



Grabaciones en el trabajo: ¿prueba lícita o causa de despido por espionaje?

Por Raúl Rojas, Écija Abogados - 16 noviembre, 2021



En más de una ocasión nos hemos sentido tentados a grabar conversaciones a compañeros o jefes para probar hechos que, sin esas grabaciones, resultarían de imposible o difícil acreditación (prueba diabólica) para un eventual proceso judicial posterior, como puede ser en supuestos de acoso laboral o bien de otras conductas con igual o parecido reproche jurídico.

La doctrina jurisprudencial viene admitiendo, con carácter general, la validez jurídica de estas pruebas sonoras al no considerarse una vulneración de los derechos al secreto de comunicaciones o de la intimidad, cuando, es importante subrayarlo, el autor de las grabaciones forma parte activa de la conversación. Por todas ellas, la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2014 (Rec. 3402/2012), señalando, en un caso de grabación del trabajador en el acto de la entrega de una carta de despido, que esta grabación "no supuso una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad personal del superior jerárquico (persona grabada en el acto de la entrega de la carta de despido) porque la conversación se dio entre ambos y la parte de la conversación que pertenece a lo manifestado por

[^]*trabajo, parte de dos premisas:*

La primera, es que no se vulnera el derecho a la intimidad al grabar conversaciones con un contenido estrictamente enmarcado en la relación laboral o con ocasión de ésta. En el supuesto anteriormente referido, del contenido de la conversación se deducía que la persona grabada estaba actuando como representante de la empresa y en el ejercicio de facultades disciplinarias, sin que eso supusiese, por tanto, una manifestación de su intimidad. Adicionalmente, señala el Supremo, que la existencia de una previa situación de conflicto entre las partes añade además una nota de razonabilidad a la conducta de la grabación.

La doctrina jurisprudencial viene admitiendo, con carácter general, la validez jurídica de las grabaciones en el trabajo

La segunda premisa es la inexistencia de vulneración del derecho constitucional al secreto de las comunicaciones, al formar parte de dicha conversación, puesto que "la norma constitucional se dirige inequívocamente a garantizar su impenetrabilidad por terceros (públicos o privados, el derecho posee eficacia erga omnes) ajenos a la comunicación misma", de tal manera que no hay "secreto" para aquel a quien la comunicación se dirige (STC 114/1984, de 29 de noviembre, FJ 7).

No obstante lo anterior, además del límite al propio contenido de la conversación, es decir, que no existan referencias a la intimidad del interlocutor y sus familiares, pueden existir otros límites derivados de uno de los deberes básicos del empleado que debe presidir toda relación laboral. La buena fe contractual (art. 5.a) ET).

Como tiene señalado nuestro Tribunal Constitucional, la relación laboral "genera un complejo de obligaciones recíprocas entre empresario y trabajador, que nuestra legislación obliga a que se desarrollen conforme a las reglas de la buena fe y que la transgresión de este específico deber se tipifica como uno de los supuestos del despido disciplinario" (STC 170/2013).

Este es el filtro interpretativo que se aplicó al supuesto de un trabajador que, siendo jefe de prensa del Grupo Parlamentario Popular (PP) en Canarias, grabó sin

evidencias probatorias en un juicio por acoso.

El caso, enjuiciado por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Santa Cruz de Tenerife, (Sala de lo Social, Sentencia 384/2021 de 2 Jun. 2021, Rec. 52/2021), parte de la doctrina anteriormente mencionada de la validez general de las pruebas consistentes en la grabación en **entornos de trabajo**, siempre que el contenido de la conversación grabada no afecte al núcleo íntimo de la intimidad personal o familiar de uno de los interlocutores, si bien en este caso, introduce un nuevo elemento en la ecuación de la valoración judicial. La especial posición del trabajador y la pérdida de confianza por el quebrantamiento de la buena fe contractual por la propia conducta enjuiciada.

Sin entrar a valorar el contenido de las conversaciones grabadas o su posible difusión, sino el acto mismo de la grabación a espaldas de sus interlocutores, los incumplimientos contractuales imputados por la empresa consistían en que, siendo Jefe de Prensa del Grupo Parlamentario Popular en el Parlamento de Canarias y Coordinador de Comunicación del Partido Popular de Canarias, a partir del mes de junio de 2018 comenzó a grabar todas las conversaciones que mantenía por razón de su cargo con miembros del Partido y del Grupo Parlamentario mediante una aplicación instalada en su teléfono móvil, sin haberlo comunicado a ninguno de su interlocutores.

Si bien se analiza por el Tribunal que la finalidad de estas grabaciones era para utilizarlas (y así se hizo por el trabajador) como prueba en el proceso judicial de tutela de derechos fundamentales por supuesto acoso laboral ante el Juzgado de lo Social nº8 de Santa Cruz de Tenerife (finalmente desestimado en primera instancia por no concurrir acoso laboral), y que siempre podría decirse que las mismas fueron realizadas en ejercicio del derecho a la defensa de sus intereses laborales por parte del trabajador, no se pierde de vista la naturaleza del cuasi "espionaje interno", por lo indiscriminado y generalizado de la conducta ("una suerte de espionaje de más de 2.000 llamadas telefónicas aproximadamente", según la carta de despido), llevado a cabo por una persona de especial confianza del grupo parlamentario.

A la vista de lo anterior, el Tribunal concluye necesariamente que la conducta protagonizada por el trabajador, grabar de manera indiscriminada y oculta las conversaciones telefónicas que mantenía con sus compañeros de trabajo y con

^

Es evidente, para el Tribunal ad quem, que la principal causa de despido, y lo que, en definitiva, conlleva a la procedencia del mismo, es la pérdida absoluta de la confianza del Partido en este trabajador, especialmente teniendo en cuenta que, al ostentar la condición de Jefe de Prensa del Grupo Parlamentario y Coordinador de Comunicación del partido, tenía “conocimiento de datos, extremos y cuestiones y maneja información de la máxima importancia y confidencialidad” y puede disponer de ella a discreción y poner en riesgo sus intereses.

En conclusión, si bien, en condiciones normales, son válidas las grabaciones en los entornos laborales, siempre que no se vulnere el derecho a la intimidad de los interlocutores, y máxime cuando la finalidad es la de aportarlas en un procedimiento judicial de tutela de derechos y a los efectos de acreditar una situación de acoso, este nuevo criterio judicial, desarrollado en el presente trabajo, aborda la idea de revisar estas conductas y valorarlas en el marco de la obligación de la buena fe contractual en las relaciones laborales que ocasiones, como hemos visto, puede declinar la balanza del lado de la empresa (o en este caso, de un grupo político).

Raúl Rojas, socio de **Écija**
