



A S O C I A C I O N
DE JUEGES Y MAGISTRADOS
FRANCISCO DE VITORIA



BOLETÍN DIGITAL

ORDEN SOCIAL

Nº 5 JUNIO DE 2016

EDICIÓN: AJFV

MAQUETADO Y
DISTRIBUCIÓN:
Secretaría AJFV

DIRECCIÓN:
COMITÉ NACIONAL

COORDINACIÓN:
Natalia Velilla Antolín



ÍNDICE

1.- El Reglamento (UE) 2016/679 de tratamiento y circulación de datos, en el ámbito laboral.

Artículo elaborado por el Ilmo Sr. D. RAMÓN GIMENO LAHOZ, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 5 de Santander.

2.- Suspensión/ Extinción de las prestaciones de seguridad social en los casos en los que el beneficiario no comunica la modificación de circunstancias económicas que condicionan su percepción

STS Sala Cuarta, de Pleno, 19 febrero de 2016
Sentencia Nº: 127/2016
Recurso Nº: 3035/2014

Comentario realizado por el Excmo. Sr. D. SEBASTIÁN MORALO GALLEGO, Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

1.- EL REGLAMENTO (UE) 2016/679 DE TRATAMIENTO Y CIRCULACIÓN DE DATOS, EN EL ÁMBITO LABORAL.

RAMÓN GIMENO LAHOZ

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea de 27-4-2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), se constituye como el nuevo punto de partida en esta materia. Cuando ya se han oído voces del riesgo de colapso jurisdiccional por reclamaciones de daños y perjuicios, el presente comentario pretende ser una primera aproximación a su trascendencia en el ámbito laboral.

PREÁMBULO

El 25 de mayo de 2016 ha entrado en vigor el Reglamento (UE) 2016/679, culminando un proceso de más de cuatro años para superar la Directiva 95/46/CE, al evidenciarse la necesidad de establecer una nueva regulación que armonice con unidad de criterio, la aplicación y garantía de los derechos de los ciudadanos europeos en materia de privacidad y protección de datos, así como adaptarla a las nuevas exigencias de los ciudadanos -en este sentido no es algo ajeno la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13-5-14 que reconoció por primera vez el derecho al olvido- .

Esto se ha hecho partiendo de que la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de datos personales es un derecho fundamental (art.8-1 Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y art.16-1 del Tratado de Funcionamiento de la UE), por lo que las personas físicas deben ostentar el control de sus propios datos personales; pero también entendiendo que como el resto de los derechos fundamentales no es un derecho absoluto, y debe ser considerado en relación con su función en la sociedad y por lo tanto de forma proporcional a la libre circulación de datos personales derivada de la integración económica y social en el mercado

interior -incluida la nueva economía digital trasfronteriza- .

NÚCLEO

De una forma sintética, del Reglamento 2016/679 debe destacarse:

- Recoge las normas relativas a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de los datos personales y las normas relativas a la libre circulación de tales datos.

- Es un nuevo marco normativo para todos los países de la UE, que además está adaptado al nuevo entorno de internet.

-El consentimiento del interesado sobre el tratamiento de datos personales habrá de ser, con carácter general libre, informado, específico, pero se añade que sea inequívoco -acción positiva y no tácita- y que sea verificable ante una auditoría -prueba- .

-Se introduce el derecho al olvido -derecho a obtener la supresión de los datos personales cuando no sean necesarios para la finalidad, se retire el consentimiento o se hayan recogido de forma ilícita- incluido el bloqueo de resultados de los buscadores, el derecho a la portabilidad -derecho a recuperar los datos proporcionados en formato que permita su traslado a otro responsable- , y el derecho de oposición -para la elaboración de perfiles o la mercadotecnia directa- .

-Se impone a los responsables de tratamiento que faciliten a los interesados el ejercicio de sus derechos -de forma gratuita- , los datos de contacto del responsable, del delegado de protección de datos, los fines del tratamiento y su base jurídica, el plazo de conservación, la información sobre acceso, rectificación, limitación, y el derecho a presentar una reclamación.

-Se introduce la responsabilidad proactiva; se considera insuficiente la

estrategia de actuar sólo tras la infracción y se incluye una batería de medidas de prevención por parte de las compañías que tratan datos, así como exigencias de notificación en caso de constatar violaciones de la seguridad de los datos -plazo 72 horas- .

-Incentivo de la seudonimización y el cifrado de datos personales.

-La responsabilidad se reside en los responsables y sólo de forma excepcional en los encargados.

