

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria, Ciudad de México, México.

ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2026,

Volumen 10, Número 1.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i1

LA PRUEBA ELECTRÓNICA: CORREOS ELECTRÓNICOS Y WHATSAPP EN EL ÁMBITO JUDICIAL

ELECTRONIC EVIDENCE: EMAILS AND WHATSAPP MESSAGES IN
JUDICIAL PROCEEDINGS

Leslit Estefany Machuca Moreno
UNACH- Universidad Nacional de Chimborazo

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i1.22088

La prueba electrónica: correos electrónicos y Whatsapp en el ámbito judicial

Leslit Estefany Machuca Moreno¹

leslit.machuca@unach.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-2026-7238>

UNACH- Universidad Nacional de Chimborazo

Ecuador

RESUMEN

El presente trabajo analiza la prueba electrónica en el ámbito laboral, con especial atención al uso de correos electrónicos y aplicaciones de mensajería instantánea, particularmente WhatsApp, como medios probatorios dentro de los procesos judiciales. El estudio tiene como objetivo examinar su conceptualización, regulación, formas de aportación, criterios de licitud, mecanismos de impugnación y parámetros de valoración judicial en los conflictos laborales. La investigación adopta una metodología cualitativa, de tipo descriptivo-analítico, basada en el análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial relacionado con la prueba electrónica y los derechos fundamentales involucrados. Se examinan los principales medios de prueba electrónica utilizados en el ámbito laboral, así como los soportes y mecanismos técnicos empleados para su incorporación al proceso, incluyendo la intervención de instrumentos complementarios como la prueba pericial informática y las actas notariales. Los resultados evidencian que la prueba electrónica constituye un elemento probatorio relevante en los procesos laborales, siempre que se garantice su autenticidad, integridad y obtención lícita, en observancia de derechos fundamentales como la intimidad y el secreto de las comunicaciones. Asimismo, se identifica que la adecuada motivación judicial resulta determinante en su valoración, en aplicación del principio de libre apreciación de la prueba. Se concluye que la prueba electrónica exige un tratamiento procesal riguroso y técnicamente fundamentado, a fin de asegurar decisiones judiciales coherentes y respetuosas del debido proceso.

Palabras clave: prueba electrónica; procesos judiciales; comunicación digital; Whatsapp; Debido Proceso

¹ Autor principal.

Correspondencia: leslit.machuca@unach.edu.ec

Electronic Evidence: Emails and WhatsApp Messages in Judicial Proceedings

ABSTRACT

This article analyzes electronic evidence in the labor law context, with particular attention to the use of emails and instant messaging applications, especially WhatsApp, as evidentiary means in judicial proceedings. The study aims to examine the concept, regulation, methods of submission, criteria of lawfulness, mechanisms of challenge, and parameters for judicial assessment of electronic evidence in labor disputes. The research adopts a qualitative, descriptive-analytical methodology, based on doctrinal, regulatory, and case law analysis related to electronic evidence and the fundamental rights involved. It examines the main forms of electronic evidence used in labor relations, as well as the technical supports and mechanisms for their incorporation into judicial proceedings, including complementary evidentiary tools such as digital forensic evidence and notarial records. The findings show that electronic evidence constitutes a relevant evidentiary element in labor proceedings, provided that its authenticity, integrity, and lawful acquisition are guaranteed, in compliance with fundamental rights such as privacy and the secrecy of communications. Furthermore, the study identifies that proper judicial reasoning plays a decisive role in the assessment of electronic evidence, in accordance with the principle of free evaluation of evidence. It concludes that electronic evidence requires rigorous and technically grounded procedural treatment to ensure judicial decisions consistent with due process.

Keywords: Electronic evidence; digital communication; Whatsapp; due process

Artículo recibido 10 diciembre 2025

Aceptado para publicación: 10 enero 2026



INTRODUCCIÓN

El uso de tecnologías de la información y la comunicación ha transformado de manera sustancial las relaciones laborales contemporáneas, particularmente en lo referente al intercambio de información a través de correos electrónicos y aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp. Esta realidad ha generado un incremento significativo de conflictos laborales en los que dichos medios de comunicación son utilizados como elementos probatorios dentro de los procesos judiciales. En este contexto, el análisis de la prueba electrónica adquiere especial relevancia, pues su incorporación, valoración e impugnación inciden directamente en la tutela judicial efectiva y en la garantía del debido proceso.

La doctrina jurídica ha abordado progresivamente el estudio de la prueba electrónica, destacando la necesidad de adaptar las normas procesales a los avances tecnológicos. Autores como Cabezudo Rodríguez han señalado que la realidad tecnológica constituye uno de los principales condicionantes del Derecho actual, obligando al Derecho Procesal a redefinir sus categorías tradicionales en materia probatoria. Asimismo, diversos estudios doctrinarios y pronunciamientos jurisprudenciales han analizado aspectos relacionados con la autenticidad, integridad y licitud de los medios electrónicos de prueba, así como su impacto en derechos fundamentales como la intimidad y el secreto de las comunicaciones. No obstante, se evidencia que gran parte de la literatura existente se centra en el ámbito civil o penal, dejando vacíos específicos en relación con su tratamiento dentro del proceso laboral.

El problema de investigación que aborda este trabajo se vincula con la ausencia de criterios claros y uniformes para la incorporación, impugnación y valoración de la prueba electrónica, en particular correos electrónicos y mensajes de WhatsApp, en los procesos laborales, lo cual puede generar inseguridad jurídica y decisiones judiciales dispares. Esta situación plantea la necesidad de examinar si los actuales mecanismos procesales permiten un uso adecuado de estos medios probatorios sin vulnerar derechos fundamentales de las partes involucradas.

En atención a lo expuesto, el objetivo general de este estudio es analizar el tratamiento jurídico de la prueba electrónica en el ámbito laboral, con énfasis en los correos electrónicos y las aplicaciones de mensajería instantánea. Como objetivos específicos, se plantea definir el concepto y alcance de la prueba electrónica, examinar su regulación y formas de aportación al proceso, identificar los criterios de licitud



e ilicitud en su obtención, y analizar los mecanismos de impugnación y valoración judicial aplicables. A partir de estos objetivos, se formulan la siguiente pregunta de investigación: ¿cómo se garantiza la protección de los derechos fundamentales frente al uso de correos electrónicos y mensajes de WhatsApp como medios probatorios?

METODOLOGÍA

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo, orientado a comprender y analizar el tratamiento jurídico de la prueba electrónica en el ámbito laboral, con especial énfasis en el uso de correos electrónicos y aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp. Este enfoque permite examinar el fenómeno desde una perspectiva interpretativa, atendiendo a los criterios doctrinarios, normativos y jurisprudenciales que rigen la admisión, impugnación y valoración de este tipo de prueba en los procesos judiciales.

El diseño del estudio es descriptivo-analítico, dado que se describen las principales características de la prueba electrónica en el proceso laboral y, simultáneamente, se analizan críticamente las normas jurídicas, criterios doctrinarios y decisiones judiciales relevantes que inciden en su aplicación práctica. Asimismo, el estudio incorpora un diseño documental, al basarse en fuentes jurídicas primarias y secundarias, tales como legislación vigente, jurisprudencia y doctrina especializada.

En cuanto a los participantes, el estudio no contempla sujetos humanos directos, debido a su carácter jurídico-documental. En su lugar, se seleccionaron como unidades de análisis sentencias judiciales, cuerpos normativos y obras doctrinarias relacionadas con la prueba electrónica en el ámbito laboral. La selección se realizó mediante un muestreo intencional, priorizando fuentes relevantes por su contenido, actualidad y pertinencia respecto del objeto de estudio.

Los instrumentos de recolección de datos consistieron en fichas de análisis documental y matrices de sistematización jurídica, diseñadas para identificar categorías como tipo de prueba electrónica, criterios de licitud, mecanismos de impugnación, derechos fundamentales involucrados y parámetros de valoración judicial. Estas herramientas permitieron organizar y comparar la información obtenida de las distintas fuentes analizadas.

El procedimiento de investigación comprendió, en primer lugar, la recopilación y revisión de literatura doctrinaria, normativa y jurisprudencial relevante. Posteriormente, se procedió a la clasificación y



sistematización de la información mediante las matrices de análisis, lo que permitió identificar patrones, coincidencias y divergencias en el tratamiento jurídico de la prueba electrónica dentro del proceso laboral.

