

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 31 de mayo de 2024)

- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Trabajadores temporales subrogados entre entidades públicas. Tienen derecho a que se les reconozca su antigüedad desde que suscribieron el primer contrato temporal

Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH). Subrogación de trabajadores procedentes de la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales (EPGPC). Derecho de estos a que se les compute, a efectos del devengo del complemento de antigüedad, los contratos temporales suscritos con anterioridad al de 17 de enero de 2005 (fecha en que se suscribió el último contrato temporal, posteriormente convertido en contrato indefinido), el reconocimiento de su antigüedad desde el primer contrato temporal suscrito el 22 de abril de 2002 con la EPGPC y el percibo del complemento salarial de antigüedad correspondiente.

En el caso analizado, al colectivo de trabajadores temporales subrogados no se le aplica el complemento de antigüedad en igualdad con los trabajadores fijos. El IAPH, que procedió el 1 de julio de 2008 a subrogarlos, ha reconocido la antigüedad desde el 17 de enero de 2005 y no desde el primer contrato temporal suscrito el 22 de abril de 2002 con la EPGPC, de manera que el percibo del complemento salarial de antigüedad correspondiente resulta claramente minorado. El deber de igualdad de trato se proyecta especialmente en el seno de las Administraciones públicas. La garantía del trato de igualdad no puede enervarse automáticamente en razón a que las distintas leyes de presupuestos de Andalucía precisen, en sede de retribuciones de personal laboral, que la masa salarial no experimentará crecimiento alguno. La masa salarial englobará el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas durante una concreta anualidad, con el límite de las cuantías informadas favorablemente por las consejerías competentes en materia de Hacienda y de Administración pública y, en su caso, de regeneración, para dicho ejercicio presupuestario. Pero ese devengo resultará comprensivo no solo del complemento de antigüedad de los trabajadores fijos, sino igualmente del que correspondería al colectivo afectado por los contratos temporales anteriores. Este último grupo había sido objeto de subrogación en el seno de una entidad de derecho público adscrita a la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico de la Junta de Andalucía, de manera que esa operación de partida debió asegurar las consecuencias que necesariamente aparejaba y así las atinentes al reconocimiento de la antigüedad de los afectados, en tanto que obligación nacida con anterioridad y a cargo de la entidad pública. Ellos devengaron el complemento cuestionado en las mismas condiciones que los trabajadores que ya eran indefinidos. El respeto a la legalidad presupuestaria, que conlleva que los límites de las leyes presupuestarias no podrán ser superados por la negociación colectiva, se predica, sin embargo, por la parte recurrente solo respecto de un colectivo de trabajadores que fueron contratados temporalmente con anterioridad a ser indefinidos. No así con relación al personal indefinido de origen, vulnerando el principio de igualdad salarial, cuya protección le encomienda la ley. El límite presupuestario no puede impedir el cumplimiento de una obligación determinada por otra norma. En este caso, sería el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores y el acuerdo marco incorporado como anexo a la Directiva 1999/70/CEE.

(STS, Sala de lo Social, de 9 de enero de 2024, rec. núm. 299/2021)

Cómputo del plazo prescriptivo del artículo 59 del ET cuando se ha manifestado en el proceso penal la reserva de las acciones civiles de resarcimiento de daños y perjuicios dimanantes de un accidente de trabajo

Manifestación en proceso penal de la reserva de acciones civiles de resarcimiento de daños y perjuicios dimanantes de un accidente de trabajo ante el orden social. Cómputo del plazo prescriptivo del artículo 59 del ET.

En el caso analizado, el hecho de que la parte perjudicada prefiriera no ejercitar la acción indemnizatoria dentro del procedimiento penal (reservándose la posibilidad de ejercitarla en el orden jurisdiccional civil o social) no solo no significa que tuviera que hacerlo inmediatamente ante dichos órdenes, sino que de conformidad con los artículos 111 y 114 de la Ley de enjuiciamiento criminal no pudo efectuarlo hasta que concluyó el procedimiento penal (auto de sobreseimiento de 28 de julio de 2014), por lo que presentándose la papeleta el 23 de julio de 2015 y la demanda el 27 de julio de 2015, la acción no estaba prescrita. En materia de prescripción no cabe ignorar la doctrina que establece que cualquier duda que al efecto pudiera suscitarse ha de resolverse en el sentido más favorable para el titular del derecho y más restrictivo de la prescripción. En definitiva, el proceso penal interrumpe el cómputo del plazo prescriptivo –en el supuesto de que hubiera transcurrido algún lapso con anterioridad a su activación– o retrasa o demora el inicio de este. Concurriendo una indiscutible conexión, mientras esté pendiente la acción penal, no se ejercerá la civil separadamente. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 12 de abril de 2024, rec. núm. 3073/2020)

