



ANTRÀS



ABRIL 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Abril 2025



Comunicats empresarials i protecció de dades.

Els experts adverteixen que una bona comunicació interna a l'empresa constitueix un instrument fonamental per fomentar unes relacions laborals saludables, augmentar la motivació i compromís dels empleats, millorar la productivitat i crear una cultura empresarial sòlida i positiva que a més coadjuvi a retenir i atraure talents. Tanmateix, aquesta comunicació interna s'ha de desenvolupar sense afectar negativament determinats valors, drets i principis que les empreses han de respectar. No fer-ho d'aquesta manera, a més de restar-li efectivitat, pot provocar que l'empresa sigui sancionada. La prohibició de tracte discriminatori, el dret a la intimitat, la llibertat sindical són alguns dels condicionants que l'empresa ha de tenir en compte a l'hora d'emetre comunicats. La protecció de dades personals és un altre d'aquests límits. Pot l'empresa emetre comunicats generals en els quals s'incloguin dades personals dels treballadors o clients? Com a regla general, no.

En el desenvolupament de l'activitat laboral, l'empresa accedeix a moltes dades personals dels seus treballadors sobre les quals la Llei orgànica de protecció de dades li imposa deures de conservació i limitacions en l'ús. La regla general és que aquestes dades no podran ser objecte de tractament, cedits a tercers ni objecte de divulgació tret que això (1) estigui imposat per una obligació legal o (2) resulti necessari/indispensable per al desenvolupament de la pròpia relació laboral.

- Així, seria possible cedir i comunicar dades a entitats públiques tals com a la Inspecció de Treball, l'Agència Tributària, la TGSS o

les Mútua d'Accidents de Treball i Malaltia Professional per tal que aquestes pugui desenvolupar les funcions que legalment tenen assignades.

- També seria possible el tractament d'aquestes dades per a actuacions relacionades amb el desenvolupament de la relació laboral quan això sigui necessari per al manteniment o compliment d'aquesta relació laboral. Per exemple, per al desenvolupament o disseny de plans de formació, de sistemes d'incentius o compensacions o per al compliment de l'objecte del contracte del treballador. Així, per exemple, no s'ha considerat un incompliment de la LOPD la inclusió del nom d'un empleat, dedicat a la venda, en el tiquet de compra, ja que no tenia un fi comercial, sinó la identificació per part del client, no un tercer indeterminat, del venedor que va intervenir en l'operació comercial en representació de l'empresa. No obstant això, s'ha de tenir en consideració que constituiria una pràctica amb menors riscos la inclusió d'un número d'identificació.

- L'accés a dades per la representació de les persones treballadores. L'empresa està autoritzada a cedir les dades personals dels seus empleats/des a la representació de les persones treballadores a l'empresa, sense necessitat del consentiment de la persona treballadora però només en allò que sigui necessari perquè aquestes



puguin desenvolupar les seves funcions de representació i defensa dels interessos dels treballadors i sense que sigui necessari el seu consentiment. No obstant això, aquest accés està limitat a les dades estrictament necessàries per al compliment d'aquestes funcions (respectant el principi de minimització) i els representants, a més d'estar obligats a guardar sigil i confidencialitat, hauran de complir amb la LOPD en la conservació i tractament d'aquestes dades. La transmissió d'aquestes dades únicament haurà de realitzar-se als representants legals dels treballadors i als delegats sindicals als quals la LOLS atribueix les mateixes competències i drets que aquells (delegats de seccions sindicals amb presència en els òrgans de representació unitària d'empreses amb més de 250 treballadors).

- L'empresa no pot cedir o comunicar dades personals entre els treballadors. En aquest sentit, per exemple, s'ha prohibit la comunicació de dades relatives a la productivitat a altres empleats, ja sigui mitjançant publicació d'aquestes dades en taulers o en la Intranet o la publicació dels butlletins de cotització dels treballadors en un tauler ja que s'hi inclouen dades personals dels empleats. La publicació s'ha de limitar a mitjans accessibles només pels treballadors titulars d'aquestes dades o, altrament, s'hauria de fer de manera anonimitzada i sense incorporar dades que permetin la individualització de la persona treballadora.