-Creación de la figura del delegado de protección de datos, con previsión de imparcialidad -colabora con la autoridad de control- , pero designado por el responsable y el encargado del tratamiento, para su asesoramiento.

-Derecho a conferir mandato a una entidad que actúe en el ámbito de protección de los datos personales, para que presente en nombre del interesado una reclamación con derecho a indemnización.

-El Reglamento abre su aplicación a empresas de fuera de la UE, que actúan dentro de ella.

-Se regula un nuevo marco sancionador común, con incremento notable de las sanciones -llegando hasta 20 mill. € o el 4% de la facturación anual- .

-No obstante la entrada en vigor, la aplicación del Reglamento se pospone hasta el 25 de mayo de 2018, con el fin de dar tiempo de adaptación a administraciones y empresas; por lo tanto, hasta esa fecha sigue siendo de aplicación la Directiva 95/46 y la LOPD 15/1999.

EN EL ÁMBITO LABORAL

En el art.9-1 se prohíbe el tratamiento de datos personales que revelen la afiliación sindical, salvo consentimiento explícito.

En el art.13-2 se impone que se diga si la comunicación de datos personales es un requisito legal o contractual.

En lo que puede tener trascendencia para sucesión de empresas, el art.14-4 establece que cuando se proyecte un tratamiento de los datos personales para un fin distinto a aquel para el que se obtuvieron, antes de dicho tratamiento se debe proporcionar al interesado información sobre ese otro fin.

El art.30 exonera del previsto registro de las actividades de tratamiento, a las empresas que empleen a menos de 250 personas.

El art.37 impone la designación por el responsable y el encargado del tratamiento, de un delegado de protección de datos siempre que el tratamiento lo lleve a cabo una autoridad u organismo público.

Y el art.88 dispone específicamente: Tratamiento en el ámbito laboral: “
1. Los Estados miembros podrán, a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral.

»2. Dichas normas incluirán medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales

de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.

3. Cada Estado miembro notificará a la Comisión las disposiciones legales que adopte de conformidad con el apartado 1 a más tardar el 25 de mayo de 2018 y, sin dilación, cualquier modificación posterior de las mismas.”

CONCLUSIONES

Aunque este Reglamento 2016/679 que ahora entra en vigor, sólo se aplicará a partir del 25 de mayo de 2018, a partir de ese momento será norma de directa aplicación. Y aunque se ha afirmado que no debe suponer mucho más gasto, se avecinan dos años para una adaptación completa de las empresas en esta materia -sin perjuicio de la canalización a través de la normativa estatal que se pretende desarrollar- bajo el riesgo de indemnizaciones y multas.

2.- STS SALA CUARTA, DE PLENO, 19 FEBRERO DE 2016

SENTENCIA N°: 127/2016

RECURSO N°: 3035/2014

SEBASTIÁN MORALO GALLEGO

Suspensión/ Extinción de las prestaciones de seguridad social en los casos en los que el beneficiario no comunica la modificación de circunstancias económicas que condicionan su percepción. Subsidio de desempleo. Falta de comunicación de ingresos, aplicación de los arts 25.3 y 47.1 b) LISOS, sanción de pérdida del derecho al subsidio. Inexistencia de vulneración constitucional de la LISOS por ausencia de proporcionalidad.

COMENTARIO

Resuelve esta STS del Pleno de la Sala, la cuestión relativa a las consecuencias jurídicas derivadas de la no comunicación al SPEE por parte del beneficiario del subsidio de desempleo, de la obtención de rentas que superan el límite del 75% del salario mínimo interprofesional.

La demandante es beneficiaria del subsidio por desempleo para mayores de 52 años que tiene reconocido hasta 23/05/2021; rescata en abril de 2010 tres planes de ahorro que le proporcionaron un beneficio en concepto de intereses de 15.433 euros, y no pone esa circunstancia en conocimiento del SPEE, que lo detecta a raíz de la declaración de IRPF presentada en el año 2011 y correspondiente al ejercicio de 2010, dictando entonces la resolución en la que impone la sanción de extinción de la prestación en aplicación de la LISOS.

Resuelve el Tribunal Supremo la aparente contradicción existente entre la normativa prestacional contenida en la LGSS y la sancionadora de la LISOS.

Y decimos aparente contradicción, porque los preceptos de una y otra norma legal son perfectamente conciliables en los términos que establece la sentencia, en la medida es que el propio art. 219 LGSS contempla perfectamente ambas situaciones.

