EL DERECHO A LA INTIMIDAD INFORMÁTICA DEL TRABAJADOR: UN LÍMITE MÁS AL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 21 de marzo de 2014

María José Rodríguez Crespo*

SUPUESTO DE HECHO: El trabajador ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa REDES INTERMEDIACIÓN FINANCIERA, S.L. desde 2010, como Gestor de cuentas. Las funciones encomendadas al trabajado consistían en pasar por determinadas gasolineras a fin de promocionar la venta de productos financieros (tarjetas de crédito). La empresa puso a su disposición un vehículo que llevaba instalado un sistema de Gestión de Flotas, que permitía la localización y seguimiento continuo del vehículo mediante dispositivo GPS. La empresa comunicó al trabajador que el vehículo tenía dicho dispositivo instalado meses después de haber comenzado a utilizarlo. Como consecuencia de los datos obtenidos a través del mismo, la empresa procedió a despedirle de forma disciplinaria.

RESUMEN: La resolución judicial desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa REDES INTERMEDIACION FINANCIERA, S.L. contra la sentencia dictada el 20 de junio de 2013 por el Juzgado de lo Social núm. 13 de Madrid, seguida instancia del trabajador contra la empresa recurrente, sobre despido, y ello porque las pruebas utilizadas para justificar el despido, los datos del GPS, se han obtenido de forma ilícita con violación de derechos fundamentales.

* Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

 Recepción original: 3.10.2014 Aceptación: 30.10.2014

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. PLANTEAMIENTO DEL CASO CONCRETO
3. LA PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL EN LA RELACIÓN LABORAL VERSUS LA FACULTAD DE VIGILANCIA Y CONTROL EMPRESARIAL
4. REQUISITOS PARA LA RECOGIDA, ALMACENAMIENTO Y TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL EN LA RELACIÓN DE TRABAJO COMO LÍMITES IMPUESTOS AL PODER DE VIGILANCIA Y CONTROL
5. VALORACIÓN FINAL
6. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo social, sección 1ª), de 21 de marzo de 2014 (AS\2014\823), que comentamos, resulta de interés porque recoge un supuesto en el que el poder de control y vigilancia del empresario es limitado, una vez más, por un derecho fundamental: el derecho a autodeterminación informativa (STC 254/93, de 20 de julio), también conocido como derecho a la libertad informática del trabajador a la protección de datos, que se encuentra recogido en el art. 18.4 de nuestra Carta Magna.

Este derecho fundamental entronca con los derechos a la intimidad y al honor, en cuanto que los garantiza (STC 254/93, de 20 de julio), pero cuenta con autonomía propia. Consiste en el "derecho a la libertad frente a las potenciales agresiones a la dignidad y a la libertad de la persona provenientes del uso ilegítimo del tratamiento mecanizado de datos" (SSTC 11/98, de 13 de enero, 94/98, de 4 de mayo, entre otras).

La Sentencia que comentamos inicia un íter jurisprudencial, que han seguido sentencia posteriores (STSJ Asturias de 23 de mayo de 2014 –AS\2014\1756); STSJ Castilla La Mancha, de 10 de junio –AS JUR\2014\196159-), y que, al amparo de la doctrina sentada por la Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013, de 11 de febrero, plantea el debate de la posible utilización por parte del empresario de datos personales de los trabajadores obtenidos mediante instrumentos, como cámara de vigilancia, teléfonos móviles, GPS, etc.

En concreto, se plantearían dos cuestiones que tienen que ver con el derecho a la protección de datos personales del trabajador. En primer lugar, si entraría dentro del poder de control y vigilancia empresarial, reconocido en el art. 20.3 ET, la posibilidad de conocer, en todo momento, no sólo el posicionamiento del trabajador, sino también el lugar exacto donde se halla, mediante un sistema de geolocalización que permite de forma continua y permanente el seguimiento del vehículo puesto a disposición por la empresa para la prestación de servicios por parte de trabajador durante su uso. Y, en segundo lugar, el

alcance de los datos obtenidos y la legitimidad de su utilización por parte del empresario.

