

## CONSULTORIO LABORAL

### DESACUERDO POR DESPIDO COLECTIVO

**?** He sido objeto de un despido colectivo pero no estoy conforme con la indemnización. ¿Qué tipo de procedimiento debo seguir?

Ante un despido por causas económicas dimanante de un ERE, existe la posibilidad de que el trabajador de forma individual esté en desacuerdo con la indemnización reconocida, pero en este caso, para resolver la consulta, sería necesario saber si la disconformidad deriva de un error en la operación matemática a la hora de calcular la cantidad o si se debe a alguna diferencia en la antigüedad o en el salario. En estos últimos supuestos en los que se está discutiendo un elemento esencial de la relación laboral, la última sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo exige que la reclamación de mayor indemnización se plantee con la modalidad del procedimiento de despido y, por tanto, con un plazo para la acción de 20 días.

Cuando existan discrepancias entre empresario y trabajador sobre el importe de la indemnización o de los salarios de tramitación, el proceso adecuado para reclamar estas cantidades será el ordinario, pero solo para el supuesto de que se trate simplemente de hacer una operación matemática para el cálculo de dichos importes. En cambio, la reclamación se canalizará a través del proceso por despido si la discrepancia sobre la cuantía versa sobre los elementos objetivos para su determinación: el salario, la antigüedad...

Por tanto, el proceso ordinario es adecuado cuando la pretensión dirigida al cobro de la indemnización que deriva del acto extintivo se limita exclusivamente a la reclamación de una cantidad no discutida o que deriva de unos parámetros de cálculo sobre los que no existe discrepancia entre las partes. Ahora bien, cuando en el supuesto controvertido se pongan en cuestión los elementos básicos para la determinación de la indemnización, la validez de cláusulas contractuales que resulten determinantes para la configuración de la indemnización, el único procedimiento adecuado es el de despido.

**!** **CATARINA CAPEÁNS AMENEDO** es socia de Vento Abogados y Asesores.  
[www.vento.es](http://www.vento.es)

# Los mandamientos de Monbus: seguridad, sostenibilidad y calidad

● El grupo lucense cuenta con un código de conducta y ética ● Busca satisfacer a los clientes, la protección medioambiental y la honestidad de los trabajadores

● **Laura López**

El grupo lucense Monbus cuenta con un código de conducta y ética para promover entre todos sus empleados, directivos y colaboradores los más elevados estándares de buen comportamiento y garantizar los derechos fundamentales, la protección del medio ambiente, la satisfacción de los clientes, la prevención de riesgos, el cumplimiento de las normativas y el crecimiento sostenible de la empresa. Toda una declaración de intenciones que se ha hecho realidad mediante un documento de aplicación «a todas las empresas que giran en torno a la marca Monbus», según explican desde el gigante de los transportes.

Las grandes áreas en las que hace hincapié el código son los diez valores que, a modo de mandamientos, prioriza Monbus en la introducción del documento: profesionalidad, honestidad, competitividad, compromiso social y ético, respeto del entorno y del medio ambiente, orientación al cliente, calidad y eficiencia, seguridad, innovación y modernización, y coordinación con otros agentes del sector.

El medio ambiente y la sostenibilidad son uno de los ejes sobre los que gira el trabajo del grupo lucense. No en vano, el código



Empleados, directivos y colaboradores asumen el código de conducta. | A. MANSO

de conducta obliga al «respeto a la legislación y normativa vigente en materia de medio ambiente y prevención de la contaminación, transmitiendo y promoviendo buenas prácticas ambientales entre todos sus empleados, fomentando el uso racional de los recursos naturales, la integración de los principios medioambientales en los procesos y el uso racional de los recursos de que dispone Monbus, contribuyendo al desarrollo y bienestar de su entorno y minimizando el impacto medioambiental de

su actividad». Y eso lo logran mediante la reducción y sustitución de productos tóxicos, minimizando la generación de residuos a través de sistemas de gestión, con la reutilización y reciclaje... «Monbus desarrolla su actividad según los principios y criterios de sostenibilidad y protección del medio ambiente, como el uso racional de los recursos naturales o el desarrollo de programas medioambientales», insisten.

