



ANTRÀS



ABRIL 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Abril 2025



Comunicados empresariales y protección de datos.

Los expertos advierten que una buena comunicación interna en la empresa constituye un instrumento fundamental para fomentar unas relaciones laborales saludables, aumentar la motivación y compromiso de los empleados, mejorar la productividad y crear una cultura empresarial sólida y positiva que además coadyuve a retener y atraer talentos. Sin embargo, esa comunicación interna se debe desarrollar sin afectar negativamente a determinados valores, derechos y principios que las empresas deben de respetar. No hacerlo de ese modo, además de restarle efectividad, puede provocar que la empresa sea sancionada. La prohibición de trato discriminatorio, el derecho a la intimidad, la libertad sindical son algunos de los condicionantes que la empresa debe tener en cuenta a la hora de emitir comunicados. La protección de datos personales es otro de esos límites. ¿Puede la empresa emitir comunicados generales en los que se incluyan datos personales de los trabajadores o clientes? Como regla general, no.

En el desarrollo de la actividad laboral, la empresa accede a muchos datos personales de sus trabajadores sobre los que la Ley Orgánica de Protección de Datos le impone deberes de conservación y limitaciones en el uso. La regla general es que dichos datos no podrán ser objeto de tratamiento, cedidos a terceros ni objeto de divulgación salvo que ello (1) esté impuesto por una obligación legal o (2) resulte necesario/ indispensable para el desarrollo de la propia relación laboral.

- Así, sería posible ceder y comunicar datos a entidades públicas tales como a la Inspección de Trabajo, la Agencia Tributaria, la TGSS o las Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional con el fin de que éstas pueda desarrollar las funciones que legalmente tienen asignadas.

- También sería posible el tratamiento de dichos datos para actuaciones relacionadas con el desarrollo de la relación laboral cuando ello sea necesario para el mantenimiento o cumplimiento de esa relación laboral. Por ejemplo, para el desarrollo o diseño de planes de formación, de sistemas de incentivos o compensaciones o para el cumplimiento del objeto del contrato del trabajador. Así, por ejemplo, no se ha considerado un incumplimiento de la LOPD la inclusión del nombre de un empleado, dedicado a la venta, en el ticket de compra, puesto que no tenía un fin comercial, sino la identificación por parte del cliente, no un tercero indeterminado, del vendedor que intervino en la operación comercial en representación de la empresa. No obstante, ha de tenerse en consideración que constituiría una práctica con menores riesgos la inclusión de un número de identificación.

- El acceso a datos por la representación de las personas trabajadoras. La empresa está autorizada a ceder los datos personales de sus empleados/as a la representación de las personas trabajadoras en la empresa, sin necesidad del consentimiento de la persona trabajadora pero sólo en aquello que sea necesario para



que estas puedan desarrollar sus funciones de representación y defensa de los intereses de los trabajadores y sin que sea necesario su consentimiento. Sin embargo, este acceso está limitado a los datos estrictamente necesarios para el cumplimiento de esas funciones (respetando el principio de minimización) y los representantes, además de estar obligados a guardar sigilo y confidencialidad, deberán cumplir con la LOPD en la conservación y tratamiento de esos datos. La transmisión de esos datos únicamente deberá realizarse a los representantes legales de los trabajadores y a los delegados sindicales a los que la LOLS atribuye las mismas competencias y derechos que aquellos (delegados de secciones sindicales con presencia en los órganos de representación unitaria de empresas con más de 250 trabajadores).

- La empresa no puede ceder o comunicar datos personales entre los trabajadores. En este sentido, por ejemplo, se ha prohibido la comunicación de datos relativos a la productividad a otros empleados, ya sea mediante publicación de dichos datos en tableros o en la Intranet o la publicación de los boletines de cotización de los trabajadores en un tablón ya que en ellos se incluyen datos personales de los empleados. La publicación debe limitarse a medios accesibles sólo por los trabajadores titulares de esos datos o, de otro modo, debería realizarse de forma anonimizada y sin incorporar datos que permitan la individualización de la persona trabajadora.

