualmente estamos abordando diferentes retos.

Esta etapa se encamina a una mayor cercanía entre las administraciones públicas y los ciudadanos, en el ámbito de lo público, en general, el llamado Gobierno Abierto apuntaría hacia una nueva evolución.

Es indudable que buscamos una eficiencia judicial como *“el grado óptimo en el uso y aprovechamiento de los recursos disponibles en la oficina judicial al servicio de la administración de Justicia, guardando todas las garantías legales”* (Robins y Coulter, 2005, p. 229)¹⁰, así pues, teniendo en cuenta los recursos disponibles y las garantías.

Por lo tanto, el objetivo de la tecnología en la Administración de Justicia debe ser lograr la eficiencia judicial mediante el mejor uso posible de las tecnologías como herramientas en los procesos. Lo fundamental en esta situación no es la propia tecnología, sino lo que podría significar para los procesos si su introducción va acompañada de cambios adecuados en la forma en que se diseñan los procesos.

Los recursos, van a ser también un elemento importante en la administración de justicia, teniendo en cuenta especialmente que son escasos. El uso de las TICs que conduzca a un uso mejor y más eficiente de estos recursos también puede acortar el proceso y avanzar significativamente hacia la modernización del sistema de justicia.

Cuando se trata de cómo se asignan y utilizan los recursos, es importante maximizar su rendimiento, minimizando los costes y manteniendo las protecciones legales. También, hay que tener en cuenta que es un modelo comparativo, la procrastinación se puede atribuir al uso y explotación desigual de la tecnología.

Por otro lado, la búsqueda de la transparencia crea una tendencia actual hacia la normalización y da una relevancia inusual a los estándares en los tribunales (Reiling, 2009)¹¹.

En particular, cuando hablamos de justicia electrónica, los estándares pueden significar asegurar garantías. La Comisión Europea en 2008 define la justicia electrónica como “el

¹⁰ Jiménez, C. (2014). Desafíos de la modernización de la justicia en tiempos del Gobierno abierto. Rev. Digital de Derecho Admin., 12, 225-239. Pág. 229.

¹¹ Jiménez, C. (2014). Desafíos de la modernización de la justicia en tiempos del Gobierno abierto. Rev. Digital de Derecho Admin., 12, 225-239. Pág. 231.

uso de las TICs para mejorar el acceso a la justicia, incrementar la cooperación entre autoridades legales y reforzar el sistema judicial” (p. 231)¹².

En el caso de España destaca el artículo 24 CE¹³ y la última redacción del artículo 135 CE, desarrollado con la Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera (art. 7: Principio de eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos), obligando al poder judicial a cumplir el desafiante papel de ser "continuamente moderno".

Parece lógico extender la modernización de la justicia también al plano académico, lo que podemos considerar un desafío futuro a corto plazo, incluyendo una modernización completa de los requisitos educativos para aquellos que trabajan en el sistema de justicia y los que forman parte del personal de las oficinas judiciales.

Por último, otro aspecto fundamental de esta evolución tecnológica es la información, sobre todo si pensamos en la eliminación del papel en los procesos judiciales, por lo que habrá que pensar en el procesamiento de esta información, en cómo obtenerla y poder guardarla.

La sustitución del papel por el formato electrónico da lugar a un nuevo concepto debido al gran crecimiento de los datos en forma electrónica: Big Data. La tendencia cada vez mayor a almacenar datos en formato electrónico crea la necesidad de guardarlos de un modo adecuado para que puedan encontrarse con rapidez.

Resulta necesario diseñar componentes que permitan manejar eficazmente esta enorme cantidad de información. El diseño y catalogación de la información judicial es el tema necesario y urgente en el que ahora nos enfrentamos, aunque ya se dispone del visor del expediente judicial electrónico HORUS 5, una herramienta que permite el acceso telefónico al expediente judicial electrónico, lo que facilita el trabajo en el día a día de los profesionales de justicia. Es una versión renovada del visor que permite consultar los documentos y/o vistas judiciales que forman parte del procedimiento en tiempo real. El acceso al expediente judicial electrónico permite la consulta telemática de la

¹² Jiménez, C. (2014). Desafíos de la modernización de la justicia en tiempos del Gobierno abierto. Rev. Digital de Derecho Admin., 12, 225-239. Pág. 231.

¹³ BOE-A-1978-31229. Constitución Española. (1978). BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978

documentación asociada a un procedimiento judicial por parte de los profesionales de justicia.

Veamos como acceder a Horus 5 a continuación:

Horus 5 desde la Sede Judicial Electrónica

En el Ministerio de Justicia estamos comprometidos con acercar la justicia a nuestros profesionales a través de herramientas tecnológicas que permitan facilitar su trabajo en el día a día como Horus 5, una versión renovada del visor que facilita el acceso telemático al expediente judicial electrónico.

Horus 5 está disponible para: **PROFESIONALES DE LA JUSTICIA AUTORIZADOS**

¡Veamos cómo acceder a Horus 5!

- Accede a los Trámites y Servicios de la web (<https://sedejudicial.justicia.es>), y elige Visor Expediente Judicial Electrónico.
- Haz clic en Acceder al servicio CI@ve para identificarte.
- Selecciona el método de identificación.
- Pulsa sobre "Visor Expediente Judicial Electrónico" para poder acceder a HORUS.
- En la pantalla principal, se mostrarán todos los procedimientos asignados y se podrán filtrar.
- En la búsqueda aparecerán los procedimientos de los que formes parte como profesional.
- Si el procedimiento se encuentra en Secreto de Actuaciones no podrás acceder.
- No hay documentación aportada ni hay ningún Expediente Judicial Electrónico.
- De haber documentación se mostrará esta pestaña y si fuera el caso aparecerán EJE (Expediente Judicial Electrónico), ADM y Vídeos.
- En la opción EJE verás los documentos asociados (pdf, vídeos y otros).
- Al pulsar sobre un documento, en el panel derecho se visualizará dicho documento y se podrán consultar sus datos asociados.
- Por ejemplo, si pulsamos en un documento cualquiera.
- Podemos descargar el documento. Si lo realizamos desde el árbol documental, la descarga será individual y no masiva.
- Pulsamos en el video y aparecerá una ventana para reproducirlo.
- En las ADM se mostrarán expedientes administrativos cumplimentados que están asociados al procedimiento.

Podrás acceder a la Horus 5 desde tu móvil a través de la Sede Judicial Electrónica **escaneando el QR.**

Horus 5 desde la Sede Judicial Electrónica¹⁴

En particular, En España, la evolución constante no ha sido una característica distintiva en cuanto a la administración de justicia se refiere, por lo que ya en el siglo XXI sería necesario desarrollar un modelo de administración de justicia que realmente se integre con la Sociedad de la Información y sea capaz de utilizar todas las capacidades de los avances tecnológicos más recientes.

¹⁴ Gobierno de España, Ministerio de Justicia, Sede Judicial Electrónica <https://sedejudicial.justicia.es/documents/20142/22504772/Tr%C3%ADptico+-+Acceso+de+Profesionales+al+Expediente+Judicial+Electr%C3%B3nico.pdf/a4eff099-2de4-8ff3-a691-e257e02c809a?t=1681995307251>

6. NUEVAS TECNOLOGÍAS COMO MEDIO DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

Concepto y validez de los medios de prueba

Como hemos visto en los apartados anteriores, últimamente nuestras vidas se han visto revolucionadas por las nuevas tecnologías en diferentes ámbitos, incluyendo el mundo de los procesos judiciales. En particular, en los juicios laborales, herramientas de trabajo como los móviles, ordenadores, Whatsapps, los correos electrónicos, y SMS son ahora fundamentales en las oficinas.

En los tribunales, el concepto de medio de prueba se refiere a cualquier elemento o información que se presenta para probar o refutar un hecho, o para demostrar la verdad o falsedad de una afirmación en un proceso judicial. Estos medios de prueba pueden ser materiales (objetos físicos), documentales (documentos escritos), testimoniales (testimonios orales o escritos de los testigos), periciales (dictámenes de expertos), entre otros. Los tribunales tienen la responsabilidad de decidir qué medios de prueba son admisibles y relevantes para un caso en particular, y deben hacerlo de acuerdo con las leyes y normas de procedimiento aplicables.

Antes de examinar el concepto de prueba digital, es importante empezar por la definición que se proporciona del término “documento electrónico” en el artículo 3 de la Ley Firma Electrónica¹⁵ que lo considera como “*documento electrónico la información de cualquier naturaleza en forma electrónica, archivada en un soporte electrónico según un formato determinado y susceptible de identificación y tratamiento diferenciado*” (BOE-A-2003-23399).

En este estudio, nos centraremos en la prueba tecnológica o digital, que se refiere al uso de medios digitales o tecnológicos para recopilar o presentar evidencia en un proceso judicial. Esto puede incluir documentos electrónicos, correos electrónicos, registros de navegación web, conversaciones a través de mensajería instantánea, grabaciones de audio o video y otros tipos de información digital.

¹⁵ BOE. (2003) Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de Firma Electrónica. BOE-A-2003-23399

Para su comprensión más precisa, debemos dirigirnos a la Ley de Enjuiciamiento Civil, aunque respecto a la prueba electrónica es compleja ya que, aunque se refiere a la prueba por medios audiovisuales¹⁶ y prueba por instrumentos informáticos¹⁷, no hace referencia explícita a la prueba electrónica.

El artículo 382 de la LEC regula los instrumentos de filmación, grabación y similares, y establece las condiciones que deben cumplirse para que los vídeos o grabaciones sean admitidos como medio de prueba y, por otro lado, el artículo 384 de la LEC regula la prueba por instrumentos informáticos, estableciendo las regulaciones para la obtención y presentación de pruebas a través de medios informáticos. Por lo tanto, es posible que estos artículos y sus correspondientes regulaciones sean aplicados al manejo de la prueba electrónica en casos judiciales

La prueba tecnológica se ha vuelto cada vez más importante en la era digital moderna, ya que muchos aspectos de la vida cotidiana son ahora gestionados y registrados electrónicamente. Las leyes y regulaciones que gobiernan la admisibilidad y el uso de la prueba tecnológica varían según la jurisdicción y deben seguirse de cerca para garantizar que cualquier evidencia presentada sea considerada como admisible y relevante por el tribunal correspondiente.