MARCO TEÓRICO

1. LA PRUEBA ELECTRÓNICA

1.1. DEFINICIÓN:

En la última década, el avance tecnológico ha tenido un gran impacto en la fase probatoria del proceso judicial, creando una nueva categoría en los medios tradicionales de prueba, esta es, la prueba electrónica. BUENO DE MATA, ha señalado que: “la prueba electrónica tiene un concepto difuso y sin una regulación específica que hace que nos encontremos con una laguna jurídica; sin embargo, esta nueva realidad se ha constituido como una práctica cada vez más habitual en los tribunales.”²

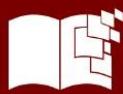
Para conseguir definir prueba electrónica acudimos, en primer lugar, al diccionario jurídico del Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación que la define como “aquellos datos que de manera digital se encuentran almacenados o fueron transmitidos mediante equipos informáticos y que son recolectados mediante herramientas técnicas especializadas empleadas por un perito en una investigación informática. Tienen la función de servir como prueba física, por encontrarse dentro de un soporte, de carácter intangible (no modificables).”³

Por su parte, en la legislación española no existe una norma que defina lo que es la prueba electrónica, generando un vacío legal, a pesar de que sí existe un concepto de documento electrónico, mismo que se encuentra regulado en el art. 3.5 de la Ley 59/2003, de Firma electrónica, que dice: “Es toda información de cualquier naturaleza en forma electrónica, archivada en su soporte electrónico según un formato determinado y susceptible de identificación y tratamiento diferenciado”⁴ Se debe señalar que, la prueba electrónica no sólo es un documento electrónico, pues abarca muchos más aspectos que se desarrollarán a continuación.

² BUENO DE MATA, F. (2014). “*Prueba Electrónica y Proceso 2.0*”. México: Tirant Lo Blanch.

³ INTECO. (25 de 06 de 2021). *Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación. Enciclopedia jurídica*. Obtenido de http://www.inteco.es/wikiAction/Seguridad/Observatorio/area_juridica_seguridad/Enciclopedia/Articulos_1/evidencia_electronica_es

⁴ Ley 59/2003, de Firma electrónica (BOE de 20 de diciembre de 2003).



Siendo esto así, debemos acudir a la doctrina científica para encontrar una definición de prueba electrónica. Traemos a colación la definición de BOLAÑOS TORRES, la prueba electrónica es: “Todo mensaje de datos que contiene información o escritura generada, enviada, recibida o archivada por medios electrónicos, ópticos, láser o de cualquier otra tecnología.”⁵ Por su parte, BUENO DE MATA, manifiesta que, para ser considerada como prueba electrónica, “no solo es necesario la información que se obtiene a través de un medio electrónico que permite conocer la verdad de un hecho, sino que está compuesta por dos elementos importantes: 1. “*Software*” y 2. “*Hardware*”⁶; es decir que, además de la información obtenida debe existir un instrumento físico en el cual se guarden dichos datos, como puede ser un celular o computador.

Además, para dar completar la definición de prueba electrónica deben tomarse en cuenta que prueba electrónica no es lo mismo que prueba documental; pues los autores BOLAÑOS TORRES y BUENO DE MATA, han coincidido que la prueba electrónica es autónoma y posee ciertas características que la diferencian de la prueba documental. Si bien los dos medios de prueba contendrán información importante que esclarezca los hechos dentro un proceso, es necesario cuestionarnos ¿cuáles son las características que diferencian a la prueba electrónica de la prueba documental?

Existen dos características principales que permite ver con exactitud la diferencia de estos dos medios de prueba, siendo las siguientes:

1. Al momento de practicar la prueba digital, el juez necesitará ayuda de un computador o un instrumento similar para poder acceder al contenido de la información.
2. No se puede aplicar el concepto de original y copia en la prueba digital; pues en la prueba documental es necesario que se presente el original.

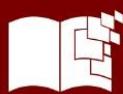
1.2. REGULACIÓN:

Los medios de prueba se encuentran estipulados en el art. 299 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante, LEC); y, textualmente señala seis medios de prueba.

Es así que, en los incisos segundo y tercero de dicho artículo, reconoce también como material probatorio a los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen e instrumentos que permiten

⁵ BOLAÑOS TORRES, A. (2020) “Prueba Electrónica, su validez y eficacia procesal” México: UNAM. Pgs.335 a 360

⁶ BUENO DE MATA, F. (2014). “Prueba Electrónica y Proceso 2.0.” México: Tirant Lo Blanch.



archivar, conocer o reproducir palabras, datos, cifras; o, cualquier otro medio, siempre y cuando contenga hechos relevantes para el caso. Por lo tanto, al no tener una regulación específica respecto a la prueba electrónica, se prefiere adoptar la analogía como en el resto de los países europeos; es decir que, se reconoce como prueba digital a los constantes en los arts. 299.2.3, 382, 383 y 384 LEC.

Al estar análogamente establecidas en los arts. 299. 2 .3 y 382 a 384 LEC., son consideradas como medios de prueba independientes; sin perjuicio que para su admisión, práctica y valoración se deba acudir a otros medios de prueba (documental o pericial).⁷ De esta manera, ORMAZABAL SÁNCHEZ sostiene que la “regulación del apartado segundo del art. 299 y arts. 382 a 384 LEC.; si bien es autónoma no es acabada, pues obliga a ponerse en conexión con el régimen específico de los medios probatorios de los que se sustenta (la prueba documental, el reconocimiento judicial y la prueba pericial).”⁸

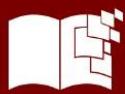
Una vez que se ha concluido con la búsqueda de conceptos respecto a la prueba electrónica se puede afirmar que, si bien en España no existe una regulación específica respecto a la referida prueba, se aplica lo dispuesto en el art. 299.2.3 y arts. 382 a 384 LEC., por lo tanto, se le otorga el carácter de autónoma e independiente, pero para su admisión, práctica y valoración siempre será necesario que se aplique en conjunto con los otros medios de prueba. No obstante, debemos tomar en cuenta que la STS 706/2020, de 23 de julio ha considerado que “un correo electrónico es prueba documental y ya no tiene carácter de autónomo e independiente”⁹, como lo desarrollaremos más adelante.

Finalmente, considero que la prueba electrónica es toda información que se ha producido de la relación existente entre personas, siempre y cuando se haya configurado en un escenario electrónico; es decir, intercambio de mensajes de texto, correos de mail, audios, fotos, etc., con el fin de que con esta prueba se pueda llegar a la veracidad de los hechos. Toda esta información electrónica debe estar contenida en un soporte físico para que pueda ser anunciada, practicada y valorada en el momento procesal oportuno. Hay que tomar en cuenta que la información que proviene de medios electrónicos es el único material probatorio que acredita la existencia de una relación virtual.

⁷ ROMERO PRADAS, M., & GONZÁLEZ CANO, M. (2017). “*La Prueba Tomo I la Prueba en el Proceso Civil*”. España: Tirant lo Blanch.

⁸ ORMAZABAL SÁNCHEZ, G. (2016) “Introducción al derecho procesal”. España: Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales

⁹ STS 706/2020, de 23 de julio. ECLI:ES:TS:2020:706



1.3. ESPECIAL REFERENCIA A LA PRUEBA ELECTRÓNICA EN UN PROCESO

Como he manifestado, en los últimos años, la tecnología ha ido avanzando en gran magnitud lo que ha permitido que toda la sociedad se relacione entre sí mediante distintos medios de comunicación, como son: correos electrónicos, mensajes de *WhatsApp*, grabaciones de video, video llamadas por *Zoom*, etc. Es así que, sin duda, este tipo de pruebas forman parte del día a día en el ámbito laboral ya que actualmente se puede comunicar el empresario con el trabajador y viceversa, mediante correos electrónicos o *WhatsApp*, informando que llegará tarde o a su vez encomendar tareas; sin embargo, no todo lo que se envía mediante estos medios puede ser considerado como prueba válida. Se debe tomar en cuenta que la fase probatoria es el momento primordial de todo proceso porque será en ese instante en el que el juez tome contacto directo con la prueba electrónica para valorarla.

Un claro ejemplo es la STSJ 817/2014 de Madrid, 10 de junio, en la cual la trabajadora de una empresa al discutir con su empleadora envía un mensaje por *WhatsApp* y manifiesta su deseo de abandonar su puesto de trabajo. Horas más tarde, se le envía un correo electrónico en la cual se le comunica que se hará efectiva su renuncia voluntaria. Es así que, la trabajadora decide presentar una demanda por despido y el Tribunal al valorar el mensaje de *WhatsApp* considera que “es prueba suficiente para que la trabajadora sea desvinculada de su puesto, puesto que dicho mensaje ha sido enviado de manera voluntaria y firme.”¹⁰

Por lo tanto, podemos ver como la prueba electrónica influye en las relaciones laborales; sin embargo, en la fase capital o fase probatoria del proceso hay que saber anunciarla, practicarla e impugnarla para poder acreditar los hechos; de esta manera, el juzgador podrá valorarla como válida o no.

Otro motivo por el cual este tipo de pruebas electrónicas también adquieren una gran importancia, es debido a que los trabajadores tienen que estar conectados todo el tiempo laboral a su computadora corporativa o teléfono.¹¹ (ej.: *Glovo*, *Uber*, etc.) ya que, dichos instrumentos tecnológicos que han sido otorgados por sus empresarios se convierten en su material de trabajo.

