

UNA GRABACIÓN DE UNA CONVERSACIÓN ES VÁLIDA PARA DEFENDERSE DE UN DESPIDO.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha admitido como prueba la propuesta por una empleada en un proceso de despido consistente en la grabación de conversaciones mantenidas entre ella y la responsable de su departamento.

Las grabaciones de conversaciones entre los empleados y sus jefes pueden ser aportadas a un procedimiento de despido por los propios trabajadores para utilizarlos en su defensa.

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha ordenado repetir un procedimiento abierto por despido porque el juez de primera instancia denegó la prueba presentada por la trabajadora despedida que contenía conversaciones con su superior.

La empleada pidió que finalizara su contrato de trabajo porque después de reincorporarse de una baja maternal fue destinada a un departamento técnico, lo que consideró una discriminación, ya que había desempeñado su trabajo en el departamento de recursos humanos. La decisión de la empresa de cambiarle de departamento entendía que era discriminatoria.

Lo relevante de este caso es que el juez de primera instancia se negó a admitir como prueba "las grabaciones realizadas por la empleada de conversaciones entre ella y la responsable de su departamento".

Además, desestimó la demanda.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha ordenado que se repita de nuevo el proceso desde el momento en que se denegó la prueba porque entiende está amparada por la ley, que establece la validez de "los medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido". De igual forma, tal prueba la avala el Tribunal Constitucional.

TSJ Madrid, Rº 4056/2007, sentencia de 14-XI-2007.