
Boletín N° 148

Mayo 2019

Índice

Normativa

- Entrada en vigor el 12 de mayo de 2019 de la obligación de registrar la jornada impuesta por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Tribunales

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C-55/18, de 14 de mayo de 2019, que impone la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 28 de febrero de 2019, sobre ruptura del nexo causal en accidente laboral sin imposición del recargo de prestaciones de Seguridad Social a la empresa.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 6 de marzo de 2019, sobre el principio de supremacía del orden penal, ante un supuesto de infracción en materia de prevención de riesgos laborales.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 14 de marzo de 2019, que resuelve sobre la reclamación en concepto de compensación económica de las vacaciones no disfrutadas por coincidir con baja por enfermedad y el momento en que empieza a computar la prescripción de la acción.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 14 de marzo de 2019, que resuelve sobre la improcedencia del despido y el derecho a la prestación contributiva del desempleo de un trabajador que solicita la reincorporación tras una excedencia voluntaria siéndole denegada por la empresa.
- Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 15 de marzo de 2019, que dirime sobre la posibilidad de la empresa en el sector del Contact Center de incluir un sistema de retribución variable, teniendo en cuenta que deberá de pagar los incentivos cuando los mismos sean inalcanzables.

-
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 10 de abril de 2019, sobre despido con vulneración de derechos fundamentales basado en faltas de asistencia de conformidad con el artículo 52.d) del ET motivadas por la situación de discapacidad del trabajador.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social de 18 de diciembre de 2018, que dirime sobre la legitimidad del método de obtención de la identidad del trabajador que cometió una falta laboral muy grave para proceder a la imposición de sanción consistente en la suspensión del empleo y sueldo del mismo.

Normativa

Entrada en vigor el 12 de mayo de la obligación de registrar la jornada impuesta por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

El pasado 12 de mayo de 2019 entró en vigor la obligación de registrar el tiempo de trabajo que tiene como finalidad limitar la realización de horas extraordinarias, o en su defecto que éstas se paguen a los trabajadores.

Dicha obligación fue introducida por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo que modifica el artículo 34 apartados 7 y 9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En concreto el nuevo artículo establece que la empresa garantizará el registro diario de jornada que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Dicha obligación ha venido reforzada por la modificación del art. 7 apartado 5 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social que incluye como infracción la no llevanza del registro de la jornada, sancionable con multa de 626 a 6.250 euros.

Por último, procede señalar que el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, ha elaborado una guía con el fin de facilitar la aplicación práctica de la norma, en el que se recogen criterios, a mero título informativo, en relación con este deber formal empresarial, sin perjuicio de la interpretación de la norma que corresponde a los Juzgados y Tribunales del orden social.

Tribunales

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C-55/18, de 14 de mayo de 2019, que impone la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador

Cabe destacar que se ha producido una curiosa coincidencia cronológica entre el mes en que ha entrado en vigor la obligación de registro de jornada diaria impuesta en nuestro ordenamiento nacional, con el momento en que por primera vez el Tribunal de Justicia de la UE coincide en considerar que es una obligación de todos los ordenamientos de la unión establecer sistemas de este tipo.

Así, esta sentencia dictada por la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) resuelve que los Estados Miembros deben obligar a los empresarios a implantar un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de todos los trabajadores.

El litigio tiene origen en la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) ante la Audiencia Nacional contra Deutsche Bank, con el objeto de que se declarase la obligación de dicha entidad de establecer un sistema de registro de la jornada efectiva que realiza su plantilla.

La Audiencia Nacional, en vista de la controversia surgida, elevó al TJUE tres cuestiones prejudiciales con el objeto de que determinara si la normativa nacional se ceñía a las obligaciones europeas. En concreto, la sentencia examina la necesidad de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador, a efectos de garantizar el respeto efectivo de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y de los periodos mínimos de descanso diario y semanal. El TJUE establece que sin tal sistema no es posible determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador ni su distribución en el tiempo, como tampoco el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias.