Los elementos probatorios que se obtienen a partir de dispositivos inteligentes tales como smartphones, tablets, y computadoras, incluyendo mensajes de WhatsApp, fotografías, mensajes de texto, correos electrónicos y otros contenidos, pueden ser aceptados como pruebas legales válidas siempre que se respeten los derechos fundamentales durante la obtención de este tipo de elementos probatorios, y se pueda verificar la fuente y autenticidad de estos en procesos judiciales.

Las pruebas que se adquieren legalmente con autorización judicial y/o proporcionadas por la compañía o entidad que almacena la información, como registros telefónicos, datos de Facebook, historiales y registros de búsqueda en Instagram, son considerados viables como evidencia en un procedimiento judicial. Sin embargo, si la parte que las

¹⁶ Artículo 382 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

¹⁷ Artículo 384 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

proporciona es la misma que las presenta, es importante demostrar que no han sido alterados y que se presentan tal cual, respetando su integridad y autenticidad.

El uso de emails es una forma común en muchos procesos judiciales y hasta se utiliza para celebrar contratos. Aunque es importante tener en cuenta que presentar copias simples del email puede ser una debilidad para la prueba, ya que puede ser cuestionada por la contraparte.

Por lo tanto, es importante contar con profesionales que comprendan los aspectos técnicos de la prueba tecnológica y conozcan los procedimientos de extracción y peritación para garantizar que las pruebas sean auténticas y sin manipulaciones. De esta manera, se logrará asegurar mejores resultados en la audiencia previa y en el juicio, y se podrán mantener las pruebas en duda de su veracidad o manipulación.

Cómo ya decíamos anteriormente, el surgimiento del siglo XXI ha traído un cambio significativo en la forma en que las personas interactúan en la sociedad, gracias a la popularidad de las redes sociales y las nuevas tecnologías. En consecuencia, el Derecho se enfrenta al desafío de proporcionar soluciones efectivas para afrontar los problemas que se derivan de las relaciones virtuales, lo que conlleva la necesidad de crear o adaptar normas judiciales que permitan cambios en la jurisprudencia y, a su vez, terminen en cambios normativos más amplios.

Desde el punto de vista del marco legal, el artículo 299 de la vigente Ley de Enjuiciamiento Civil¹⁸, ya prevé en su apartado 2 la aceptación de los medios de prueba electrónicos: *“También se admitirán, conforme a lo dispuesto en esta Ley los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, así como los instrumentos que permiten archivar y conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase, relevantes para el proceso”*,

Además, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social¹⁹ en su artículo 90.1 establece que los medios de prueba tecnológicos deberán: *“ser aportados*

¹⁸ BOE. (2000) Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. BOE-A-2000-323.

¹⁹ BOE. (2011). Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE-A-2011-15936

por medio de soporte adecuado, poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos".

Régimen Jurídico

Con régimen jurídico de la prueba laboral nos referimos al conjunto de normas y requisitos que rigen la presentación y valoración de las pruebas en el proceso laboral. Estas normas se establecen en la legislación laboral y procesal, y buscan garantizar que las pruebas presentadas sean válidas y eficaces para demostrar los hechos relevantes del caso en cuestión. También se establecen criterios para evaluar la admisión, pertinencia y fuerza probatoria de las pruebas ofrecidas por las partes, lo que contribuye a garantizar la imparcialidad del proceso y la correcta valoración de la prueba.

Por su importancia actualmente, resulta necesario abordar la regulación de las pruebas electrónicas que son las que nos interesan en este trabajo.

En primer lugar, la regulación del derecho a la prueba se encuentra vinculada a las leyes europeas e internacionales, como el Convenio Europeo de Derechos Humanos²⁰ y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²¹. Estos tratados establecen regulaciones en cuanto al derecho a la prueba en Derecho comparado, sin embargo, con relación a la prueba tecnológica, estos tratados no establecen regulaciones específicas, por lo que su aplicación dependerá del marco jurídico de cada país.

En el Derecho español, el artículo 24 de la Constitución Española es la normativa de referencia en cuanto al derecho a la prueba. Este artículo establece garantías procesales y reconoce el derecho a la prueba en todas las jurisdicciones. En términos probatorios, esto significa que el juez debe permitir la mayor cantidad de actividad probatoria sin que se vea mermada por otros intereses.

²⁰ BOE. (1950). Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente.) BOE-A-1979-24010

²¹ BOE. (1966) Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. BOE-A-1977-10733.

La Constitución Española define el derecho a la prueba como una libertad fundamental que, como condición de garantía esencial, debe ser ampliamente respetada. Esta regulación es esencial para proteger los derechos de los ciudadanos y garantizar la justicia en el proceso judicial.

En el derecho español, el cuerpo que regula de manera más específica la jurisdicción social en lo que respecta a la prueba en el proceso laboral es la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)²². Esta ley establece las regulaciones relativas a la obtención y admisibilidad de pruebas en los casos que se rigen por la normativa laboral española.

En el ámbito que abarca este estudio, la LRJS es la norma de referencia a pesar de que no hace mención directa a las pruebas electrónicas. Además, aplicamos la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC)²³ de manera supletoria para regular la admisibilidad y obtención de pruebas electrónicas.

Principios informadores del proceso laboral y medios tecnológicos como medio de prueba

Si consideramos el ámbito jurisdiccional laboral, es importante cuestionarnos acerca de cómo podemos incorporar y aprovechar los avances tecnológicos de manera efectiva. En otras palabras, debemos explorar cómo estos avances pueden aplicarse en un procedimiento laboral específico, determinar su valoración y entender en qué momentos pueden ser eficaces.

Antes de adentrarnos en estos temas, es importante comenzar por definir cuáles son los principios que orientan el proceso laboral, los cuales son importantes para garantizar un proceso ágil, eficiente y justo, y por ello han sido recogidos en la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, que actualmente rige la materia.

Pero estos principios no son independientes, están relacionados entre sí y se constituyen como los elementos clave del proceso laboral.

²² BOE. (2011). Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE

²³ BOE. (2000) Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. BOE-A-2000-323

En relación con esto, es fundamental destacar que el principio de inmediación garantiza que los actos procesales durante el juicio oral se lleven a cabo en presencia del juez o magistrado. Por su parte, el principio de oralidad tiene como objetivo simplificar el proceso, aumentar la velocidad de las acciones y favorecer la pronta recepción de las alegaciones y pruebas por parte del juzgador, así como el establecimiento de una relación más personal y directa entre las partes involucradas en la disputa y el tribunal.

El principio de concentración en el proceso laboral implica que las diferentes fases de alegaciones, pruebas y conclusiones se llevan a cabo de forma continua y sin interrupciones. De esta manera, el juicio oral se convierte en un solo y complejo acto que aglutina y concentra todas estas etapas del proceso.

Por último, es importante destacar la estrecha relación entre el principio de celeridad y los anteriormente mencionados. Este principio se basa en la necesidad de un proceso rápido y sin demoras, dado que el proceso laboral debe ser eficiente, rápidamente formalizado y ágil en lo esencial.

Según información proporcionada por el profesor Cavas Martínez, en el proceso laboral existen otros principios rectores, aunque no se encuentren explícitamente mencionados en la ley.

Para valorar y utilizar los medios tecnológicos, es importante tener en cuenta todos los principios informadores mencionados anteriormente.

En el proceso laboral, los medios de prueba válidos están regulados por la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, y su correspondiente Reglamento. En concreto, el artículo 90 de esta ley establece que "en todo juicio del orden social se admitirán las pruebas que sean conducentes para la determinación de los hechos litigiosos" (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE-A-2011-15936), y que los procedimientos se regirán por los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad. Además, el Reglamento de la Ley de Procedimiento Laboral establece las reglas específicas para la práctica de las pruebas en el proceso laboral, incluyendo la prueba documental, testifical, pericial, de presunciones, de indicios, de confesión, de inspección ocular, así como la prueba electrónica o digital.

Ahora bien, los medios de prueba no se limitan únicamente a los establecidos en la LRJS, sino que es necesario considerar también aquellos que establezcan otras leyes. Habrá que tener en cuenta también todos los demás medios de prueba que establece el ordenamiento jurídico.

A consecuencia de esto, además, hay que hacer referencia a la Ley de Enjuiciamiento Civil actual, la cual establece en su artículo 4 que, en ausencia de disposiciones reguladas en los procesos laborales y otros casos, sus preceptos tienen un carácter supletorio evidente.

La mencionada LEC expone en su artículo 299 los medios de prueba admisibles en los tribunales. Dice así:

«1. Los medios de prueba de que se podrá hacer uso en juicio son:

- 1. Interrogatorio de las partes.*
- 2. Documentos públicos.*
- 3. Documentos privados.*
- 4. Dictamen de peritos.*
- 5. Reconocimiento judicial.*
- 6. Interrogatorio de testigos.»*

Este mismo artículo en su punto 2 dice que *«También se admitirán, conforme a lo dispuesto en esta Ley, los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, así como los instrumentos que permiten archivar y conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase, relevantes para el proceso.»*

Además, en su punto 3 establece que *«Cuando por cualquier otro medio no expresamente previsto en los apartados anteriores de este artículo pudiera obtenerse certeza sobre hechos relevantes, el tribunal, a instancia de parte, lo admitirá como prueba, adoptando las medidas que en cada caso resulten necesarias»*, es decir, que permite presentar otro medio que no haya sido previamente mencionado.

Como conclusión de lo establecido por los preceptos de ambas leyes podemos decir que en la LEC se establece explícitamente la opción de presentar como prueba medios

informáticos y sus resultados, incluso permitiendo la utilización de tecnologías más avanzadas e innovadoras. Y, por otro lado, desde la aplicación de la mencionada ley procesal, se permite el uso de nuevos medios tecnológicos en el procedimiento laboral, siempre y cuando se respeten los límites y garantías correspondientes (que se explicarán más adelante).

Después de esto, ya es posible afirmar que las partes pueden utilizar los nuevos desarrollos tecnológicos como medio de prueba en los conflictos laborales, el problema que surge a partir de ahora es establecer los términos que garanticen su validez y eficacia en dicha utilización.

7. TIPOS DE PRUEBA JUDICIAL ELECTRÓNICA

Clases de prueba electrónica

Llegamos por fin a uno de los puntos más importantes de este trabajo, y en mi opinión, el más interesante y atractivo, por ser el más cercano a la realidad de nuestra vida diaria.

Resulta difícil establecer un listado cerrado de pruebas electrónicas en uso debido a que las nuevas tecnologías están evolucionando constantemente, por lo que nuestro análisis se centrará en aquellas que son más habituales en el día a día de los Juzgados.

