

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Universidad de Huelva

LÍMITES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR MEDIANTE EL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE GEOLOCALIZACIÓN

Sentencia del Tribunal Supremo 766/2020, de 15 de septiembre

ECLI: ES:TS:2020:3017

EMILIA CASTELLANO BURGUILLO*

SUPUESTO DE HECHO: La sentencia comentada resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina, planteado en un supuesto en el cual una trabajadora, por cuenta ajena, encontrándose de baja laboral por enfermedad común, recibe la carta de despido de la empresa para la cual trabajaba, por considerar ésta que durante dicha situación, el vehículo de la empresa del cual disponía la trabajadora para el desempeño de sus funciones, no podía ser utilizado, como así se le había notificado previamente, habiendo registrado el GPS del mismo una utilización intensa durante el fin de semana previo a su baja médica así como durante la misma (un total de 1935, 21 km recorridos), razón por la cual se le despide. Considera la interesada que dicho despido vulnera su Derecho Fundamental a la intimidad, al secreto de las comunicaciones y a la protección de datos personales (art. 18 CE), razón por la cual reclama en primera instancia donde se declara el despido como procedente. No estando conforme la trabajadora acude al Tribunal Superior de Justicia que considera el despido nulo por afectación de un derecho fundamental, lo que es recurrido en unificación de doctrina por la empresa ante el Tribunal Supremo, el cual declara la licitud y procedencia del despido.

RESUMEN: Comprobamos en esta sentencia como los poderes de dirección, vigilancia y sanción del empleador/a pueden entrar en conflicto con alguno de los Derechos Fundamentales recogidos en nuestra norma suprema, como es el caso del derecho a la intimidad, al secreto de las comunicaciones y a la protección de datos personales (art. 18 CE), lo que provoca la puesta en marcha de los mecanismos de protección de dichos derechos, pero también los límites del mismo cuando existen razones justificadas y proporcionadas que abalen la actuación de la empresa, como ocurre en el presente caso, en el cual nuestro Alto Tribunal otorga la razón a la organización, la cual considera que ha existido indisciplina o desobediencia en el trabajo, transgresión de la buena fe contractual, y abuso de confianza en el desempeño de su trabajo.

* Prof. Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. PROYECTOS DE I+D+i EN EL MARCO DEL PROGRAMA OPERATIVO FEDER ANDALUCÍA 2014-2021. *Nuevas causas y perfiles de discriminación e instrumentos para la tutela antidiscriminatoria en el nuevo contexto tecnológico y social.*

ÍNDICE

1. SUPUESTO DE HECHO
2. DERECHOS FUNDAMENTALES Y PODER DE DIRECCIÓN
3. CONCLUSIONES

1. SUPUESTO DE HECHO

El avance de las nuevas tecnologías aplicadas a todos los aspectos de nuestra vida encuentra su reflejo más reciente en los sistemas de geolocalización para conocer la ubicación, recorridos, rutas, movimiento o no y otros aspectos del desempeño de la prestación de servicios. Como ha ocurrido con otros avances tecnológicos, en este caso, también se plantean sus límites cuando entran en colisión con algunos de los Derechos Fundamentales de las personas trabajadoras.

Esto es lo que ocurre en el caso que comentamos en el cual una trabajadora por cuenta ajena de la empresa Tiendas Conexión S.L.U. dedicada al comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados, con contrato indefinido a tiempo completo, jornada de trabajo de 40 horas semanales, con una antigüedad desde el 26 de abril de 2010, categoría profesional de supervisora de puesto de venta y salario anual de 20.828,18 euros incluidas pagas extraordinarias; causa baja laboral el 11 de abril de 2016, por enfermedad común, en concreto, trastorno de ansiedad generalizado. Justo el año anterior, en fecha de 3 de marzo de 2015, la empresa le notifica a la trabajadora varios aspectos:

- ✓ Dispone de un vehículo asignado para su uso en jornada laboral y para el desempeño de su trabajo,
- ✓ Toda anomalía que se detecte en el vehículo debe notificarse de inmediato a la empresa para que se subsane con el taller concertado por la misma,
- ✓ El trabajador/a es responsable de mantener el vehículo en perfecto estado de limpieza, orden, revisiones y documentación, pudiendo ser supervisado su estado en cualquier momento por un responsable,
- ✓ Siempre que sea necesario su préstamo a cualquier otro empleado de la empresa, se compromete a entregarlo en perfectas condiciones y a realizar las comprobaciones de su estado al recibirlo de nuevo, el cual será siempre responsabilidad suya,
- ✓ Se informa de que el vehículo dispone de un dispositivo de localización por GPS para garantizar su seguridad y coordinación de los trabajos.