Por ello, impone la obligación a los Estados Miembros de adoptar todas las medidas necesarias para asegurarse de que se respetan los periodos mínimos de descanso y para impedir que se sobrepase la duración máxima del tiempo de trabajo semanal con el fin de dar efectividad a la normativa europea que garantiza una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores. No obstante, se da un amplio margen a los Estados respecto a la forma que debe revestir dicho sistema, en función de las particularidades propias de cada sector de actividad de que se trate, e incluso las especificidades de determinadas empresas. Además, permite a los Estados Miembros establecer excepciones, respetando los principios generales de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, cuando a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 28 de febrero de 2019, sobre ruptura del nexo causal en accidente laboral sin imposición del recargo de prestaciones de Seguridad Social a la empresa

En la presente sentencia se resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina que versa sobre si procede imponer a la empresa el recargo de falta de medidas de seguridad en caso de accidente de trabajo de un empleado cuando el causante del mismo es otro trabajador de la empresa.

De los hechos se desprende que el accidente ocurre cuando un trabajador se encuentra realizando una labor de sustitución de una torre metálica y recibe una grave descarga debido a que el jefe de equipo, su superior inmediato, encargado de desconectar las fuentes de tensión de la línea, olvida realizar su función. Ello provoca el despido del jefe de equipo, que se califica de procedente por la sentencia de instancia y la de suplicación al considerarlo responsable de no haber adoptado las medidas de desconexión para crear una zona de seguridad para el trabajo. El INSS impone a la empresa un recargo de prestaciones del 30% por falta de medidas de seguridad. La sentencia de suplicación exonera a la empleadora de dicho recargo y contra dicho pronunciamiento se interpone el recurso de casación de unificación de doctrina.

El Alto Tribunal establece que no ha existido infracción puesto que en el protocolo de actuación se contemplaba la desconexión de la tensión, cuya función fue encomendada a un trabajador cualificado quien obró negligentemente y no cumplió su misión. Por tanto, no existe una norma de seguridad concreta o previsible cuya infracción sea imputable a la empresa, y si no se ha producido la infracción de la norma de seguridad no cabe imponer un recargo de prestaciones que sanciona las infracciones de normas concretas.

Así las cosas, la sentencia analiza si es necesario que concurra la culpa del empresario infractor y si el hecho culposo de un tercero libera a la empresa de responsabilidad. En primer lugar, establece que es el empleador el que debe probar que cumple con todas las normas de seguridad, que ha adoptado todas las medidas de prevención necesarias, que ha obrado con la diligencia exigible y que el hecho causante del daño no le es imputable. En segundo lugar, arguye que el empresario no será responsable del acto de un tercero ajeno a la empresa salvo supuestos excepcionales en que tuviera que haber previsto los riesgos de la actuación de empleados de empresas con las que contrató algún servicio. Cosa distinta es la que se discute en el recurso objeto de debate puesto que ese tercero, causante del accidente, es un trabajador de la empresa compañero del accidentado. Sin embargo, el Tribunal establece que la imprudencia temeraria del accidentado libera al empleador de responsabilidad.

En conclusión, el Tribunal Supremo desestima el recurso considerando que es difícil de prever que un jefe de equipo, formado, capacitado e instruido para la realización de trabajos eléctricos con alta tensión, omite realizar su principal misión, de conformidad con el protocolo de actuación establecido, de desconectar la tensión antes de iniciar los trabajos a realizar. Esta acción omisiva la califica de temeraria porque viola una norma que le impone advertir la inminencia y gravedad del peligro y actuar de acuerdo con el protocolo establecido para evitar el riesgo para él y para los compañeros de trabajo que están bajo sus órdenes. La culpa es exclusivamente del encargado de trabajo, jefe de equipo y por tanto no cabe imponer el recargo a la empresa que tomó las medidas de

prevención necesarias y no es culpable de la negligencia de uno de sus trabajadores, de manera que se rompe el nexo causal. Tampoco se le puede imputar a la empresa la culpa in vigilando porque exigirle el don de la ubicuidad para estar presente en cualquier lugar de trabajo que entrañase un peligro no sería razonable ni factible.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 6 de marzo de 2019, sobre el principio de supremacía del orden penal, ante un supuesto de infracción en materia de prevención de riesgos laborales

En la presente sentencia, el Alto Tribunal estima un recurso de casación unificador de doctrina resolviendo sobre los efectos en la tramitación de un procedimiento sancionador administrativo cuando por los mismos hechos se siguen actuaciones penales. El origen del litigio se sitúa en la apertura de un expediente administrativo sancionador contra el actor, por falta de medidas de seguridad en el trabajo a raíz de las lesiones producidas en un accidente laboral que a su vez habían dado lugar a actuaciones ante la jurisdicción penal.