➤ CORREO ELECTRÓNICO

Entre todos los sistemas de mensajería existentes actualmente en Internet, el correo electrónico es probablemente el más antiguo y utilizado. Podemos definir al correo electrónico como un servicio que permite el intercambio de mensajes a través de dispositivos electrónicos conectados a redes informáticas, tanto a nivel local como global. También conocido como *e-mail* (del término en inglés *electronic mail*), permite enviar y recibir mensajes de manera eficiente y rápida, así como adjuntar archivos y documentos a dichos mensajes, y sin duda antes del surgimiento de los demás medios

de mensajería instantánea u otras aplicaciones, ha sido medio digital de comunicación más ampliamente utilizado.

A pesar del desarrollo de otras aplicaciones, el correo electrónico sigue siendo muy utilizado como un medio de comunicación digital confiable y seguro para transmitir información y archivos entre personas y empresas en todo el mundo. Además, varias empresas y organizaciones siguen utilizando servicios de correo electrónico profesionales como Microsoft Outlook, Google Workspace y otros, y muchas personas también utilizan redes sociales que requieren una dirección de correo electrónico para registrarse.

Aunque las nuevas aplicaciones de mensajería y las redes sociales pueden ofrecer otras funciones y formas de comunicación, el correo electrónico sigue siendo una herramienta vital en el mundo digital actual.

En el proceso laboral, el e-mail sigue siendo una herramienta de comunicación esencial y es utilizado diariamente por una gran cantidad de empresas y trabajadores. Permite el envío y recepción efectivo de información relevante, incluyendo currículums, documentos legales, informes, facturas de pago y comunicaciones con clientes y proveedores.

También se llevan a cabo comúnmente ofertas de empleo por este medio, lo que se considerarían "precontratos laborales". Se lleva observando desde hace tiempo la problemática que surge cuando una empresa retira una oferta de trabajo después de haber iniciado negociaciones con un candidato, y no se cuenta con ningún documento que acredite dicha oferta, por lo que, si el proceso de negociación de un contrato laboral se realiza por correo electrónico, la inclusión de estos en el proceso laboral podría dar lugar a la existencia de un 'precontrato laboral' real. Así ocurre en el ámbito mercantil, aunque siempre teniendo en cuenta las circunstancias específicas de cada caso.

Hoy en día el uso de correos electrónicos como prueba en juicio es una cuestión habitual, y no solo están extendido para uso privado, ya que como hemos visto por medio de estos emails se celebran contratos telemáticos.

La manipulación de una prueba electrónica es factible y, por lo tanto, dicha evidencia debe tratarse como tal. Para poder admitir una impresión en papel de un correo

electrónico como prueba esta tiene que estar respaldada mediante el soporte electrónico, incluyendo el código fuente correspondiente.

Pocos profesionales del derecho llevan a cabo una correcta práctica de esto, ya que, aunque actualmente se puedan aceptar fotocopias, esto no garantiza su validez a largo plazo y puede exponernos a la impugnación por parte de la otra parte. Es importante seguir los procedimientos legales y garantizar la validez y autenticidad de la documentación presentada.

Como conclusión a esto, debemos resaltar la importancia de presentar los correos electrónicos en su medio original, es decir, en su formato electrónico, y asegurarse de indicar el servidor de correo u ordenador donde se recibieron²⁴. Aunque una impresión en papel puede servir como ayuda visual para el juez, se debe priorizar la presentación del medio original para garantizar la integridad y validez de la evidencia presentada en procedimientos legales o laborales.

Resulta obvio que un correo electrónico de empresa se obtiene mediante consentimiento de las dos partes, sin embargo, en algunos casos, pueden existir cláusulas de privacidad que se incluyen en los contratos firmados, pero estas no pueden anular el derecho a la tutela judicial y el acceso a la información relevante necesaria para un procedimiento legal o laboral justo.

Por último, existen una serie de requisitos necesarios para obtener la validez del email. Ser tanto el remitente como el receptor de un correo electrónico puede ser importante en determinar su relevancia como prueba, especialmente si se incluyen en una cadena de conversación o se han contestado. Algunos correos electrónicos tienen mayor validez que otros como prueba, por la presencia de ciertos elementos como pueden ser aquellos que incluyen firma digital. Estos hechos aumentan el valor de la evidencia presentada.

²⁴ STS, Sala 4ª, núm 720/2020, de 26 julio (el correo electrónico como prueba documental en el proceso de trabajo).

➤ SMS

Un SMS (*Short Message Service*) es un servicio de mensajes cortos que permite el envío y recepción de mensajes de texto a través de dispositivos móviles. En el ámbito laboral, los mensajes de texto pueden ser una herramienta útil para la comunicación entre los empleados y la gestión de proyectos, especialmente en situaciones donde no es posible comunicarse en persona o por correo electrónico.

Dado que esta aplicación fue relevante en la comunicación digital hasta alrededor de 2009, todos los teléfonos modernos la incluyen, sin embargo, con la irrupción de nuevas aplicaciones de mensajería instantánea su relevancia disminuyó considerablemente, ya que no podía competir con estas ni en términos económicos ni en la calidad del servicio ofrecido. Además, las empresas ya utilizan aplicaciones de mensajería instantánea que permiten la comunicación en tiempo real entre los trabajadores, lo que puede ser de gran ayuda para coordinar tareas y resolver problemas de manera más eficiente.

Es importante destacar que el uso de SMS y otras aplicaciones de mensajería deben ser adecuadamente reguladas y supervisadas en el ámbito laboral, para evitar posibles problemas de privacidad y seguridad de la información transmitida.

➤ PÁGINA WEB

Una página web se puede definir como un conjunto de documentos electrónicos y recursos web que están disponibles al público en internet y que están relacionados entre sí bajo una misma dirección web²⁵. Esta información puede ser elaborada y mantenida por una persona, organización o institución, con el objetivo de compartir información, ofrecer servicios o comercializar productos.

Se le atribuye a Tim Berners-Lee la invención de la *World Wide Web* (WWW) en 1989, la cual es la plataforma tecnológica que permite la existencia y funcionamiento de las páginas web tal como las conocemos hoy en día (CERN, n.d.)²⁶

²⁵ Peiró, R. (2017, octubre 3). Redes sociales. Economipedia.

²⁶ CERN. (n.d.). A Short History of the Web. Home.cern

El uso de páginas web como prueba en procesos laborales es un tema controversial, ya que su validez como prueba no está establecida de manera uniforme en todas las jurisdicciones. Algunos tribunales aceptan las páginas web como una forma de prueba válida siempre y cuando se pueda verificar su autenticidad y se presenten en el juicio de una manera apropiada. Sin embargo, otros tribunales pueden requerir que el contenido de la página web sea respaldado por otra forma de prueba, como una declaración jurada o un testigo experto.

Es importante destacar que, en algunos casos, el contenido de una página web puede ser modificado con facilidad, lo que plantea retos en cuanto a la autenticidad y verificación del contenido. Aunque en algunas jurisdicciones se han establecido procedimientos para tratar estos problemas, aún persisten debates en cuanto a la admisibilidad de las páginas web como prueba en procesos judiciales.

Es importante señalar que, aunque algunas jurisdicciones aceptan las páginas web como prueba válida en procesos laborales, es necesario presentarlas de manera apropiada y verificar su autenticidad. En casos donde existan dudas sobre la validez de este tipo de prueba, se puede recurrir a otros medios para sustentar la posición de las partes involucradas.

➤ GRABACIONES DE SONIDO

Las grabaciones de sonido pueden ser utilizadas como medio de prueba en un proceso laboral, siempre y cuando cumplan con los requisitos de autenticidad y verificabilidad establecidos por la ley y sean presentadas de manera apropiada en el proceso (BOE, 2022)²⁷. De acuerdo con la jurisprudencia existente, estas grabaciones no tienen una naturaleza de prueba documental propiamente dicha, sino que se consideran medio de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, pero pueden ser admitidas como prueba en casos donde se trate de determinar la veracidad de expresiones o declaraciones relevantes al caso.

²⁷ (2022). Boe.es.

La aplicación más común de la grabación es la de capturar conversaciones para su uso posterior como prueba en procesos judiciales o laborales. Además, es importante tener en cuenta que las leyes y normativas sobre este tema pueden variar dependiendo del país o región en que se encuentre.

Resulta necesario establecer los criterios mediante los cuales se puede considerar una grabación como prueba lícita en un proceso, así como identificar los casos en los que su uso podría violar el derecho a la intimidad de las personas involucradas. El criterio establecido en la Sentencia 114/1984 del Tribunal Constitucional de España clarifica esta cuestión y establece que la grabación de una conversación por una de las partes sin conocimiento ni consentimiento de la otra parte vulnera el derecho a la intimidad de la persona que no ha dado su consentimiento. Sin embargo, la grabación de una conversación por una de las partes con conocimiento y consentimiento de la otra parte puede considerarse una prueba obtenida lícitamente en un proceso judicial o laboral, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos previstos por la ley (Tribunal Constitucional, 1984)²⁸.

Por otro lado, La Sentencia del Tribunal Supremo de España de 25 de julio de 2002²⁹ establece que pueden admitirse como prueba las grabaciones realizadas por uno de los interlocutores de una conversación con conocimiento y sin oposición de la otra parte, aunque esta última no haya sido informada de la grabación. Es importante destacar que esta decisión es específica al caso discutido y puede haber otros factores que se tengan en cuenta en otros casos relacionados con la grabación como prueba en un proceso legal.

➤ FOTOGRAFÍA DIGITAL

Otro medio probatorio que puede ser utilizado como prueba en un proceso judicial laboral es la fotografía digital, siempre y cuando cumpla con los requisitos de validez y

²⁸ Vid. STC 114/1984, Sala Segunda, de 29 de noviembre (Ponente: Luis Díez-Picazo y Ponce de León).

²⁹ Vid. STC 173/2002, Sala Segunda, de 9 de octubre.

eficacia procesal establecidos por la ley. Deberá haber sido obtenida de manera lícita y no haber vulnerado los derechos fundamentales de las partes involucradas.