De la reciente STJUE de 22 de febrero de 2024 (asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22) no se deriva, en ningún caso, la necesidad de conversión judicial automática de los trabajadores indefinidos no fijos en fijos

Administración General de la Comunidad de Castilla y León. Trabajadores indefinidos no fijos. Derecho a participar en concurso para la provisión de puestos de trabajo adscritos al personal laboral que, en cumplimiento del artículo 14 del convenio aplicable, está restringido a los trabajadores fijos.

La diferencia más trascendente entre el fijo y el indefinido no fijo, para el acceso a una plaza fija, consiste en que este tipo de personal está prestando servicios en el ámbito público sin haber ingresado a través de un procedimiento en el que se hayan garantizado los principios de igualdad, capacidad y mérito, tal como exigen expresamente los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución española. Principios que se insertan en el núcleo básico de la regulación de la organización y funcionamiento de las Administraciones públicas españolas, en garantía del principio de igualdad que proclama el artículo 14 de la Constitución. Y esa diferencia ontológica es lo que permite distinguirlo del fijo y del eventual y resulta ser la característica principal que explica que su contrato pueda extinguirse por cobertura o desaparición de la plaza que ocupa. El hecho de que el personal indefinido no fijo haya ingresado en la Administración sin haber superado un proceso selectivo basado en los reiterados principios constitucionales constituye un dato objetivo relacionado con el régimen jurídico del contrato que explica razonablemente, dotándola de coherencia y racionalidad, la medida discutida consistente en la exclusión de los indefinidos no fijos de los procesos de traslados, como ocurre en el supuesto de autos. Es más, de la reciente STJUE de 22 de febrero de 2024 (asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22) no se deriva, en ningún caso, la necesidad de la conversión judicial automática de los trabajadores indefinidos no fijos en fijos, ya que es algo incompatible con el sistema español de autoorganización de su propia Administración pública –que se basa en los principios de igualdad, capacidad y mérito en el acceso a la función pública– y que se aplica tanto a los funcionarios públicos como a los contratados laboralmente. Tampoco se deriva de la indicada sentencia una radical igualdad entre el régimen jurídico de los trabajadores fijos y de los temporales (que asimila, de manera discutible, a los indefinidos no fijos) porque la Directiva 1999/70/CE (cláusula 4.^a) permite un trato diferente ente temporales y fijos por razones objetivas. Por tanto, la adscripción del personal temporal a un puesto de trabajo concreto –conectado inevitablemente en razón de su causa de temporalidad–, lo que también es predicable de los indefinidos no fijos, constituye elemento objetivo suficiente que impide la equiparación entre trabajadores fijos y trabajadores temporales en los supuestos de traslado, como explícitamente lo reconoce el convenio de aplicación.

(STS, Sala de lo Social, de 29 de abril de 2024, rec. núm. 4962/2022)

Es válido el plan de igualdad elaborado por la empresa de forma unilateral ante la ausencia de representación legal y la prolongada incomparecencia sindical

ASSECO SPAIN, SA. Elaboración de plan de igualdad de empresa (PIE) de forma unilateral sin participación de la representación legal de los trabajadores (RLT) –inexistente– ni de los sindicatos representativos (convocados de forma reiterada, pero ausentes).

