



CIRCULAR LABORAL 12/2021

4 de mayo de 2021

## **RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: MAYO 2021.**

---

### **1. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

**El TC declara el derecho a que se valore la indemnización de una trabajadora por la monitorización de su ordenador, aunque el despido no sea nulo.**

Analiza el TC el alcance de la obligación de motivación de las sentencias en un caso de despido de una trabajadora de una empresa tecnológica, por dedicar gran parte de su jornada laboral a asuntos personales, lo que fue comprobado a través del sistema de monitorización de los equipos informáticos.

Pivota el recurso en la incongruencia en que incurre el argumento del TSJ al afirmar, para denegar la indemnización, que no ha existido vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora, cuando el Tribunal sí reconoció que se vulneraron los derechos de la trabajadora al monitorizar su ordenador.

Cuando una sentencia declara la existencia de una vulneración de un derecho fundamental debe pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización, porque el reconocimiento de la indemnización no depende de la calificación del despido, sino del reconocimiento de haber sufrido lesión de los derechos fundamentales.

Esta contradicción de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con la argumentación que contiene, vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva.

Insiste ahora el TC en que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid confirmó la decisión del Juzgado de lo Social en relación con la existencia de una vulneración de los derechos de la trabajadora a la intimidad y al secreto de las comunicaciones pero resolver sobre la solicitud de indemnización desestimó la fijación de cualquier indemnización, negando incluso la reconocida por el Juzgado de lo Social, al considerar que dicha indemnización se había vinculado a la existencia de una vulneración por la empresa de derechos fundamentales de la trabajadora, afirmando entonces “y como tal lesión no ha existido (no hay prueba del acoso laboral y el despido ha sido calificado de improcedente), no procede indemnización alguna”.

El TC declara que ha sido vulnerado el derecho de la trabajadora a la tutela judicial efectiva y anula la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, acordando la retroacción de las actuaciones al momento previo al dictado de la sentencia para que, en congruencia con lo interesado en el recurso de suplicación, en relación con la indemnización solicitada por la se resuelva de manera respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.

La sentencia cuenta con el voto particular de la magistrada María Luisa Balaguer que entiende que esta solución no es adecuada porque se está ante un despido por grave vulneración de los derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, y que la solución no puede ser otra que la de la nulidad del despido en pro de la debida efectividad de los derechos fundamentales afectados.

**Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 15 Mar. Rec. 6838/2019**

## **2. TRIBUNAL SUPREMO**

**Durante una guardia de localización no se puede beber alcohol si el trabajo implica la conducción de vehículos.**

Interpreta el Supremo el Acuerdo suscrito entre los representantes legales de los trabajadores y Renfe, en relación a la necesidad de que el personal que se integre en los equipos de asistencia técnica e intervención en línea deba estar en posesión del permiso de conducir y en condiciones de hacerlo cuando se encuentre en situación de guardia localizable.

El sindicato demandante entiende que los trabajadores que sean adscritos a dichos equipos de forma obligatoria, -ante la ausencia de voluntarios-, no están obligados a poner a disposición de la empresa su permiso de conducción de vehículos, ni a explicitar las razones de su negativa, tesis ésta con la que no está de acuerdo la Sala, porque para que un trabajador pueda ser adscrito a los equipos, es requisito necesario estar en posesión de permiso de conducir, ya que precisamente está entre sus funciones la conducción de vehículos para transportar personal y útiles hasta el lugar de intervención.

No es necesario distinguir entre la adscripción voluntaria o la forzosa por falta de voluntarios porque en ambos casos es necesaria la tenencia de permiso de conducir, requisito necesario para poder integrarse en estos equipos.

Para la Sala, basta con la literalidad del acuerdo para sustentar este criterio interpretativo que funciona en dos direcciones: impide que la empresa designe obligatoriamente a quien le conste que no tiene permiso de conducir; e impide al trabajador designado negarse, sin causa justificada, cuando conste que es poseedor del permiso.

Asimismo, el empleado que se encuentre en situación de guardia de localización -por adscripción voluntaria o por adscripción obligatoria- debe encontrarse en circunstancias personales adecuadas para poder conducir, en los términos que exige la legislación vigente. Esto no constituye una intromisión ilegítima en la intimidad del trabajador ya que es una proyección de los deberes de diligencia y buena fe contractual que exige el art. 5.1 a) ET.