- ¿Sirve el consentimiento de la persona trabajadora como base jurídica que legitime el tratamiento de los datos? ¿Puede, por ejemplo, en el contrato de trabajo incorporarse una autorización para ese tratamiento? Aunque el consentimiento es una base jurídica mencionada en el Reglamento europeo de protección de datos, en materia laboral, el consentimiento se ha sido visto con enormes reservas debido al claro desequilibrio entre el interesado (trabajador) y el responsable del tratamiento (empleador). De

esta forma, hay que considerar que sólo sería admisible y con cautelas, cuando se garantizase que se le ofrece al trabajador la posibilidad de negarse a ese tratamiento, ofreciéndole alternativas, sin consecuencias adversas.

En cualquier caso, el tratamiento de los datos siempre deberá realizarse con respeto (1) del principio de confidencialidad (tiene como finalidad asegurar que los datos personales solo sean conocidos por el afectado y por aquellos usuarios de la organización cuyo perfil les atribuye competencia para usar, consultar, modificar o incluir los datos en los sistemas de información, su propósito esencial es evitar filtraciones de datos sin base jurídica o no consentidas); (2) del principio de minimización (limitándolo a aquello que resulte indispensable); (3) del principio de proporcionalidad (las medidas de control o tratamiento de datos deben ser idóneas, necesarias y proporcionales a la finalidad que persiguen) y (4) debe de ser objeto de información expresa y previa al trabajador (la información debe ser clara, concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, utilizando un lenguaje sencillo y su omisión puede ser objeto de sanción).

Sirva a modo de ejemplo, un expediente recientemente resuelto por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) que nos sitúa en un escenario de incumplimiento de dichos principios y límites. En el caso, la empresa remitió un correo electrónico a las personas que habían participado en un expediente por acoso (denunciantes y denunciados) en el que comunicaba la finalización de su instrucción, sin que se considerase la existencia de la conducta denunciada, revelando las identidades de los denunciantes, exponiendo sus nombres y apellidos y sus puestos de trabajo, y los denunciados. Unos datos que acabaron siendo públicos en el seno de la empresa. La AEPD considera que se vulnera el principio de confidencialidad por la empresa y le impone la sanción de 200.000 €, finalmente reducida a 120.000 €.



Un recordatorio: el canal de denuncias y su implementación.

Desde el 1 de diciembre de 2023 la existencia de un canal de denuncias o sistema interno de información (SII) en determinadas empresas es obligatoria por imposición de la [Ley 2/2023, de 20 de febrero](#), reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

¿Qué empresas? Las empresas de más de 50 trabajadores y también todas aquellas que, con independencia de su plantilla, entren en el ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea en materia de servicios, productos y mercados financieros, prevención del blanqueo de capitales o de la financiación del terrorismo, seguridad del transporte y protección del medio ambiente a que se refieren las partes I.B y II del anexo de la [Directiva \(UE\) 2019/1937](#). La norma no ha establecido la forma en que deben computarse los trabajadores. La ausencia de especificaciones obliga a computar todos los trabajadores, con independencia de su contrato, y de donde presten servicios, debiéndose de computar, por lo tanto, a toda la plantilla de la empresa.

Las que cuenten con menos de 250 trabajadores, pueden compartir medios y recursos para la gestión de las informaciones que reciban. En cualquier caso, es admisible la gestión externalizada.

Con independencia del número de empleados, estarán obligadas a disponer de un SII todos los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, así como sus fundaciones, siempre que reciban fondos públicos para su financiación.

Con relación al sector público, todas las entidades que integran el sector público estarán obligadas a disponer de un sistema interno

de información en los términos previstos en esta ley (véanse en el art. 13 que entidades se comprenden). Sin embargo, las entidades pertenecientes al sector público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de órganos de las Administraciones territoriales, y que cuenten con menos de 50 trabajadores, podrán compartir con la Administración el SII. También los municipios de más de 10.000 habitantes, cuya población no supere esta cifra, pueden compartir medios para la recepción de informaciones con otras Administraciones que ejerzan sus competencias en la misma comunidad autónoma

¿Qué características debe tener ese canal de denuncias? La norma concreta las características del sistema de información y la forma en que habrá de gestionarse (podrán ser por escrito o verbales, cabe la denuncia anónima, se establece un plazo máximo de 3 meses para la realización de las investigaciones y dar respuesta al informante, con posibilidad de prórroga si la especial complejidad de la investigación lo aconseja...).