Después de la capturar imágenes, estas se guardan en una memoria interna que permite que sean transferidas posteriormente a un ordenador para su reproducción. Esto puede utilizarse para establecer un estado concreto de cosas en un posible juicio, en el que se puedan presentar en el formato tradicional del papel o mediante un CD o DVD como prueba. Si no se cuidan aspectos como la acreditación de la fecha y el lugar donde se tomó, la aportación de imágenes al proceso puede ser sencillamente impugnable, incluso en ocasiones, es necesario otorgar la veracidad mediante la asesoría de un perito informático o de un abogado especializado en la materia para determinar su posible admisibilidad en el proceso judicial laboral.

En el contexto legal, se entiende que la fotografía digital es un medio de prueba digital sin distinción respecto a otras pruebas electrónicas, siendo considerado un medio de acreditar la existencia de hechos controvertidos en el juicio.

Por lo general, para su admisión como prueba, se deben garantizar la autenticidad, la integridad y la fiabilidad del medio digital en el cual se encuentra la imagen digital, es decir, el archivo y el dispositivo que lo almacena. Además, se debe garantizar la cadena de custodia, la cual implica que se debe seguir una serie de requisitos para el manejo, preservación y registro de la imagen.

El libro "*Fotografía forense*" de Gerardo Rico y Diego de Anda³⁰ proporciona una visión integral y detallada de la utilidad y los desafíos de la fotografía digital como prueba en el ámbito judicial.

Presenta la fotografía digital como una herramienta de gran utilidad en la investigación y la justicia. Sin embargo, también señala que la manipulación y la falta de custodia adecuada de las imágenes digitales pueden plantear problemas significativos al presentarlas como prueba en un procedimiento judicial.

En este sentido, destacan la importancia de utilizar técnicas de autenticación y verificación de las imágenes digitales, así como de mantener la cadena de custodia para

³⁰ Rico G y de Anda D. (2009) "*La Fotografía Forense en la Peritación Legal*" Trillas.

garantizar su validez como prueba procesal. Además, los autores hacen hincapié en que la fotografía digital debe utilizarse de manera cuidadosa y ética para evitar el uso inapropiado o engañoso de las imágenes.

➤ VIDEOGRABACIÓN

La videograbación se refiere al registro de secuencias de imágenes en movimiento en un soporte digital, como un archivo en formato de video en una memoria o disco duro.

En los últimos 30 años su uso en España se ha incrementado considerablemente para diversos fines, especialmente para el control del crimen, lo que ha conllevado a que ahora podamos encontrar cámaras en cualquier espacio público, ya que ayudan a las autoridades a realizar sus investigaciones, y por supuesto, en los espacios privados también, donde se utilizan las cámaras de videovigilancia como elemento de protección.

El uso de cámaras de videograbación en el ámbito de las relaciones laborales ha sido objeto de discusión y debate, debido a la confrontación de derechos que se produce, por una parte, el control del empleador y por otra la intimidad de los empleados. Esto ha dado lugar a una jurisprudencia inestable y ha demostrado ser uno de los ámbitos más controvertidos en los que se utiliza la videograbación.

La jurisprudencia coincide en que el uso de la videograbación en el ámbito laboral debe ser razonable y no suponer una vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente el derecho a la intimidad. En consecuencia, se debe realizar un juicio de razonabilidad antes de implementar medidas de videovigilancia o control en el lugar de trabajo, y estos deben ser proporcionados y necesarios para cumplir con los objetivos legítimos de la empresa.

En su artículo "*Videocámaras y poder de vigilancia*"³¹, Sánchez-Rodas Navarro analiza el poder de vigilancia que pueden tener las cámaras de video en el ámbito laboral. En particular, enfatiza la necesidad de equilibrar el derecho del empleador de controlar la actividad laboral con el derecho del trabajador a la privacidad y la intimidad. Además,

³¹ Sánchez-Rodas, C., "Videocámaras y poder de vigilancia", en Aranzadi Social, núm. 19, 2000, pág. 74.

destaca la importancia de que cualquier medida de videovigilancia se lleve a cabo de manera proporcional y transparente, y que no se utilice como un medio de espionaje a los trabajadores.

Además, la Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016³² se refiere al uso de videocámaras en el ámbito laboral y establece que las empresas pueden instalar cámaras de seguridad para controlar la actividad laboral de los trabajadores siempre que se respeten ciertos límites y derechos fundamentales, como el derecho a la intimidad. La Sentencia establece que las medidas de videovigilancia deben ser proporcionales, es decir, que deben ser limitadas y adecuadas al objetivo que se quiere conseguir, y no pueden utilizarse para espiar o atentar contra la privacidad de los trabajadores. Además, exige que los trabajadores estén informados adecuadamente antes de instalar este tipo de medidas y que se establezcan medidas de seguridad para garantizar la protección de sus datos personales.

Por otro lado, también en el ámbito europeo podemos ver que el TEDH³³ ha restablecido las ideas centrales de esta doctrina a través de su sentencia de 9 de enero de 2018, en el asunto López Ribalda y otros contra España, que establece que el uso de cámaras de videovigilancia encubierta en el lugar de trabajo es legal siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones. El TEDH se refiere a que se debe tener una justificación válida para la videovigilancia y que esta debe ser proporcional al objetivo perseguido. Además, se debe notificar adecuadamente a los empleados de la existencia de la videovigilancia y de cómo se utilizarán las imágenes, así como garantizar la protección de los derechos fundamentales de los empleados. En resumen, se requiere que cualquier videovigilancia en el lugar de trabajo se realice con medidas que respeten los derechos de los empleados y que sean proporcionales al fin buscado.

Todo ello como consecuencia de la llamada la doctrina *Barbulescu*³⁴, que ha establecido nuevas pautas para la separación del poder de dirección del empresario y los derechos de los trabajadores. Esta se refiere a los límites del control y la vigilancia de las

³² BOE-A-2016-3405 Pleno. Sentencia 39/2016, de 3 de marzo de 2016. Recurso de amparo 7222-2013.

³³ Tribunal Europeo de Derechos Humanos

³⁴ La doctrina *Barbulescu* se refiere a una serie de sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en los casos *Barbulescu I* y *II*, dictadas en el año 2016.

comunicaciones electrónicas y del uso de dispositivos de vigilancia en el ámbito laboral, y establece que el control debe respetar ciertos límites y garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo el derecho a la privacidad y a la protección de datos personales.

➤ REDES SOCIALES

En la actualidad, las redes sociales son comunidades en línea formadas por usuarios y organizaciones que intercambian información, contenidos y experiencias a través de plataformas de Internet. Estas plataformas permiten a los usuarios conectarse, comunicarse y colaborar a nivel mundial a través de una amplia variedad de dispositivos electrónicos, incluyendo teléfonos móviles, tabletas y computadoras. Además, las redes sociales en la actualidad tienen una gran influencia en la cultura, la política, los negocios y la sociedad en general, y están en constante evolución y desarrollo.

Existen varias interrogantes relacionadas con las redes sociales y el mundo legal, entre ellas:

- Cuestiones de privacidad y protección de datos personales en las redes sociales y cómo pueden ser utilizados como evidencia en procesos legales.
- Responsabilidad de los usuarios por el contenido que publican en las redes sociales, incluyendo difamación, acoso y violación de derechos de autor.
- Uso de las redes sociales para la investigación y la obtención de pruebas en casos legales, incluyendo su legalidad y su admisibilidad en los tribunales.
- Uso de las redes sociales en los procesos de selección y contratación de empleados y el posible sesgo discriminatorio que puede resultar de ello.
- La regulación de las redes sociales por parte de los gobiernos y el equilibrio entre la libertad de expresión y la seguridad en línea.
- La utilización de las redes sociales por parte de fiscales y jueces durante los juicios y su impacto en las garantías procesales de los acusados.

La información generada en las redes sociales puede ser utilizada como prueba en algunos casos legales, como en casos de acoso cibernético, difamación, violación de

derechos de autor y otros delitos. Sin embargo, para que esta información pueda ser admitida como evidencia en un proceso judicial, debe cumplir con ciertos requisitos legales, como la autenticidad, la relevancia y la fiabilidad. Además, debe haber sido obtenida legalmente y sin violar los derechos fundamentales de privacidad y protección de datos personales de los usuarios. Por esta razón, los abogados y fiscales deben ser muy cuidadosos al utilizar la información de las redes sociales como evidencia en un caso legal y deben asegurarse de que esta información cumple con los requisitos legales necesarios para ser admitida como evidencia en los tribunales de justicia.

Aunque actualmente exista una gran variedad de tipos de redes sociales, en este estudio nos vamos a enfocar únicamente en las más conocidas y útiles para nuestro tema de investigación, incluyendo Instagram, Twitter y Facebook.

Refiriéndonos ahora al ámbito laboral, el contenido publicado en redes sociales puede influir en la calificación de los despidos en ciertas circunstancias. En el caso de que un trabajador publique contenido inapropiado, discriminatorio, difamatorio o ilegal en las redes sociales, o en el supuesto de que revele información confidencial de la empresa, haga difamación sobre esta (por ejemplo, criticando públicamente a su empleador en redes sociales) se podría tomar una acción disciplinaria, que podría incluir el despido del empleado. También puede generar señales de alerta y usarse como evidencia en procedimientos disciplinarios si un empleado falta al trabajo diciendo que está enfermo o incapacitado, pero luego publica en las redes sociales que está participando en actividades que no son consistentes con su estado informado.

Existe una gran cantidad de casos concretos documentados en los que los despidos fueron motivados por publicaciones en redes sociales que fueron consideradas inapropiadas o perjudiciales para la empresa o empleador. Algunos ejemplos incluyen:

1. En España, un tribunal revirtió la sentencia de primera instancia y estimó que el despido de un empleado era procedente, basándose en los comentarios que había publicado en sus redes sociales³⁵.

³⁵ Sentencia 2300/2010 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social.

2. Otra sentencia en Palma de Mallorca³⁶ establece que el despido disciplinario de un trabajador que publicó comentarios ofensivos en redes sociales fue considerado procedente, ya que se consideró que los comentarios violaban el código de conducta de la empresa. La sentencia destaca que las publicaciones en redes sociales pueden ser utilizadas como evidencia en un proceso disciplinario y que la gravedad de las publicaciones puede ser causa suficiente para justificar el despido de un empleado.

Estos son solo algunos ejemplos, pero existen muchos casos más de despidos relacionados con publicaciones en redes sociales. Es importante tener en cuenta que la admisibilidad de los contenidos de las redes sociales como evidencia en estos casos está sujeta a las normas legales y criterios de autenticidad, relevancia y fiabilidad, por lo que se deben analizar cada caso en particular.