El Tribunal Supremo entiende que el recurso debe ser estimado, dado que la supremacía del orden penal, regulado legalmente en los artículos 133 de la Ley 30/1992 y el artículo 3.1 LISOS, tiene como fundamento la imposibilidad de imponer una doble sanción por unos mismos hechos, y no sólo por el cumplimiento del principio del “*non bis in ídem*” sino por la prioridad que los órganos jurisdiccionales penales conozcan primero de hechos que se muestren delictivos impidiendo así resoluciones judiciales o administrativas contradictorias.

Por todo ello, el Alto Tribunal concluye que, en el ámbito del conflicto presente, mientras esté activo el procedimiento penal por el siniestro en materia de prevención de riesgos laborales, se suspende el procedimiento administrativo, y ello deberá ser siempre así cuando exista una conexión de los hechos ya que no es requisito necesario que se cumpla la triple identidad (hechos, sujeto y fundamento). Por tanto, el procedimiento administrativo quedará en suspenso hasta la firmeza del procedimiento penal, vinculando los hechos probados que se declaren en el procedimiento penal al que se reactive en el social.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 14 de marzo de 2019, que resuelve sobre la reclamación en concepto de compensación económica de las vacaciones no disfrutadas por coincidir con baja por enfermedad y el momento en que empieza a computar la prescripción de la acción

La presente sentencia resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina que gira entorno a dos puntos relevantes. En primer lugar, sobre la determinación del derecho al disfrute de vacaciones o posterior compensación económica del trabajador tras haber estado en periodo de incapacidad temporal (IT). El segundo punto, hace referencia al momento en que empieza a computar el plazo de prescripción de la acción, es decir, desde cuándo y hasta cuándo puede el trabajador reclamar su derecho a la compensación económica.

En relación a los hechos, se trata de un trabajador que se encuentra en situación de IT por contingencia profesional durante periodos comprendidos entre 2010 y 2012, y finalmente se le declara en situación de incapacidad permanente total (IPT) para la profesión habitual por lo que la empresa le da de baja en la Seguridad Social. Por el hecho de no haber disfrutado de sus vacaciones por haber coincido con los periodos en los que se encontraba en situación de IT, reclama una cantidad en concepto de compensación económica de las vacaciones no disfrutadas. Tanto el juzgado en primera instancia, como el tribunal en suplicación desestiman su pretensión argumentando que estando el actor en situación de IT no se devengaron vacaciones y, en consecuencia, no procede el abono de su compensación económica. Contra la sentencia dictada en suplicación se formula el recurso de casación para la unificación de doctrina. Se denuncia por el recurrente la infracción del art. 38 ET sobre vacaciones y la jurisprudencia que lo aplica.

El Tribunal Supremo, tras hacer un análisis de sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de la normativa, concluye que por lo que respecta al primer punto, el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones en otro período que no coincida con su baja por enfermedad cuando no hubiera podido disfrutarlas durante ésta, y la posibilidad de que se lleve a cabo fuera del año natural. Establece que la finalidad del derecho a vacaciones es procurar el reposo necesario del trabajador para que pueda recuperarse del desgaste físico y psicológico de la actividad laboral y no puede sustituirse por compensación económica salvo en los supuestos en los que la relación laboral finaliza antes de que el trabajador haya tenido ocasión de hacer uso del derecho al descanso anual por causa no atribuible a la voluntad del operario, y en tal caso debe concederse a éste el derecho a la correspondiente compensación económica. En el supuesto, como el trabajador no pudo disfrutar de sus vacaciones por fuerza mayor (al encontrarse en situación de IT), se le ha de reconocer su derecho a una compensación económica.