Entre el 11 de abril de 2016, fecha de inicio de la incapacidad temporal, y el 21 de abril del mismo año, se había realizado con el mencionado vehículo un

total de 1.935,21 km, por lo que el día 22 de abril de 2016 la empresa notifica a la trabajadora mediante burofax carta de despido con el siguiente tener literal: *“por medio del presente se le comunica que la dirección de esta empresa se ven en la penosa obligación de rescindir su contrato de trabajo por motivos disciplinarios con fecha de efectos del día de hoy. La anterior decisión se fundamenta en los siguientes hechos: 1.- para el desarrollo de sus servicios la empresa puso a su disposición un vehículo [...] dotado de un sistema de geo-posicionamiento, cuyo uso, como usted bien sabe, está estrictamente limitado y circunscrito a un uso profesional, no estando, pues autorizado sus uso con fines particulares. 2.- desde el 11 del corriente usted se encuentra en situación de incapacidad temporal por contingencia común. 3.- a pesar de la prohibición de uso del vehículo [...], el sistema de geo-posicionamiento ha registrado una utilización intensa del mismo durante el fin de semana previo a su baja médica así como durante la misma, habiéndose registrado hasta el día 21 del corriente mes de abril un total de 1935, 21 km recorridos, contraviniendo la autorización de uso y, posiblemente, perjudicando su recuperación médica. Se acompaña informe de utilización del vehículo con expresión de fechas y tiempos de utilización, distancias recorridas, velocidades máximas alcanzadas, algunas de ellas superando la velocidad máxima legal. Los hechos hasta aquí descritos son constitutivos de un incumplimiento contractual grave y culpable, tipificados como causa de despido en el artículo 54 del TRET”.*

La empresa considera que ha existido indisciplina o desobediencia en el trabajo, transgresión de la buena fe contractual, y abuso de confianza en el desempeño de su trabajo, por todo lo cual se le ruega a la mayor brevedad posible la entrega de los dispositivos propiedad de la empresa que obran en su poder (ordenador portátil, módem USB, teléfono móvil, tarjeta Solred, fondo de dietas y las llaves del vehículo).

Ante esto, la trabajadora reclama por despido ante el Juzgado de lo Social nº 4 de Almería, el cual es calificado en primera instancia como procedente, lo que provoca el correspondiente recurso ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, quien dicta sentencia el 19 de octubre de 2017 en la cual consta el siguiente fallo: que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora contra la sentencia de instancia [...], debemos revocar y revocamos dicha sentencia y declaramos la nulidad del despido condenando a la empresa, a la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones que regían antes de producirse su despido, con abono de los salarios dejados de percibir.

Esta resolución judicial se basa en el hecho de que la empresa utilizó los datos del GPS para una finalidad distinta a la prevista, en tanto que recabó los que correspondían a tramos horarios ajenos a la jornada laboral. De ello se concluye

que nos hallamos ante un supuesto de nulidad del despido. La anterior resolución provoca la interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.¹

2. DERECHOS FUNDAMENTALES Y PODER DE DIRECCIÓN

El debate de fondo en esta sentencia es la licitud del uso de los datos obtenidos por GPS del vehículo utilizado por la trabajadora, vehículo de uso exclusivo para el desempeño de su trabajo, de cuya instalación estaba informada la trabajadora. En concreto lo que se plantea es si el uso de esos datos vulnera los derechos a la intimidad (art. 18.1 CE), al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE) y el derecho de protección de datos personales (art. 18.4 CE), todos ellos derechos fundamentales al estar encuadrados en el Título I de la norma suprema, capítulo segundo, sección 1^a.²

Lo primero que debemos destacar porque así lo ha manifestado nuestro Tribunal Constitucional, es que estos derechos fundamentales tienen plena efectividad en el seno de las relaciones laborales, sin que puedan sufrir merma alguna por la creación del vínculo contractual que supone el inicio de una relación laboral por cuenta ajena³. (STC 88/1985, STC 6/1988, STC 129/1989, STC126/1990, STC 99/1994, STC 106/1996, STC 186/1996, STC 90/1997 y posteriores).