- Serveix el consentiment de la persona treballadora com a base jurídica que legítimi el tractament de les dades? Pot, per exemple, en el contracte de treball incorporar-se una autorització per a aquest tractament? Tot i que el consentiment és una base jurídica esmentada en el Reglament europeu de protecció de dades, en matèria laboral, el consentiment s'ha estat vist amb enormes

reserves a causa del clar desequilibri entre l'interessat (treballador) i el responsable del tractament (ocupador). D'aquesta manera, cal considerar que només seria admissible i amb cauteles, quan es garanteix que se li ofereix al treballador la possibilitat de negar-se a aquest tractament, oferint-li alternatives, sense conseqüències adverses.

En qualsevol cas, el tractament de les dades sempre s'haurà de realitzar amb respecte (1) del principi de confidencialitat (té com a finalitat assegurar que les dades personals només siguin conegudes per l'afectat i per aquells usuaris de l'organització el perfil dels quals els atribueix competència per usar, consultar, modificar o incloure les dades en els sistemes d'informació, el seu propòsit essencial és evitar filtracions de dades sense base jurídica o no consentides); (2) del principi de minimització (limitant-lo a allò que resulti indispensable); (3) del principi de proporcionalitat (les mesures de control o tractament de dades han de ser idònies, necessàries i proporcionals a la finalitat que persegueixen) i (4) ha de ser objecte d'informació expressa i prèvia al treballador (la informació ha de ser clara, concisa, transparent, intel·ligible i de fàcil accés, utilitzant un llenguatge senzill i la seva omisió pot ser objecte de sanció).

Serveixi a tall d'exemple, un expedient recentment resolt per l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD) que ens situa en un escenari d'incompliment d'aquests principis i límits. En el cas, l'empresa va remetre un correu electrònic a les persones que havien participat en un expedient per assetjament (denunciants i denunciats) en el qual comunicava la finalització de la seva instrucció, sense que es consistís l'existència de la conducta denunciada, revelant les identitats dels denunciants, exposant els seus noms i cognoms i els seus llocs de treball, i els denunciats. Unes dades que van acabar sent públiques en el si de l'empresa. L'AEPD considera que es vulnera el principi de confidencialitat per l'empresa i li imposa la sanció de 200.000 €, finalment reduïda a 120.000 €.



Un recordatori: el canal de denúncies i la seva implementació.

Des de l'1 de desembre de 2023 l'existència d'un canal de denúncies o sistema intern d'informació (SII) en determinades empreses és obligatòria per imposició de la [Llei 2/2023, de 20 de febrer](#), reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

Quines empreses? Les empreses de més de 50 treballadors i també totes aquelles que, amb independència de la seva plantilla, entrin en l'àmbit d'aplicació dels actes de la Unió Europea en matèria de serveis, productes i mercats financers, prevenció del blanqueig de capitals o del finançament del terrorisme, seguretat del transport i protecció del medi ambient a què es refereixen les parts I.B i II de l'annex de la [Directiva \(UE\) 2019/1937](#). La norma no ha establert la forma en què s'han de computar els treballadors. L'absència d'especificacions obliga a computar tots els treballadors, amb independència del seu contracte, i d'on prestin serveis, havent-se de computar, per tant, a tota la plantilla de l'empresa.

Les que comptin amb menys de 250 treballadors, poden compartir mitjans i recursos per a la gestió de les informacions que rebin. En qualsevol cas, és admissible la gestió externalitzada.

Amb independència del nombre d'empleats, estaran obligades a disposar d'un SII tots els partits polítics, sindicats, organitzacions empresarials, així com les seves fundacions, sempre que rebin fons públics per al seu finançament.

Amb relació al sector públic, totes les entitats que integren el sector públic estaran obligades a disposar d'un sistema intern d'informació en els termes previstos en aquesta llei (vegeu en l'art.

13 quines entitats comprenen). Tanmateix, les entitats pertanyents al sector públic amb personalitat jurídica pròpia vinculades o dependents d'òrgans de les Administracions territorials, i que comptin amb menys de 50 treballadors, podran compartir amb l'Administració el SII. També els municipis de més de 10.000 habitants. la població de la qual no superi aquesta xifra, poden compartir mitjans per a la recepció d'informacions amb altres administracions que exerceixin les seves competències en la mateixa comunitat autònoma.