➤ **WHATSAPP**

WhatsApp es una aplicación de mensajería instantánea para dispositivos móviles creada en 2009 por Jan Koum y Brian Acton. Desde su lanzamiento, la aplicación ha tenido un gran impacto en la comunicación entre personas, permitiendo enviar mensajes de texto, voz, imágenes, videos y realizar llamadas y videollamadas. En los últimos años, WhatsApp se ha convertido en una de las aplicaciones más populares y utilizadas en todo el mundo, con más de 2 mil millones de usuarios activos mensuales. Además, la plataforma ha incorporado nuevas funcionalidades en respuesta a las necesidades de los usuarios, como la inclusión de cifrado de extremo a extremo y la posibilidad de realizar pagos en línea.

Según el artículo 392 de la LEC³⁷, el WhatsApp es considerado como un documento privado y no como un medio de prueba autónomo. Sin embargo, es posible utilizar la información obtenida de la aplicación como medio complementario de prueba en conjunto con otros documentos o pruebas periciales

³⁶ Sentencia 74/2018, de 28 de febrero, Juzgado de lo Social nº 2 Palma de Mallorca.

³⁷ Ley de Enjuiciamiento Civil.

En la Sentencia 159/2014 de la Audiencia Provincial de Córdoba de 2014³⁸, se establece que los mensajes de WhatsApp pueden tener valor probatorio en un juicio. En particular, se reconoce la validez de los mensajes como medio para acreditar una confesión en casos penales, siempre y cuando se hayan obtenido legalmente y se hayan preservado adecuadamente en su integridad. Esta sentencia ha sido citada como referencia en diversos casos para defender la validez de los mensajes de WhatsApp como prueba ante tribunales en España.

La forma más común de aportar conversaciones de WhatsApp en un juicio es a través de la presentación de capturas de pantalla de los mensajes, o mediante la transcripción de las conversaciones, que es una opción que nos da Whatsapp de enviar estas conversaciones a la dirección de correo electrónico que aportes. En la transcripción se registran tanto los mensajes enviados como los recibidos, junto con el número de teléfono utilizado para enviarlos y la fecha y hora en que se produjeron.

Para dar mayor validez a las conversaciones de WhatsApp, es importante que se presente el contexto completo de las conversaciones, incluyendo el número de teléfono y el nombre del perfil de la persona con la que se mantuvo la conversación, la fecha y hora de envío de los mensajes y el contenido completo de la conversación. También es importante que se pruebe la autenticidad de las conversaciones, lo cual se puede hacer mediante la declaración de la persona que mantuvo la conversación o mediante la presentación de pruebas adicionales que corroboren que los mensajes son auténticos y no han sido manipulados. En general, resulta clave que se haya obtenido la conversación legalmente y que se hayan respetado los derechos de privacidad y protección de datos de las partes involucradas. En cualquier caso, la admisibilidad de las conversaciones en un juicio dependerá de la valoración del juez o tribunal que esté conociendo del asunto y de que se cumplan todos los requisitos legales necesarios.

Si se duda de la autenticidad de las conversaciones de WhatsApp debido a sospechas de manipulación, es importante que la parte que las presenta tenga pruebas adicionales que permitan corroborar la autenticidad de estas. Además, es posible que sea necesario llevar a cabo una pericia informática para determinar si las conversaciones han sido

³⁸ Sentencia Penal Nº 159/2014, Audiencia Provincial de Córdoba, Sección 3, Rec 359/2014 de 02 de abril de 2014

alteradas o manipuladas de alguna forma. Si se demuestra que las conversaciones aportadas están adulteradas y la impugnación prospera, se puede pedir la apertura de un proceso penal por presunto delito de falsedad documental contra la parte que las presentó.

A continuación, se presentan algunas sentencias pertinentes donde las conversaciones de WhatsApp fueron consideradas como prueba procesal:

La Sentencia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 1 de Moncada (Valencia), de fecha 30 de diciembre de 2015 establece la validez de los mensajes de WhatsApp como medio para acreditar una confesión en casos penales siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos y se respeten los derechos de las partes involucradas. La sentencia permitió por primera vez incorporar al proceso el contenido de las conversaciones de WhatsApp en un juicio. No se trata de un caso específico, sino de una sentencia que establece criterios generales para la admisibilidad de los mensajes de WhatsApp como prueba en los tribunales.

La Sentencia de la Sala 1ª del Tribunal Supremo n.º 754/2015, de 27 de noviembre (Recurso 10333/2015) en su fallo desestima el recurso de casación interpuesto por un acusado de un delito contra la libertad sexual y confirma la sentencia condenatoria emitida por la Audiencia Provincial de Valencia, en la que se habían utilizado conversaciones de WhatsApp como prueba.

La Sentencia de la Sala 1ª del Tribunal Supremo n.º 300/2015, de 19 de mayo (Recurso 2387/2014) también desestima el recurso de casación interpuesto por un acusado de un delito de estafa contra una compañía aseguradora y confirma la sentencia condenatoria emitida por la Audiencia Provincial de Barcelona en la que se habían utilizado conversaciones de WhatsApp como prueba.

Otros casos relacionados se dan en la Sentencia de la Audiencia Provincial de Alicante (Sección 3ª) n.º 344/2016, de 9 de septiembre (Recurso 33/2016) que trata sobre un caso en el ámbito procesal laboral y en el Auto de la Sala 4ª del Tribunal Supremo n.º 10468/2016, de 20 de octubre (Recurso 674/2016).

Dos hackers españoles han descubierto recientemente una vulnerabilidad en WhatsApp que permitía cambiar el emisor de un mensaje. Esto planteó la pregunta sobre la validez

de las conversaciones de WhatsApp como prueba en los tribunales, ya que la vulnerabilidad demostró que las conversaciones pueden ser falsificadas. Aunque no hubo casos específicos relacionados con este descubrimiento, se planteó el debate sobre la legalidad de utilizar conversaciones de WhatsApp como prueba en el sistema legal. En general, el uso de este tipo de mensajes como prueba puede ser admisible siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos, como la legalidad y la preservación adecuada de la integridad de las conversaciones, pero esta vulnerabilidad demuestra que deben ser tomadas precauciones adicionales para garantizar la autenticidad de las conversaciones, y este caso concreto implica una disminución de la confianza en las conversaciones como prueba en los tribunales.

8. VALIDEZ Y EFICACIA DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.

La admisión de la prueba tecnológica

La admisión de la prueba tecnológica en un proceso legal se rige por los criterios de pertenencia, utilidad, licitud e idoneidad. Estos criterios son fundamentales para garantizar la validez y eficacia de los medios de prueba tecnológicos obtenidos en el contexto de un proceso legal, además de para proteger los derechos y garantías de todas las partes implicadas.

- ✓ El criterio de pertenencia se refiere a la necesidad de que los medios de prueba tecnológicos estén directamente relacionados con los hechos probados y sean relevantes para el caso en cuestión. En otras palabras, estos medios deben tener una conexión probada y razonable con los hechos que se discuten en el proceso legal.
- ✓ El criterio de utilidad se refiere a la capacidad de los medios de prueba tecnológicos para demostrar o refutar los hechos que están en disputa. Es importante que estos sean capaces de proporcionar información precisa y relevante que pueda ser utilizada en la resolución del caso.

- ✓ El criterio de licitud es esencial para garantizar que los medios de prueba tecnológicos sean obtenidos de manera legal y con respeto a los derechos y garantías fundamentales. En este sentido, se debe respetar la normativa sobre protección de datos personales y la legalidad en la obtención de dichos datos.
- ✓ Por último, el criterio de idoneidad se refiere a la calidad de los medios de prueba tecnológicos para demostrar de manera efectiva los hechos que están en disputa. En este sentido, se deben considerar factores como la originalidad de los datos, su acceso y el análisis realizado de los mismos.

Respeto de los derechos fundamentales y libertades publicas

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en su artículo 90.2 limitaciones y excepciones en cuanto a la admisibilidad de pruebas que violen los derechos fundamentales y las libertades públicas en los procesos laborales y de Seguridad Social en España. Además, esta excepción también se aplica a los medios y procedimientos de la tecnología moderna, incluso si no están explícitamente mencionados en la ley procesal aplicable.

Podemos consultar la sección 1ª del capítulo II, título I de nuestra Constitución Española³⁹ para identificar qué derechos fundamentales y libertades públicas podrían estar en riesgo de ser vulnerados. Debemos centrarnos en el artículo 18 de la Constitución Española, que se refiere específicamente a la protección de la intimidad personal y familiar, así como la privacidad de las comunicaciones.

Esto es así debido a que, en el ámbito laboral, puede surgir un conflicto entre el derecho de control del empleador y la protección de la privacidad y la intimidad de los trabajadores. En estos casos, es necesario equilibrar los derechos del empleador a supervisar y controlar las actividades laborales con los derechos fundamentales de los trabajadores a la protección de su privacidad y sus comunicaciones personales. La ley y

³⁹ Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre)

la jurisprudencia tienen en cuenta ambos derechos y establecen medidas concretas para garantizar el equilibrio adecuado en cada caso particular.

Como conclusión a todo esto podemos decir que las grabaciones de audio, video o sonido se pueden utilizar como pruebas en un proceso legal, sin embargo, se requieren mayores precauciones y garantías si se trata de grabaciones auditivas.

La empresa tiene el derecho, según el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, a instalar y utilizar dispositivos de grabación y video en los locales y lugares donde se lleva a cabo el trabajo. Este derecho se limita a dichos lugares y no se extiende a otros lugares donde los trabajadores tengan expectativas razonables de privacidad.

El uso de estos dispositivos de grabación y video en los lugares de trabajo, según el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, no se opone al derecho a la privacidad establecido en el artículo 18.1 de la Constitución Española. A menos que estos medios se utilicen fuera del ámbito laboral o no se respete la dignidad humana, se considera que no colisiona con el derecho a la intimidad.

Si se rechazan estos medios de prueba durante el proceso, esto podría perjudicar a la parte que intenta presentarlos y, en consecuencia, podría provocar la anulación de las etapas del proceso. La exclusión de estos medios de prueba puede violar el derecho de la parte a una defensa adecuada.

Sin embargo, la claridad que la doctrina y jurisprudencia tienen con respecto a los instrumentos tradicionales de grabación de audio y video es más incierta cuando se trata de medios tecnológicos más recientes. Esta situación presenta un mayor riesgo y complejidad en cuanto a la admisibilidad de estos medios de prueba.

