



María González Villasevil

Redacción editorial E&J



Que la empresa recabe pruebas de manera ilícita en el ordenador del trabajador no conlleva automáticamente la nulidad del despido

La ilicitud o nulidad de un medio de prueba obtenido por la empleadora y que después sirve para sancionar disciplinariamente a la persona trabajadora con el despido, **no determina la nulidad del despido, sino únicamente que aquella prueba no pueda ser tenida en cuenta.**

Así lo ha aclarado la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en una sentencia (disponible en el botón ‘descargar resolución’) en la que se debatía si cabía declarar o no nulo un despido efectuado por Caja Rural del Sur contra un director de oficina que cometió faltas disciplinarias muy graves (transgresión de la buena fe contractual, abuso de confianza, fraude y deslealtad).

En el presente caso enjuiciado, la empleadora llevó a cabo una auditoría en la oficina que dirigía el actor a raíz de recibir una denuncia anónima en la que se informaba que el trabajador había facilitado certificados por correo electrónico de su entidad a un cliente para que estos fueran manipulados, incurriendo así en un deli ...

[SUSCRÍBETE >](#)[para una conversión completa a PDF |](#)