Quines característiques ha de tenir aquest canal de denúncies? La norma concreta les característiques del sistema d'informació i la forma en què haurà de gestionar-se (podran ser per escrit o verbals, cap la denúncia anònima, s'estableix un termini màxim de 3 mesos per a la realització de les investigacions i donar resposta a l'informant, amb possibilitat de pròrroga si l'especial complexitat de la investigació ho aconsella...).

Poden ser sancionades les empreses obligades que no ho implementin? Sí. La normativa estableix diferents i elevades sancions per no tenir un canal de denúncies, per obstaculitzar el seu funcionament o la tasca dels seus gestors, per vulnerar la confidencialitat i l'anonimat del canal o prendre represàlies contra els denunciants, entre altres accions castigades pel règim sancionador. Les quanties oscil·len entre els 1.001 i els 300.000 euros, en el cas de persones físiques; i els 10.001 i el milió d'euros, en el cas de les persones jurídiques.



Jurisprudència. L'ampliació dels dies laborables és una modificació substancial de les condicions de treball.

El fet de treballar durant més de 5 anys de dilluns a divendres, quan en el contracte estava prevista la possibilitat de treballar de dilluns a diumenge, és una condició més beneficiosa que impedeix que l'empresari modificar-la per treballar també el cap de setmana quan té un encàrrec d'un client? No, l'empresari podrà modificar els dies de treball. ¿Però, pot canviar aquesta distribució de la jornada de treball unilateralment sense cap subjecció a cap procediment? No, haurà de seguir el procediment de l'art. 41 del TRLET. Aquestes són les conclusions a les quals arriba una recent sentència del Tribunal Suprem que, revocant les sentències d'instància i suplicació, considera que no, amb independència, de si estem o no davant d'una condició més beneficiosa. I encara que de forma taxativa adverteix que “sense necessitat tan sols de determinar si això constituïa o no una condició més beneficiosa, si des del 2017 s'està treballant de dilluns a divendres i el 2022 l'empresa entén que les persones treballadores han de passar a fer-ho de dilluns a diumenge, això s'ha de tramitar pel procediment de l'article 41 ET perquè, com venim dient, és clar que un canvi d'aquesta naturalesa constitueix una modificació substancial de condicions de treball”, adverteix, no obstant això, que si l'empresa client requeria que es prestés serveis de dilluns a diumenge, això, en el seu cas, podrà ser una causa que, de conformitat amb l'article 41.1 ET, podria permetre a l'entitat ocupadora dels treballadors la realització de l'esmentada modificació substancial de condicions de treball del referit article 41 ET.

Cal destacar que solució diferent hi hagués hagut de donar-se a la hipòtesi en què el conveni col·lectiu hagués establert que la jornada era de dilluns a divendres. Així mateix convé recordar que la canalització a través de l'art. 41 del TRLET determinarà:

- 1. Que si la modificació tenen caràcter col·lectiu per afectar, en un període de noranta dies, almenys a: a) Deu treballadors, en les empreses que ocupin menys de cent treballadors; b) El deu per cent del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre cent i tres-cents treballadors; c) Trenta treballadors, en les empreses que ocupin més de tres-cents treballadors, l'empresa hauria d'obrir un període de consultes amb la representació legal de les persones treballadores (RLPT).*
- 2. Per contra, les modificacions de caràcter individual únicament requereixen ser notificades per l'empresari al treballador afectat i als seus representants legals amb una antelació mínima de quinze dies a la data de la seva efectivitat.*
- 3. En un i altre cas, individuals o col·lectives, no es requereix l'acord amb les persones afectades o la RLPT.*
- 4. Que si la modificació substancial afecta, entre altres matèries, la jornada de treball, l'horari, la distribució del temps de treball o el règim de treball a torns i suposa un perjudici per a la persona treballadora, aquesta tindrà dret a rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de vint dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a un any i amb un màxim de nou mesos.*



Jurisprudència. Un canvi de lloc de treball que no impliqui el canvi de domicili per al treballador no és trasllat però sí que pot ser una modificació substancial.

L'art. 40 TRLET estableix la frontera entre un trasllat i una mobilitat geogràfica feble en la necessitat del canvi de domicili. Si la decisió de canvi de lloc de treball acordada per l'empresa implica per al treballador la necessitat de canviar el seu domicili, estarem davant d'un trasllat que requerirà l'existència de causes tècniques, organitzatives, econòmiques o productives que ho justifiquin, així com seguir un procediment que dependrà de la naturalesa individual o col·lectiva del trasllat. Addicionalment, davant d'un trasllat, la persona afectada, a més d'impugnar la mesura, tindrà dret a rescindir el contracte amb dret a una indemnització de 20 dies per any de servei amb un límit màxim equivalent a 12 mensualitats.