2. PLANTEAMIENTO DEL CASO CONCRETO

El trabajador había venido prestando servicios por cuenta de la empresa REDES INTERMEDIACIÓN FINANCIERA, S.L. desde 2010, como Gestor de cuentas. Las funciones encomendadas al trabajado consistían en pasar por determinadas gasolineras a fin de promocionar la venta de productos financieros (tarjetas de crédito). En su contrato de trabajo se estipuló que sus objetivos eran "encargarse de la recepción y validación de las solicitudes recogidas en las EEES, teniendo un mínimo de 60 solicitudes de tarjetas de crédito al mes". La empresa puso a su disposición un vehículo que llevaba instalado un sistema de Gestión de Flotas. Este sistema permite la localización y seguimiento continuo del vehículo mediante dispositivo GPS. Mediante carta de fecha 24/07/12 la empresa comunicó al trabajador que con motivo del nuevo cambio de vehículo de empresa y para mayor seguridad tanto del vehículo como del usuario, había implantado un GPS avalado por el Cuerpo Nacional de Policía y que el vehículo suministrado era exclusivamente para uso laboral, por lo que su utilización para fines personales estaba prohibida, tal y como se exponía en el documento de cesión del vehículo. El 25/06/12 el trabajador había firmado un "documento de uso de empresa" en el que se declaraba estar de acuerdo y asumir una serie de compromisos sobre la cesión del automóvil de la empresa, entre los que se encontraba la responsabilidad por mal uso, la obligación de mantenerlo en buen estado y el uso exclusivo del trabajador del mismo, no pudiendo ser conducido por otra persona. En dicho documento no se hacía referencia alguna a la instalación del dispositivo GPS. Con fecha de 7/9/12 la empresa comunica al trabajador su despido disciplinario, por transgresión de la buena fe contractual, utilizando la empresa, como medio de prueba, los datos de localización GPS del vehículo cedido al trabajador. No conforme con esta decisión presenta demanda ante la empresa en reclamación por despido.

3. LA PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL EN LA RELACIÓN LABORAL VERSUS LA FACULTAD DE VIGILANCIA Y CONTROL EMPRESARIAL

Como sabemos, el empresario puede adoptar, con carácter general, las medidas de control que estime más oportunas para vigilar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, respetando en su adopción

y aplicación la consideración debida a su dignidad humana (art. 20.3 ET), teniendo la facultad de elegir el medio de control que crea más adecuado. Dado que la actividad de control se realiza sobre la dimensión personal del trabajo, el empresario debe ser especialmente respetuoso con los derechos fundamentales del trabajador a la hora de decidir el medio de control a utilizar, especialmente con los relacionados con la intimidad, el derecho a la propia imagen y el derecho al secreto de las comunicaciones, entre otros.

En la actualidad, muchos de los medios de control elegidos por el empresario utilizan las nuevas tecnologías para recabar datos personales del trabajador (cámaras de vigilancia, teléfonos móviles de la empresa, GPS, etc.). El problema se plantea cuando el empresario pretende utilizar los datos obtenidos por estos medios para controlar la actividad de sus empleados, pudiendo incluso usarlos para imponer sanciones, como es el caso de la Sentencia de comentamos. Se plantea aquí un supuesto de posible vulneración del derecho fundamental a la libertad informática del trabajador por la utilización de datos de carácter personal obtenidos de forma ilícita.

3.1. El derecho fundamental a la protección de datos

El derecho a la protección de datos, que se encuentra regulado en el art. 18.4 CE, comparte con el derecho a la intimidad del art.18.1 CE, el objetivo de ofrecer una eficaz protección constitucional de la vida privada personal y familiar, atribuyendo a su titular un haz de facultades que consiste, en su mayor parte, en el poder jurídico de imponer a terceros la realización u omisión de determinados comportamientos cuya concreta regulación debe establecerse por Ley (STC 2000/292, de 30 de noviembre). Esto se ha llevado a cabo por la LO 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, desarrollada, a su vez, por el RD 1720/2007, de 21 de diciembre, la cual se aplica a todos los datos que tengan naturaleza de personales y sean registrados en un soporte físico, lo que incluye a los datos de carácter personal obtenidos en el marco de una relación de trabajo.

Aún compartiendo objetivos, dichos derechos son diferentes y tienen distintas finalidades. Si bien la finalidad del derecho fundamental a la intimidad es el de proteger a la persona frente a cualquier invasión que pueda realizar en el ámbito de la vida personal y familiar, excluyéndola del conocimiento ajeno y de las intromisiones de terceros en contra de su voluntad (STC 144/1999, de 22 de julio), el derecho a la protección de datos persigue garantizar a la persona un control de sus datos personales sobre su uso y destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y el derecho del afectado (STC 2000/292, de 30 de noviembre).

Según jurisprudencia constitucional, el objeto de protección del derecho

fundamental a la protección de datos no se reduce solo a datos íntimos de la personal, sino que se extiende a cualquier tipo de datos personales, sean o no íntimos, cuyo conocimiento o empleo por terceros pueda afectar a sus derechos, sean o no fundamentales, dado que su objeto es la protección de los datos de carácter personal. Por consiguiente, alcanza también a aquellos datos personales públicos que, por el hecho de serlo, de ser accesibles al conocimiento de cualquiera, no escapan al poder de disposición de afectado porque así lo garantiza su derecho a la protección de datos. Que los datos sean de carácter personal no significa que sólo tengan protección los relativos a la vida privada o íntima de la persona, sino que los datos amparados son todos aquellos que identifiquen o permitan la identificación de la persona, pudiendo servir para la confección de su perfil ideológico, racial, sexual, económico o de cualquier otra índole, o que sirvan para cualquier otra utilidad que en determinadas circunstancias constituya una amenaza para el individuo (STC 2000/292, de 30 de noviembre).

