

La justicia anula un despido por negarse a firmar la política de protección de datos

Para el tribunal, la actitud de la empleada es reprochable, pero no tan grave como para justificar el cese

Irene Cortés

1 de octubre de 2019

La nueva Ley sobre Protección de Datos (LOPD) sigue dando trabajo a los jueces. En esta ocasión, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla y La Mancha ha declarado nulo el despido de una empleada de centro de atención a personas dependientes que se negó a firmar un documento obligatorio con instrucciones sobre cómo debían tratar los datos personales de los residentes. Para el tribunal, la acción es reprochable, pero no reviste la suficiente "gravedad e intensidad" para justificar el cese disciplinario.

Como recogen los hechos probados de la sentencia, la demandante recibió un documento elaborado por la compañía con instrucciones de trabajo con el fin de dar cumplimiento a la nueva ley en materia de privacidad. La empleada se negó a firmarlo, por lo que acudió la directora del centro a insistir en la importancia y la urgencia de la rúbrica. Ante esto, la demandante no solo no firmó, sino que rompió el documento delante de la directora y otros trabajadores del centro.

Para el TSJ, la conducta seguida por la trabajadora, aun siendo reprochable, "no reúne las características de gravedad e intensidad para justificar la imposición de la sanción más grave de las posibles", como es el despido disciplinario. Así, califica la decisión del centro de "desproporcionada" y confirma el fallo dictado por el tribunal de instancia.

Libertad sindical

Por otro lado, los magistrados aprecian en el cese una vulneración al derecho de libertad sindical de la trabajadora, que presentó su candidatura a las elecciones sindicales de CC. OO. solo diez meses antes de producirse el despido.

La Sala valora los indicios aportados por la trabajadora, que mostraban que, en los últimos dos años, la empresa había imputado sanciones disciplinarias "muy graves" a otros tres empleados pertenecientes al mismo sindicato. No obstante, al recurrirlas ante los jueces, habían sido reducidas a leves o, incluso, a una "mera amonestación". Para el tribunal, estos antecedentes "reflejan un panorama de apariencias o sospecha de vulneración de derechos sindicales".

Asimismo, los magistrados recuerdan que cuando existe una acusación con indicios fundados de discriminación (ya sea por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso), la carga de la prueba se invierte, trasladándose, en este caso, a la empresa.

En este caso, no obstante, la compañía "no justificó debidamente que la sanción adoptada respondía a una decisión legítima y adecuada al caso", asevera el TSJ, por lo que confirma la nulidad del despido. Consecuentemente, obliga al centro a readmitir a la demandante y a abonarle los salarios correspondientes desde el día del cese, que ascienden a 47 euros diarios.