La segunda idea a destacar es que nuestro Tribunal Constitucional también ha aclarado que los tres derechos destacados anteriormente, son derechos autónomos e independientes, por eso no es baladí el derecho que se alega por el reclamante y que finalmente pueda resultar vulnerado. Hay puntos comunes, pero también diferencias. Así la noción de “intimidad” constitucionalmente protegida es un concepto de carácter objetivo o material, mediante el cual el ordenamiento jurídico designa y otorga protección al área que cada uno se reserva para sí o para sus íntimos, un “ámbito reservado de la vida de las personas excluido del

¹ Fernández García, A. “Sistemas de geolocalización como medio de control del trabajador: un análisis jurisprudencial” *Revista Doctrinal Aranzadi Social* n.º.17/2010 parte Estudio (versión digital). Goñi Sein, J. L.: “Controles empresariales: geolocalización, correo electrónico, Internet, videovigilancia y controles biométricos”, *Justicia Laboral*, n.º. 39, 2009.

² Ojeda Avilés, A.: “Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad personal en la empresa”, en *Revista de Derecho Social*, n.º 35, 2006, pág. 18,

³ En parecidos términos se pronuncia Fernández Orrico F. J. “Protección de la intimidad del trabajador frente a dispositivos digitales; análisis de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre”, En *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 222 de 2019. Aranzadi. Expresamente señala este autor que los trabajadores no dejan de ser ciudadanos por el hecho de comenzar a prestar servicios para un empresario; de lo que se deriva que los derechos fundamentales que la Constitución reconoce a todos los ciudadanos no se ven exceptuados por la existencia de una relación laboral”.

conocimiento de terceros” en contra de su voluntad (STC 10/2002, STC 127/2003 y STC 189/2004).

Por su parte, el derecho a la protección de los datos de carácter personal, facultad a su titular a “controlar el flujo de informaciones que conciernen a cada persona” (STC 11/1998). Este derecho atribuye “un haz de facultades consistentes en diversos poderes jurídico cuyo ejercicio impone a terceros deberes jurídicos, que no se contienen en el derecho fundamental a la intimidad (art. 18.2 CE), y que sirven a la capital función que desempeña este derecho fundamental”, es decir, garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, lo que es posible y efectivo imponiendo a terceros los mencionados deberes de hacer. A saber, el derecho a que se requiera el previo consentimiento para la recogida y uso de datos personales; el derecho a saber y ser informado sobre el destino y uso de esos datos y el derecho a acceder, rectificar y cancelar dichos datos, en definitiva, esto supone el poder de disposición de los datos personales alcanzando a todos los datos no sólo íntimos de la persona sino a cualquier tipo de dato personal (STC 292/2000, STC 254/1993 y STC 254/2000 entre otras).

Parece, por tanto, que la recogida, almacenamiento, tratamiento y uso posterior de los datos por un tercero requiere del consentimiento del titular del derecho, facultad esta que sólo cabría limitar en atención a derecho y bienes de relevancia constitucional, siempre que la limitación sea justificada y proporcionada. De cualquier forma, este derecho de protección de datos no es ilimitado, y aunque la Constitución no le imponga expresamente esas limitaciones ni encomiende a los poderes públicos las mismas, estas derivan de los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionalmente protegidos⁴.

Por su parte el Tribunal Supremo ha declarado que lo que el derecho fundamental protege no sólo es la utilización de los datos sino su propia adquisición (STS 259/2014 y STS 78/2017) y conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de carácter personal, señala que el tratamiento de los datos personales requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa⁵.

Si toda esta doctrina jurisprudencial la trasladamos al ámbito de las relaciones laborales por cuenta ajena, y la relacionamos con los poderes de dirección y vigilancia de la organización, resulta que se considera que, para el uso de medios

⁴ García Murcia, J. “La protección de datos personales en el ámbito de trabajo: una aproximación desde el nuevo marco normativo”. En *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 216 de 2019. Parte estudios. Aranzadi.

⁵ Arrabal Platero, P.: “La videovigilancia laboral como prueba en el proceso”. *Revista General de Derecho Procesal*, 37, 2015.

informáticos, la empresa debe de haber establecido previamente las bases para el uso de los instrumentos, así como haber informado a los trabajadores que se iba a proceder al “control de los medios a aplicar en orden a comprobar su correcto uso, así como las medidas a adoptar para garantizar la efectividad laboral del medio informático cuando fuese necesario” (STS 1826/2010 y STS 4053/2010).