3.2. Los datos de carácter personal en la relación de trabajo

La LO 15/1999, de Protección de datos de Carácter Personal, resulta plenamente aplicable en el ámbito de las relaciones laborales, supliendo así el vacío legal que en este tema existe en la legislación laboral. Concretamente, dicha norma extiende su campo de aplicación a todos los datos que tengan naturaleza de personales y sean registrados en un soporte físico que les haga susceptible de su tratamiento, ya sea de forma automatizada, ya sea a través de la creación de ficheros tradicionales.

No hay que confundir los "datos de carácter personal" con los "datos personales", siendo los primeros de naturaleza más amplia que los datos de carácter estrictamente existencial. Según el art.2 de la LO 15/1999, son datos de carácter personal cualquier información concerniente a personas identificadas o identificables que permita diferenciar un sujeto de otros individuos, por lo que su protección está amparada por dicha norma. La jurisprudencia constitucional puntualiza que, entrarían dentro de dicho concepto, los datos que sirvan para identificar o permitan la identificación de la personal o puedan servir para la confección de su perfil (ideológico, racial, sexual, económicos o de cualquier otra índole) o para cualquier utilidad que, en determinadas circunstancias, constituya una amenaza para el individuo (STC 292/2000, de 30 de noviembre). De este modo, se han admitido comprendidos dentro de ellos el nombre, dirección, titulación académica, dirección postal o de correo electrónico, número de móvil y direcciones IP así como la información sobre las actividades relacionadas con estas direcciones (SAN 28 de enero de 2014 -AS 2014\231-).

En el ámbito de las relaciones laborales el empresario tiene a su disposición una gran cantidad de datos de carácter personal del trabajador, referentes a su

identidad, estado civil, descendencia, salud, etc., alcanzando a dichos datos la protección brindada por el art. 18.4 CE y su norma de desarrollo. Como regla general, la recogida, almacenamiento y tratamiento de datos de carácter personal queda sujeta a la exigencia del consentimiento del afectado (art. 6 LO 15/1999), dado que los elementos que caracterizan a la definición constitucional de este derecho son los derechos del afectado a consentir sobre la recogida y uso de sus datos personales y a saber sobre los mismos (STC 2000/292, de 30 de noviembre).

Pero esta exigencia de consentimiento expreso encuentra una excepción en el ámbito de la relación laboral, dado que el art. 6.2 LO 15/1999 exime de su cumplimiento a los supuestos en los que los datos de carácter personal se refieran a personas vinculadas por una relación laboral y dichas informaciones, sean necesarias para el mantenimiento o cumplimiento de la relación. Por lo que entraría dentro del poder de vigilancia y control del empresario la facultad de recoger, almacenar y utilizar datos de carácter personal del trabajador, siempre que se justifique de forma objetiva que los mismos son necesarios para el mantenimiento o cumplimiento de la relación laboral, pudiendo incluirse en ficheros privados de datos en los que se centralizan las informaciones recogidas.

4. REQUISITOS PARA LA RECOGIDA, ALMACENAMIENTO Y TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL EN LA RELACIÓN DE TRABAJO COMO LÍMITES IMPUESTOS AL PODER DE VIGILANCIA Y CONTROL

La posibilidad legal de que el empresario cree ficheros con datos de carácter personal de los trabajadores, recogidos sin su consentimiento, únicamente tiene como límites los que se derivan de la regulación legal del derecho a la protección de datos.

La recogida de datos, posterior almacenamiento en un fichero privado y su posible utilización en el ámbito de la relación laboral, por ejemplo, a efectos de imponer sanciones, exige que dichas actuaciones sean necesarias para la consecución de objetivos legítimos del responsable del fichero, esto es, del empresario. El art. 25 LO 15/1999 permite la creación de ficheros de titularidad privada que contengan datos de carácter personal "cuando resulte necesario para el logro de la actividad u objeto legítimos de la persona, empresa o entidad titular y se respeten las garantías que esta Ley establece para la protección de las personas". Por lo tanto, si para controlar y vigilar la actividad productiva el empresario debe recabar datos de carácter personal y archivarlos, debe ser porque ello está justificado objetivamente en aras de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus deberes y obligaciones laborales (art. 20.3 ET).

La regulación formal de dicha posibilidad está regulada en régimen de libertad, sin necesidad de consentimiento previo del trabajador (arts. 25 y 26 LO 15/1999). No obstante, la falta de consentimiento no exime de la obligación de notificar a los interesados previamente y de modo expreso e inequívoco, acerca de la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información, del carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que les sean planteadas, de las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos, de la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición y de la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante (art. 5.1 LO 15/1999).

