

Prácticas de Derecho del Trabajo y Derecho Procesal Laboral

* Supuesto práctico con respuesta

El trabajador inició un proceso de incapacidad temporal, con diagnóstico de lumbalgia aguda, derivada de accidente de trabajo por sufrir un traumatismo lumbar, siendo tratado por el servicio médico de la Mutua que prescribió tratamiento médico y reposo absoluto. Fue dado de alta por «mejoría que permite realizar trabajo habitual», siendo dado de baja al día siguiente por facultativo de la Seguridad Social con el mismo diagnóstico.

Por requerimiento notarial practicado al día siguiente de la baja la empresa notificó al actor su despido por haber sido visto trabajando en un bar durante el período de incapacidad.

Existe un vídeo grabado por agencia de detectives, contratada por la Mutua patronal, en el que se comprueba que los días indicados en el requerimiento aparece el trabajador realizando trabajos en el bar de su hijo, consistentes en servir consumiciones en la barra y en la terraza, limpiar las mesas, retirarlas a la hora de cierre, bajar la persiana, etcétera.

¿Sería válida la prueba así obtenida?

El derecho fundamental a la intimidad, según reiterada doctrina elaborada por el máximo intérprete de la Constitución, supone «la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana» ([SSTC 170/1997, de 14 de octubre \[RTC 1997, 170\]](#) ; [231/1988, de 2 de diciembre \[RTC 1988, 231\]](#) ; [197/1991, de 17 de octubre \[RTC 1991, 197\]](#) ; [57/1994, de 28 de febrero \[RTC 1994, 57\]](#) ; [143/1994, de 9 de mayo \[RTC 1994, 143\]](#) ; [207/1996, de 16 de diciembre \[RTC 1996, 207\]](#) ; y [202/1999, de 8 de noviembre \[RTC 1999, 202\]](#) , entre otras muchas).

Ahora bien, «el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses

constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho»([SSTC 57/1994 \[RTC 1994, 57\]](#) y [143/1994 \[RTC 1994, 143\]](#)).

En este sentido debe tenerse en cuenta, como declara la [STC 186/2000 \(RTC 2000, 186\)](#) , de 10 de julio, que«el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva (organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los [arts. 33](#) y [38](#) CE) y reconocido expresamente en el [art. 20](#) LET, atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. Mas esa facultad ha de producirse en todo caso, como es lógico, dentro del debido respecto a la dignidad del trabajador, como expresamente nos lo recuerda igualmente la normativa laboral - [arts. 4.2.c](#)) y [20.3](#) LET-». Del mismo modo, dice la referida sentencia, que este derecho:«No comprende, en principio, los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla la actividad laboral, que están más allá del ámbito del espacio de intimidad personal y familiar sustraído a intromisiones extrañas por formar parte del ámbito de la vida privada ([SSTC 170/1987 \[RTC 1987, 170\]](#) ; [142/1993 \[RTC 1993, 142\]](#) y [202/1999 \[RTC 1999, 202\]](#))». Es decir, que si bien el empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control que le confiere el [art. 20.3](#) LET, intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo, siendo necesario que concorra«el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito -modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente- de su libertad constitucional»([STC 6/1998 \[RTC 1998, 6\]](#)), pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo deberá producirse en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado respeto de los derechos fundamentales del trabajador y, muy especialmente, del derecho a la intimidad personal que protege el [art. 18.1](#) CE, teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad.

Pues bien, para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

En el presente supuesto, resulta evidente que pudiendo constituir la conducta del trabajador un fraude, no sólo dentro del esquema convencional del contrato de trabajo, sino incluso a la seguridad Social, la legitimación para

realizar la investigación se encontraba en manos tanto de la empresa como de la Seguridad Social u organismo autorizado, en este caso la Mutua que controlaba el proceso de IT del trabajador, por lo que si la misma empresa pudo efectuar la contratación de los detectives, del mismo modo pudo servirse del resultado de las investigaciones llevadas a cabo por cuenta del otro legitimado. En este sentido la actuación de ambas entidades (empresa y mutua) que efectúan la segunda a la primera una cesión expresa a los exclusivos fines de usar los datos sobre el estado físico del actor en el presente pleito por despido, dado que ambas eran entidades legitimadas para controlar dicha situación física, aunque lo fuera por finalidades diferentes, resulta plenamente ajustada al esquema constitucional antes apuntado y en modo alguno puede constituir conducta que tiña de ilegalidad una prueba realizada con todas las garantías de reserva previstas en las leyes.

*** PROCEDIMIENTO LABORAL:**

Prescripción de las obligaciones de tracto sucesivo

El trabajador don Fernando presta servicios por cuenta de una empresa dedicada al comercio textil. Desde el año 1993 ostenta la categoría de jefe de sucursal en una de las tiendas que la empresa tiene en Madrid, comenzando en dicha fecha a ejercer las funciones inherentes a la citada categoría. En mayo de 2005 la empresa le destina a otro comercio como segundo de tienda, manteniéndole la categoría de jefe de sucursal y las retribuciones fijas correspondientes a la misma. El trabajador solicita, en junio de 2008, a su empresa que le reponga en las funciones que corresponden a su categoría profesional de jefe de tienda.

La empresa se niega a tal reposición alegando que ha transcurrido más de un año desde que se procedió a la modificación de sus funciones y por la tanto opera la prescripción.

1. El trabajador desea saber si su acción para reclamar a la empresa ha prescrito por transcurso del plazo establecido en el [artículo 59.2](#) del ET.

Don Fernando B. B., que tiene reconocida la categoría de Jefe de Sucursal, viene realizando desde el año 2005 funciones de segundo de tienda, si bien la empresa le reconoce su categoría profesional de jefe de sucursal.

Para que se aplicase el plazo de prescripción del [artículo 59.2](#) del Estatuto de los Trabajadores tendría que tratarse una acción para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de una obligación de tracto único. Dado que es claro que no nos encontramos ante una reclamación económica, la cuestión estriba en determinar si estamos ante una obligación de tracto único o de tracto sucesivo, siendo las obligaciones de tracto único aquellas de devengo y cumplimiento en un solo acto, mientras que las de tracto sucesivo se cumplen sucesivamente, a través del tiempo.

El contrato de trabajo, por su propia naturaleza genera una obligación de trato sucesivo y no de trato único, por lo que todos y cada uno de los derechos inmanentes en el mismo son ejercitables, si no son reconocidos, durante la vigencia del mismo o como dice el [art. 59](#) o en su número primero sólo prescriben transcurrido un año desde su finalización.

Por lo tanto el trabajador tiene derecho a solicitar, durante la vigencia de su contrato que se le encomienden las funciones correspondientes a dicha categoría, ya que se trata de una obligación de tracto sucesivo derivada del contrato de trabajo y por ello, es exigible en cualquier momento por el trabajador durante la vigencia del mismo.