¿Pueden ser sancionadas las empresas obligadas que no lo implementen? Sí. La normativa establece diferentes y elevadas sanciones por no tener un canal de denuncias, por obstaculizar su funcionamiento o la labor de sus gestores, por vulnerar la confidencialidad y el anonimato del canal o tomar represalias contra los denunciantes, entre otras acciones castigadas por el régimen sancionador. Las cuantías oscilan entre los 1.001 y los 300.000 euros, en el caso de personas físicas; y los 10.001 y el millón de euros, en el caso de las personas jurídicas.



Jurisprudencia. La ampliación de los días laborables es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

¿El hecho de trabajar durante más de 5 años de lunes a viernes, cuando en el contrato estaba prevista la posibilidad de trabajar de lunes a domingo, es una condición más beneficiosa que impide que el empresario modificarla para trabajar también el fin de semana cuando tiene un encargo de un cliente? No, el empresario podrá modificar los días de trabajo. ¿Pero, puede cambiar esa distribución de la jornada de trabajo unilateralmente sin sujeción a procedimiento alguno? No, deberá seguir el procedimiento del art. 41 del TRLET. Estas son las conclusiones a las que llega una reciente sentencia del Tribunal Supremo que, revocando las sentencias de instancia y suplicación, considera que no, con independencia, de si estamos o no ante una condición más beneficiosa. Y aunque de forma tajante advierte que “sin necesidad siquiera de determinar si ello constituía o no una condición más beneficiosa, si desde 2017 se está trabajando de lunes a viernes y en 2022 la empresa entiende que las personas trabajadoras deben pasar a hacerlo de lunes a domingo, ello debe tramitarse por el procedimiento del artículo 41 ET porque, como venimos diciendo, es claro que un cambio de esta naturaleza constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo”, advierte, no obstante, que si la empresa cliente requería que se prestara servicios de lunes a domingo, ello, en su caso, podrá ser una causa que, de conformidad con el artículo 41.1 ET, podría permitir a la entidad empleadora de los trabajadores la realización de dicha modificación sustancial de condiciones de trabajo del referido artículo 41 ET.

Ha de destacarse que solución distinta hubiera habido de darse a la hipótesis en que el convenio colectivo hubiera establecido que la jornada era de lunes a viernes. Asimismo conviene recordar que la canalización a través del art. 41 del TRLET va a determinar:

- 1) Que si la modificación tienen carácter colectivo por afectar, en un periodo de noventa días, al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores, la empresa debería abrir un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).*
- 2) Por el contrario, las modificaciones de carácter individual únicamente requieren ser notificadas por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.*
- 3) En uno y otro caso, individuales o colectivas, no se requiere el acuerdo con las personas afectadas o la RLPT.*
- 4) Que si la modificación sustancial afecta, entre otras materias, a la jornada de trabajo, el horario, la distribución del tiempo de trabajo o el régimen de trabajo a turnos y supone un perjuicio para la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.*



Jurisprudencia. Un cambio de lugar de trabajo que no implique el cambio de domicilio para el trabajador no es traslado pero sí puede ser una modificación sustancial.

El art. 40 TRLET establece la frontera entre un traslado y una movilidad geográfica débil en la necesidad del cambio de domicilio. Si la decisión de cambio de lugar de trabajo acordada por la empresa implica para el trabajador la necesidad de cambiar su domicilio, estaremos ante un traslado que requerirá la existencia de causas técnicas, organizativas, económicas o productivas que lo justifiquen, así como seguir un procedimiento que dependerá de la naturaleza individual o colectiva del traslado. Adicionalmente, ante un traslado, la persona afectada, además de impugnar la medida, tendrá derecho a rescindir el contrato con derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio con un tope máximo equivalente a 12 mensualidades.