Si, per contra, el canvi de lloc de treball no requereix que el treballador canviï el seu domicili, estarem davant d'una mobilitat geogràfica feble que forma part del poder de direcció ordinari i que, per això, no requereix justificació, tramitació formal específica ni atorga al treballador el dret a rescindir amb indemnització el contracte.

Tan important és la distinció com difusa la frontera entre una i altra. La llei no ha establert cap paràmetre per determinar quan estem davant d'una mobilitat geogràfica que requereix canvi de domicili (trasllat) o no. Així, llevat de previsió en el conveni col·lectiu d'aplicació (per exemple, 25 km. en el cas del Conveni col·lectiu d'àmbit estatal per a les empreses de mediació d'assegurances privades o del XXIV Conveni col·lectiu del sector de la banca), en cas de conflicte la decisió recaurà en la Inspecció o en els Tribunals. Una valoració casuística en la qual els Tribunals tenen en consideració aspectes com la distància i temps de desplaçament entre el domicili del treballador o l'antic centre i el nou centre de treball, els mitjans de transport existents entre el lloc de residència i el nou centre de treball (autovia, carretera muntanya...), la despesa diària de transport o les compensacions ofertes per l'empresa.

El Tribunal Suprem va descartar que el canvi a un centre de treball distant a 56 km. del centre d'origen constituís un supòsit de trasllat. No constitueix el rècord pel que fa a distància. La STSJ de Catalunya de 19 de gener de 2011, per exemple, va estimar que una distància de 60 km. no suposava un trasllat, però en aquest cas, a diferència de l'ara comentat, el TSJ va tenir en consideració que existia una compensació econòmica de 300€ mensuals i que el trajecte discorria per una autovia sense peatge. El que sí que resulta destacable és que la sentència del Tribunal Suprem descarta rotundament l'aplicació analògica del criteri establert en l'article 301 de la Llei General de Seguretat Social amb relació a les ofertes d'ocupació adequades (distància de més de 30 kms. o que requereixi al treballador emprar un temps de desplaçament de més del 25% de la seva jornada laboral). D'aquesta manera, a partir d'aquesta sentència, no es pot considerar automàticament que els canvis de lloc de treball de més de 30 km o que impliquin un temps de desplaçament de més del 25% de la seva jornada laboral constitueixen, en tot cas, un trasllat, sinó que caldrà estar a les concretes circumstàncies del cas.

Una nova sentència, també del Tribunal Suprem, sense corregir l'anterior doctrina introdueix un important matis en valorar dos "factors especialment transcendents" que



determinen que, tot i que el desplaçament a un nou centre de treball ubicat a 60 kms. de l'anterior no sigui trasllat, sí que constitueixin una modificació substancial de les condicions de treball i no un mer exercici del poder ordinari empresarial: 1) implicar "graboses conseqüències i rellevants alteracions" consistents en un desplaçament diari en transport públic al nou centre de treball de gairebé quatre hores (un 50% de la jornada de treball); 2) la inexistència de raons organitzatives o productives que poguessin justificar la decisió de l'empresa.

Jurisprudència. Treball a temps parcial en caps de setmana i plus de diumenges i festius.

El Tribunal Suprem davant la reclamació d'una treballadora demanant l'abonament del plus de diumenges i festius previst en el Conveni del Sector de Neteja de la Comunitat de Madrid, i en contra del que havien manifestat instàncies inferiors, condemna l'empresa de neteja a abonar-li l'esmentat plus encara que hagués estat contractada a temps parcial per treballar exclusivament en dissabtes, diumenges i festius. El Tribunal bàsicament fonamenta la seva posició en el tenor literal del conveni en considerar que el seu art. 29.4 establia expressament un "plus per diumenge i festiu treballat" "per a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni" sense cap exclusió. El Tribunal adverteix, no obstant això, que llevat d'acreditació d'una retribució substitutòria específica que compensi el caràcter més gravós del treball en festius, la qual cosa no consta provat ni al·legat.