En el caso analizado, la empresa se encuentra inerte para constituir la comisión negociadora, ya que carece de RLT y los sindicatos no han accedido a integrarse en ella. Estamos ante una situación excepcional, de bloqueo negocial por ausencia de órganos representativos de los trabajadores. En este contexto, conviene realizar una diferencia entre los convenios colectivos y los planes de igualdad. En ambos casos existe deber de negociar, de actuar con buena fe y de someter a registro el resultado positivo. En ambos casos cabe acudir a medios de solución ajenos a la propia comisión negociadora para conseguir el desbloqueo. También en ambos supuestos hay que garantizar la representatividad de la comisión y de los acuerdos adoptados. Sin embargo, la consecución del convenio colectivo no es una obligación para la empresa, mientras que sí existe ese deber cuando se trata del PIE. El derecho a la negociación colectiva genera en la contraparte el deber de negociar, pero no el de acordar. La ausencia de acuerdo en el caso del PIE genera su inexistencia y la comisión de una infracción laboral muy grave, así como la imposibilidad de acudir a determinadas convocatorias públicas. El caso es más especial que el del bloqueo de negociación porque no existe una negociación bloqueada, sino que ni tan siquiera los sindicatos han aceptado la creación de una comisión negociadora. La situación es excepcional y existe un bloqueo negocial por la parte laboral que crea perjuicios e indefensión a la empresa sin que exista motivo o justificación alguna. Por tanto, debe asimilarse a un plan adoptado sin acuerdo la inexistencia de comisión negociadora por causa ajena a la voluntad de la empresa y no imputable a la misma, que ha tratado reiteradamente de que fuera constituida. De igual forma, debe ser registrado el PIE de forma definitiva, al no haber en el Real Decreto 901/2020 previsión alguna relativa a la provisionalidad en los planes de igualdad ni el establecimiento de clases de inscripción, estableciéndose la obligatoriedad, incluso para los adoptados sin acuerdo entre las partes, por lo que, en ningún caso, podría considerarse provisional, como alegó la demandada. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2024, rec. núm. 123/2023)

Los trabajadores fijos discontinuos cuya actividad se desarrolla a jornada completa en fechas inciertas no pueden acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo

Trabajadores fijos discontinuos a jornada completa cuya actividad se desarrolla en fechas inciertas. Posibilidad de acceder a la jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo.

La prestación de un trabajo a jornada completa no puede identificarse con el concepto jurídico de trabajador a tiempo completo que figura en la regulación de la jubilación parcial con contrato de relevo. No se cuestiona la diversidad que la actividad fija discontinua pueda tener en el marco de la regulación del contrato de trabajo, en el que, claramente, el legislador estableció esa doble conceptualización del mismo. Pero aquí no estamos en el régimen laboral de la relación del trabajador con un empleador, sino en la relación jurídica de Seguridad Social que se enmarca en otro contexto y que el legislador, claramente, ha querido establecer de forma distinta al régimen laboral. Y esa configuración de la protección no distingue entre trabajadores fijos discontinuos, sino que, a tales efectos, nos encontramos con un solo colectivo, no estableciéndose reglas diferentes entre ellos en atención a que su actividad lo sea en fechas ciertas o inciertas. Siendo ello así, la Sala ya ha venido señalando que la jubilación parcial está destinada a aquellos trabajadores que atienden una actividad a tiempo completo, pasando a desempeñar una actividad a tiempo parcial. El trabajador fijo discontinuo en este ámbito de protección no tiene encaje en la jubilación parcial al no atender un trabajo a tiempo completo. No hay que olvidar que el artículo 166 de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS) de 1994, en su redacción inicial no exigía que el trabajador que pretendía acceder a la jubilación tuviera una relación de trabajo a tiempo completo, sin distinguir entonces nada en relación con las modalidades de fijos discontinuos. La referencia a la actividad a tiempo completo es una condición que se introdujo por la Ley 40/2007, seguramente como reacción a la jurisprudencia que había interpretado el





anterior texto legal. Si ya en la previsión legal de entonces la relación de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, cualquiera que fuera su forma de atender la actividad –fechas ciertas o inciertas–, se equiparaba con los trabajadores a tiempo parcial, es indudable que la reforma de la Ley de 2007 no podía entenderse como modificación que solo pudiera referirse a los trabajos fijos discontinuos de fechas ciertas y, con ello, se mantuviera la jubilación parcial para los que su actividad fuera para fecha inciertas cuando las previsiones en materia de seguridad de este colectivo no se han regido por los criterios que el régimen normativo laboral había establecido. El concepto «a tiempo completo» al que se refiere la LGSS y, en concreto, el artículo 166.2 de la misma (actual 215.2 de la LGSS de 2015), viene referido a una actividad que se desarrolla en una jornada laboral ordinaria o continua. De esta forma, lo que delimita la naturaleza de la relación no es el tiempo de trabajo al que se puede someter el contrato de trabajo, sino la actividad que con él se va a atender, que no comprende todas las jornadas de trabajo que existan en 1 año. Una interpretación contraria no solo conduciría al absurdo, sino que, además, carecería de lógica y justificación. En efecto, en la mecánica de la diferenciación entre ambos tipos de trabajos discontinuos, podría ocurrir que un trabajo a tiempo parcial en cómputo anual de 10 meses cada año no podría acceder a la jubilación parcial anticipada, mientras que un fijo discontinuo que no se repite en fechas ciertas y que trabaja 3 meses al año sí podría acceder a tan excepcional jubilación.