Respecto al segundo punto, se pronuncia el Tribunal argumentando que el excepcional derecho a solicitar compensación económica por vacaciones anuales que no se hubieran podido disfrutar efectivamente no surge hasta que se extingue la relación laboral y hasta ese momento no se puede entender que se inicie el plazo para el ejercicio de la acción tendente a exigir esa compensación. Esto es así porque estando vigente el contrato, aunque en suspenso, no es dable en tal momento su excepcional compensación en metálico por lo que la acción de sustitución del disfrute vacacional anual efectivo por compensación económica solo puede instarse al extinguirse la relación laboral (en este caso, desde la declaración de incapacidad permanente en grado de total para su profesión habitual). No se puede apreciar entonces la excepción de prescripción que alega la empresa.

En conclusión, debe primar el descanso efectivo sin que quepa la compensación y si ello no es posible, la prescripción de la acción de reclamación empieza a correr desde el momento de la extinción, que es cuando se puede realmente dar esta compensación económica.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 14 de marzo de 2019, que resuelve sobre la improcedencia del despido y el derecho a la prestación contributiva del desempleo de un trabajador que solicita la reincorporación tras una excedencia voluntaria siéndole denegada por la empresa

En la presente sentencia, el Alto Tribunal estima un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador resolviendo sobre el derecho que tiene el mismo de recibir una prestación por desempleo contributivo una vez finalizado el periodo de excedencia voluntaria, tras

haber solicitado el reingreso en la empresa, siéndole denegada la readmisión por la misma, que lo despidió reconociendo la improcedencia del despido en conciliación judicial.

De los hechos que quedaron acreditados en primera y segunda instancia, el caso gira en torno a un trabajador que solicitó una excedencia voluntaria en la empresa por 5 meses, siendo dado de baja en la Seguridad Social el mismo día de la solicitud. Como exige el Estatuto de los Trabajadores, un mes antes de la finalización del periodo concedido en excedencia, el trabajador solicitó reingreso a la empresa el cual fue denegado por supuesta inexistencia de vacante, ante lo que el trabajador procedió a impugnar la decisión empresarial planteando que la misma constituía un despido, llegando ambas partes a un acuerdo en conciliación judicial; en dicho acuerdo la empresa reconoció la improcedencia del despido y procedió al posterior abono de la indemnización. A su vez, con la firmeza del acuerdo, el trabajador solicitó la modificación de su vida laboral en la Seguridad Social, para que constara que debería haber sido dado de alta antes del despido, recibiendo posteriormente una resolución del órgano en la que se denegaba dicha modificación.

El Tribunal Supremo estimó que la situación del trabajador excedente no readmitido sin justificación alguna es análoga a la del trabajador despedido improcedentemente y; por ello si el empresario incumple su obligación de readmitir al trabajador excedente, su situación debe ser protegida de misma forma que la del empleado injustamente despedido. Mediante esta comparación, el Alto Tribunal expone que, aunque durante el periodo en que el trabajador está disfrutando de la excedencia no tiene derecho al percibo de salarios, el hecho de que la empresa incumpla con la obligación de readmisión se debe equiparar a un alta en la Seguridad Social. Aplicando dichos razonamientos al caso enjuiciado, el Tribunal Supremo concluye estimando el recurso del trabajador por lo que le reconoce que la empresa debía mantener al trabajador de alta en la seguridad social desde la fecha del incumplimiento de la obligación de readmitir hasta la fecha de efectos del despido, con la consecuencia de que el trabajador tenía derecho a estar en alta en el Régimen General de Seguridad Social al sobrevenir la contingencia o situación protegida y; por ello el trabajador tiene derecho a percibir la prestación por desempleo a cargo del SEPE en virtud del principio de automaticidad, sin perjuicio de que este organismo adopte acciones contra la empresa.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 15 de marzo de 2019, que dirime sobre la posibilidad de la empresa en el sector del Contact Center de incluir un sistema de retribución variable, teniendo en cuenta que deberá de pagar los incentivos cuando los mismos sean inalcanzables

La sentencia resuelve un conflicto colectivo planteado por los sindicatos más representativos de una empresa del sector Contact-Center que impugnaban la decisión adoptada unilateralmente por dicha empresa sobre la inclusión de un nuevo concepto que recibe el nombre de “*productividad*”, con un peso del 20% del total de los objetivos. Para poder alcanzar dichos objetivos, los trabajadores debían realizar un cierto número de llamadas, contabilizando como horas para realizarlas, su tiempo libre y de descanso, el tiempo destinado a tareas administrativas y de formaciones.