Por tanto, el rechazo a la intromisión de la trabajadora habría que encontrarlo en la existencia de “una expectativa de intimidad”, bien porque existan disposiciones o reglas expresas o bien porque se base en un uso social de tolerancia. De ahí que solo el conocimiento anticipado por parte del trabajador de que puede ser objeto de fiscalización por el empresario legitimará el acto de injerencia en los sistemas o instrumentos puestos a su alcance por la entidad para la cual trabaja. Por eso “si no existe esa situación de tolerancia, tampoco existirá una expectativa razonable de intimidad, puesto que, si el uso personal de los instrumentos de la empresa es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo”. Es decir, la trabajadora no podía tener esa expectativa de intimidad cuando además de ser informada, estaba utilizando incorrectamente el vehículo de la empresa.

Por eso llegados a este punto, en el caso que nos ocupa, debemos plantearnos si ese control que hace la empresa excede de los límites de la finalidad que tenía asignada el sistema de captación de datos, y si ese exceso supone una intromisión en el área íntima de la trabajadora. Recordar que los datos obtenidos por el GPS se refieren a la ubicación permanente del vehículo, sin que permita captar circunstancias algunas de los ocupantes de dicho vehículo, recordar que estamos ante el caso de un vehículo de la empresa del que dispone la trabajadora única y exclusivamente para la realización de las labores propias de su puesto de trabajo, con expresa asunción de las responsabilidades sobre el estado del vehículo, además se había establecido expresamente que el uso de dicho vehículo estaba limitado a la jornada laboral. Todo esto permite afirmar que, si bien la geolocalización del vehículo es permanente, no se limita a una franja horaria, por ejemplo, el uso de dicho vehículo estaba limitado como hemos indicado. Al utilizarse los datos de esta geolocalización para la carta de despido y prescindir de los servicios de la trabajadora, no se está reflejando ninguna circunstancia personal de la trabajadora. Lo que se pone de relieve es que esta lo utilizó, o pudo permitir que otros lo hicieran, con incumplimiento manifiesto de las instrucciones que recibió de la empresa, dado que, en los periodos de descanso laboral de la trabajadora, así como durante la situación de baja laboral, el GPS debería haber reflejado que el vehículo estaba inmovilizado. Por eso, el Tribunal Supremo no comparte las ideas del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, ya que la decisión de la empresa se basa en la constatación de las señales de movimiento en tiempos no justificados, más cuando la responsabilidad civil que pudiera aparejar

la seguridad del vehículo se encuentra en la esfera de las obligaciones de la empresa como titular del mismo, ya que la responsabilidad de la trabajadora se limitaba a la jornada laboral, precisamente porque es sólo durante la misma que debía utilizarlo.

Por ello ha declarado el Tribunal Supremo, que “pretender que la empresa no pueda usar los datos del GPS fuera de la jornada de trabajo y, al mismo tiempo, contravenir la instrucción de no uso fuera de la misma, y hacer o permitir el uso del vehículo fuera de los tiempos de trabajo, sitúa a la empresa en una posición de oscuridad respecto de los riesgos que pudiera tener que asumir por la circulación del vehículo fuera de su ámbito de decisión y control”. A lo que debe añadirse que la trabajadora conocía que el vehículo no podía ser utilizado fuera de la jornada de trabajo y que además el mismo estaba localizable a través del receptor GPS, de ahí que no se aprecie invasión en sus derechos fundamentales con la constatación de los datos que ofrece el geo-localizador, que permite ver que el citado vehículo está siendo utilizado desobedeciendo las instrucciones de la empresa. Todo lo anterior llevar a estimar la pretensión de la empresa y considerar el despido ajustado a derecho⁶.

3. CONCLUSIONES

Parece que después del análisis del caso estudiado, se llega a una serie de conclusiones de importante calado jurídico. La primera es que, los derechos fundamentales consagrados en nuestra Constitución tienen plena aplicación en el ámbito de las relaciones laborales. La segunda que estos derechos a pesar de ser fundamentales deben ser aplicados de formar proporcional y justificada en dicho ámbito, pudiendo llegar a existir limitaciones siempre que en la organización se respeten una serie de garantías y procedimientos. Y la tercera y última conclusión es que la simple alegación en un conflicto laboral de un derecho fundamental no garantiza conseguir y conquistar nuestra pretensión, ya que la abundante interpretación jurisprudencial sobre los derechos fundamentales de la persona trabajadora aporta ideas y justificaciones más propias del sentido común que de la Teoría del Derecho.

⁶Fernández Villazón, L. A.: *Las facultades empresariales de control de la actividad laboral* Thomson Aranzadi, Cizur Menor, 2003.