COMENTARIOS

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Madrid (Sala de lo Social) 962/2020, de 4 de noviembre (Nº de Recurso: 430/2020)

Curso de formación on-line y desconexión digital

12 Abril 2021

(Nº 33)

SERVICIO DE ESTUDIOS UGT

CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid[1], dictada el 4 de noviembre del pasado año, analiza el derecho a la desconexión digital en su vinculación con la normativa sobre descanso. Considera que tal derecho no se aplica en la realización de un curso de formación *on-line* obligatorio que, conforme a lo establecido en el convenio colectivo, ostenta la condición de tiempo de trabajo efectivo.

Antecedentes

Empresa que, previa instrucción de expediente, sancionó al trabajador, controlador de circulación aérea, por falta muy grave de desobediencia con tres días de suspensión de empleo y sueldo, por negarse en varias ocasiones a realizar un curso de formación a distancia de dos horas de duración, durante los periodos de descanso de tres días según su jornada de trabajo. Dicho curso era preceptivo para el desempeño de sus funciones.

El trabajador demanda a la empresa, resolviendo el Juzgado de lo social en primera instancia que la actuación de la misma vulneraba el derecho del trabajador a la intimidad personal y familiar del artículo 18 de la Constitución en su vertiente de desconexión digital regulada en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Contra dicha sentencia recurre la empresa en suplicación aduciendo que no ha existido tal vulneración, porque las dos horas dedicadas a la realización del curso on line por el trabajador son reconocidas por la empresa como tiempo de trabajo efectivo y por tanto no existe derecho a la desconexión digital dentro del tiempo de trabajo, sino solamente dentro del tiempo de descanso.

Análisis

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, ya adelantamos que va a estimar el recurso de la empresa acogiendo su posición argumental, esto es, que no existe derecho a la desconexión digital dentro del tiempo de trabajo efectivo.

Para llegar a esta resolución, lo primero que hace el Tribunal es analizar mínimamente el derecho a la desconexión contenido el artículo 88.1 de la Ley Orgánica 3/2018, llegando a una serie de conclusiones interesantes:

a) En tiempo de descanso el trabajador tiene derecho a la desconexión digital, esto es, a mantener inactivos sus dispositivos o medios de comunicación, de manera que no reciba mensajes de la empresa o de sus compañeros de trabajo por razones laborales;

[1] https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/282f6806e10bae3a/20201223

b) No afecta al derecho a la desconexión digital (y, por tanto, a la intimidad personal y familiar) el que la empresa ordene la realización de trabajo efectivo y retribuido fuera del horario normal, porque entonces ya no hablamos de tiempo de descanso, sino de tiempo de trabajo.

c) Si dicho trabajo se realiza más allá de la jornada se tratará de horas extraordinarias que con carácter general son voluntarias, salvo pacto en contrario.

d) En otro caso, si la realización de trabajo efectivo (presencial o a distancia) fuera del horario normal implica un cambio del mismo o de la jornada ordinaria, estaremos ante una modificación unilateral de las condiciones de trabajo, que según los casos puede ser sustancial (regulada por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores) o no.

e) Si la empresa obliga a realizar actividad laboral infringiendo las normas sobre jornada y descanso mínimo (límites al tiempo de trabajo efectivo), establecidas legal o convencionalmente, estaríamos ante una vulneración del derecho al descanso del trabajador.

Pues bien, basándose en estas conclusiones y aplicándolas al caso concreto, entiende el Tribunal: primero, que al curso de formación on-line que la empresa obliga realizar al trabajador, al considerarse como tiempo de trabajo efectivo por disposición convencional no le es aplicable el derecho de desconexión digital y por tanto no puede existir vulneración del derecho fundamental a la intimidad del trabajador y segundo, que no consta probado que la realización del curso de formación on-line haya vulnerado los límites a la jornada y las normas sobre descansos mínimos aplicables a la actividad desarrollada por el trabajador.

Por todo ello, el Tribunal va a concluir que la negativa reiterada del trabajador es constitutiva de la falta laboral imputada, estimando el recurso interpuesto por la empresa.

Comentario de la Sentencia

A nuestro juicio, la Sentencia comentada yerra en tres aspectos fundamentales.

En primer término, se equivoca al considerar que el derecho a la desconexión digital está únicamente unido o vinculado al derecho fundamental a la intimidad personal y familiar (18.4 CE), dejando fuera su vinculación con el derecho al descanso del trabajador en su relación con el derecho fundamental a la salud de los trabajadores (art. 43 CE) y el derecho fundamental a la dignidad personal (art. 10.1 CE), en su relación con la libertad para decidir cómo organiza su tiempo libre o de descanso (Sentencia Tribunal Constitucional, de 27 de octubre de 2003 (Recurso de amparo 4492/2001).

En segundo término, consideramos que entender como hace el Tribunal que, era perfectamente posible la realización del curso de formación sin que se vulnerasen las normas sobre descansos mínimos y jornada máxima, aunque realizase el curso dentro del tiempo de descanso, se trata de una afirmación contradictoria en sí misma que, además, se aparta de la jurisprudencia del TJUE en materia de periodo de descanso (SSTJUE de 10 de septiembre de 2015, Asunto C-266/14 y de 17 de marzo de 2021, Asunto C-585/19), que estima que el periodo de descanso y el tiempo de trabajo se excluyen mutuamente y que un mismo periodo no puede calificarse de forma simultanea como tiempo de trabajo y periodo de descanso.

Por último, estimamos que la sentencia comentada no observa convenientemente la jurisprudencia de la AN y el TS sobre la realización de cursos de formación fuera del horario laboral (SAN 128/2017, de 18 de septiembre de 2017 (Nº de Recurso: 193/2017), confirmada por STS 95/2019, de 6 de febrero de 2019), a tenor de la cual se admite la posibilidad de que las horas dedicadas a la formación se sitúen fuera del horario habitual de trabajo, pero siempre y cuando se produzca su compensación en la forma que proceda legal y convencionalmente (horas extraordinarias o tiempo de descanso equivalente). En el caso concreto que se resuelve aquí, nada se expresa sobre si las horas de formación se compensaron o no, por ejemplo, con tiempo de descanso equivalente.

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo

UGT