

SUMARIO

CAPÍTULO 1. LA PRUEBA TECNOLÓGICA EN EL PROCESO LABORAL

1. CONSIDERACIONES GENERALES.
2. CONCEPTO DE PRUEBA TECNOLÓGICA.
3. FUENTE Y MEDIO DE PRUEBA EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO.
4. MODALIDADES DE PRUEBA TECNOLÓGICA.
5. ETAPAS DE LA PRUEBA TECNOLÓGICA.
6. OBTENCIÓN DE LA PRUEBA TECNOLÓGICA: LA LICITUD.
7. APORTACIÓN DE LA PRUEBA TECNOLÓGICA AL PROCESO LABORAL.
 - a) Cómo se debe aportar la prueba tecnológica.
 - b) Momento en el que se debe aportar la prueba tecnológica.
 - c) Práctica de la prueba tecnológica.
8. VALORACIÓN DE LA PRUEBA TECNOLÓGICA POR EL ÓRGANO JUDICIAL.
9. MOTIVOS DE INADMISIÓN DE LA PRUEBA TECNOLÓGICA.
10. LA PRUEBA TECNOLÓGICA Y LA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES.
11. IDEAS CLAVE.
12. BIBLIOGRAFÍA.

CAPÍTULO 2. LOS CORREOS ELECTRÓNICOS

1. CONCEPTO DE CORREO ELECTRÓNICO.
2. LICITUD DE LOS CORREOS ELECTRÓNICOS QUE SE APORTEN AL PROCESO.
 - a) Facultad empresarial de controlar el correo electrónico.
 - b) Derecho a la intimidad en el marco de la relación laboral.
 - c) Inclusión del correo electrónico en el ámbito de protección del derecho a la intimidad.
 - d) La adecuación del control empresarial de los correos electrónicos.
3. LA APORTACIÓN AL PROCESO LABORAL DE LOS CORREOS ELECTRÓNICOS.
4. LA APORTACIÓN AL PROCESO LABORAL DE LOS CORREOS ELECTRÓNICOS REMITIDOS ENTRE LOS ABOGADOS.
5. NATURALEZA JURÍDICA DEL CORREO ELECTRÓNICO Y FUERZA PROBATORIA.
6. CASUÍSTICA JUDICIAL.
 - a) Despido por insultar a un compañero a través del correo electrónico.
 - b) Despido por usar el correo electrónico para fines particulares durante la jornada laboral.
 - c) Intercambio de correos electrónicos con contenido sexual fuera del lugar de trabajo.
 - d) Comunicación de modificación sustancial de condiciones de trabajo a través de correo electrónico y plazo de caducidad de la acción.
 - e) Comunicación por correo electrónico a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial sobre el despido colectivo tras la finalización del periodo de consultas.
 - f) Dimisión enviada por correo electrónico.
 - g) Retracción empresarial del despido comunicada por correo electrónico al trabajador.
 - h) Uso del correo electrónico para la actividad sindical.
 - i) Facilitación por parte de la empresa a los sindicatos de los correos electrónicos de los trabajadores.
 - j) Control del correo electrónico por la empresa.
7. IDEAS CLAVE.
8. BIBLIOGRAFÍA.

CAPÍTULO 3. LOS WHATSAPP

1. CONCEPTO DE WHATSAPP.
2. LICITUD DE LOS WHATSAPP QUE SE APORTEN AL PROCESO.
3. LA APORTACIÓN AL PROCEDIMIENTO LABORAL DE LOS WHATSAPP.
4. NATURALEZA JURÍDICA DEL WHATSAPP Y FUERZA PROBATORIA.
5. CASUÍSTICA JUDICIAL.
 - a) Declaración de la existencia de relación laboral a través de las conversaciones de WhatsApp.
 - b) Acoso sexual a través de mensajes de WhatsApp.
 - c) Despido por transgresión de la buena fe contractual del empleado como consecuencia de la revelación de las conversaciones de WhatsApp por parte de un compañero de trabajo.
 - d) Despido por abandono del puesto de trabajo y acreditación del abandono a través de los mensajes de WhatsApp.
 - e) Despido por usar el WhatsApp durante el transcurso de la jornada laboral.
 - f) Despido nulo por reclamación extrajudicial del trabajador vía WhatsApp.
 - g) Despido comunicado a través de WhatsApp.
 - h) Comunicación de dimisión del trabajador por WhatsApp.
 - i) Comunicación al trabajador de cese en periodo de prueba a través de WhatsApp.
 - j) Comunicación del trabajador a la empresa del disfrute de vacaciones a través de WhatsApp.
 - k) Indemnización de daños y perjuicios al trabajador por el envío de calificativos ofensivos a través de WhatsApp.
6. IDEAS CLAVE.
7. BIBLIOGRAFÍA.

CAPÍTULO 4. LAS REDES SOCIALES

1. CONCEPTO DE REDES SOCIALES.
 - a) Las redes sociales como concepto.
 - b) La relevancia de las redes sociales en el contexto actual.
2. LICITUD DE LAS EVIDENCIAS OBTENIDAS A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES QUE SE APORTEN AL PROCESO.
 - a) Derecho a la no discriminación.
 - b) Derecho a la intimidad.
 - c) Derecho a la protección de datos personales.
 - d) Derecho al secreto de las comunicaciones.
 - e) Derecho a la libertad de expresión e información.
 - f) Derecho a la libertad sindical, derecho de huelga y conflictos colectivos.
3. LA APORTACIÓN AL PROCEDIMIENTO LABORAL DE LAS EVIDENCIAS OBTENIDAS A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES.
 - a) La admisibilidad de las pruebas obtenidas a través de redes sociales.
 - b) La prueba de la autoría y del contenido de las publicaciones en redes sociales.
4. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS EVIDENCIAS OBTENIDAS A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES Y FUERZA PROBATORIA.
5. CASUÍSTICA JUDICIAL.
 - a) Desarrollo de actividades incompatibles con la incapacidad temporal por el trabajador publicadas en redes sociales.
 - b) Competencia desleal.
 - c) Acoso moral y sexual a través de redes sociales.
 - d) Publicación de información confidencial de la empresa.
 - e) La libertad de expresión en las redes sociales.

- f) El uso de redes sociales en tiempo de trabajo.
- 6. IDEAS CLAVE.
- 7. BIBLIOGRAFÍA.

CAPÍTULO 5. LAS GRABACIONES DE IMAGEN Y SONIDO

- 1. CONCEPTO DE GRABACIONES PRIVADAS.
- 2. LICITUD DE LAS GRABACIONES QUE SE APORTEN AL PROCESO.
- 3. LA APORTACIÓN AL PROCESO LABORAL DE LAS GRABACIONES.
- 4. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS GRABACIONES Y FUERZA PROBATORIA.
- 5. CASUÍSTICA JUDICIAL.
 - a) Grabaciones realizadas por el propio trabajador y su validez como prueba en el proceso laboral.
 - b) Grabaciones telefónicas realizadas por la empresa entre el empleado y el cliente: validez y límites.
 - c) Grabaciones magnetofónicas como prueba del acoso moral en el trabajo.
 - d) Utilización en juicio de grabaciones por parte del empleado y garantía de indemnidad.
 - e) Videovigilancia del servicio doméstico.
- 6. IDEAS CLAVE.
- 7. BIBLIOGRAFÍA.