Respeto es otra de las palabras que con más frecuencia aparece

en el código: respeto mutuo entre trabajadores, con los sindicatos, proveedores, clientes, administraciones públicas... al mismo tiempo que se favorece la igualdad de oportunidades «en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, fomentando una cultura corporativa basada en el mérito», sin discriminar por sexo, raza, religión, nacionalidad... y protegiendo la intimidad. Además, se marcan como prioritario favorecer la conciliación del trabajo y la vida personal y mejorar la seguridad y prevención de riesgos laborales.

Asimismo, el documento es especialmente exigente en cuanto al cumplimiento de la normativa y comportamiento ético, «con estricta observancia de la legalidad vigente». Monbus también deja claro que rehúye cualquier forma de corrupción y que prohíbe la publicidad engañosa.

#### GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO

Para que el código de conducta no se quede en papel mojado, se ha creado una comisión ética y de cumplimiento que garantiza que se cumplan sus premisas. Además, se ha creado un canal ético para transmitir, con carácter confidencial, dudas, sugerencias, posibles conductas irregulares o incumplimientos. Además, el código se anexa a los contratos laborales.

## CONSULTORIO LEGAL

### GESTIÓN DE DATOS PERSONALES

Sí, efectivamente, la Ley Orgánica 23/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales contiene una regulación relativa al uso de datos identificativos en los anuncios de los boletines oficiales y en las publicaciones de actos administrativos.

La norma dispone que, en el caso de publicación de un acto administrativo que contenga los datos personales del afectado, la identificación del mismo se realizará por su nombre y apellidos, añadiendo aleatoriamente cuatro de las cifras numéricas de su documento de identidad (DNI, NIE, pasaporte o documento equivalente). Si se trata de una notificación por medio de anuncios, la identificación del interesado se deberá realizar, exclusivamente, a través

**?** **Tengo un negocio a mi nombre, funcionando como persona física, y desde hace años me he venido encontrando con que mi DNI aparece incluido en diversos boletines oficiales de organismos públicos, tanto por actos o procedimientos relacionados con mi actividad empresarial, como relativos a cuestiones personales ajenas al negocio —por ejemplo, multas de tráfico—. Al parecer, existe una nueva normativa que impide la publicación del DNI en los boletines oficiales, ¿qué dice la normativa sobre esta cuestión?**

del número completo de cualquiera de estos documentos oficiales.

La normativa no permite la publicación del nombre y apellidos conjuntamente con el número completo del documento de identidad correspondiente. Se pretende evitar una identificación total y completa del interesado.

La Agencia Española de Protección de Datos ha publicado una serie de orientaciones provisionales, hasta que los órganos de gobier-

no y Administraciones públicas aprueben las normativas para el cumplimiento de esta disposición.

El objetivo último de estas orientaciones provisionales es evitar que la adopción unilateral de diferentes prácticas por parte de las Administraciones, de forma descoordinada, pueda dar lugar a que, finalmente, se publiquen cifras numéricas de los documentos de identidad de una persona en posiciones diferentes; de tal manera

que se pueda llegar a conocer la numeración íntegra de dichos documentos. En el caso del DNI, se adopta como criterio práctico provisional la publicación de los dígitos que ocupen las posiciones cuarta, quinta, sexta y séptima, y los caracteres alfabéticos y los numéricos no seleccionados se sustituirán por un asterisco: \*\*\*4567\*\*. En definitiva, el objetivo no es otro que evitar la identificación del afectado, pues, en caso de que tales anuncios o publicaciones no respeten tales limitaciones, se estaría incurriendo en una violación de los derechos del interesado denunciado y sancionable.

**!** **CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL**. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAAJURIS.  
[www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)