(STS, Sala de lo Social, de 29 de abril de 2024, rec. núm. 3824/2022)

El Tribunal Supremo recuerda que los organismos autonómicos a quienes se ha transferido la gestión de la determinación y reconocimiento del grado de discapacidad no gozan del beneficio de justicia gratuita

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía. Determinación del grado de discapacidad. Impugnación de la decisión de la Administración autonómica. Imposición de costas.

Las entidades gestoras de la Seguridad Social son las únicas que tienen reconocida la justicia gratuita y estas se identifican con las que el legislador ha señalado y denominado como tal, no siendo posible que se otorgue la misma condición a otros organismos, aunque actúen en el mismo marco competencial que aquellas, por virtud de los servicios transferidos, y aunque lo sea en materia que, en parte, pueda estar conectada con el sistema de prestaciones de Seguridad Social. Esto es, cuando se resuelve por los órganos competentes de las comunidades autónomas similar cuestión como la que aquí nos ocupa, de reconocimiento de un grado de discapacidad, a los muy variados efectos que posteriormente puedan interesar los solicitantes, aquellos deberán sufragar las costas procesales, no generándose tal condena en los procesos judiciales en los que se impugnan, en similar procedimiento administrativo, las resoluciones emitidas por los órganos del IMSERSO en Ceuta y Melilla. Tratamiento procesal diferente que proviene de la propia naturaleza del órgano que la ha dictado y el régimen jurídico que el legislador ha establecido. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 29 de enero de 2024, rec. núm. 1392/2021)

Incapacidad permanente. Sucesión de expedientes administrativos de revisión denegatorios. La falta de impugnación judicial de la primera resolución no impide impugnar la dictada al finalizar el segundo expediente, aunque las dolencias sean iguales

Tramitación de expediente de revisión por agravación de lesiones permanentes no invalidantes. Resolución denegatoria del INSS que no es impugnada judicialmente. Posibilidad de que posteriormente se tramite otro expediente administrativo de revisión de grado en el que se pueda reconocer el derecho a la pensión de incapacidad permanente, aunque las dolencias no se hayan agravado desde el primer expediente.

El transcurso del plazo de 30 días para formular reclamación previa contra la resolución de la entidad gestora denegatoria de una prestación de la Seguridad Social no impide el nuevo ejercicio de la acción reclamando la prestación siempre que no esté prescrita





ni caducada. El artículo 28 de la Ley reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa (LRJCA) no es aplicable a las prestaciones de la Seguridad Social: no es un acto consentido. Si el beneficiario no formuló reclamación previa contra la resolución administrativa denegatoria de la prestación de Seguridad Social, ni la impugnó judicialmente, ello no le impide reclamar la prestación ulteriormente. No puede equipararse el efecto de cosa juzgada negativa de una resolución judicial firme con los efectos de una resolución administrativa que no fue impugnada judicialmente. No hay que olvidar que la cosa juzgada persigue que la actividad jurisdiccional se desarrolle una sola vez y culmine con una sentencia definitiva sobre el fondo del asunto. Cada controversia litigiosa debe resolverse con una única sentencia sobre el fondo. No puede reabrirse una controversia respecto de una cuestión jurídica que ya está juzgada. El dictado de una resolución administrativa denegando una pensión de la Seguridad Social que no ha sido impugnada judicialmente significa que la cuestión de fondo ha quedado imprejuizada y puede ser abordada en un proceso judicial ulterior, siempre que la prestación no haya prescrito, ni caducado. Por ello, cuando se tramita un segundo expediente administrativo de revisión de grado, en el procedimiento judicial en el que se combate esta resolución administrativa denegatoria dictada en el expediente administrativo posterior se puede examinar si las dolencias del trabajador justifican, por su gravedad, el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, aunque su cuadro secular sea el mismo que padecía cuando se tramitó el primer expediente administrativo, porque ni concurre la cosa juzgada (no ha habido pronunciamiento judicial previo), ni se ha consentido la resolución administrativa previa (el art. 28 de la LRJCA no es aplicable a estos procedimientos). Si el anterior expediente administrativo no fue seguido de un procedimiento judicial, al no operar la cosa juzgada, el trabajador puede impugnar la resolución administrativa dictada al finalizar el segundo expediente administrativo de revisión y tiene derecho a que el órgano judicial se pronuncie sobre si sus dolencias justifican el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, aunque no se hayan agravado en el ínterin. En resumen, la falta de impugnación por el beneficiario de la resolución administrativa anterior no supone que la haya consentido.