Si, por el contrario, el cambio de lugar de trabajo no requiere que el trabajador cambie su domicilio, estaremos ante una movilidad geográfica débil que forma parte del poder de dirección ordinario y que, por ello, no requiere justificación, tramitación formal específica ni otorga al trabajador el derecho a rescindir con indemnización el contrato. Tan importante es la distinción como difusa la frontera entre una y otra. La ley no ha establecido parámetro alguno para determinar cuando estamos ante una movilidad geográfica que requiera cambio de domicilio (traslado) o no. Así, a salvo de previsión en el convenio colectivo de aplicación (por ejemplo, 25 km. en el caso del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados o del XXIV Convenio colectivo del sector de la banca), en caso de conflicto la decisión recaerá en la Inspección o en los Tribunales. Una valoración casuística en la que los Tribunales tienen en consideración aspectos como la distancia y tiempo de desplazamiento entre el domicilio del trabajador o el antiguo centro y el nuevo centro de trabajo, los medios de transporte existentes entre el lugar de residencia y el nuevo centro de trabajo (autovía, carretera montaña...), el gasto diario de transporte o las compensaciones ofrecidas por la empresa.

El Tribunal Supremo descartó que el cambio a un centro de trabajo distante a 56 km. del centro de origen constituyera un supuesto de traslado. No constituye el récord en lo que se refiere a distancia. La STSJ de Catalunya de 19 de enero de 2011, por ejemplo, estimó que una distancia de 60 km. no suponía un traslado, pero en ese caso, a diferencia del ahora comentado, el TSJ tuvo en consideración que existía una compensación económica de 300€ mensuales y que el trayecto discurría por una autovía sin peaje. Lo que sí resulta destacable es que la sentencia del Tribunal Supremo descarta rotundamente la aplicación analógica del criterio establecido en el art 301 de la Ley General de Seguridad Social con relación a las ofertas de empleo adecuadas (distancia de más de 30 kms. o que requiera al trabajador emplear un tiempo de desplazamiento de más del 25% de su jornada laboral). De esta forma, a partir de esta sentencia, no cabe considerar automáticamente que los cambios de lugar de trabajo de más de 30 kms o que impliquen un tiempo de desplazamiento de más del 25% de su jornada laboral constituyen, en todo caso, un traslado, sino que habrá que estar a las concretas circunstancias del caso. Una nueva sentencia, también del Tribunal Supremo, sin corregir la anterior doctrina introduce un importante matiz al valorar dos “factores especialmente trascendentes”



que determinan que, aunque el desplazamiento a un nuevo centro de trabajo ubicado a 60 kms. del anterior no sea traslado, sí constituyan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y no un mero ejercicio del poder ordinario empresarial: 1) implicar “gravosas consecuencias y relevantes alteraciones” consistentes en un desplazamiento diario en transporte público al nuevo centro de trabajo de casi cuatro horas (un 50% de la jornada de trabajo); 2) la inexistencia de razones organizativas o productivas que pudieran justificar la decisión de la empresa.

Jurisprudencia. Trabajo a tiempo parcial en fines de semana y plus de domingos y festivos.

El Tribunal Supremo ante la reclamación de una trabajadora solicitando el abono del plus de domingos y festivos previsto en el Convenio del Sector de Limpieza de la Comunidad de Madrid, y en contra de lo que habían manifestado instancias inferiores, condena a la empresa de limpieza a abonarle dicho plus aunque hubiese sido contratada a tiempo parcial para trabajar exclusivamente en sábados, domingos y festivos. El Tribunal básicamente fundamenta su posición en el tenor literal del convenio al considerar que su art. 29.4 establecía expresamente un “plus por domingo y festivo trabajado” “para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio” sin exclusión alguna. El Tribunal advierte, no obstante, que salvo acreditación de una retribución sustitutoria específica que compense el carácter más gravoso del trabajo en festivos, lo cual no consta probado ni alegado.