En ese sentido, los correos electrónicos y *WhatsApp*, cuyo dominio tiene la empresa, se convierte en un arma de doble filo para los trabajadores, pues pueden utilizarlos para uso personal y realizar actividades

¹⁰ STSJ 817/2014 de Madrid, 10 de junio. ECLI:ES:TS:2014:817

¹¹ ABEL X. (2011) “*La prueba electrónica*”. Barcelona: Tirant Lo Blanch



que van en contra del código de conducta de la empresa contratante; por lo que, si se llegase a comprobar en un juicio que se ha utilizado el correo electrónico o *WhatsApp*, en actividades contrarias a su trabajo pueden llegar a ser despedidos.

2. TIPOS DE PRUEBA ELECTRÓNICA

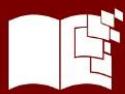
A través del avance tecnológico, se han desarrollado distintas formas de comunicación mediante el internet; entre estas tenemos: el correo electrónico, mensajería instantánea como: *WhatsApp*, *Telegram*, *Messenger de Facebook*; video llamadas, etc., es así, que estos medios de comunicación se han convertido en uso frecuente entre empresas y trabajadores con el fin de comunicar mensajes sencillos o directos, ya sea para un despido, cambio de actividades laborales, horario de trabajo, baja voluntaria, etc. Así mismo, las organizaciones empresariales han implementado nuevas formas tecnológicas con el fin de que la empresa sea más productiva y los recursos sean mejor utilizados por sus trabajadores, otorgándoles computadores o celulares y sus correspondientes correos electrónicos o números telefónicos corporativos. En este apartado corresponde analizar las pruebas electrónicas más relevantes en los procedimientos judiciales, como son: correos electrónicos y *WhatsApp*, pues es frecuente que los empresarios o trabajadores busquen introducir dichas conversaciones en un juicio laboral.

a. CORREO ELECTRÓNICO:

En primer lugar, es importante dar una definición sobre el correo electrónico, también conocido como email, es un servicio que permite recibir y enviar mensajes a varios destinatarios. Los correos electrónicos, se han reconocido como un medio de comunicación gracias a su rapidez, pues se puede utilizar desde cualquier lugar del mundo siempre y cuando esté conectada a una red de internet y son enviados y recibidos en tiempo real; también se puede agregar imágenes, archivos, videos, etc.

Ahora bien, en párrafos anteriores hemos dicho que toda prueba electrónica es autónoma e independiente por estar contenida en el Art. 299.2 y 3 LEC; actualmente, existe una excepción a esta característica, pero sólo en los correos electrónicos, por lo que es necesario referirnos a la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo, el 23 de julio del 2020, en el cual los correos electrónicos enviados entre las partes procesales han sido considerados como material probatorio válido y eficaz.¹² Como antecedente del

¹² STS 706/2020, de 23 de julio. ECLI:ES:TS:2020:706



hecho, la Asociación Empresarial de Restauración Colectiva de Cataluña (AERCOCAT), presenta una demanda de impugnación de convenio colectivo contra la Asociación Catalana de Empresas de Restauración (ACERCO) y otros, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, misma que estimó la demanda y declaró la nulidad del acuerdo modificación del convenio colectivo vigente para Cataluña en el sector de colectividades, ya que AERCOCAT no fue convocada a negociar la modificación de los arts. 5 y 36 de dicho convenio colectivo y a su vez el servicio de seguridad le impidió ingresar a dicha reunión.

Por tal motivo, la empresa AERCOCAT presenta un recurso de casación y el Tribunal procede a examinar los correos electrónicos constantes en fojas del expediente, mismos que fueron intercambiados entre las partes procesales y en lo pertinente considera que dichos correos electrónicos son prueba documental dentro de un proceso, pues otorga una mejor interpretación a **lo** dispuesto en el art. 207 literal d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) que dice: *“Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios.”*; a pesar de que, la STS 3983/2010, de 16 de junio de 201¹³; y, otras sentencias, hayan afirmado que los medios probatorios constantes en el Art. 299.2 LEC (medios audiovisuales y soportes electrónicos) tienen naturaleza autónoma y no pueden ser prueba documental, por lo que no deben ser conocidos mediante el recurso de casación.

La Sala de lo Social da un paso al frente para el progreso del derecho procesal tecnológico y decide incluir a dichos correos electrónicos como prueba documental válida en el proceso, en base al art 207 literal d) LRJS; sin embargo, considera que antes de declararla válida es necesario verificar si la misma fue impugnada o no respecto a su autenticidad y si goza de litero suficiencia. Es decir que, todo correo electrónico debe ser determinante y contundente para concluir con la veracidad de los hechos; ya que, gracias a los correos electrónicos emitidos por la Asociación Empresarial de Restauración Colectiva de Cataluña (AERCOCAT) y Asociación Catalana de Empresas de Restauración (ACERCO), se determinó

¹³ STS 3983/2010, de 16 de junio de 2011. ECLI:ES:TS:2010:3983

que se aprobó dicha modificación del convenio colectivo, que trataba respecto al tiempo de duración de dicho convenio.

Con lo expuesto se considera que, los correos electrónicos se han venido convirtiendo en un medio probatorio eficaz, mediante el cual se han podido llegar a esclarecer varios hechos de un juicio laboral, siempre y cuando goce de autenticidad; y, actualmente puede tener el carácter de prueba documental.

Finalmente, es importante manifestar que para que tenga eficacia probatoria es fundamental que este medio de prueba se haya obtenido en legal y debida forma, sin vulnerar derechos fundamentales de las partes procesales, como lo analizaremos en los acápite posteriores.

b. MENSAJERÍA INSTANTÁNEA: *WHATSAPP*

Otro medio de comunicación que ha permitido que la empresa y los trabajadores se comuniquen entre sí, es el *WhatsApp*, una aplicación móvil y gratuita que permite enviar mensajes a través de Internet, en tiempo real. Lo innovador de esta aplicación es que permite el intercambio de notas de voz, imágenes, videos, ubicación, etc.

La STSJ 743/2018 de Madrid, de 15 de noviembre, en la cual manifiesta que: “el *WhatsApp* carece de valor probatorio por la falta de seguridad en el almacenamiento, por lo que no es posible verificar si los mensajes de *WhatsApp* han sido manipulados o no, en los casos que se deban notificar temas laborales de manera formal.”¹⁴ Dicho criterio, es apoyado por la STSJ de Madrid 715/2019, 19 de septiembre de 2019, pues coincide que los mensajes enviados por parte del trabajador, mediante el *WhatsApp* almacena la información en una base de datos del móvil, por lo que dicho contenido puede ser fácilmente manipulado y no es considerado prueba dentro del proceso.

Como podemos ver, existen sentencias que niegan el valor probatorio de las distintas conversaciones realizadas entre empresario y trabajador por el simple hecho de carecer de autenticidad y por considerar que toda la información contenida no es veraz por su fácil manipulación.

Por otro lado, es importante referirnos a la STS 3682/2020, de 23 de octubre¹⁵; en la cual los representantes del Sindicato de la Elevación presentan una demanda de conflicto colectivo en contra de la empresa Ascensores ENOR SL., por haber considerado el envío de un mensaje de *WhatsApp* como

¹⁴ STSJ 743/2018 de Madrid, de 15 de noviembre. ECLI:ES:TS:2018:743

¹⁵ STS 3682/2020, de 23 de octubre. ECLI:ES:TS:2020:3682



violatorio al derecho de la libertad sindical, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, misma que desestimó la demanda. Razón por la cual el Sindicato de la Elevación interpone el recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mismos que fallan desestimado el recurso y manifiestan que si bien se ha considerado válido el mensaje de *WhatsApp* en el cual se convocó a una reunión informativa enviado a un grupo de los trabajadores, no es motivo para declarar la vulneración al derecho de la libertad sindical. Con la sentencia analizada podemos observar como ha dado cumplimiento a lo que dispone el art. 90 LRJS, que establece: “podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos.”¹⁶

Este criterio, toma fuerza con el análisis que hace la sentencia de la Audiencia Nacional, STS de Madrid, 59/2020, de 29 de julio¹⁷, en el cual se presenta una demanda de conflicto colectivo por parte de la Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada en contra de Transportes Blindados; en este sentido, la Sala valida como material probatorio el uso del *WhatsApp* para comunicar los ERTEs debido a pandemia por COVID-19.

Por lo tanto, podemos ver como actualmente toda comunicación mediante el *WhatsApp*, de empresa a trabajadores y viceversa, se considera una prueba válida dentro de un juicio relacionado con el Derecho Laboral, pues si bien antes no era considerado un medio autorizado para notificar aquellas cuestiones que son estrictamente formales, como los ERTEs, ahora ya es posible, pues de esta manera es se ha interpretado en un sentido más amplio al art. 299.2 LEC que dice: “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” , constituyendo el *WhatsApp* como prueba electrónica para acreditar o no un hecho; siempre y cuando no vulnere derechos fundamentales. No obstante, sigue siendo necesario que se recurra a la ayuda de otros medios probatorios para que se logre probar su autenticidad.

