



ASUNTO:PERSONAL/DISCIPLINARIO

Difusión por empleado municipal a través de una aplicación de chat para teléfonos móviles de información existente en el municipio, que afecta a personas determinadas.

39/16

INFORME

I. HECHOS. ANTECEDENTES.-

Escrito del Sr. Alcalde de XX en el que interesa Informe, en relación con los hechos realizados por una limpiadora contratada por una Entidad Local a jornada completa, durante 6 meses, y cuyo contrato finaliza en mayo, consistentes en fotografiar con su móvil de la mesa del Sr. Alcalde un documento que contenía una relación de personas deudoras de este Ayuntamiento, con su NIF y la ha difundido por Whatsapp.

II. LEGISLACIÓN APLICABLE.-

- RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET/15)



III. FONDO DEL ASUNTO

El artículo 7 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), dispone que:

"El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan."

Por consiguiente, las relaciones laborales entre las Administraciones Públicas se rigen básicamente por la legislación laboral y por los convenios colectivos, salvo que el TREBEP disponga su prioridad aplicativa.

En este caso, el régimen disciplinario contenido en el Título VII TREBEP se aplica íntegramente al personal laboral; así, el artículo 93.1 TREBEP señala que:

"1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto."

Y su artículo 93.4 TREBEP establece que el régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en su Título VII, por la legislación laboral, en cuyo caso habrá que acudir tanto al RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET/15), como a los Convenios Colectivos que, en su caso, sean de aplicación.

El artículo 95 TREBEP, bajo la rúbrica de "faltas disciplinarias", califica las faltas de muy graves, graves y leves.

El apartado 2.e) del citado artículo 95 califica como falta muy grave:



"e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función."

Esta falta debe entrar en conexión con la información, publicación y/o difusión que, de forma indiscriminada y bajo una clara intromisión ilegítima, realiza la trabajadora a través de Whatsapp, violando de esta forma el derecho al honor y a la intimidad de las personas.

Por razón de las faltas cometidas y conforme al artículo 96.1.b) TREBEP, se podrá imponer la siguiente sanción:

"b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban."

Asimismo, el artículo 54.1 ET/15 viene a disponer que el contrato de trabajo podrá extinguirse mediante despido basado en un "incumplimiento grave y culpable del trabajador"; incumplimiento que, en el caso del supuesto planteado, tiene conexión con lo que señala el artículo 54.2.d):

"La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo."

No cabe duda de que con la actuación de la trabajadora se constata una intromisión ilegítima que vulnera y viola el derecho al honor y a la intimidad de las personas deudoras del Ayuntamiento, que transgrede, asimismo, la buena fe contractual, y, como tal, entendemos que puede ser objeto de despido disciplinario, el que, a su vez, comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

IV. CONCLUSIONES.-

1ª. Se constata una intromisión ilegítima de la trabajadora, que ha vulnerado y violado el derecho al honor y la intimidad de las personas, con la difusión de forma indiscriminada a través de una



aplicación de chat para teléfonos móviles de última generación (Whatsapp) de una relación de personas deudoras del Ayuntamiento y su NIF, que ha transgredido la buena fe contractual.

2ª. Esta intromisión es constitutiva de una falta muy grave tipificada tanto en el artículo 96.1.b) TREBEP como en el artículo 54.2.d) ET/15, sancionada con el despido disciplinario, que comporta igualmente la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeña la trabajadora.