Los sindicatos alegaban que este nuevo sistema de incentivos vulneraba los derechos de los trabajadores regulados en el Convenio Colectivo aplicable a la empresa puesto que, para cumplir con los objetivos planteados, se requería contar con el tiempo de descanso y; aun siendo así, era

materialmente imposible conseguir la ratio de llamadas que la empresa había fijado para alcanzar el objetivo. La empresa, ante esta petición, alegó que se había dado cuenta a la representación de los trabajadores del nuevo sistema y estos en ningún momento formularon objeción alguna. Además, la compañía argumentaba que el sistema de productividad simplemente sustituía al anterior con el fin de cumplir las órdenes que provenían del cliente que les fijaba unos objetivos que si se alcanzaban comportarían una penalización para la empresa. Por último, acreditó la empresa que desde su implantación el número de trabajadores que alcanzaba los objetivos había aumentado considerablemente.

La Audiencia Nacional, reconoció que en el sector del Contact-Center no existe precepto convencional alguno que imponga a la empresa el establecimiento de retribución variable, quedando su adopción al amparo del ejercicio del poder de dirección. Ahora bien, dictamina la Sala que una vez fijado el sistema, si algunos de los ejercicios mensuales son inalcanzables por imposibilidad humana o jurídica, no conlleva la nulidad del sistema en su conjunto, sino que se debe dar por cumplido para todos los trabajadores. Por todo ello, desestima la demanda de los representantes sindicales al no haber colmado estos con la carga de acreditar que los objetivos eran inalcanzables ni haber incluido en su demanda la petición de dar por cumplidos los objetos.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 10 de abril de 2019, sobre despido con vulneración de derechos fundamentales basado en faltas de asistencia de conformidad con el artículo 52.d) del ET motivadas por la situación de discapacidad del trabajador

La presente sentencia resuelve un recurso de suplicación que declara nulo un despido en base al art. 52.d) del ET por faltas de asistencia por haberse vulnerado derechos fundamentales del trabajador, al ser la causa que motiva el despido consecuencia de su situación de discapacidad.

En el caso, el trabajador tiene reconocida condición de discapacitado en un 37%, desconocida por parte de la empresa, y durante los años 2014 y 2015 causa situaciones de baja en distintos periodos, que comunica a la empresa. En 2015 se le comunica la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas fundamentado en faltas de asistencia al amparo del artículo 52.d) ET. El juzgado de instancia plantea una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea y éste concluye que la Directiva relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación se opone a una normativa nacional, en este caso el art. 52d. ET, que permite al empresario despedir a un trabajador debido a las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, cuando tales ausencias sean consecuencia de enfermedades atribuibles a la discapacidad de ese trabajador. Por ello, la sentencia del juzgado de lo social estima la petición de despido con vulneración de derechos fundamentales y declara la nulidad del despido condenando a la empresa demandada a la readmisión inmediata. Contra dicha sentencia la mercantil formula recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia correspondiente.

En primer lugar, la empresa alega que el despido no está basado en la discapacidad del actor puesto que la misma desconocía su condición de discapacitado. En segundo lugar, la empresa alega que el trabajador ocultó maliciosamente su discapacidad impidiendo a la empresa adoptar las medidas adecuadas para prevenir o compensar la desventaja ocasionada por la discapacidad. Ambos motivos son rechazados por el Alto Tribunal que considera que el conocimiento por parte del empresario de la discapacidad del trabajador no afecta a la nulidad del despido ya que el fundamento no radica en

la existencia de un propósito lesivo del derecho fundamental por parte del empresario sino en la aplicación de una norma (el art. 52 letra d) ET) aparentemente neutra que ocasiona una desventaja a los trabajadores con discapacidad respecto de otros trabajadores en los que no concurre esta condición, ya que como establece el TJUE, un trabajador discapacitado está expuesto al riesgo adicional de estar de baja por una enfermedad relacionada con su discapacidad. Y de esta forma, corre un mayor riesgo de acumular días de baja por enfermedad y de alcanzar los límites previstos, desfavoreciendo la norma a los trabajadores con discapacidad al suponer una diferencia de trato indirecta por motivos de discapacidad.