La sentencia desestima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el sindicato y declara que todos los trabajadores adscritos al servicio de asistencia técnica e intervención en línea de Renfe, ya sea la adscripción voluntaria u obligatoria, están obligados a poner a disposición de la empresa su permiso de conducir vehículos y están obligados a manifestar las razones personales que tengan para no hacerlo, sin que con ello se vulnere su intimidad.

**Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 289/2021, 1. Mar Rec. 102/2019**

### **3. AUDIENCIA NACIONAL**

#### **Actividad sindical en tiempos de COVID-19: la empresa no está obligada a proporcionar los emails de los teletrabajadores**

No hay norma jurídica alguna que conceda al Sindicato el derecho a que la empresa le facilite los correos electrónicos de los trabajadores creados ex novo para el teletrabajo con motivo de la pandemia por COVID19, esto es, de forma excepcional y temporal.

El Convenio ninguna referencia contiene a las direcciones de mail, pues solo indica que las empresas deben poner a disposición de la representación unitaria de los trabajadores un tablón de anuncios en cada centro de trabajo -plataformas externas o internas-, que les permita exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral.

La empresa no tiene obligación de facilitar al Sindicato la cuenta de correo electrónico de todos y cada uno de los empleados y como se ha visto, en defecto de previsión en el Convenio, será mediante acuerdos entre empresa y la RLT como se instauren los instrumentos para instaurar y concretar el uso sindical del correo electrónico, acuerdo que de momento no consta.

El artículo 19 del RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, establece el deber de suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, pero no es de aplicación al caso porque su ámbito de aplicación se limita a los supuestos en que se desarrolle el trabajo a distancia con carácter regular, y en el caso se está ante un supuesto excepcional y temporal provocado por la situación de pandemia.

El Supremo en su sentencia de 21 de febrero de 2019, rec. 214/2017, con cita de la STC 281/2005, ya declaró que entre las cargas asumidas por la empresa no puede incluirse la obligación de crear una herramienta de comunicación electrónica para facilitar la actividad sindical. Si el legislador no lo ha dispuesto expresamente, no cabe considerar que forme parte del derecho de libertad sindical el de exigir a la empresa el establecimiento de un determinado sistema telemático con esa finalidad.

Descartada entonces la lesión al derecho de libertad sindical, hace la Audiencia una última reflexión y es que los correos de Gmail no son titularidad de la empresa. No se trata de un correo corporativo, sino de correos creados por los propios trabajadores, aunque las condiciones tecnológicas de la empresa puedan ser escasas para el Sindicato, esta es cuestión ajena al proceso.

**Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 130/2020, 30 Dic. Rec. 213/2020.**

#### **4. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA**

**No se contempla la presunción de inocencia (*in dubio pro-reo*) en los despidos derivados de acoso sexual.**

Si bien en los procedimientos penales vinculados a situaciones de acoso sexual debe demostrarse la conducta ilícita del denunciado para que la misma sea juzgada - por ejemplo, mediante una grabación -, en el procedimiento laboral será suficiente un testimonio que resulte verídico para que un despido disciplinario por acoso sexual sea calificado como procedente. Es decir, no cabe trasladar al procedimiento laboral la denominada presunción de inocencia penal.

Así lo determina el TSJ de Cataluña en su sentencia que estima el recurso de suplicación interpuesto por una empresa ante sentencia de instancia que calificó, inicialmente, como improcedente ese despido por falta de pruebas de los hechos imputados. Solo se aportaba el testimonio de la agredida.

En el fallo de la sentencia el TSJ de Cataluña establece que la presunción de inocencia se aplica en los juicios penales, no en los procedimientos laborales, alegando además que el testimonio de la víctima (que ratificó con una serie de datos) es suficiente para que el cese del trabajador se considere procedente. Todo lo contrario, a lo determinado por el juez de instancia.

Según el testimonio de la víctima, el denunciado aprovechó las zonas que quedaban fuera del alcance de las cámaras de vigilancia para abalanzarse sobre ella hasta en dos ocasiones el mismo día, llegando incluso a besarla. Frente a la situación acaecida por los hechos ya nombrados, la víctima comunicó inmediatamente lo ocurrido a su superior y pidió la baja voluntaria. En aquel momento, su superior comunicó al área de recursos humanos la situación para abrir una investigación, la cual terminó con el despido del denunciado. El TSJ de Cataluña, al conocer los hechos, declaró ver indicios de lo ocurrido ante la actuación de la víctima, ya que comunicó inmediatamente lo acaecido y tomó la decisión inmediata de tomar la baja voluntaria en la empresa. Incluso, renunció a su primer contrato de trabajo indefinido tras 23 días en el puesto, después de lo ocurrido. Por ello, el Tribunal confirmó el despido del trabajador.