Recordemos que el art. 25. 3º LISOS, tipifica como falta grave de los beneficiarios de prestaciones de seguridad social la de no comunicar las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de la suspensión o extinción del derecho.

El art. 47.1º LISOS, contempla con carácter general la sanción de pérdida de la prestación durante un periodo de tres meses para todas las faltas graves del art. 25, pero de forma expresa establece una consecuencia

distinta en los casos de IT y desempleo para la comisión de las faltas previstas en los números 2 y 3 de ese precepto, en las que singularizadamente se impone la “sanción será la de extinción de la prestación”. Esta excepción es una específica previsión legal que debemos destacar desde el primer momento, en la medida en que evidencia la clara y consciente voluntad del legislador de ser especialmente riguroso en el tratamiento de estas dos concretas prestaciones de seguridad social. Podrá o no compartirse esta decisión del legislativo, pero es claro que se ha querido con ello imponer un plus de gravedad en el tratamiento de las infracciones cuando afecten a prestaciones de IT y desempleo, elevando en este caso la sanción a la extinción de la prestación, que no a la mera suspensión durante tres meses.

Por su parte, el art. 219.2º LGSS regula la dinámica del derecho y describe las causas de suspensión y extinción del mismo, conteniendo las dos reglas que van a ser claves para la resolución de esta cuestión.

La primera de tales reglas es la que nos dice que serán de aplicación al subsidio por desempleo las mismas normas sobre suspensión y extinción previstas en los artículos 212 y 213 para el desempleo contributivo, y estos preceptos establecen que la prestación se suspenderá durante el periodo que corresponda por imposición de sanción por infracciones leves y graves en los términos establecidos en la LISOS, siendo causa de extinción la Imposición de sanción los términos previstos en esa misma ley.

La segunda de las reglas, es la que indica que el subsidio se suspenderá durante la obtención de rentas por tiempo inferior a doce meses, mientras que se extinguirá cuando se mantenga por tiempo igual o superior a doce meses.

La sentencia del TS entiende que no hay colisión alguna entre la normativa prestacional y la sancionadora, porque la aplicación de la una es excluyente de la otra, de tal forma que si el beneficiario cumple con la

obligación de poner en conocimiento del SPEE la obtención de rentas superiores a los límites legales se aplicaran las previsiones de la LGSS en orden a la suspensión o extinción del subsidio, procediendo la suspensión si el periodo de obtención de las rentas es inferior a doce meses y la extinción en caso contrario. No entra en juego en este supuesto la normativa sancionadora de la LISOS porque no se habría incurrido en falta alguna. Estamos, simplemente, en la aplicación del mecanismo de suspensión previsto en aquella segunda regla del art. 219.

Por el contrario, cuando el beneficiario no comunica las rentas, es cuando se activa la normativa sancionadora porque incurre entonces en la falta grave que tipifica el art. 25 de la LISOS, lo que conllevará la suspensión o extinción de la prestación en función de la sanción que corresponda por aplicación de aquella remisión legal que el art. 219.2º LGSS hace a los arts. 212 y 213 que a su vez nos reenvían a lo dispuesto en la LISOS.

Lo contrario supondría aplicar las mismas consecuencias legales a los beneficiarios que cumplen con la obligación de comunicar la obtención de rentas superiores a los límites legales y a los que la eluden. Sería tanto como abonar la idea de que no hay que comunicar nunca esas rentas, porque en el caso de ser detectados las únicas consecuencias perjudiciales serían las mismas que de haberlo notificado.

No hay por ello contradicción entre las normas analizadas, sino la pertinente aplicación en cada caso de la una o la otra, según corresponda.

Destacar que la sentencia cuenta con un voto discrepante en favor de la tesis de aplicar únicamente la normativa prestacional, ignorando la sancionadora; y otro concurrente en favor del planteamiento de cuestión de inconstitucionalidad por vulneración del principio de proporcionalidad, a la vista de la manifiesta desproporcionalidad que el legislador ha atribuido a las consecuencias sancionadoras de la omisión de la notificación de rentas superiores, que en los casos límite, podría llevar a la extinción de un subsidio

de desempleo reconocido con muchos años de duración, hasta la edad de jubilación, por la mera omisión de comunicar rentas nimias y de escasa importancia, lo que sin duda debe mitigarse con la obligada aplicación en los casos más extremos del principio de insignificancia (STSS 27/04/15 (rcud 1881/14); 12/05/15 (rcud 2683/14).

Referencia CENDOJ: Roj: STS 894/2016 – ECLI:ES:TS:2016:894