(STS, Sala de lo Social, de 9 de abril de 2024, rec. núm. 638/2021)

No es incongruente que la Sala de suplicación reconozca una base reguladora de la prestación de IPT superior a la reclamada en la instancia si es la que legalmente corresponde y no se causa indefensión a las demás partes

Terminación del proceso. Sentencia. Congruencia. Reconocimiento al actor por la Sala de suplicación de una base reguladora de la prestación de incapacidad permanente total (IPT) superior a la reclamada en la instancia.

No se produce incongruencia cuando se concede una prestación por aquella incapacidad sobre la base reguladora que corresponde según la retribución del beneficiario, aunque en la demanda se pidiera una base inferior. No hay que olvidar que la pretensión del actor se configura no solo con lo expresamente pedido en el suplico de la demanda, sino también con lo establecido en la norma de derecho necesario que regula la materia. En este contexto, la petición de una prestación inferior a la legal se debe atribuir a un error del demandante que el juez puede y debe corregir integrando la pretensión con el mínimo de derecho necesario que establece la norma. De otra forma, la sentencia que se ajustara literalmente al suplico de la demanda estaría consagrando una renuncia inválida de derechos prohibida en el artículo 143 de la Ley general de la Seguridad Social. En cualquier caso, la entidad gestora recurrente no puede alegar indefensión, ni que se haya violado el principio de contradicción, pues conoce la base reguladora porque consta en las certificaciones de empresa que obran en el expediente aportado al juicio y, por otra parte, es conocedora de la norma para el cálculo de la base económica de la prestación. En el caso analizado, la cuantía de la base reguladora de la pensión de IPT ha sido una cuestión ampliamente debatida desde el primer momento por todas las partes. En efecto, así como el actor propuso en el juicio una base de 2.305,88 euros, el INSS propuso 2.077,15 euros, Asepeyo 2.082,86 euros y Fremap 2.187,04 euros, siendo esta última cifra la aceptada por el juzgado de lo Social. Y, en el recurso de suplicación, el actor solicitó que, entre otras cuantías posibles, se fijara de oficio una base de 2.918,19 euros. También la sentencia de suplicación aceptó la modificación de hechos probados instada por el actor para que se recogieran los salarios reales del trabajador y (parcialmente) el certificado emitido al respecto por la empresa y suscrito por la mutua. A partir de aquí, la sentencia del tribunal superior de justicia recurrida afirmó que la base reguladora que legalmente corresponde es de 2.625 euros. Y es esta la cuantía de la base reguladora que, en efecto, debe reconocerse, pues estamos ante un derecho irrenunciable, sin que pueda entenderse que por ello se causa indefensión a ninguna de las partes.

(STS, Sala de lo Social, de 17 de abril de 2024, rec. núm. 2281/2021)

Cosa juzgada. El salario fijado en sentencia de despido vincula a las reclamaciones de cantidad tratadas en procesos posteriores

Ayuntamiento de Los Barrios. Incidencia que tiene en un proceso de reclamación de cantidad una previa sentencia firme sobre nulidad del despido, en su efecto de cosa juzgada positiva, cuando fija en sus hechos probados el salario día de los demandantes.

La institución de la cosa juzgada tiene como fin generar seguridad jurídica, para lo que se otorga validez a los datos fácticos de la sentencia primigenia firme. Para ello, es necesario que se cumplan ciertos presupuestos, como la identidad subjetiva entre las partes de los dos procesos y la conexión existente entre los pronunciamientos, lo que aquí se da, pues los demandantes y el ente local son coincidentes en los dos procesos –despido previo y cantidad posterior– y la conexidad en el tratamiento del elemento del salario día está presente en ambos litigios. En cualquier caso, no se infiere que la figura jurídica de la cosa juzgada positiva requiera o exija que en la sentencia firme que sirve de premisa concurra un nivel o intensidad de controversia entre las partes sobre el elemento salarial para que pueda desplegar sus efectos en el proceso posterior. Es indiferente que el hecho haya sido pacífico o contradictorio –en cualquier fase–, lo importante es su fijación en la sentencia primaria y previa y, en ningún caso, requiere un nivel intenso de debate para extender su eficacia. Finalmente, no puede negarse que en algunos supuestos existan dos pronunciamientos –el primero como base generadora de la cosa juzgada positiva sobre un segundo– entre los que existan variaciones por el devenir de situaciones o circunstancias que permitan un nuevo debate sobre los elementos a analizar e impida, por ello, la entrada en juego del instituto examinado. A modo de paradigma, el lapso temporal puede ser un factor causante de esta alteración, pero tal evento no ocurre en el presente caso. Desde el día del despido hasta la readmisión no ha ocurrido circunstancia alguna con trascendencia jurídica que permita un debate sobre la alteración del salario día, precisamente por no haber estado prestando servicio para el ayuntamiento demandado en esta franja de tiempo, por lo que se debe estar al salario día de la sentencia de despido como guía para resolver las diferencias reclamadas por cada demandante en el proceso ordinario. Por todo lo anterior, se estima el recurso, y se deja para la fase de ejecución la determinación de las cantidades concretas adeudadas por el Ayuntamiento de Los Barrios a cada demandante, usando como base para su cálculo los guarismos fijados como parámetros en la demanda, pero que no constan en las sentencias de instancia ni de suplicación.