¹⁶ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11 de octubre de 2011)

¹⁷ STS de Madrid, 59/2020, de 29 de julio. ECLI:ES:TS:2020:59



3. APORTACIÓN DE LA PRUEBA ELECTRÓNICA

La aportación consiste en incorporar al proceso la prueba correspondiente para que pueda ser debidamente valoradora. En este apartado, veremos como es aportado los mensajes de *WhatsApp* o los correos electrónicos dentro del ámbito laboral, esta información debe ser obtenida de manera lícita.

Como punto principal, la prueba electrónica va a necesitar obligatoriamente de dos requisitos fundamentales, esto es: la pertinencia y utilidad. Así mismo, va a ser necesario la presencia de dos instrumentos para poder acreditar su valor probatorio, y son: 1. La información esté contenida en un soporte físico, ya sea en un documental o en un dispositivo electrónico, como un teléfono celular; y, 2. Intervención de un medio de prueba tradicional, como puede ser una pericia, un reconocimiento o un acta notarial, sin perjuicio de que se puedan aportar más medios probatorios.

De tal manera se garantiza la autenticidad e integridad del contenido de la prueba digital y a su vez le permite al juzgador que la valore de mejor manera, siguiendo las reglas de la sana crítica.

3.1 PERTINENCIA Y UTILIDAD

Para aportar o agregar un *WhatsApp* o correo electrónico, en primer lugar, debe cumplir con dos requisitos necesarios, estos son: pertinencia y utilidad, ya que el principal objetivo de la aportación será acreditar los hechos discutidos en un juicio.

Respecto a la pertinencia y utilidad, el art. 281 LEC, establece que: “La prueba tendrá como objeto los hechos que guarden relación con la tutela judicial que se pretenda obtener en el proceso.” Así mismo, el art. 283 de la misma norma legal, dice: “No deberá admitirse ninguna prueba que, por no guardar relación con lo que sea objeto del proceso, haya de considerarse impertinente.”¹⁸

Hay que tomar en cuenta que estas disposiciones se aplican en todas las jurisdicciones, por lo que toda prueba electrónica que se pretende incorporar en un juicio laboral debe cumplir con dichos requisitos, así también lo dispone el art. 90.1 LRJS que dice: “Las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los

¹⁸ Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE de 8 de enero del 2000).



procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos.”¹⁹

Debemos señalar que, para que un *WhatsApp* o correo electrónico sea acreditado como pertinente debe existir un nexo causal entre el hecho que se pretende justificar y el objeto de la controversia; pues puede darse el caso de un despido laboral que se ha generado por un mensaje enviado mediante *WhatsApp* en el cual un trabajador ha expresado que en su horario laboral realiza otras actividades distintas a las encomendadas en puesto de trabajo. Es así que, el empresario puede incorporar dichas conversaciones de *WhatsApp* del trabajador porque la prueba es pertinente para acreditar el supuesto despido del trabajador.

Además, la pertinencia de la prueba electrónica debe contener dos requisitos importantes: 1. la referida prueba tiene que basarse respecto a los hechos y no respecto a normas jurídicas; y, 2. que dicha prueba haya sido previamente anunciada por cualquiera de las partes procesales.

Respecto a la utilidad, se entiende que la prueba electrónica debe ser acertada y apropiada, que genere beneficio y provecho para el juicio, pues de esa manera el juzgador podrá valorarla de útil y pertinente con los hechos que se hayan alegado.

En ese sentido, para que la prueba electrónica, en este caso: *WhatsApp* y correos electrónicos, sean aportados y posteriormente valorados, deben tener el carácter de indispensable y necesarios, que justifique que si no se introduce la misma, no se podrá llegar al esclarecimiento de los hechos y mucho menos llegar a convencer al juez de todo lo alegado por las partes procesales.

3.2 SOPORTE

En segundo lugar, para abordar este tema es importante mencionar que, el soporte es un rasgo diferenciador de la prueba electrónica en relación con otros medios de prueba tradicionales, ya que prueba la electrónica siempre va a necesitar de un soporte o instrumento físico para trasmitir la información necesaria.

¹⁹ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11 de octubre de 2011)

El soporte siempre va a ser una cosa mueble, es decir que se va a poder trasladar fácilmente a cualquier lugar. En general debe cumplir con dos requisitos: “1. Que la información contenida se pueda reproducir.

2. Que sea un instrumento asequible”²⁰

Además, hay que hacer referencia a lo que establece el art. 90 LRJS, que dice: “los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos.”²¹

Las autoras ROMERO PRADAS y GONZÁLEZ CANO, en su obra “La prueba Tomo I en el Proceso Civil” sostienen que “existen varios instrumentos capaces de contener todo tipo de elementos visuales, reproducción de palabras, sonido, datos, etc., como pueden ser: USB, la nube o el mismo WhatsApp, entre otros.”²²

Es decir que, la prueba electrónica dentro de la jurisdicción laboral debe ser aportada por el trabajador o empresario, en un soporte físico, tales como: una transcripción de una conversación de WhatsApp o correos electrónicos, plasmados en una hoja impresa o en una “toma de captura de pantalla” misma que es similar a una foto; o a su vez, esa información o conversaciones deben estar contenidas en un soporte electrónico, como: un USB, tarjeta de memoria de los celulares, etc.

Por tal razón, si una de las partes procesales desea aportar este tipo de prueba digital es obligatorio y necesario que lo hagan mediante un instrumento físico, sin importar cual sea su naturaleza y su contenido.

Usualmente, cuando existen conflictos entre empresario y trabajador o entre los mismos trabajadores dentro del entorno virtual, aportan su respectiva prueba electrónica, mediante diferentes soportes y los más comunes son:

²⁰ ORMAZABAL SÁNCHEZ, G. (2010). “La prueba documental y los medios e instrumentos idóneos para reproducir imágenes, sonidos o archivar y conocer datos. ESPAÑA: LA LEY. Pg.22-24

²¹ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11 de octubre de 2011)

²² ROMERO PRADAS, M., & GONZÁLEZ CANO, M. (2017). “*La Prueba Tomo I la Prueba en el Proceso Civil*”. España: Tirant lo Blanch.



A. Documento en papel:

Para analizar este soporte, es pertinente traer nuevamente a colación, la STSJ 817/2014 de Madrid, 10 de junio; en la cual “la parte empleadora aporta en una hoja impresa, la transcripción literal del mensaje enviado mediante *WhatsApp* en el cual la trabajadora manifestaba su deseo de renunciar a su puesto de trabajo por haber discutido con su empleadora. De tal manera se inició la acción legal de renuncia voluntaria. Sin embargo, el Tribunal argumenta que no se comprobó si fueron o no alterados dichos mensajes supuestamente enviados por la trabajadora.”²³

Por lo que podemos ver que, es posible que cuando haya una conversación entre trabajador y empleador mediante este tipo de medios de comunicación tecnológicos, sea *WhatsApp* o correos; cualquiera de las partes podrá aportar esos mensajes mediante este formato de documento en papel; pues simplemente se puede imprimir la conversación o tomar capturas de pantalla, comúnmente denominada “pantallazos”. Hay que destacar que, si esta prueba ha sido incorporada al proceso mediante este instrumento o soporte, puede ser privada de un valor probatorio positivo, pues el juzgador generará ciertas interrogantes respecto a su legitimidad o integridad, ya que debido a su naturaleza puede ser transformada o retocada por cualquier persona, incluso por los mismos sujetos procesales.

B. Memoria USB

Otro soporte utilizado para aportar la prueba electrónica es una memoria USB; la característica elemental de este dispositivo es que permite almacenar cualquier dato o información, sea una conversación realizada mediante correos electrónicos en la cual además del texto incluyan incluso fotografías, audios, etc., es decir que la memoria USB puede recopilar distintos documentos y archivos multimedia.

Mediante este formato se puede reproducir toda la información que ha sido guardada, pero usualmente es necesario que se conecte a un computador o televisión para poder hacer efectiva dicha producción de datos. Este soporte tiene la misma desventaja del documento impreso ya que no es posible acreditar su autenticidad o integridad.

²³ STSJ 817/2014 de Madrid, 10 de junio. ECLI:ES:TSJM:2014:817



C. Teléfono celular

Actualmente, los teléfonos celulares se caracterizan por tener inteligencia informática por lo que generalmente se los ha empezado a denominar como “Smartphone”. Dicho dispositivo además de enviar mensajes comunes, almacenar contenido, permite la descarga de ciertas aplicaciones como: *WhatsApp*, correos electrónicos, y otros medios de comunicación digital.

