

La empresa es responsable de averiguar la autoría de una pintada contra una trabajadora

Está autorizada a realizar una prueba caligráfica aunque pueda afectar a la intimidad del presunto responsable

Patricia Esteban

30 de abril de 2019

La empresa tiene obligación de proteger la salud y dignidad de sus empleados y tomar las medidas necesarias para prevenir y averiguar conductas de acoso, máxime cuando hay una previa denuncia. Incluso si ello implica ordenar una investigación con un perito caligráfico para averiguar la autoría de una pintada ofensiva. Así lo establece una reciente resolución en la que el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la Comunidad Valenciana rechaza el recurso de un trabajador sancionado por haber atacado a una compañera con una pintada en la puerta del vestuario de hombres de la compañía. El tribunal niega que la prueba aportada por la empresa para suspenderle de empleo y sueldo por treinta días fuera nula por violar su intimidad.

La pintada, que apareció en una de las puertas del vestuario masculino rodeada de un corazón y con una flecha, decía "Canela MAMA" en alusión una de las empleadas, que, una vez avisada, denunció el caso a recursos humanos. Dada la gravedad de los hechos, la empresa encargó una investigación, ordenando una prueba pericial caligráfica que determinó la autoría de la pintada. El responsable fue sancionado con suspensión de empleo y sueldo, medida que recurrió impugnando la validez de la prueba. En su defensa alegó que la compañía había accedido sin su consentimiento a documentos que contenían "datos personales e íntimos", vulnerando así la ley procesal, que exige autorización judicial en estos casos, y la ley de protección de datos personales. Solicitó la nulidad de la prueba y, por tanto, de la sanción impuesta.

La empresa, por su parte, manifestó que lo sucedido no había sido un hecho aislado. En su escrito puso de relieve que la persecución contra la trabajadora venía de lejos. Había comenzado cuando esta fue nombrada delegada sindical por CC. OO., hecho que el sindicato del trabajador sancionado se negó a reconocer, llegando a difundir un "panfleto" en el que se referían a la mujer como "marioneta de la empresa", "chivata" o "sinvergüenza". Además, expuso la compañía, el acto vandálico había costado trescientos euros a la empresa, que pudo haber despedido al trabajador.

Intromisión legítima

Los magistrados rechazaron que la empresa hubiera vulnerado la intimidad del trabajador. La prueba pericial se desarrolló, según explica la resolución, dentro de los márgenes del derecho del empresario a sancionar comportamientos que atentan contra sus instalaciones y la dignidad de los compañeros.

La empresa no podía sancionar al empleado por "meras sospechas" por lo que la investigación encargada para acreditar los hechos tenía un fin "constitucionalmente legítimo". No es exigible, señalan los magistrados, el consentimiento previo del afectado. La Ley Orgánica de Protección de Datos excluye este requisito respecto de los datos de carácter personal que se refieran a las partes de un contrato, necesarios para su mantenimiento o cumplimiento.

La medida fue, destaca el tribunal, ajustada a derecho y proporcional, acorde con la obligación del empresario de preservar la seguridad y salud de sus trabajadores, e impedir comportamientos de acoso o vejatorios que lesionen su dignidad.