La Sentencia del TSJ de Cantabria de 4 de junio de 1998⁴⁰ establece que los medios mecánicos de reproducción de la palabra y la imagen (como cámaras de video y grabadoras de audio) pueden ser utilizados como medio de prueba en un juicio laboral si se cumplen ciertas condiciones: deben ser relevantes para el caso en cuestión, deben haber sido obtenidos legalmente, y no deben violar la privacidad o los derechos fundamentales de las personas involucradas. Además, se señala que la admisibilidad de

⁴⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 4 de junio de 1998 (AS 1998, 2270)

estos medios de prueba debe ser evaluada caso por caso, teniendo en cuenta las circunstancias específicas del caso, por lo que no se puede establecer una regla general para su uso. En este sentido también podemos ver la sentencia del TSJ de Murcia de 2 de febrero de 1999.

La Sentencia n.º 9382/2000 de 14 de noviembre del 2000 se trata de un recurso de suplicación presentado por una entidad bancaria en contra de la sentencia emitida por el Juzgado de lo Social Nº17 de Barcelona el 21 de marzo de 2000, dentro del procedimiento n.º 1280/1999. En este caso se da la situación en la que un trabajador es despedido por haber utilizado el correo electrónico para fines personales, hecho que está totalmente prohibido por la empresa.

En el fallo judicial correspondiente, el Tribunal no ve ningún problema con la intervención del correo electrónico del trabajador, por lo que lo considera lícito. Esto implica que se valida la acción empresarial de haber llevado a cabo dicha intervención para obtener pruebas en su contra. Este se remite a la Sentencia del TSJ de Murcia de fecha 15 de junio de 1999 que expresó que no está permitido introducir datos externos a la empresa en los ordenadores de esta sin poseer antes una autorización previa.

Estas sentencias más que valorar si estos actos vulneran el derecho a la intimidad de los trabajadores, se centran en que la empresa es dueña de los medios y por lo tanto se prohíbe su uso para actividades que no están relacionadas con el trabajo correspondiente.

Aunque resulte difícil de comprender que la vulneración del secreto de las comunicaciones depende de la propiedad del medio utilizado para la comunicación, si el correo electrónico utilizado pertenece al empleado, aunque lo utilice en el lugar de trabajo, la violación del secreto de las comunicaciones del trabajador sería evidente y, por tanto, cualquier prueba obtenida de esa manera sería nula e ilegal.

En el caso en el que, por ejemplo, el correo electrónico perteneciese a la sección sindical de la empresa o Comité de Empresa, estuviese a su nombre y fuese utilizado por estos, en mi opinión estaría claro que la actuación de control del empresario de estos emails

constituiría una transgresión del secreto de comunicaciones y además una violación del derecho de libertad sindical⁴¹.

Por otro lado, en contraposición a lo dicho anteriormente, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea⁴² no hace distinción sobre la titularidad del medio a través del cual tienen lugar las comunicaciones en relación con la violación de la intimidad o secreto de las comunicaciones. El RGPD establece que la privacidad de los datos personales debe ser protegida independientemente del medio o plataforma utilizada para la comunicación. Además, este reglamento otorga a los ciudadanos de la Unión Europea el "derecho al olvido" y a la eliminación de sus datos personales, lo cual se aplica tanto a la comunicación por medios electrónicos como a otros medios. Por lo tanto, se puede concluir que la protección de la privacidad y el secreto de las comunicaciones son independientes de la titularidad del medio utilizado.

Por último, debido a la importancia que tiene actualmente, es importante destacar el teletrabajo, que plantea ciertos desafíos en cuanto a la protección de la privacidad y el secreto de las comunicaciones entre el trabajador y la empresa. En este sentido, es importante encontrar un equilibrio entre los objetivos empresariales y el derecho a la intimidad y a la privacidad del trabajador.

En relación con esto, el artículo 20 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁴³ establece que los trabajadores tienen derecho a la intimidad en relación con el entorno digital y a la protección de sus datos personales en el contexto del teletrabajo.

Asimismo, el Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia⁴⁴, establece que el empresario no puede exigir al trabajador la instalación de programas o aplicaciones en sus dispositivos privados. Además, el teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral.

La AEPD⁴⁵ recomienda que se utilicen medidas de seguridad apropiadas para evitar el acceso no autorizado a los datos personales del trabajador y se garantice la

⁴¹ Artículo 28.1 de la Constitución Española.

⁴² Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea. Artículos 4, 5 y 17.

⁴³ Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, BOE-A-1995-24292, artículo 20 bis.

⁴⁴ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, BOE-A-2020-11043, de trabajo a distancia.

⁴⁵ AEPD (Agencia Española de Protección de Datos), Teletrabajo y protección de datos en el ámbito digital.

confidencialidad de las comunicaciones. Además, la AEPD establece que las medidas de control empresarial que se utilicen en el contexto del teletrabajo deben ser proporcionales y necesarias para la consecución de los objetivos empresariales. Asimismo, los trabajadores tienen derecho a la intimidad y a la protección de sus datos personales.

En este sentido, la AEPD recomienda que se establezcan políticas de teletrabajo con medidas específicas para garantizar la protección de datos personales y la privacidad de los trabajadores, y que los trabajadores reciban información clara y completa sobre sus derechos y obligaciones en relación con el tratamiento de datos personales.

Por lo tanto, podemos decir que los trabajadores tienen derecho a la privacidad y a la protección de sus datos personales en el contexto del teletrabajo. Cuando se introduce una herramienta de vigilancia o control en el lugar de trabajo, ésta debe ser proporcional, necesaria y estar justificada por motivos legítimos. Se recomienda la adopción de medidas específicas para garantizar la protección de datos personales y la privacidad de los trabajadores.

Autoría y manipulación

Existen dos desafíos más al enfrentar la prueba de las nuevas tecnologías, los cuales son la identificación del autor del mensaje y la fácil posibilidad de modificar su contenido.

En 2015 el Tribunal supremo dictaminó sobre la validez de la evidencia electrónica, específicamente capturas de pantalla de conversaciones en redes sociales, en un caso que involucra abuso sexual. El tribunal reconoció la facilidad con la que dicha evidencia puede ser manipulada, pero finalmente admitió las capturas de pantalla como prueba debido a la buena fe de la parte que las presentó y al testimonio de un testigo. La sentencia argumenta que debería haber protocolos más estrictos para la presentación de evidencia electrónica, incluyendo el uso de marcas de tiempo y análisis obligatorio de expertos⁴⁶. Manipular o modificar pruebas analógicas pueden tener graves

⁴⁶ Sentencia del Tribunal Supremo núm. 300/2015 (Sala de lo Penal, Sección 1.ª), de 19 de mayo de 2015.

implicaciones tanto en el ámbito laboral (con la anulación de la prueba) como en el ámbito penal, al ser un delito⁴⁷, al igual que la suplantación de identidad⁴⁸ que también puede tener consecuencias legales.

Actualmente utilizamos las nuevas tecnologías con gran facilidad, lo que conlleva a que exista un mayor riesgo de ser manipuladas. Son factibles dos casos, tanto que el emisor como el receptor de un mensaje instantáneo eliminen selectivamente parte de la conversación en la que podrían resultar afectados negativamente, o en otro caso, existe la posibilidad de hacerse pasar por un usuario que se ha dejado accidentalmente su cuenta abierta y publicar o enviar mensajes en nombre de este. La manipulación de los mensajes digitales es tan notoria que se han desarrollado aplicaciones como "Fake WhatsApp"⁴⁹ que permiten crear conversaciones falsas de WhatsApp con nombres de interlocutores ficticios y contenido de mensajes inventados.

Se puede observar que, aunque manipular el dispositivo no es sencillo, es difícil detectar si se ha manipulado. Por lo tanto, alguien habilidoso en informática podría cambiar un mensaje de WhatsApp "sin dejar huella". Para asegurar que la prueba presentada sea válida y pueda admitirse en el juicio, es recomendable que antes de que la otra parte cuestione si las pruebas son válidas, ser proactivo y obtener una prueba pericial detallada para corroborar la autenticidad de las capturas de pantalla en redes sociales o los mensajes enviados a través de mensajería instantánea.

La presentación de información de redes sociales o mensajes de las aplicaciones de mensajería instantánea como prueba en un juicio puede tener una mayor certeza procesal si se obtiene un acta notarial (un documento público) y una prueba pericial para respaldarla.

La STSJ de Galicia núm. 556/2016 de 27 de enero⁵⁰ trata sobre presentar el contenido de una conversación de WhatsApp como prueba documental válida en un juicio. En esta sentencia, el tribunal señala que las conversaciones de WhatsApp pueden ser consideradas como documentos si cumplen con ciertos requisitos, como presentar la

⁴⁷ Delito recogido en el artículo 393 del Código Penal.

⁴⁸ Tipificado en el artículo 401 del Código Penal.

⁴⁹ <https://www.fakewhats.com/>

⁵⁰ Sentencia Nº 556/2016, Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 4577/2015 de 27 de enero de 2016.

captura de pantalla o transcripción de la conversación, tener una fecha y hora específica, un contenido claro y preciso, así como una comprobación a través de un acta notarial de que la conversación está en línea con el teléfono y número correctos. Además, para asegurar que no haya habido manipulación, es necesario llevar a cabo una prueba pericial. Sin embargo, se enfatiza que cada caso debe ser evaluado de forma individual para determinar si el contenido de la conversación puede ser considerado una prueba documental válida.

Por lo tanto, una vez cumplidos los requisitos de la STSJ de Galicia núm. 556/2016 del 27 de enero para garantizar la autenticidad y veracidad de las conversaciones de WhatsApp o información de redes sociales, se llega a la conclusión que tanto el problema de autoría como de manipulación se puede resolver a través de una prueba pericial y la prueba documental podría considerarse válida. Como podemos observar, en el contexto de las redes sociales y la mensajería instantánea, un documento privado como una simple captura de pantalla no es suficiente para garantizar la autenticidad y fiabilidad. Por lo tanto, es necesario involucrar a terceros para asegurar la validación y autenticidad de las pruebas relacionadas con las nuevas tecnologías.

Sujetos intervinientes: Notario y Perito Informático

Como hemos dicho anteriormente, las pruebas basadas en redes sociales y aplicaciones de mensajería instantánea sin garantías adicionales más allá de una captura de pantalla no son fiables debido a la falta de autenticidad y fiabilidad de esta forma de presentación.

