

**RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: ABRIL 2016.**

Eduardo Ortega Figueiral
Abogado.

1º.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.**El empresario puede grabar al trabajador sin su consentimiento expreso con el objetivo de utilizar tales grabaciones en procesos disciplinarios.**

Relevante cambio de criterio. Una sentencia del Tribunal Constitucional considera que la videovigilancia es posible cuando la finalidad sea de seguridad o control laboral. El consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato que implica reconocimiento del poder de dirección del empresario y existiendo en el centro de trabajo carteles informativos que informaban de la existencia de cámaras.

La indicada sentencia del Tribunal Constitucional – TC – viene a señalar literalmente:

“... El empresario no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes que han sido obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad o control laboral”.

En este sentido, el órgano judicial apunta que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y es conforme con el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que *“el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana”.*

El caso que estudia el Tribunal está relacionado con una dependiente de la marca de ropa *“Bershka”*, del grupo *“Inditex”*, a la que una cámara de videovigilancia grabó apropiándose de dinero de la caja, lo que motivó su despido. Tal y como recoge la sentencia, la afectada

decidió acudir a los tribunales y “en su demanda de despido, así como en el recurso de suplicación, puso de manifiesto que en el centro de trabajo no existía comunicación al público ni carteles comunicativos de la existencia de cámaras de videograbación, ni tampoco comunicación a la Agencia de Protección de Datos, ni comunicación o informe previo del comité de empresa de la instalación de la videograbación”. En su demanda planteó, con carácter general, la vulneración de su derecho a la intimidad en relación con el derecho a la protección de datos.

En relación a tales alegaciones el TC argumentó lo siguiente:

- i. Si la dispensa del consentimiento prevista en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) se refiere a los datos necesarios para el mantenimiento y el cumplimiento de la relación laboral, la excepción abarca sin duda el tratamiento de datos personales obtenidos por el empresario para velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.
- ii. La exigencia de finalidad legítima en el tratamiento de datos prevista en el artículo 4.1 de la LOPD viene dada, en el ámbito de la videovigilancia laboral, por las facultades de control empresarial que reconoce el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que esas facultades se ejerzan dentro de su ámbito legal y no lesionen los derechos fundamentales del trabajador.
- iii. Aunque no se requiere el consentimiento expreso de los trabajadores para adoptar esta medida de vigilancia que implica el tratamiento de datos, persiste el deber de información del artículo 5 de la LOPD. En este caso dicha información era proporcionada por los carteles al respecto existentes en ese centro de trabajo.
- iv. Sin perjuicio de las eventuales sanciones legales que pudieran derivar, para que el incumplimiento de este deber por parte del empresario implique una vulneración del artículo 18.4 de la Constitución Española, exige valorar la observancia o no del principio de proporcionalidad. Debe ponderarse así el derecho a la protección de datos y las eventuales limitaciones al mismo justificadas en el cumplimiento de las obligaciones laborales y las correlativas facultades empresariales de vigilancia y control reconocidas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con los artículos 33 y 38 de la Constitución.

La sentencia estudia este caso concreto y concluye lo siguiente:

*“... Del razonamiento contenido en las sentencias recurridas se desprende que **la medida de instalación de cámaras de seguridad** que controlaban la zona de caja donde la demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral **era una medida justificada** (ya que existían razonables sospechas de que alguno de los trabajadores que prestaban servicios en dicha caja se estaba apropiando de dinero); **idónea para la finalidad** pretendida por la empresa (verificar si algunos de los trabajadores*

*cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); **necesaria** (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); **y equilibrada** (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el artículo 18.1 de la Constitución Española”.*

(Tribunal Constitucional, S. de 3.03.16 (Rec. Amparo 7222-2013))

2º.- TRIBUNAL SUPREMO.

Las cartas de despidos individuales en Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) con acuerdo no tienen por qué incluir los motivos del cese o la justificación de la selección/afectación del trabajador en concreto. Por lo tanto se limitan las posibilidades de impugnar individualmente los ERE con acuerdo.

