



SISTEMA DE COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA

La empresa que posee un sistema de comunicación electrónica con sus empleados debe permitir que el sindicato lo utilice para la remisión de informaciones o comunicados, a salvo del posible sobrecoste o problemas organizativos, así lo ha establecido el Tribunal Supremo en su sentencia de 25/01/2023 en la que declara que no se trata de un derecho absoluto pero **sus restricciones han de justificarse**, sea en el sobre coste para la empresa, sea en la perturbación de la actividad productiva, sea en cualesquiera otras circunstancias que aboquen a su negación o restricción.

DERECHO DE INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Deben entregarse los boletines de cotización a los delegados sindicales sin previo requerimiento, sin demora y de forma completa. No cabe mutilar los datos relativos a retribuciones bajo el pretexto de que es necesario el consentimiento del titular. La Audiencia Nacional (AN) en la sentencia de 22/06/2022 analiza un caso en el que la empresa entrega los boletines de cotización a los delegados sindicales de forma tardía, parcial y mutilando datos de estos, al estimar que se encuentran protegidos por la normativa de protección de datos.

La AN concluye que en el caso analizado la justificación que otorga la empresa, fundada en encuestas promovidas por la propia empleadora en virtud de las cuales los titulares de los datos se oponen al tratamiento de los mismos, no legitima la conducta patronal, pues *“...cuando se trata de información que resulta necesaria para el desenvolvimiento de una función reconocida constitucionalmente como es la sindical y una norma legal exige que se transmita la información de forma que se pueda verificar por quién recibe la misma que la empresa está cumpliendo sus obligaciones en materia de seguridad social, es preciso que los boletines de cotización se entreguen sin omisión de dato alguno”*.

ALTA MEDICA Y REINCORPORACION AL TRABAJO

El trabajador al que se le ha expedido alta médica antes de agotarse 365 días de prestaciones de incapacidad temporal está obligado a reincorporarse al puesto de trabajo, aunque dicha alta médica haya sido objeto de reclamación previa. Así lo ha establecido el Tribunal Supremo en su sentencia dictada el 17/04/2023, en la que se analiza el despido disciplinario por faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo y, tras analizar el régimen jurídico aplicable concluye que **“el alta médica emitida por el facultativo extingue el proceso de IT por contingencia común y determina la obligación del trabajador de hacerlo llegar a la empresa para que por ésta se cumpla la obligación de dar cumplimiento a los datos que le correspondan ya que, de no presentarlo en el plazo establecido, la empleadora podrá incurrir en infracciones administrativas, a lo que se añade la obligación del trabajador de reincorporarse al puesto de trabajo**.

Y lo mismo acontece con la expedida por el inspector medico adscrito al INSS que, al entregar al trabajador las copias, deberá expresarle la obligación de incorporarse al trabajo el día siguiente al de la expedición”.

DESPIDO DISCIPLINARIO: CONSUMO DE ALCOHOL DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

El Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia en su sentencia de 14/03/2023 declara improcedente el despido disciplinario de un electricista de profesión al que la empresa le había imputado el **consumo exceso de alcohol durante el tiempo del bocadillo como en la hora de la comida**. La empresa aportó como prueba acreditativa de tal consumo informe de un detective privado, pero sin referirse el informe a si el trabajador presentaba síntomas de embriaguez o torpeza. Entiende el Tribunal que, a pesar de la existencia de tal consumo, el mismo se realizaba casi siempre a las horas de la comida, de tal forma que *“... saludable o no, siempre iba la ingesta acompañada de comida...”*. Además, el Tribunal también tiene en cuenta que **no hay ningún reproche a la aplicación al trabajo** del electricista, como tampoco se pone en duda el resultado final de su prestación de servicios, resolviendo que la conducta **no puede encuadrarse en embriaguez o toxicomanía habitual** que repercuta negativamente en el trabajo. Por lo tanto, no es una falta muy grave (según Convenio Colectivo aplicable al caso) y se declara la improcedencia del despido disciplinario llevado a cabo por la empresa.

PREMIO POR PRESENCIA

El sindicato demandante denunció la infracción del derecho de huelga por parte de la empresa, no porque esta hubiera impedido que se desarrollara, sino porque computó como absentismo el tiempo de ejercicio del derecho de huelga a los efectos del devengo del premio por presencia. El Convenio Colectivo aplicable no excluía la huelga expresamente del cómputo del premio por presencia, pero tampoco la incluía de forma expresa. El Tribunal Supremo resolvió en la sentencia dictada el día 09/02/2023 que “...**para que el tiempo de huelga pueda incidir de manera negativa en el cómputo del correspondiente complemento o plus es preciso que así se haya hecho constar expresamente en el convenio de aplicación, por lo que el silencio del convenio colectivo no puede interpretarse como autorización para que, a los efectos de la percepción del complemento o plus, la empresa considere el tiempo de huelga como ausencia injustificada al trabajo. Ese silencio debe interpretarse en el sentido más favorable al ejercicio del derecho fundamental**”.