Como lo hemos manifestado en varias ocasiones, las empresas han ido incorporando este tipo de plataformas como el *WhatsApp* y los correos electrónicos corporativos, para agilizar y efectivizar un mejor desarrollo de los trabajadores en sus puestos de trabajo, por lo que es frecuente que los empresarios otorguen este tipo de medios de comunicación con carácter corporativo a sus trabajadores, incluso se puede conceder un “Smartphone” con el deber de que deberá ser usado dentro del ámbito de sus funciones.

En ese sentido, la STSJ de Madrid 863/2020, de 30 de septiembre ha indicado que “al momento de aportarse el teléfono celular perteneciente a la empresa como prueba, se concluye que, si bien los trabajadores pueden acceder al contenido de los correos electrónicos corporativos contenidos en dicho celular, no supone el permiso para obtener esa información de manera personal, por lo que no pueden copiarlos, enviarlos o utilizarlos en beneficio propio. Así mismo, es necesario que se compruebe la autenticidad del reenvío de la información de los correos corporativos al correo personal del trabajador.”

²⁴

Por lo que, el teléfono celular es un medio adecuado para aportar la prueba electrónica dentro de la jurisdicción laboral, sin embargo, tiene el mismo inconveniente del documento impreso y de la memoria USB, ya que no es posible acreditar la autoría e integridad.

3.2.1. CONSIDERACIONES QUE SE DEBE TOMAR EN CUENTA PARA EL SOPORTE:

Si una conversación de *WhatsApp* o correos electrónicos enviados dentro de una relación laboral es aportada simplemente en los soportes manifestados, es decir, o sólo la transcripción en una hoja de papel o la captura de pantalla; o, sólo el soporte electrónico como un celular o memoria USB; existe la posibilidad de que los jueces consideren que la prueba carece de fiabilidad y que pudo haber sido

²⁴ STSJ de Madrid 863/2020, de 30 de septiembre. ECLI:ES:TS:2020:863



alterada, como lo hemos visto en los puntos anteriores; por lo que será necesario acompañar otra prueba tradicional que acredite autenticidad e integridad.

Pues, como hemos contemplado, la mayor desventaja de este tipo de pruebas es que puede ser modificada por cualquiera de las partes procesales, ya sea el trabajador o el mismo empresario, privando de toda certeza, eficacia, integridad y autenticidad. Hay que señalar, que “la mensajería instantánea como el *WhatsApp* no guarda copia de seguridad de las conversaciones que se mantiene entre los usuarios, por lo que es muy difícil comprobar su originalidad”.²⁵

La STSJ de Galicia 1808/2015 de 7 de abril, ha emitido su criterio respecto a la seguridad y confianza de este tipo de pruebas y señala que, “de dicha captura de pantalla en la cual consta el mensaje que supuestamente ha sido enviado por el trabajador, no es susceptible de comprobar su titularidad ya que pudo haber sido manipulado por cualquier persona, por lo que indica que era necesaria acompañarla con otro medio probatorio, o a su vez la parte contraria debía realizar la respectiva impugnación de dicho mensaje”.²⁶

3.3. INTERVENCIÓN DE OTRO MEDIO DE PRUEBA

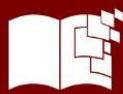
En tercer lugar y como último punto debemos manifestar que, si bien es cierto, la prueba electrónica puede ser aportada en un soporte sea documental o electrónico, donde conste el intercambio de mensajes realizados por el trabajador o el empleador, pero siempre será necesario que se acompañe con un medio de prueba tradicional, mismos que se encuentran recogidos en el art. 299 LEC.

Este otro medio de prueba que se acompaña permite que se conceda mayor credibilidad sobre la prueba digital para que posteriormente pueda ser valorada por el juzgador y evitar que existan dudas sobre su autenticidad, contenido e integridad.

Al respecto, LACALLE MULS, ha indicado que “para que la prueba electrónica pueda ser aportada con garantías eficaces, se puede transcribir dicho mensaje, pero deberá certificarse mediante un documento público, o por pericias, o a su vez mediante un reconocimiento judicial si es que se aporta el celular de donde se emitió el mensaje para que pueda ser examinado; por lo que, va a ser necesario la intervención

²⁵ MUÑOZ ELÍAS G. (2018). “WhatsApp como prueba en un juicio laboral por despido”, extraído el 9 de julio del 2021, de: <https://www.eliasymunozabogados.com/blog/whatsapp-prueba-juicio-laboral-despido>

²⁶ STSJ de Galicia 1808/2015 de 7 de abril. ECLI:ES:TS:2015:1808



de terceros sujetos. y profesionales que sean especializados y que puedan legitimar dicha prueba ante un juez.”²⁷

En este sentido, corresponde hacer un análisis a los medios probatorios tradicionales que pueden acompañar las partes procesales, para que la prueba electrónica tenga total eficacia y que el juzgador correspondiente no ponga en tela de duda la credibilidad del mensaje de *WhatsApp* o del mensaje enviado mediante correos electrónicos.

3.3.1 DOCUMENTO PÚBLICO-ACTA NOTARIAL

Al soporte en el cual conste las conversaciones que han sido intercambiadas por medio de correos electrónicos o *WhatsApp* se puede adjuntar un acta notarial que es un documento público que dará fe respecto al contenido de dichas conversaciones, este medio de prueba se encuentra establecido en el art. 299.2 LEC.

Un acta notarial es aquel documento autorizado, firmado y sellado por el Notario, quien da fe pública de que en el acta se expresan hechos o circunstancias que le constan a la parte solicitante. RÍOS GARCÍA y ÁLVAREZ VÁSQUEZ, han señalado que “un acta notarial resulta útil para poder acreditar una conversación realizada entre trabajadores con su superior, mediante cualquier plataforma de mensajería instantánea, ya que lograría superar la volatilidad de este tipo de pruebas.”²⁸

Un ejemplo, lo podemos ver en la STS 3682/2020, de 23 de octubre en la cual el Tribunal considera que “es inadmisible la renuncia de los trabajadores mediante un mensaje enviado por *WhatsApp*, pues sobre el valor probatorio del acta notarial, solo puede dar plena fe de que existieron dichos mensajes, por lo que no hace prueba plena ya que la fuente original que sería el celular es vulnerable y alterable. Si se pretendía acreditar el alcance de esos mensajes, se debía solicitar una pericia técnica.”²⁹

Por lo que si bien, el acta notarial puede ayudar a determinar sobre la existencia de la conversación realizada, afirmar respecto a la fecha que se llevó a cabo dicha conversación, o acreditar datos respecto

²⁷ LACALLE MULS, A. (2018) “*El impacto de las redes sociales y de la mensajería instantánea en la fase probatoria laboral*”. España- ESADE Law School. Pg. 235 a 236

²⁸ RÍOS GARCÍA, I. y ÁLVAREZ VÁSQUEZ, M. (2017). “*Las redes sociales en las relaciones laborales*”. España: Universidad de Oviedo. pg. 86

²⁹ STS 3682/2020, de 23 de octubre. ECLI:ES:TS:2020:3682



al emisor y receptor; no es suficiente para comprobar la autoría o si los mismos fueron o no manipulados, por lo que será necesario acreditar con otra prueba, como la pericial.

3.3.2 PRUEBA PERICIAL INFORMÁTICA

El art. 299.2 LEC, reconoce este medio de prueba, mismo que puede tener el carácter de autónomo o a su vez como accesorio y complementario a otro tipo de pruebas, como cuando se aporta la prueba digital. Una pericia, es uno de los medios probatorios más completos que se puede acompañar a una prueba electrónica, puesto que, mediante el perito informático o profesional conocedor de la materia, se podrá establecer si es que existió o no alteración en los mensajes enviados o recibidos por medio de la plataforma de *WhatsApp* o de un correo electrónico, ya que ésta persona podrá acceder a los dispositivos del cuales se intercambió la información, ya sea un teléfono celular o un computador, y mediante su respectivo informe logrará determinar la integridad, autoría y autenticidad de la prueba electrónica aportada.

