

¿Qué se puede publicar en el tablón de anuncios del trabajo?

El honor y la intimidad de los trabajadores como límites de lo que se puede difundir en estos espacios
La anotación de una sanción para organizar el trabajo del mes no daña la reputación del empleado

Irene Ruiz de Valbuena
19 de octubre de 2017

Los tablones de anuncios en los centros de trabajo están destinados a proporcionar información de interés a los empleados, ya sea por parte de la empresa, de la representación sindical o de los propios trabajadores. Lo que en ellos se publica es un tema más habitual en los tribunales de lo que parece. Por ejemplo, en una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, se discutía sobre si la publicación en el cuadrante de servicios mensuales, por parte de la empresa de la sanción de uno de los transportistas vulneraba sus derechos fundamentales básicos al honor y a la intimidad. Concretamente, se trataba de una anotación que indicaba que durante ese período el trabajador estaba sancionado, con su nombre completo, acompañado de las letras "SAN".

El tribunal finalmente, concluyó que no existía vulneración del derecho al honor del trabajador puesto que los datos expuestos en el cuadrante eran muy parcos, sólo expresaban que existía una sanción y su período de duración. Además, a ese cuadrante sólo tenían acceso los conductores, la administración de la empresa y el personal de recursos humanos, por lo que quedaba descartada la posibilidad de que esa nota pudiera afectar al prestigio profesional del trabajador, más allá del ámbito estrictamente laboral. Asimismo, señaló el tribunal que no hubo vulneración de su derecho a la intimidad ya que la difusión no tuvo un gran alcance y el cuadrante no desvelaba datos referidos a su intimidad personal o familiar.

En esta línea se pronunció también, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en una sentencia de 2010, al declarar que la colocación de un memorando con unos cambios de categoría y funciones para determinados empleados no suponía una vulneración en el honor o intimidad del trabajador, que había sido despedido. El propósito de esta publicación era mostrar la nueva organización del almacén y para ello se hacía referencia al cese de funciones del trabajador despedido. El tribunal dedujo que no se detectaban intromisiones extrañas que informasen sobre la vida privada del trabajador, y que sólo se recogían datos referidos a la relación profesional que desarrollaba.

Sobre una publicación, también relacionada con un despido, tuvo que decidir Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en 2012. En este caso, la empresa colocó en el tablón de anuncios la autorización del Consejo rector para el despido de una trabajadora que además era socia. Según fundamentó la sala, debido a su condición de socia su despido requería la autorización del consejo rector y era costumbre de la empresa publicar en su tablón todas las decisiones que este organismo tomara para informar así a los demás socios. Lo cual, unido a que lo publicado no hacía referencia a su nombre y apellidos, únicamente a su número de socia, y que no contenía valoraciones sobre la conducta de la trabajadora ni insultos o vejaciones, llevaron al tribunal a concluir que no existía intención de atentar contra su honor o intimidad.

En sentido contrario se pronunció el Tribunal Superior de Justicia de Aragón en febrero de 2016, en un caso en el que una empresa puso en un tablón de anuncios una ficha en la que informaba del accidente laboral de una empleada. En ella, se incluía su nombre, una descripción del accidente, la lesión sufrida y la parte del cuerpo lesionada. Según aclaró en la sentencia, ésta era una práctica

habitual de la empresa siempre que un trabajador sufría un accidente laboral con el objetivo de evitar futuros accidentes similares. Sin embargo, en esta ocasión la trabajadora consideró que se había vulnerado su derecho a la intimidad. Lo cual, según destacó el tribunal en su sentencia supone una infracción de la Ley de Prevención de riesgos laborales, que impone confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud. Asimismo, la ubicación de tal información, en el pasillo de entrada al centro de trabajo, implicaba que además de los trabajadores, cualquier persona ajena a la empresa pudiera verlo.

Y es que los datos sobre la salud del trabajador pertenecen a su ámbito privado, como así también lo señaló el Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias en mayo de 2003. En ese supuesto, el consejero delegado de la empresa publicó en el tablón de anuncios un escrito en el que recogía distintos procesos de bajas laborales que una trabajadora había acumulado. Todo ello, en el contexto de unas elecciones sindicales a las que se presentaba dicha trabajadora, con la intención de perjudicarla.

Y si la publicación viene de un compañero...

- Dar una opinión sobre un delegado sindical.

En un caso que llegó al Tribunal Supremo no se consideró que hubiera vulneración del derecho al honor, por la publicación de una de una foto de un trabajador en un mitin político. El motivo fue que en la nota no se indicaba el nombre del empleado, sino que se invitaba a quien viera la imagen a buscarle, solo quien le conociera sabría que se referían a él. Además, se trataba de opiniones sobre un asunto que por su cargo y su condición de delegado sindical suscitaba interés entre los demás trabajadores.

- Una broma entre compañeros.

El Tribunal Superior de Justicia de Valencia en 2005 decidió que no existía acoso laboral por la aparición en el tablón de anuncios de la empresa de un fotomontaje del dibujo animado Shreck con el rostro del trabajador. A pesar de reconocer que era una broma de mal gusto, se trataba de una costumbre que se realizaba con todos los trabajadores y que carecía de entidad para fundar una acción extintiva del contrato.

- Despedido por ofender a su compañera y publicar sus datos personales

En un supuesto resuelto por el Tribunal de Justicia de Cantabria, la publicación en el tablón de anuncios fue mucho más allá de una broma pesada y acabó costándole el puesto de trabajo a su autor. El empleado despedido había colocado un anuncio con una fotografía en el tablón del hall del supermercado en el que trabajaba, con el número de teléfono de una compañera de trabajo, ofreciendo relaciones sexuales.