Para garantizar la aceptación de una prueba, esta debe transcribirse en un documento certificado a través de diferentes medios: mediante una prueba pericial, un documento público, o mediante un reconocimiento o examen judicial del teléfono directamente en el juzgado. De esta forma se asegura que la prueba pueda ser considerada de manera fiable y válida por el tribunal.

Resulta entonces evidente, la necesidad de sujetos especializados para validar el mensaje ante el tribunal. Sin embargo, no se requiere necesariamente una pericia

informática ya que las pruebas pueden ser consideradas válidas en un juicio sin su participación.

❖ **Notario**

Los tipos de pruebas mencionados anteriormente se pueden aportar mediante documento público si el notario da fe pública a través de un acta notarial de su contenido. Para dar fe de la existencia de mensajes en redes sociales o aplicaciones móviles, un notario actúa como fedatario público y da fe pública del acceso a dichas plataformas. Esto permite certificar el contenido que ha sido publicado en una red social en una fecha específica, lo cual puede ser utilizado como prueba en un proceso judicial. Al acudir a un notario, se garantiza la autenticidad y la validez legal de la prueba digital presentada.

Aunque el notario intervenga en este proceso en la forma que hemos explicado, no resuelve todas las complicaciones que surgen con relación a la prueba digital. El acta notarial puede confirmar la existencia de una publicación en un momento específico, pero no puede garantizar la identidad del autor de la publicación o su autenticidad.

En pocas palabras, la intervención de este sujeto no puede garantizar la autenticidad de la autoría ni descartar la posibilidad de manipulación, en cambio, es el perito informático quien puede proporcionar certeza sobre la autoría y verificar si se ha manipulado el mensaje, como se discutirá en la siguiente sección.

❖ **Perito Informático**

La prueba pericial es capaz de solucionar las limitaciones del acta notarial, proporcionando certeza acerca del contenido exacto del mensaje y confirmando si ha sido alterado o no. Esto es especialmente importante en el contexto de la mensajería instantánea, donde es fácil alterar mensajes y en las redes sociales.

Por lo tanto, la prueba pericial garantiza y resuelve uno de los problemas fundamentales de estos medios de comunicación. El perito informático proporciona autenticidad sobre

la autoría y manipulación potencial de la publicación o el mensaje, y es capaz de confirmar la fecha, los participantes y el dispositivo utilizado para enviar el mensaje. Es el método más confiable que proporciona garantías reales de la ausencia de engaño o manipulación de los mensajes, además de ser lo que asegura la aceptación de la veracidad del contenido al juez.

El perito informático es un elemento esencial e imprescindible para proporcionar mayores garantías a la prueba digital. El perito cuenta con la especialización y acreditación oficial en una materia específica, lo que le permite proporcionar al juez los conocimientos técnicos necesarios que él mismo no posee, mediante la emisión de un informe pericial que aclare el asunto en cuestión.

9. CONCLUSIÓN

Aunque se reconoce que la IA puede aportar beneficios a las funciones judiciales, se concluye que la sustitución de los jueces humanos por robots no es una solución admisible, ya que hay cualidades humanas necesarias e imposibles de renunciar para la aplicación e interpretación de las normas.

Además, hay que tener en cuenta que el contexto es un elemento importante en el mundo de la justicia, y que actualmente nos encontramos en una etapa de cambios continuos y en un contexto de "Gobierno Abierto", lo que implica nuevos desafíos y una mayor cercanía entre las administraciones públicas y los ciudadanos.

Se muestra la necesidad de adaptar el sistema judicial a los cambios tecnológicos y sociales de la era digital, pero siempre manteniendo los principios fundamentales que rigen la justicia y respetando los derechos y garantías de todas las partes implicadas. La IA puede ser una herramienta útil en este proceso.

La introducción y el uso generalizado de nuevos medios de prueba tecnológicos ha generado una gran cantidad de dudas en el ámbito jurídico y procesal, especialmente en temas relacionados con el empleo. Dado que no existe una regulación legal específica acerca del tema, los tribunales han tenido que unir su criterio en determinados aspectos, como la admisibilidad de estas pruebas tecnológicas y las garantías aplicables a ellas. Por tanto, los tribunales aceptan estas pruebas y establecen procedimientos diseñados para reforzar su validez y garantía. Para asegurar que dichas pruebas sean veraces, se recomienda apoyarlas con el testimonio de un perito, lo que ofrece una solución para combatir la manipulación de la evidencia presentada.

El modo en que se presenta la prueba (prueba documental, la reproducción de palabras o imágenes, o como peritaje) puede afectar directamente su revisión en un segundo juicio (según lo establecido en el artículo 193.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social). Al analizar las sentencias, se observa que tanto las redes sociales como los mensajes de WhatsApp se tratan de manera similar, lo que simplifica la comprensión del tema y enfoca a las nuevas tecnologías como un conjunto en el ámbito procesal.

Es crucial que los tribunales aborden conjuntamente las cuestiones procesales relacionadas con las pruebas digitales. Por lo tanto, es recomendable que se establezca una doctrina común para abordar las dudas que puedan surgir en relación con estas como medios de prueba valiosos y con implicaciones laborales. Dado que se espera que continúen surgiendo dudas en el futuro, es importante que se tomen medidas para abordarlas y encontrar soluciones.

Una buena forma de concluir este estudio es haciendo referencia a lo que manifestó el decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sabana, Álvaro Mendoza sobre que “el Derecho existe desde que se encontraron dos personas y existirá mientras la humanidad perdure”. Además, considera que las tecnologías son herramientas que los abogados deben aprender a utilizar, puesto que el Derecho es una de las ciencias que menos ha evolucionado en este aspecto y “a la cual le serviría inmensamente para mejorar al ejercer esta profesión”.⁵¹

⁵¹ Granja, S. (Septiembre, 2014) *¿Está llegando el fin de los abogados? ¿Usted qué cree?* Biblioteca del abogado. Asuntos Legales

10. BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Española de Protección de Datos. (2021). “La protección de datos en las relaciones laborales” Guía publicada en mayo 2021. Disponible en: <https://www.zaragoza.es/contenidos/proteccion-datos/PD-RELACIONES-LABORALES.pdf>
- Alonso, J. (2008). *El sitio web como unidad básica de información y comunicación*. Aproximación teórica: definición y elementos constitutivos. IC Revista Científica de Información y Comunicación, 5, 226-247. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/33488/El%20sitio%20web%20com%20unidad%20basica%20de%20informacion%20y%20comunicacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aranda, J. (2018). *¿Se pueden utilizar grabaciones como medio de prueba para acreditar tu versión de los hechos en un juicio?* Iurispol - Tu blog jurídico policial. <http://www.iurispol.com/grabaciones-medio-de-prueba-version-hechos-juicio/>
- Ayjón, M. (2020) Las nuevas tecnologías en la Administración de Justicia y los ficheros judiciales. Vlex – Información jurídica inteligente (pp. 163-183). <https://vlex.es/vid/nuevas-tecnologias-administracion-justicia-844778150>
- BOE. (1978). *Constitución Española*. BOE-A-1978-31229. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- BOE. (1989). *Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral*. BOE-A-1989-8294. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1989-8294>
- BOE. (1995) *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*. BOE-A-1995-24292. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- BOE. (2000) *Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil*. BOE-A-2000-323. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-323>
- BOE. (2003) *Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica*. BOE-A-2003-23399. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23399>

- BOE. (2011). *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*. BOE-A-2011-15936. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>
- BOE. (2020) *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*. BOE-A-2020-11043. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>
- BOE. (2022) *Ley 11/2022, de 28 de junio, General de Telecomunicaciones*. BOE-A-2022-10757. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-10757>
- BOE. (1985) *Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial*. BOE-A-1985-12666. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-12666>
- BOE. (1966) *Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966*. BOE-A-1977-10733. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-10733>
- BOE. (1950). *Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente.*) BOE-A-1979-24010. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-24010>
- Bonmatí, B. (2018) *Las nuevas tecnologías como medio de prueba en el medio de prueba en el proceso laboral*. Trabajo fin de grado Universidad Miguel Hernández. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/6820/1/TFG-BELEN%20BONMATI%20SEMPERE.pdf>
- Carrillo, D. (2006). *La reproducción de las palabras, las imágenes y el sonido como medios probatorios en el proceso laboral: Comentario a la STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 23 de enero de 2006, rec. núm. 2376/2005*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 123-132. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/5861>

- Carro, M y Espinoza, G. (s.f) *Redes sociales y el despido sanción*. Revista Sala Segunda, Corte Suprema de Justicia, Sección 1, 117-124. Recuperado de https://salasegunda.poderjudicial.go.cr/revista/Revista_N9/contenido/pdf/arti_01_09.pdf
- Cavas, F. (2000) «*De los principios del proceso y de los deberes procesales*», en la obra de AA.VV.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Editorial Aranzadi, SA, Navarra, pp. 241 a 246.
- Cavas, F. (2021, febrero 18) *La consideración del correo electrónico como prueba documental en el proceso de trabajo. A propósito de la STS, Sala 4ª, núm 720/2020, de 26 julio*. El Derecho; Lefebvre. <https://elderecho.com/la-consideracion-del-correo-electronico-como-prueba-documental-en-el-proceso-de-trabajo-a-proposito-de-la-sts-sala-4a-num-720-2020-de-26-julio>
- Cepeda, M. & Otálora, G. (2020). *Modernización de la administración de justicia a través de la inteligencia artificial*. Fedesarrollo.
- CERN. (s.f.) *A short history of the Web*. Home.cern. Recuperado de <https://home.cern/science/computing/birth-web/short-history-web>
- De las Heras, M. (2015). *El impacto de las nuevas tecnologías en la modernización de la administración de justicia*. (Doctoral dissertation) Universidad Autónoma de Madrid. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=58505>
- Diario Oficial de la Unión Europea (2016) *REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)*. <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