Argumentan, por tanto, que la discriminación que sufre el trabajador no es directa, sino que se trata de una discriminación negativa ajena a cualquier intencionalidad y que deriva de la propia norma, a la que se ajusta la decisión empresarial pero cuya aplicación causa desventaja al trabajador discapacitado.

En conclusión, la aplicación de una norma aparentemente neutra cuya justificación legítima es la de luchar contra el absentismo laboral y disminuir los costes empresariales derivados del mismo discrimina a los trabajadores con discapacidad al causar a éstos un perjuicio mayor que al resto de trabajadores por el riesgo adicional que soportan de sufrir bajas o ausencias en el trabajo como consecuencia de enfermedades derivadas de su discapacidad. Dictaminan que los medios establecidos por la norma para conseguir la finalidad de luchar contra el absentismo laboral van más allá de lo necesario y no toman en consideración el mayor perjuicio que su aplicación produce en las personas con discapacidad. Por lo que la decisión empresarial de extinguir el contrato como consecuencia de faltas de asistencia al trabajo aún justificadas es nula.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social de 18 de diciembre de 2018, que dirime sobre la legitimidad del método de obtención de la identidad del trabajador que cometió una falta laboral muy grave para proceder a la imposición de sanción basada en la suspensión del empleo y sueldo del mismo

La presente sentencia resuelve sobre la demanda interpuesta por el trabajador impugnado la medida sancionadora adoptada por la empresa de suspenderle el empleo y sueldo por realizar pintadas en el vestuario masculino de las instalaciones de la empresa aludiendo ofensivamente a una trabajadora de la misma empresa. El trabajador impugna el método utilizado por la empresa para identificarlo como autor de los hechos descritos por entender que se estaba vulnerando su derecho a la intimidad, por aportar la empresa un conjunto de documentos al perito en los que constaban datos personales del mismo, para proceder a una prueba caligráfica.

En primera instancia, el Juzgado de lo Social de Valencia nº9 desestimó las alegaciones del trabajador entendiendo que no existía tal vulneración y por lo tanto confirmaba la comisión de falta muy grave y las consecuencias adoptadas por la empresa. Ante dicha resolución, el trabajador recurrió la sentencia que de nuevo fue desestimada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana que resuelve entendiendo que la aportación al perito de documentos del trabajador que obran en el poder de la empresa, aun conteniendo datos personales, es una medida idónea para lograr la determinación de la autoría de las pintadas que ofendían la dignidad de la compañera.

Entrando en el fondo del asunto, el tribunal entiende que, además de ser idónea se trataba de una medida necesaria, puesto que debía practicarse la prueba antes de incoar un expediente sancionador, y al no existir otra medida más moderada que pudiera identificar al autor de las ofensas, se había cumplido el juicio de proporcionalidad. Prosigue reconociendo que los documentos aportados al perito habían sido entregados por el trabajador a la propia empresa en virtud del contrato de trabajo y en cumplimiento de sus obligaciones de las partes. Además, entiende el órgano, que en ningún momento se difundieron los datos personales del trabajador, ya que sólo fueron utilizados por el perito para el fin concreto de realizar el informe con el que la empresa podía valorar en el ejercicio de su poder disciplinario la procedencia de imponer la sanción.

Por estos motivos, el Tribunal Superior de Justicia desestima el recurso interpuesto por el trabajador y procede a declarar que la empresa no vulneró los derechos fundamentales del trabajador, al entender que la demandada no utilizó los datos personales del trabajador para otra finalidad que conseguir la identificación del autor de los sucesos que consistían en una falta muy grave que debía ser sancionada.

Para más información, contacta con:

Marta Alamán

marta.alaman@pwc.com

Tel.: +34 915 684 544

Torre PwC

Paseo de la Castellana, 259 B

28046 Madrid

Marc Carrera Domenech

marc.carrera.domenech@pwc.com

Tel.: +34 932 532 886

Avenida Diagonal, 640

08017 Barcelona

El propósito de PwC es generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Somos una red de firmas presente en 157 países con más de 223.000 profesionales comprometidos en ofrecer servicios de calidad en auditoría, asesoramiento fiscal y legal, consultoría y transacciones. Cuéntanos qué te preocupa y descubre cómo podemos ayudarte en www.pwc.es

© 2019 Landwell - PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a Landwell - PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L., firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.