La entidad “Bankia” tras un proceso de negociación con la representación legal de los trabajadores, alcanzó el 8 de febrero de 2013 un Acuerdo para proceder al despido colectivo de un máximo de 4500 trabajadores, que se llevaría a cabo mediante adhesión a un programa de bajas indemnizadas así como mediante la designación directa de la empresa, pudiendo en este caso y de ser necesario, proceder a la amortización de puestos de trabajo en el número que se estime y aplicando los criterios de baremación incluidos en el citado Acuerdo para la determinación de las personas afectadas por tal medida.

Una vez notificada la decisión de despido a los trabajadores concretos afectados, se formularon por estos numerosos pleitos individuales, planteando básicamente dos cuestiones:

- i. Si en la carta de despido que se les había entregado debían consignarse los criterios de selección que a ellos les afectaban.
- ii. Y si debía darse copia de dicha carta a los representantes de los trabajadores.

Es decir, el debate consistía en determinar si cuando tiene lugar el despido individual derivado de un despido colectivo, en el caso con acuerdo, la carta de despido debe contener todos y cada uno de los requisitos contemplados en el art. 53 del Estatuto de los Trabajadores, que regula los requisitos de forma del despido por causas objetivas.

La Sala Cuarta, tras establecer que la cuestión debatida en autos se reduce a decidir si se ajusta a derecho – en términos de suficiencia el contenido de la carta de despido individual comunicada a los trabajadores afectados por el proceso de despido colectivo de autos–, procede a resaltar cómo con anterioridad a la reforma laboral de 2012 la doctrina unificada sostenía que la comunicación del cese en los despidos colectivos ni tan siquiera comportaba las exigencias formales establecidas para los despidos objetivos, puesto que el art. 53 ET estaba pensado exclusivamente para el despido objetivo del art. 52 del ET, y sin

embargo tras la citada reforma laboral el Estatuto de los Trabajadores señala expresamente que “el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta ley”.

De ello, dice el Tribunal Supremo, puede deducirse que –en principio– la carta notificando el despido individual derivado de proceso de despido colectivo ha de revestir –en general– las mismas formalidades que la comunicación del despido objetivo, precisamente porque la remisión se hace sin precisión singular alguna, y debe alcanzar por ello a la expresión de “la causa”.

No obstante lo anterior, la existencia de un proceso negociador debe tener alguna relevancia y permite atenuar el formalismo, precisamente porque ese proceso va precedido de documentadas negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores. Siendo ello así, concluye la Sala “parece razonable entender que en la comunicación individual del despido colectivo no es necesaria la reproducción de los criterios de selección fijados o acordados durante las negociaciones” y por semejantes consideraciones también se excluye “la necesidad de que en la referida comunicación se lleve a cabo la justificación individualizada del cese que se comunica, con detallada referencia a la singular aplicación de los criterios de selección utilizados en el proceso de negociación de que se trate.”

En atención a todo ello, y visto que en los despidos individuales analizados la carta de despido refiere detalladamente la causa legitimadora de los mismos e igualmente reproduce también de forma parcial –aunque suficiente– los criterios de selección que en el mismo constan, todo ello lleva a la Sala a entender que eran de conocimiento general por más que no conste la notificación individualizada de los puntos obtenidos por cada trabajador, y procede a estimar el recurso de “Bankia” y casar y anular la sentencia recurrida, desestimando la demanda de despido de los trabajadores.

(Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, Sección Pleno, S. 219/2016 de 15.03.16, Rec. 2507/2014.)

3º.- TRIBUNAL SUPREMO.

La imputación de un trabajador en un proceso penal no es causa suficiente para proceder a su despido disciplinario.

La imputación de un trabajador en un procedimiento penal o el hecho de que se haya practicado por la Policía Judicial un registro en las oficinas de la empresa no es motivo de despido.

Así lo afirma una sentencia del Tribunal Supremo que estudia el caso del despido disciplinario por parte de Banco Sabadell de uno de los imputados en la denominada “Operación Emperador” abierta por blanqueo de capitales. La entidad alegó que se trataba de un despido por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza al ser imputado en un proceso penal.

Según la carta de despido, el empleado no acudió a trabajar a su hora habitual y poco después se presentó acompañado de la Policía Judicial y de la secretaria judicial, que procedieron al registro de su puesto de trabajo, interviniendo documentación de carácter personal y archivos informáticos.