Nuevamente, es importante señalar lo que han manifestado RÍOS GARCÍA y ÁLVAREZ VÁSQUEZ, y dicen que la prueba pericial “es el medio de prueba que da verdaderas garantías sobre la inexistencia de engaño o manipulación del contenido de los mensajes y el que daría las garantías de la admisión de su veracidad al juzgador”³⁰

Como hemos señalado, el experto debe emitir un informe pericial en el cual conste toda la información necesaria para tener certeza sobre cualquier conversación intercambiada mediante los referidos medios electrónicos, caso contrario dicha prueba puede ser anulada y no valorada. Si la prueba se presenta en papel u otro soporte, es fácilmente modificable y la función del perito será la de extraer la información verdadera directamente del dispositivo del cual se emitió o recibió cualquier mensaje; y, de esta manera se podrá calificar como prueba real y válida. La STS 300/2015, de 19 de mayo, estableció que siempre será necesario un peritaje ya que aportará el origen de la conversación, identidad de locutores y contenido.³¹

³⁰ RÍOS GARCÍA, I. y ÁLVAREZ VÁSQUEZ, M. (2017). “*Las redes sociales en las relaciones laborales.*” España: Universidad de Oviedo, pg. 96

³¹ STS 300/2015, de 19 de mayo. ECLI:ES:TS:2015:300



4. OBTENCIÓN DE LA PRUEBA ELECTRÓNICA ¿LICITUD O ILCITUD?

4.1 DERECHO A LA PRUEBA COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL

Para desarrollar este capítulo es importante referirnos a la prueba como un derecho fundamental, mismo que está reconocido en el art. 24 inciso segundo de la Constitución Española, (en adelante CE) que dice: “Todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa.”³². El procesalista, RUIZ JARAMILLO, ha manifestado que la “fundamentalidad del derecho a la prueba está en que es un derecho típicamente individual, inherente a la persona, de aplicación directa, justiciable mediante cualquier acción”.³³ Tiene la característica de inherente ya que es propio de las partes procesales, puesto que es el punto de conexión entre los hechos controvertidos y el derecho procesal porque mediante la misma se logra llegar a la verdad de los presupuestos establecidos en un juicio.

La prueba, al estar reconocida en la CE, alcanza un alto grado de importancia y tutela por lo que debe ser respetada por las partes procesales y el juzgador, pues cuando es aplicada en la fase procedural de cualquier proceso, esta gozará de todas las garantías de protección, a pesar de que podrá ser limitada como lo veremos más adelante.

Como hemos manifestado en párrafos anteriores, la prueba electrónica que se aporta en los procesos laborales como: el *WhatsApp* y los correos electrónicos, poseen ciertas características que la diferencian de las pruebas tradicionales, ya que el contenido al ser intangible puede ser modificado con facilidad por los sujetos procesales, pues es posible que trabajador o empresario que incorporen este tipo de pruebas pueden alterarlas a su modo y favor, incurriendo en la vulneración de varios derechos fundamentales que se encuentren reconocidos en la CE.

Ahora bien, es importante señalar que todas las personas gozan del derecho fundamental a la prueba, pero este puede ser limitado; ya que, para obtener la prueba electrónica se debe evitar que se vulneren otros derechos fundamentales, por lo que analizaremos la licitud e ilicitud de este tipo probatorio.

³² Constitución Española (BOE de 29 de diciembre de 1978)

³³ RUIZ JARAMILLO, L. (2007). “*El derecho a la prueba como un derecho fundamental*”. Colombia: Universidad de Antioquia. Pg.187



4.2. ILICITUD O LICITUD DE LA PRUEBA ELECTRÓNICA

Uno de los retos temas más complejos en la fase capital o probatoria de un proceso es verificar la licitud o ilicitud de la prueba electrónica. El autor PICÓ I JUNOY, ha manifestado que “el derecho a la prueba está limitado por la norma constitucional y de manera particular por las leyes procesales que establecen un marco de reglas formales y requisitos temporales dentro del cual las personas deben ejercer tal derecho”.³⁴

MIRANDA ESTRAMPES da una definición a prueba ilícita y dice que “si fue obtenida o practicada con vulneración a derechos fundamentales conlleva a la inutilidad procesal, posteriormente su admisión y valoración por los juzgadores competentes y no es susceptible de subsanación”.³⁵ El tratadista chileno, VERDUGO JAÑA, coincide con dicha definición y manifiesta que la ilicitud es un límite que se impone a la prueba si la misma ha sido contaminada al no respetar derechos fundamentales.³⁶

Por lo tanto, la ilicitud de prueba electrónica o tradicional, parten del mismo objetivo y es que se hayan obtenido quebrantando los derechos constitucionales de la parte contraria en todo tipo de proceso.

Específicamente en la jurisdicción social, es importante mencionar a LACALLE MULS, quien considera que una conversación de *WhatsApp* o correos electrónicos enviados entre trabajadores de una empresa o entre empresario y trabajador o viceversa, que se hayan obtenido de forma lícita, sin vulnerar derechos fundamentales, constituye prueba válida y admisible en un juicio.³⁷ Por lo que automáticamente, se repite la premisa manifestada por varios autores de que, si dicha prueba electrónica ha sido conseguida transgrediendo derechos fundamentales, como pueden ser: el secreto a las comunicaciones, protección de datos, intimidad, etc.; se entiende que es ilícita; y, si no se vulneran tales derechos, es lícita.

Habiendo señalado las posturas de varios autores, como PICÓ I JUNOY, MIRANDA ESTRAMPES, VERDUGO JAÑA y LACALLE MULS, quienes se han referido respecto a la ilicitud, hay que

³⁴ PICÓ I JUNOY, J. (2004) “El derecho a la prueba”. España: Revista Jurídica Catalunya, pg. 39 a 115

³⁵ MIRANDA ESTRAMPES, M. (2010) “*La prueba ilícita: la regla de exclusión probatoria y sus excepciones*”. España. Revista Catalana de Seguretat Pública. Pgs.138

³⁶ VERDUGO JAÑA, A. (2018) “*La prueba ilícita en el actual procedimiento laboral.*” Chile. IUS NOVUM, pg. 107 a 152

³⁷ LACALLE MULS, A. (2018) “El impacto de las redes sociales y de la mensajería instantánea en la fase probatoria laboral”. España- ESADE Law School. Pg. 235 a 236



mencionar que, la legislación española también reconoce que la violación de derechos fundamentales configura la denominada ilicitud de la prueba, pues así lo recoge el art. 11.1 Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (en lo sucesivo, LOPJ), dice: “En todo tipo de procedimiento se respetarán las reglas de la buena fe. No surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando derechos o libertades fundamentales”³⁸ El art. 287 LEC establece que, si una parte obtiene una prueba vulnerando derechos fundamentales, es considera ilícita; y, se debe alegar por la otra parte de manera inmediata o de oficio.

Así mismo, el art. 90 LRJS, en su parte pertinente dice que se considera prueba todo aquel procedimiento de reproducción de palabras, imagen, etc.; pero no se admitirán aquellas pruebas que se han obtenido mediante procesos que vulneren derechos fundamentales.³⁹

Es menester referirnos a la jurisprudencia dictada por los tribunales españoles, como es la STC 170/2013, 7 de octubre, en el análisis realizado por el Tribunal se considera que los correos electrónicos constantes en la computadora otorgada por la empresa son prueba lícita ya que, de acuerdo a la LET toda herramienta puesta a disposición del trabajador puede ser vigilada para verificar el cumplimiento de su trabajo y evitar que se utilice para fines ajenos a su prestación de servicios profesionales. Por lo que, el acceso a dicho correo electrónico queda fuera de la protección de derechos constitucionales.⁴⁰

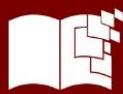
Con la doctrina, jurisprudencia y legislación aportada podemos concluir que la ilicitud en los juicios laborales tiene un fin y es el de limitar una prueba electrónica, como pueden ser los *WhatsApp* o correos electrónicos, cuyos mensajes hayan sido enviados en el ámbito de su profesión para que no puedan ser valorados en un juicio. Esta ilicitud se configura siempre y cuando se hayan transgredido derechos fundamentales al momento de su obtención, como lo veremos adelante.

Por lo tanto, excluir de un juicio a la prueba electrónica ilícita tiene como objetivo principal proteger los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y empresarios.

³⁸ Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE 2 de julio de 1985)

³⁹ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11 de octubre de 2011)

⁴⁰ STC 170/2013, 7 de octubre. ECLI:ES:TC:2013:170



4.3. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL WHATSAPP Y CORREOS ELECTRÓNICOS.

Debido a las distintas controversias laborales que se han generado en el marco de la prueba electrónica, han existido varias interrogantes respecto a la ponderación de derechos para que la prueba electrónica sea calificada como ilícita; pues existen casos en los cuales se aplica la CE en conjunto con la Ley 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), o a su vez se verifica que sólo se ha aplicado el ET, dejando de lado la valoración de derechos fundamentales.

Las autoras MELLA MÉNDEZ y NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, han dicho que “últimamente se está produciendo un cambio preocupante de tendencia en la jurisprudencia tanto del TS como del TC, en la que parece primar el control empresarial por encima de los derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones de los trabajadores.”⁴¹

Para esto, es importante referirnos a la STSJ de Madrid 2015/7198, de 10 de junio, en la cual el Tribunal ha considerado que la prueba aportada al proceso, esto es la conversación *WhatsApp* es totalmente lícita, ya que la trabajadora manifiesta a un compañero de trabajo su voluntad de romper el vínculo laboral por el simple hecho de enviar un mensaje en el cual decía que “no quiere trabajar para una empresa que la trata de manera inadecuada” y por lo tanto declara válidos dichos mensajes de *WhatsApp* señalando que existe causa de extinción del contrato de trabajo contemplada en el art. 49.1 del ET.⁴² Es así que, el Tribunal omite en hacer una valoración profunda sobre cómo se obtuvo dicha prueba ya que los mensajes que se envían por *WhatsApp* pueden ser modificados en cualquier momento.

