

## TEKNOLOGIA BERRIAK FROGA BEZALA LAN PROZEDURAN: TELEFONO MUGIKORRAK ETA WHASAPP.

Telefono mugikor eta whatsapp bezalako aplikazio sozial batzuen erabilera oso ohikoak ditugu egunerokoan, ia behar-beharrezko tresnak bihurtu zaizkigularik. Legez arautu gabeko egoerak eman daitezke eta erantzun beharrekoak: Kale gorrira bota naitzakete whatsapp-eko mezu baten bidez? Lanean bizi dudana egoera graba dezaket nire telefono mugikorrarekin? Epaiketa batean frogatzat hartzen al dira?

Prozedura Zibilaren Legearen 299 eta 382 artikuluek “filmazio, grabazio edo antzeko sistemen bidez lorturiko hitz, irudi eta soinua” baliozkotzat hartzen dituzte Gizarte Epategietan, egun telefono mugikor edo tablet batekin egin daitezkeenak, eta ikusiko dugunez frogatzat har daiteke epaiketa batean.

**AHOTS GRABAZIOAK.** 1984an, Konstituzio Auzitegiak epaitu zuen bi pertsona eta gehiagoren arteko grabaketa telefonikoa edo elkarrizketa presentzialaren **grabaketaren erabilera froga baliagarritzat, beti ere froga aurkezten duena elkarrizketaren parte den**, gainontzeko kasuetan legez kontrakoa izango da. Grabaketen ekarpena egitean ez da komunikazioen sekreturako eskubidea urratzen ezta ohorearena, elkarrizketan parte den alderdi batek ekarpena egiten baitu. Hau dela eta, ez da baliagarria besteen elkarrizketen ekarpena.

**IKUS-ENTZUNEZKO GRABAKETAK.** Arazoa, kasu honetan, enpresak egin dezakeen erabileran datza, batez ere bideozaintzen sistemengatik.

Grabaketa hauek baliagarriak izateko, Konstituzio Auzitegiak berak dio ezinbestekoa dela “langileei lan jardueraren kontrolatzeko asmoaz aurretiko informazio zehatza, doia, argia eta zalantzarik gabekoa ematea”. Azken epaiek informatzeko behar hori zehaztu dute, eta **kamarak langileen begien bistan badaude, edo kartel informatiboak jarri badira nahikoa da.**

Dena den, kamarak instalatzeko eta hauek erabiltzeko, enpresak proportzionaltasun aburu bat bete beharko luke neurri hori justifikatu ahal izateko (langileekiko itxurazko susmoak daudela), eta neurri egokia dela nahi den helburua lortzeko (susmoak egiaztatu eta sendotu), beharrezkoa dela eta neurriduna (grabaketaguneak susmoguneetara mugatzea).

Proportzionaltasun aburu berbera jarraitu beharko luke langile batek enpresan grabatzerako garaian (audioz zein bideoz). Ildo honetan esan behar da kaleratzea deseuztat eman daitekeela enpresak bertan grabatzen harrapatu gaituelako.

**WHASAPP-EKO MEZUAK.** Badira aplikazio ospetsu honen erabileratik eman daitezkeen arazoak. Besteak beste zalantza ea enpresak kontrola eta fiskaliza ditzakeen langileek aplikazio honetatik bidaltzen dituzten mezuak. Telefono mugikorra enpresarena bada eta honen erabilera profesional eskusioa azaldu badu enpresak, erabilera pertsonala debekatuz, telefonora heltzea legezkoa izango da konfidentzialtasun-aukerarik ez dagoelako.

Mezu edo pantailadaken erabilera dela eta, froga bezala epaiketa batean, langileen alde edo kontrakoak badira ere, ez da irizpide garbirik jurisprudenzian, hiru aukera daudelarik: Telefono mugikorra froga bezala aurkeztea, epaileek testuak berres ditzaten; notaritza batera joatea notarioak mezuen egiazkotasunaren lekukotasuna eman dezan edo mezuak dokumentu batera transkribatu eta partehartzaileei galdekatu.



## LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS COMO PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL: TELÉFONOS MÓVILES Y WHATSAPP.

El uso de los teléfonos móviles y algunas aplicaciones sociales como whatsapp son parte de nuestra rutina diaria y herramientas que vemos casi imprescindibles. Se pueden dar situaciones que todavía no son reguladas por ley y que necesitan respuesta: ¿Me pueden despedir con un mensaje de whatsapp? ¿Puedo grabar con mi teléfono móvil la situación que vivo en el trabajo? ¿Tienen validez como prueba en un juicio?

Los artículos 299 y 382 de la Ley de Enjuiciamiento Civil aceptan que en los Juzgados de lo social, son válidas “las reproducciones de palabras, imágenes y sonidos captados mediante instrumentos de filmación, grabación y semejantes”, cosas que hoy en día se pueden hacer con un teléfono móvil o tablet, por lo que como veremos, y en principio, su uso es totalmente válido como prueba en un juicio.

**LAS GRABACIONES DE VOZ.** El uso de una grabación telefónica o de una conversación presencial entre dos o más personas como prueba fue resuelto por el Tribunal Constitucional en el año 1984, aceptándolas como medios de prueba **válidos siempre y cuando quien los aporte sea parte o intervenga en la conversación**; en el resto de los casos serán ilícitas. Al aportar las grabaciones no se vulnera el derecho al secreto de las comunicaciones ni el derecho al honor, pues es una de las partes en la conversación quien aporta y acepta que se salten ambos. Por eso mismo no es válido aportar conversaciones ajenas.

**GRABACIONES AUDIOVISUALES.** El problema, en este caso, es más por el uso o prueba que pueda hacer la empresa, sobre todo por los sistemas de **videovigilancia**.

Para que estos sean válidos, según el propio Tribunal Constitucional, es necesaria una “información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral”. Las últimas sentencias han matizado ese deber de informar, asegurando que **si las cámaras están a la vista de las trabajadoras, o se han colocado simples carteles informativos, con ello es suficiente**.

En cualquier caso, para la instalación y uso de las cámaras, la empresa siempre deberá cumplir un juicio de proporcionalidad, de manera que esa medida quede justificada (que existan sospechas razonables sobre las trabajadoras), que sea una medida idónea para la finalidad pretendida (verificar y corroborar si esas sospechas se cumplen), necesaria y equilibrada (limitar las zonas de grabación a los focos de sospecha).

El mismo juicio de proporcionalidad tendría que seguir una trabajadora a la hora de grabar (audio y/o video) en la empresa. En este sentido es importante destacar que podría considerarse nulo el despido motivado por que la empresa nos ha descubierto grabando en la misma.

**LOS MENSAJES DE WHATSAPP.** Existen varios problemas derivados del uso de esta famosa aplicación. Entre ellos está la duda de si las empresas puede controlar y fiscalizar los mensajes que las trabajadoras envían desde la aplicación. Si el móvil es de la empresa y se ha explicado su uso exclusivamente profesional con prohibición de hacer un uso personal, el acceso al teléfono será legítimo por no existir expectativa de confidencialidad.

En cuanto al uso de los propios mensajes o “pantallazos” como prueba en un juicio, ya sea a favor o usados en contra de las trabajadoras, aún no existe un criterio claro en la jurisprudencia, existiendo tres posibilidades: aportar directamente el teléfono móvil como prueba, de tal manera que las magistradas corroboren directamente los textos; acudir a una notaría para que el notario o notaria atestigüe la veracidad de los mismos o aportar los mensajes transcritos a un documento e interrogar a las intervinientes.