El juzgado de lo social declaró que el despido era improcedente, al no estar tipificado que la mera imputación en una causa penal sea falta sancionable en la jurisdicción social, y que el registro de una oficina se hace por decisión judicial del juzgado que instruye la causa penal. El Tribunal Superior de Justicia, en cambio, fue un paso más allá y declaró nulo el despido por vulneración de la dignidad personal y el honor del trabajador.

El Tribunal Supremo coincide con el juzgado y señala que el ataque al honor requiere de la intencionalidad de atentar contra la buena reputación de una persona y en este caso la empresa se ha limitado a basar su decisión extintiva en el propio conocimiento de los hechos. Por ello, el despido es declarado improcedente (y no nulo) al no haberse podido acreditar la veracidad de la causa imputada ni demostrar la gravedad de la conducta.

(Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, S. de 17.02.16, Rec. 808/2014.)

4º.- AUDIENCIA NACIONAL.

Las empresas se encuentran legitimadas para demandar la tutela de su derecho al honor en el marco de un conflicto laboral

Aunque en principio la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas se reconoce únicamente a trabajadores y sindicatos, también debe amparar a la víctima de la lesión cuando la vulneración del derecho se produce con ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas.

Para resolver la demanda sobre tutela de derechos fundamentales comienza la Sala por asentar su competencia judicial y reconocer legitimación activa a la empresa. Aunque en principio la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas se reconoce únicamente a trabajadores y sindicatos, **también debe amparar a la víctima de la lesión cuando la vulneración del derecho se produce con ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas. Reconocido el derecho al honor de las personas jurídicas, cuando se denuncia que ha sido vulnerado en el marco de un conflicto laboral por un sindicato, el empresario se constituye potencialmente en víctima de la vulneración del derecho fundamental en el desarrollo de un conflicto laboral, lo que le legitima para promover demanda de tutela de derechos fundamentales.**

Surgido un conflicto laboral entre tres trabajadores, afiliados a CNT y la propia CNT con la empresa demandante, que no era su empleadora formal, entendiéndose por los trabajadores y el sindicato que si lo era por someterles a un tráfico ilegal de trabajadores, ante la negativa de la empresa a reconocer a la sección sindical de CNT, y tras el despido de los trabajadores, emprendió el sindicato determinadas conductas que la empresa considera vulneradoras de su derecho al honor, situando el foco en las pancartas alusivas al terrorismo empresarial.

Rechaza la Audiencia el reproche de la empresa. La expresión "terrorismo empresarial" se produce en el marco de un duro conflicto laboral y las acciones promovidas por CNT tienen encaje en la defensa de sus afiliados ante lo que consideran una actuación ilícita de la demandante, que se acreditará judicialmente o no, pero que forman parte del legítimo ejercicio a la acción sindical.

Si bien no puede ser negado que efectivamente la expresión "terrorismo empresarial" es una dura crítica, debe entenderse dentro del marco en el que se produjo. Otras pancartas utilizadas hacían alusión a términos como "precariedad Laboral" o "cesión ilegal de los trabajadores". La intención de CNT no fue la de asociar a la empresa con actos propiamente terroristas, sino criticar su política empresarial.

En la actualidad, la expresión "terrorismo empresarial" es común en la sociedad y viene siendo utilizada de manera habitual para descalificar determinadas actuaciones empresariales por sindicatos e incluso partidos políticos, lo que ha devaluado socialmente su significado, alcance avalado por el hecho de que la empresa no ha sufrido daños materiales, ni ha perdido clientela.

Desestima la Audiencia Nacional la demanda porque pese a que además de las pancartas, CNT repartió octavillas en las que contaba su versión del conflicto y envió correos electrónicos a los clientes de la empresa, todas estas actuaciones están protegidas por su legítimo derecho a la información sindical, así como a la libertad de expresión que si bien contenía una dura crítica, no alcanza a lesionar el derecho al honor porque se trata de informaciones veraces, lo que no significa necesariamente que sean ciertas, lo que se determinará en los procesos sobre los despidos y, en su caso en las demandas por cesión ilegal de trabajadores.

(Audiencia Nacional, Sala de lo Social, S. 220/2015, de 18 de diciembre de 2015.)