- Elizondo, A. y Fonseca, A. (2013) *Redes sociales y relaciones laborales, análisis de sus implicaciones y regulación en el ordenamiento jurídico costarricense*. Universidad de Costa Rica. Ucr.ac.cr. <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/Redes-sociales-y-relaciones-laborales-an%C3%A1lisis-de-sus-implicaciones-y-regulaci%C3%B3n-en-el-ordenamiento-jur%C3%ADdico-costarricense.pdf>
- Fernández. N (2016) *Aportación al proceso civil de la prueba electrónica*. Economist & Jurist (Economistjurist.es) <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/aportacion-al-proceso-civil-de-la-prueba-electronica/>
- Fjeld, J., Achten, N., Hilligoss, H., Nagy, A. y Srikumar, M. (2020). *Inteligencia artificial basada en principios: Mapeo de consenso en enfoques éticos y basados en derechos a los principios para la IA*. Publicación de investigación del Centro Berkman Klein, (2020-1). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3518482
- Jiménez, Á. (2021). *Las nuevas tecnologías y la Administración de Justicia*. Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS), (2), 309-317. <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/12459/12798>
- Gelibter, I. (2017, marzo 1). *Penas más elevadas: delinquir en redes sociales te puede costar caro*. Diario Sur. <https://www.diariosur.es/sociedad/201702/28/penas-elevadas-delinquir-redes-20170227202710.html>
- Gobierno del Principado de Asturias (s/f) *El Visor Horus Plataforma Justicia*. Asturias.es. Recuperado de https://iaap.asturias.es/documents/150386/1440321/11.-Visor_Horus_v01.05.pdf/bd466fd0-c093-4f6f-9f4e-411f11b436c2?t=1645449788360
- González, C. (2014). *La protección de datos en las Relaciones Laborales*. Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/6142/TFG-L465.pdf?sequence=1>

- González, F. (2001). *Nuevas tecnologías y medios de prueba en el proceso laboral*. Revista universitaria de ciencias del trabajo, (2), 215-234.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/11192/?sequence=1>
- Granja, S. (Septiembre, 2014) *¿Está llegando el fin de los abogados? ¿Usted qué cree?* Biblioteca del abogado. Asuntos Legales
- Iberley (2022) *La reproducción de sonidos, imágenes o instrumentos de archivo como medios de prueba*. Iberley. <https://www.iberley.es/temas/reproduccion-sonidos-imagenes-instrumentos-archivo-medios-prueba-56701>
- Izquierdo, A. (2019) *“La implicación de las nuevas tecnologías en la prueba en el proceso laboral”* Trabajo Fin de Máster, Universidad de Alcalá.
<https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/40591/TFM%20ALBA%20IZQUIERDO%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaume, A. (2010). *Validez del documento electrónico y su eficacia en sede procesal (e-book)*. Valladolid: Lex Nova.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=SoFTcEg7veYC&oi=fnd&pg=PA23&dq=Jaume,+A.+\(2010\).+Validez+del+documento+electr%C3%B3nico+y+su+eficacia+en+sede+procesal.+Valladolid:+Lex+Nova&ots=2QNO2ITY3h&sig=dKfM7KbtNiErnwV5QD_vMBiDHm4#v=onepage&q=Jaume%2C%20A.%20\(2010\).%20Validez%20del%20documento%20electr%C3%B3nico%20y%20su%20eficacia%20en%20sede%20procesal.%20Valladolid%3A%20Lex%20Nova&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=SoFTcEg7veYC&oi=fnd&pg=PA23&dq=Jaume,+A.+(2010).+Validez+del+documento+electr%C3%B3nico+y+su+eficacia+en+sede+procesal.+Valladolid:+Lex+Nova&ots=2QNO2ITY3h&sig=dKfM7KbtNiErnwV5QD_vMBiDHm4#v=onepage&q=Jaume%2C%20A.%20(2010).%20Validez%20del%20documento%20electr%C3%B3nico%20y%20su%20eficacia%20en%20sede%20procesal.%20Valladolid%3A%20Lex%20Nova&f=false)
- Jiménez, C. (2014). *Desafíos de la modernización de la justicia en tiempos del Gobierno abierto*. Rev. Digital de Derecho Admin., 12, 225-239. Disponible en:
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/4000/4301>
- Laboral Social. (s. f.). *Grabación de imagen y sonido en el ámbito laboral como medio de prueba*. Laboral-social.com. <https://www.laboral-social.com/grabacion-imagen-sonido-ambito-laboral-medio-prueba.html>

- Lacalle, A. (2018) *“El impacto de las redes sociales y la mensajería instantánea en la fase probatoria laboral”* IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, (1), 232-252. <file:///C:/Users/Celia%20P%C3%A9rez%20Esteban/Downloads/337811-Texto%20del%20art%C3%ADculo-486224-1-10-20180524.pdf>
- Legis Colombia (2018) #DisrupciónDigital | *El Futuro del Mundo Legal*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=iXq0uWJk2Ow&t=6630s>
- Martínez, G. (2013). *La inteligencia artificial y su aplicación al campo del Derecho*. Alegatos, num 82, pp. 827-846. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30570.pdf>
- Muñoz, F. (2021). *Las cámaras de videovigilancia en la empresa como medio de prueba en el proceso laboral*. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, (3), 31-59. <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/392312>
- Olías, L. (2018, junio 20). *Un juzgado avala el despido de Primark a un trabajador por publicar imágenes “ofensivas” en Facebook*. ELDiario.es. https://www.eldiario.es/economia/primark-trabajador-publicar-ofensivas-facebook_1_2068750.html
- Oliva, R. & Valero, S. (2016). *La prueba electrónica validez y eficacia procesal: ¿En qué consiste la prueba electrónica? ¿Qué elementos debe reunir para que sea válida y eficaz en el proceso? ¿Se puede manipular? (e-book)* Zaragoza: Juristas con Futuro. <http://159.65.240.138/bitstream/handle/uvsc1/1250/EBOOK-%20PruebaElectronicagran-final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortí, V. (2015, septiembre 18). *La prueba tecnológica*. Domingo Monforte Abogados Asociados. <https://www.domingomonforte.com/la-prueba-tecnologica/>
- Peiró, R. (2017, octubre 3). *Redes sociales*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/redes-sociales.html>
- Peritajes Informáticos (2021). *¿Como presentar un correo electrónico en un juicio?* Congestecno - Peritaje Judicial Informático. <https://www.peritajes-informaticos.com/como-aportar-un-correo-electronico-como-prueba-a-un-juicio/>

- Picón, E. (2022). *Cómo aportar pruebas periciales digitales en un juicio*. Eugenio Picón - Peritos Ingenieros Informáticos. <https://peritoinformatico.es/como-aportar-pruebas-periciales-digitales-en-un-juicio/>
- Puig, S. (2014) "*La prueba electrónica: sus implicaciones en la seguridad de la empresa*", Doctoral dissertation, Universitat Ramon Llull, p.175. <https://www.tdx.cat/handle/10803/285237#page=1>
- Rico G y de Anda D. (2009) "La Fotografía Forense en la Peritación Legal" Trillas.
- Rico, M. (2012). *El impacto de Internet y las redes sociales en el derecho a la libertad de expresión*. FRONESIS, vol. 19, 331-349. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32923.pdf>
- Rosas, J. (2009) *Análisis de la validez y eficacia probatoria de las grabaciones obtenidas a través de "trampas de escuchas"*. Boletín mexicano de derecho comparado, 42(124), 253-287. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332009000100009&script=sci_arttext
- Sánchez, B. (2021) "*La Prueba Electrónica en el Proceso Laboral*" Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/48215/TFG-N.%201611.pdf?sequence=1>
- Sánchez-Rodas, C. (1999) "Videocámaras y poder de vigilancia". Aranzadi Social, núm. 19, 2000, pág. 74
- Sánchez, J (2017) "*Estudio de la prueba electrónica en el proceso penal: especial referencia a las conversaciones de Whatsapp*" Trabajo Fin de Título, Máster en acceso a la abogacía. Universidad de Salamanca. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/132621/TFM_SanchezHernandez_Estudio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanz-Magallón, G. (2018) *La prueba electrónica y sus diferentes tipos: Tratamiento procesal y consideraciones jurisprudenciales*. Universidad Pontificia de Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/20224/TFG%20-%20Sanz-MagallAn%20Delhaize%2C%20Gonzalo.pdf?sequence=1>

- Sierra, A. (2019, octubre 23). *¿WhatsApp es un medio de prueba válido en el proceso laboral?* Sepin.es. <https://blog.sepin.es/2019/10/whatsapp-prueba-proceso-laboral>
- Simón, P. (2021). *Inteligencia artificial y Administración de Justicia: ¿Quo vadis, justitia?* IDP Revista de Internet Derecho y Política, 33 (1-15). <https://doi.org/10.7238/idp.v0i33.373817>
- Sorrentí, V. (2017). *El Whatsapp como prueba en juicio*. VIU - Universidad Internacional de Valencia. <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/el-whatsapp-como-prueba-en-juicio>
- Susskind, R. (2010). *¿El fin de los abogados? La renovación de los servicios legales*. Oxford UP.
- Valle, F. (2023) *Las redes sociales como medio de prueba en el proceso laboral*. Uma.es. Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS), (6), 118-143. <https://www.revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/16217>
- Vigil, A. (2014, octubre 23) *La abogacía cambiará más en 10 años que en el último siglo*. Expansión.com. <https://www.expansion.com/2014/10/23/juridico/1414084327.html>

11. JURISPRUDENCIA

- STS Sala 4ª, n.º 720/2020, de 26 julio.
- STC n.º 173/2002, de 9 de octubre (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2002).
- STC n.º 39/2016, de 3 de marzo de 2016. (Recurso de amparo 7222-2013).
- STEDH (Gran Sala) caso López Ribalda y otros contra España, del 17 de octubre de 2019.
- STS Sala de lo Penal, n.º394/2022, de 21 de abril.
- SAP de Córdoba, Sala de lo Penal, Sección 3, n.º 159/2014, de 02 de abril de 2014. (Recurso de apelación n.º 359/2014)
- Sentencia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 1 de Moncada (Valencia), de fecha 30 de diciembre de 2015.
- STS Sala 1ª, n.º 754/2015, de 27 de noviembre (Recurso 10333/2015).
- STS Sala 1ª, n.º 300/2015, de 19 de mayo (Recurso 2387/2014).
- Auto del Tribunal Supremo Sala 4ª, n.º 10468/2016, de 20 de octubre (Recurso 674/2016).
- SAP de Alicante, Sección 3ª, n.º 344/2016, de 9 de septiembre (Recurso 33/2016).
- STS Sala de lo Penal, Sección 1.ª, n.º 2047/2015, de 19 de mayo de 2015.
- STSJ de Galicia, Sala de lo Social, Sección 1, n.º 556/2016, de 27 de enero de 2016 (Recurso 4577/2015).
- STSJ de Cataluña n.º 9382/2000, 14 de noviembre de 2000.