Considero que era pertinente verificar si esas conversaciones fueron realizadas en un ámbito privado entre los trabajadores o a su vez de manera directa con su superior, o si se enviaron por medio de un *WhatsApp* corporativo; pues, si el empresario obtuvo dichos mensajes por medio de un tercero; esto es, el otro trabajador al cual se le envío el *WhatsApp* con dicho mensaje, configuraría en la vulneración de un derecho fundamental como puede ser: el secreto a las comunicaciones, o a la intimidad.

⁴¹ MELLA MÉNDEZ, L. & NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2017) “*Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar*”. ESPAÑA. Dykinson S.L.

⁴² STSJ de Madrid 2015/7198, de 10 de junio. ECLI:ES:TSJM:2015:7198



Pues es necesario tomar en cuenta que los derechos fundamentales tienen rango y Supremacía Constitucional, por lo que se debe aplicar y ponderar en primer orden todos los derechos que están reconocidos en la CE; y, después aquellos derechos o disposiciones contenidas en las demás leyes ordinarias, como las del ET. Así se evitaría que se genere confusiones respecto a la aplicación del ET, por lo que, en la referida sentencia se debía profundizar sobre manera en como fue adquirida la prueba electrónica y declararla ilícita.

La autora MADRID BOQUÍN, señala que “un Estado de Derecho no puede permitir que sus funcionarios y ciudadanos lesionen los derechos de otras personas para procurar un beneficio procesal a través de la utilización de cierto medio de prueba de procedencia ilícita.”⁴³

Ahora bien, es importante analizar dos derechos fundamentales comúnmente discutidos en los procesos laborales, cuando una de las partes aporta los mensajes de *WhatsApp* o correos electrónicos como prueba en un juicio. Por lo que, ahondaremos en el derecho al secreto de las comunicaciones y el derecho a la intimidad de los trabajadores, derechos que se encuentran reconocidos en la Constitución.

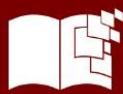
a. DERECHO A LA INTIMIDAD

Es uno de los derechos constitucionales consagrados en la CE, específicamente en el art. 18.1, y establece que: “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”; y, art. 18.4 de la referida norma Constitucional, que dice: “La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”. ⁴⁴

Pues este derecho se encarga de proteger los bienes personales que son de carácter privado de todas las personas frente a las intromisiones realizadas por ajenos. Actualmente debido al desarrollo de los medios de comunicación tecnológicos que se han implementado en todas las empresas, cualquier trabajador o empresario puede acceder a la información de carácter privado que se contenga en un dispositivo electrónico que no es suyo y claramente puede ser considerado como una causa de vulneración al derecho a la intimidad.

⁴³ MADRID BOQUÍN, C. (2020) “*La Prueba Ilícita en el Proceso Civil*”. MÉXICO: Tirant lo Blanch

⁴⁴ Constitución Española (BOE de 29 de diciembre de 1978)



La STC 173/2011, de 7 de noviembre,⁴⁵ respecto al derecho a la intimidad en los procesos laborales, señala que el uso del correo electrónico personal de los trabajadores en el ámbito laboral está dentro de la protección del derecho a la intimidad reconocido por la CE. En ese sentido, toda la información sobre su vida personal, laboral o profesional que se emita desde dicho correo personal tiene protección de rango Constitucional, ya que el correo tiene el carácter de privado. Este derecho fundamental puede verse afectado si es que la prueba electrónica se ha obtenido sin autorización del remitente o del dueño del correo. Si se emitió desde una herramienta otorgada por la empresa, carece de protección Constitucional.

Este criterio toma fuerza con la STS 594/2018, de 8 de febrero,⁴⁶ el Tribunal hace una valoración respecto a la aportación de un correo electrónico como prueba y argumenta que dicho correo era de carácter corporativo por lo que no se pudo haber vulnerado el derecho a la intimidad reconocido en la CE; pues, el trabajador conocía que no podía utilizar dicho correo para fines personales. Así mismo, la empresa Inditex S.A., tenía todo el derecho de acceder al ordenador y correos electrónicos de todos los trabajadores. Por lo que dicha prueba electrónica es considerada lícita y a su vez valorada en el juicio por lo que se declara procedente el despido del trabajador.

De tal modo, podemos sacar a conclusión que para verificar la vulneración al derecho a la intimidad y su posterior calificación como prueba electrónica ilícita; en primer lugar, se deberá comprobar si es que dicho correo electrónico o *WhatsApp*, tienen el carácter de corporativo o personal.

Si se verifica que los correos electrónicos o *WhatsApp* son personales, se entiende que esa prueba electrónica estará totalmente protegida por el derecho a la intimidad, reconocido en el Art 18.1 .4 CE.; y, en ese caso si se aporta como prueba cualquier información contenida en dichos instrumentos, se considerarán ilícitas y no podrán ser valoradas en juicio. Por otro lado, si los correos electrónicos o *WhatsApp* son instrumentos de trabajo que han sido otorgados por la empresa, teniendo el carácter de corporativos, no serán acogidos bajo el derecho fundamental a la intimidad.

⁴⁵ STC 173/2011, de 7 de noviembre. ECLI:ES:TC:2011:173

⁴⁶ STS 594/2018, de 8 de febrero. ECLI:ES:TC:2018:594



b. DERECHO AL SECRETO A LAS COMUNICACIONES

Es uno de los derechos constitucionales consagrados en la CE, específicamente en el art. 18.3, y establece que: “Se garantiza el secreto de las comunicaciones”⁴⁷; debemos interpretar este derecho en un sentido amplio ya que prohíbe que terceros ajenos a la comunicación sean públicos o privados puedan interceptar las mismas. SANZ-MAGALLÓN DELHAIZE, respecto a este tema ha señalado que “este precepto constitucional protege no sólo el contenido de la comunicación, sino también “la identidad subjetiva de los interlocutores”⁴⁸

La STC 241/2012, de 17 de diciembre,⁴⁹ argumenta respecto al derecho al secreto a las comunicaciones en el área laboral y profundiza en que los actos empresariales han vulnerado el referido derecho y razona su afirmación en que no se probó que una persona accidentalmente haya descubierto los mensajes enviados en el correo electrónico personal del trabajador, pues concluye que la empresa infirió en el secreto de las comunicaciones sin autorización del trabajador y mucho menos sin autorización judicial, por lo que la conducta de la empresa revela una lesión al derecho fundamental y a su vez al trabajador, por entrometerse en comunicaciones ajenas. Si bien, el correo electrónico estaba abierto y no era necesario poner una contraseña, no convierte a dicha intromisión en legítima.

Finalmente, podemos señalar que la obtención de la prueba electrónica es la primera fase procedural que consiste en recabar toda la información o hechos relevantes para que formen parte de la prueba de un proceso, siendo requisito fundamental, la licitud; es decir que, ningún correo electrónico haya sido adquirido transgrediendo derechos fundamentales. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que, si los referidos medios probatorios han sido otorgados por la empresa contratante o tienen el carácter de corporativos, no existirá tal vulneración Constitucional, pues solo se considera ilícito si dicha información está almacenada en un dispositivo ajeno a la empresa.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

El análisis documental realizado sobre normativa, doctrina y jurisprudencia relacionada con la prueba

⁴⁷ Constitución Española (BOE de 29 de diciembre de 1978)

⁴⁸ SANZ-MAGALLÓN DELHAIZE, G. (2018). “La prueba electrónica y sus diferentes tipos”. ESPAÑA: Universidad Pontificia Comillas. Pgs. 27 a 33

⁴⁹ STC 241/2012, de 17 de diciembre. (BOE-A-2013-614)



electrónica en el ámbito laboral permitió identificar una serie de hallazgos relevantes respecto a su tratamiento procesal. Los resultados se presentan de manera estructurada a partir de categorías analíticas previamente definidas, las cuales emergieron del estudio sistemático de las fuentes examinadas.

1. Conceptualización y alcance de la prueba electrónica en el proceso

Los datos evidencian que la prueba electrónica se concibe como todo medio probatorio generado, almacenado o transmitido mediante dispositivos o sistemas tecnológicos, susceptible de ser incorporado al proceso judicial. En el ámbito laboral, su utilización se asocia principalmente a comunicaciones digitales producidas en el marco de la relación de trabajo, especialmente correos electrónicos y mensajes intercambiados a través de aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp. Las fuentes analizadas coinciden en que estos medios han adquirido una presencia creciente como elementos de prueba en los conflictos laborales.

2. Medios electrónicos más utilizados como prueba

El análisis permitió identificar dos principales tipos de prueba electrónica recurrentes en el ámbito laboral. En primer lugar, el **correo electrónico**, utilizado para acreditar instrucciones, comunicaciones internas, acuerdos laborales y circunstancias relacionadas con el desempeño del trabajo. En segundo lugar, la **mensajería instantánea**, particularmente WhatsApp, empleada para demostrar intercambios informales pero relevantes entre empleadores y trabajadores. Los hallazgos muestran que ambos medios son presentados con frecuencia en formatos digitales o impresos, acompañados, en ciertos casos, de mecanismos de verificación adicionales.