En el inicial juicio ante el Juzgado de lo Social nº 12 de Barcelona, el denunciado negó el testimonio de la víctima sin aportar prueba alguna. A pesar de no probar el testimonio, el juez consideró improcedente el despido ya que, aunque consideraba creíble el testimonio de la víctima, esta no pudo aportar pruebas que ratificaran la falta disciplinaria.

Sin embargo, el TSJ de Cataluña ha estimado el recurso interpuesto por la empresa y corrige la sentencia anterior ratificando como procedente el despido del trabajador. Además, establece que, tras ratificar los hechos con el testimonio aportado, en los procesos laborales no cabe la presunción de inocencia aplicable a los acusados en un juicio oral.

Así, en el quinto apartado de los fundamentos de derecho explica que *“ninguna duda alberga esta Sala sobre la calificación de la conducta observada por el demandante como acoso sexual, físico y verbal, hacia una compañera de trabajo, plenamente incardinable en las previsiones del artículo 54. 2º g.) del ET, que ha comportado incluso la baja voluntaria de la trabajadora en la empresa, lo que evidencia la violencia de la situación vivida por la misma, de ahí que el comportamiento del trabajador sea merecedor del más intenso de los reproches desde el punto de vista laboral, debiendo calificarse como plenamente justificado el despido disciplinario del mismo, con desestimación íntegra de su demanda”*.

En este sentido, los magistrados del TSJ recuerdan que en casos como el presente no se juzga la culpabilidad penal del empleado, sino la laboral. Con esto, y tras determinar si el relato de la trabajadora, que encaja tras la actuación que llevó a cabo la víctima tras los hechos, resulta creíble el testimonio y por tanto es lícito el cese del trabajador.

**TSJ de Cataluña. Sentencia 1280/2021 de 2 de marzo de 2021, Rec. 5105/2020.**

## **5. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA PAIS VASCO**

### **Es accidente laboral el infarto de un comercial durante el teletrabajo en casa**

El TSJ declara accidente de trabajo el infarto sufrido en tiempo de trabajo, aunque no lo fuera por la intensidad de la actividad desarrollada.

La jurisprudencia es unánime a hora de declarar la operatividad de la presunción de laboralidad de contingencias causadas por síndromes cardiovasculares agudos que se manifiestan de modo súbito, cuando el trabajador se encuentra en el tiempo y lugar de su trabajo, y lo que se valora en estos casos no es tanto la acción del trabajo como causa de la lesión cardíaca, sino el trabajo como factor desencadenante de una crisis.

A sensu contrario, si se quiere destruir la presunción de laboralidad, se debe acreditar la ruptura del nexo causal, por ejemplo, probando que el fallecimiento deriva de enfermedad que por su propia naturaleza descarta o excluye la acción del trabajo como factor determinante o desencadenante.

Y es sobre la ruptura del nexo causal sobre lo que la Sala discrepa respecto a la decisión tomada en la instancia.

De un lado, señala la sentencia que el solo hecho de que el trabajador presentase antecedentes cardíacos, -tabaquismo, obesidad y angina estable-, no es suficiente para destruir la presunción de laboralidad ni permite destruir la calificación de "accidente de trabajo", pues sufre el infarto en tiempo y lugar de trabajo, sin que se pueda excluir la intervención del trabajo como factor desencadenante de la misma.

El trabajador era técnico comercial y de forma habitual realizaba visitas programadas a clientes, pero como la empresa no tenía oficina física en la localidad donde residía, realizaba los trabajos administrativos desde su propio domicilio. Cuando sufrió el infarto que finalmente devino en fallecimiento, estaba en su casa en horario laboral y a pesar de que no se cuenta con información detallada sobre la actividad del empleado en ese concreto momento, lo que no puede negarse es que fue **en tiempo y lugar de trabajo**.

No destruye la presunción que la actividad realizada en su casa no fuera la "**preponderante**", en los términos que exige el artículo 13 ET para la configuración del "trabajo a distancia", porque lo que sí es cierto es que al menos una parte de sus obligaciones laborales las realizaba habitualmente desde su domicilio, de manera que debe presumirse que las estaba llevando a cabo en lugar de trabajo al producirse el mortal episodio cardíaco, también en tiempo de trabajo.

**TSJ País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 1075/2020, 15 Sep. Rec. 809/2020**

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto*

*Email: ortegap@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: ortegaf@ortega-condomines.com*