(STS, Sala de lo Social, de 26 de abril de 2024, rec. núm. 3393/2021)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Sector de la seguridad privada. Derecho a la desconexión digital. Implica el derecho a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, así como el deber de abstención de la empresa de ponerse en contacto con el trabajador

Tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales. Convenio colectivo de seguridad privada. Derecho a la desconexión digital, a la intimidad y a la protección de datos. Indemnización por daños y perjuicios. Empresa que remite al trabajador correos electrónicos fuera del horario de trabajo, así como la sociedad de prevención para la realización del examen de salud.

El derecho a la desconexión digital está vinculado no solo con el derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino también con el deber de abstención de la empresa de ponerse en contacto con el trabajador, y así se recoge expresamente en el convenio colectivo de aplicación, en el artículo 57, que prevé que no se realizarán, con carácter general, salvo en alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas o envío de correos electrónicos, y salvo el correo enviado en fecha de 31 de marzo de 2023 por el coordinador de zona de la demandada fuera del horario laboral al actor sobre





reforzamiento de especial intensidad de más medidas correspondientes a nivel 4 del plan de prevención, protección y respuesta antiterrorista, que obviamente entra en el supuesto excepcional de situación de urgencia, los restantes correos enviados por la empresa (coordinador de zona al actor fuera del horario laboral) suponen una clara vulneración del derecho a la desconexión digital, no acreditando la empresa la razón justificativa de tal envío de correos al actor fuera del horario laboral. En cuanto al derecho a la protección de datos, atribuye a su titular un haz de facultades consistente en diversos poderes jurídicos cuyo ejercicio impone a terceros deberes jurídicos, que no se contienen en el derecho fundamental a la intimidad, y que sirven a la capital función que desempeña este derecho fundamental consistente en garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, lo que solo es posible y efectivo imponiendo a terceros los siguientes deberes de hacer. A saber: el derecho a que se requiera el previo consentimiento para la recogida y uso de los datos personales, el derecho a saber y ser informado sobre el destino y uso de esos datos y el derecho a acceder, rectificar y cancelar dichos datos. En definitiva, el poder de disposición sobre los datos personales. En el caso analizado, el actor recibió correos electrónicos y mensajes por WhatsApp de una academia de formación y de Quirón prevención, sin que conste aportado por la empresa el impreso o modelo de protección de datos firmado por el trabajador y, por tanto, consentimiento expreso para facilitar datos a organizaciones y/o personas o empresas externas, ni para usar medios particulares para fines laborales, ni para realizar esas comunicaciones fuera del horario laboral del trabajador. Y si bien se alega por la empresa demandada en la impugnación del recurso que estos correos enviados por empresas externas son citaciones a las revisiones médicas y que, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley orgánica 15/1999 de protección de datos, no sería preciso el consentimiento, lo cierto es que al margen de ello, los artículos 13 y 14 del Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril, regulan la información que deberá facilitarse cuando los datos personales se obtengan del interesado y el deber de información cuando los datos personales no se obtengan del interesado, información que no se ha acreditado por la empresa en modo alguno que se haya facilitado al actor. Por lo que la Sala estima que también se ha vulnerado el derecho a la protección de datos. En este contexto, procede condenar a la empresa a reconocer el derecho a la desconexión digital del actor y, por tanto, a que no realice comunicaciones fuera de su horario laboral y a indemnizarle en la cantidad de 1.000 euros por lo anterior y por vulnerar su derecho a la intimidad por cesión de datos personales.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 4 de marzo de 2024, rec. núm. 5647/2023)