3. Criterios para la aportación y soporte de la prueba electrónica

Los resultados indican que la aportación de la prueba electrónica se realiza a través de distintos soportes, tales como documentos impresos, dispositivos de almacenamiento digital y teléfonos móviles. Las fuentes examinadas destacan la importancia de garantizar condiciones mínimas que permitan verificar la autenticidad e integridad de la información, lo que ha generado la intervención complementaria de otros medios probatorios, como actas notariales, pericias informáticas y diligencias de reconocimiento judicial.



4. Licitud y derechos fundamentales involucrados

Del análisis se desprende que uno de los principales temas emergentes se relaciona con la licitud en la obtención de la prueba electrónica. Los datos reflejan que la utilización de correos electrónicos y mensajes de WhatsApp como prueba plantea tensiones con derechos fundamentales, particularmente el derecho a la intimidad y el secreto de las comunicaciones. En este sentido, las fuentes coinciden en que la validez de estos medios probatorios depende del respeto a los límites constitucionales y legales en su obtención.

Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio permiten interpretar que la prueba electrónica ha adquirido un papel cada vez más relevante dentro del proceso laboral, especialmente a través del uso de correos electrónicos y aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp. Estos hallazgos guardan coherencia con la literatura jurídica existente, que sostiene la necesidad de adaptar el Derecho Procesal a las transformaciones derivadas del uso intensivo de tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales. En concordancia con los planteamientos doctrinarios previos, el análisis confirma que la admisión y valoración de la prueba electrónica exige la observancia de criterios técnicos y jurídicos orientados a garantizar su autenticidad, integridad y licitud.

Desde una perspectiva teórica, los hallazgos refuerzan el desarrollo conceptual de la prueba electrónica como una categoría probatoria autónoma dentro del Derecho Procesal Laboral, evidenciando la necesidad de criterios interpretativos claros que permitan su adecuada incorporación al proceso judicial. En el ámbito práctico, los resultados evidencian implicaciones directas para jueces, abogados y operadores jurídicos, quienes deben aplicar mecanismos adecuados para la obtención, conservación y valoración de estos medios probatorios, evitando vulneraciones a derechos fundamentales como la intimidad y el secreto de las comunicaciones. Asimismo, se destaca la importancia de la motivación judicial como garantía del debido proceso en la valoración de la prueba electrónica.

No obstante, el estudio presenta ciertas limitaciones. En primer lugar, su enfoque cualitativo y documental restringe el análisis a fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales, sin incorporar datos empíricos provenientes de entrevistas o estudios de caso concretos. En segundo lugar, el alcance del estudio se circunscribe al análisis general del proceso laboral, lo que impide realizar comparaciones



profundas entre distintos ordenamientos jurídicos. Finalmente, la constante evolución tecnológica puede generar nuevos escenarios probatorios que no han sido abordados en la presente investigación.

CONCLUSIONES

El análisis de la prueba electrónica en el ámbito laboral evidencia la necesidad de profundizar en su aplicación práctica, ya que la ausencia de criterios uniformes en la admisión, impugnación y valoración de correos electrónicos y mensajes de mensajería instantánea genera dificultades operativas para jueces y abogados, lo que incide en la seguridad jurídica y en la coherencia de las decisiones judiciales.

El estudio confirma que el tratamiento jurídico de la prueba electrónica requiere ser examinado desde una perspectiva comparada, dado que la experiencia de distintos ordenamientos jurídicos puede aportar buenas prácticas normativas y jurisprudenciales orientadas a fortalecer la protección de los derechos fundamentales y a mejorar la calidad de la valoración probatoria en los procesos laborales.

Los avances tecnológicos, en particular el desarrollo de la inteligencia artificial y de sistemas de comunicación digital cada vez más sofisticados, plantean nuevos desafíos para la fiabilidad y valoración de la prueba electrónica, lo que exige una actualización constante de los marcos jurídicos y de los criterios procesales aplicables, a fin de garantizar el debido proceso y la tutela judicial efectiva en el ámbito laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABEL LLUCH, X. (2011) *“La prueba electrónica”*. Barcelona: Tirant Lo Blanch
- RUIZ JARAMILLO, L. (2007). *“El derecho a la prueba como un derecho fundamental”*. Colombia: Universidad de Antioquia. Pg.187
- BOLAÑOS TORRES, A. (2020) *“Prueba Electrónica, su validez y eficacia procesal”* México: UNAM, extraído el 25 de junio del 2021, de: <https://www.soyconta.com/prueba-electronica-su-validez-y-eficacia-procesal/>
- BUENO DE MATA, F. (2014). *“Prueba Electrónica y Proceso 2.0”*. México: Tirant Lo Blanch.
- CABEZUDO RODRÍGUEZ, N. (2007). *“Obtención y práctica de los medios de prueba infotelemática; entre la apatía y la incomprensión del legislador procesal”*. Valladolid: Nuevas Tecnologías, Derecho Procesal y Oficina Judicial.
- INTECO. (25 de 06 de 2021). *Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación. Enciclopedia*



- jurídica.* Obtenido de http://www.inteco.es/wikiAction/Seguridad/Observatorio/area_juridica_seguridad/Enciclopedia/Articulos_1/evidencia_electronica_es
- LACALLE MULS, A. (2018) *“El impacto de las redes sociales y de la mensajería instantánea en la fase probatoria laboral”*. España- ESADE Law School. Pg. 235 a 236
- MADRID BOQUÍN, C. (2020) *“La Prueba Ilícita en el Proceso Civil”*. MÉXICO: Tirant lo Blanch
- MELLA MÉNDEZ, L. & NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2017) *“Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar”*. ESPAÑA. Dykinson S.L.
- MIRANDA ESTRAMPRES, M. (2010) *“La prueba ilícita: la regla de exclusión probatoria y sus excepciones”*. España. Revista Catalana de Seguretat Pública. Pgs.138
- ORMAZABAL SÁNCHEZ, G. (2016) *“Introducción al derecho procesal”*. España-Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales.
- PICÓ I JUNOY J. (2004) *“El derecho a la prueba”*. España: Revista Jurídica Catalunya, pg. 39 a 115
- ROMERO PRADAS, M. I., & GONZÁLEZ CANO, M. (2017). *“La Prueba Tomo I la Prueba en el Proceso Civil”*. España: Tirant lo Blanch.
- SANZ-MAGALLÓN DELHAIZE, G. (2018). *“La prueba electrónica y sus diferentes tipos”*. ESPAÑA: Universidad Pontificia Comillas, pgs. 27 a 33
- VERDUGO JAÑA, A. (2018) *“La prueba ilícita en el actual procedimiento laboral.”* Chile. IUS NOVUM, pgs. 107 a 152

LEGISLACIÓN:

Constitución Española (BOE de 29 de diciembre de 1978)

Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE de 8 de enero del 2000).

Ley 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 23 de octubre de 2015)

Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica (BOE de 20 de diciembre de 2003).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE de 11 de octubre de 2011).

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE 2 de julio de 1985)



DOCTRINA JUDICIAL:**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

STC 173/2011, de 7 de noviembre. ECLI:ES:TC:2011:173

STC 170/2013, 7 de octubre. ECLI:ES:TC:2013:170

STC 241/2012, de 17 de diciembre. (BOE-A-2013-614)

TRIBUNAL SUPREMO

STS 594/2018, de 8 de febrero. ECLI:ES:TC:2018:594

STS de 16 de junio de 2011, recurso 3983/2010, extraído el 27 de junio del 2021 de la fuente:

<https://vlex.es/vid/327820927>

STS 3682/2020, de 23 de octubre; extraído el 28 de junio del 2021 de la fuente

<https://www.poderjudicial.es/search/documento/AN/9323941/conflicto%20colectivo/20201123>

STS 706/2020, de 23 de julio. ECLI:ES:TS:2020:706

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

STSJ de Madrid 2015/7198, de 10 de junio. ECLI:ES:TSJM:2015:7198

STSJ 817/2014 de Madrid, 10 de junio, extraído el 26 de junio de 2021 de: <https://app-vlex-com.sabidi.urv.cat/#/search/jurisdiction:ES/comunicaci%C3%B3n+de+baja+voluntaria+por+whatsAp>
[/WW/vid/778792297](https://app-vlex-com.sabidi.urv.cat/#/search/jurisdiction:ES/comunicaci%C3%B3n+de+baja+voluntaria+por+whatsAp/WW/vid/778792297)

Sala de lo Civil de Madrid, 59/2020, de 29 de julio, extraído el 30 de junio del 2021 de la fuente:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/50efb4e6b6ae621c/20200819>