Es precisamente en este punto en donde la Sentencia que comentamos se basa para dar la razón al trabajador. La empresa, al proceder a la vigilancia del trabajador mediante el GPS, había recogido sistemáticamente datos de carácter personal del mismo, como era el lugar donde se encontraba y sus desplazamientos en público, creándose con los mismos un fichero de carácter privado en el que dichos datos se habían conservado durante tres meses. Pero las instrucciones dadas por escrito al trabajador sobre el nuevo vehículo de empresa no hacían referencia alguna a la instalación de una sistema de localización por GPS, al que únicamente alude una comunicación de 24 de julio de 2012, un mes después de entregarle el vehículo.

Haciéndose eco de la doctrina sentada por la STCO 29/2013, de 11 de febrero (aún cuando esta última hacía referencia a un supuesto de captación de imágenes de un trabajador por videocámara), el Tribunal Superior de Justicia admite que las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales (SSTCO 98/2000, de 10 de abril o 308/2000, de 18 de diciembre) y que el interés privado del empresario no puede justificar que el tratamiento de datos sea empleado en contra del trabajador sin una información previa sobre el control laboral puesto en práctica. Si el vehículo que la empresa cedió al trabajador para uso exclusivamente profesional sólo podía ser utilizado por él, continúa argumentando la sentencia del TSJ de Madrid, y, "además, debía permanecer siempre bajo su custodia, mantenimiento y cuidado, cuantos datos se conecten a su manejo y, por ende, a su localización y desplazamientos fuera del centro de trabajo, se proyectan sobre la forma de proceder de su usuario, el conductor, permitiendo de este modo conocer en todo momento durante su uso parcelas de la vida del trabajador que por muy imbricadas que estén en el desarrollo de la relación laboral con la empresa inciden potencialmente en la esfera de su derecho a la intimidad personal, y de ser objeto de tratamiento, como aquí sucede, del que igualmente le asiste a la protección de datos de tal carácter".

La posibilidad de conocer en todo momento, mediante un sistema de geolocalización que permite un continuo y permanente seguimiento del vehículo

durante su uso, no sólo el posicionamiento de éste por razones de seguridad, sino también el lugar exacto donde se halla el trabajador y, a su vez, el posterior tratamiento de los datos obtenidos con una finalidad completamente distinta de la anunciada y, por ende, sin conocimiento del conductor, hacen que las conclusiones extraídas conforme a este dispositivo tecnológico y a su aportación como medio de prueba en sede judicial para demostrar un pretendido incumplimiento contractual constituye un procedimiento que lesiona el derecho fundamental a la protección de datos.

5. VALORACIÓN FINAL

A nuestro juicio, las conclusiones a las que llega la sentencia comentada son correctas y coherentes con las líneas de interpretación mantenidas por el Tribunal Constitucional en sentencias anteriores. El poder de vigilancia y control del empresario no excluye del cumplimiento del deber de informar por parte del empresario previsto en el art. 5.1 LO 15/1999. Los datos de carácter personal obtenidos mediante GPS se utilizaron para buscar la probanza del modo en que el trabajador realizaba su prestación laboral, el carácter profesional del uso del vehículo en el exterior de la empresa y del trabajo desempeñado por él. Si bien ello es legítimo conforme al art. 6 LO 15/1999, en tanto que la finalidad de la recogida está justificada objetivamente, ello no empece el hecho de que se produjo una injerencia en el ámbito del derecho fundamental a la protección de datos del trabajador, por lo que el procedimiento utilizado lo violentó de forma flagrante, y es por ello, por lo que la prueba así obtenida no puede ser utilizada como prueba de cargo para imponer una sanción disciplinaria al trabajador, como es su despido.

6. BIBLIOGRAFÍA

APILLUELO MARTÍN, M. “Derecho de información del delegado sindical a las retribuciones de los trabajadores y derechos a la libertad sindical y a la protección de datos de carácter personal”. *Aranzadi Social* num. 4/2011 paraf. 28/2011.

BARBANCHO TOVILLAS, F. “Derecho a la información sobre retribuciones de sección sindical versus derecho a la intimidad y protección de datos personales en la Sociedad Estatal de Correos”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num. 9/2007, paraf. 30/2007.

FARRIOLS I SOLÁ, A. (director). *La protección de datos de carácter personal en los centros de trabajo*. Madrid. Cinca. 2006

LÓPEZ CABALLERO, A. "Protección de datos sanitarios en la relación laboral". *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num. 12/2006, paraf. 44.

MARTÍNEZ MARTÍNEZ, R. "Secreto de las comunicaciones v. protección de datos en el ámbito laboral. A propósito de la Sentencia 281/2005 del Tribunal Constitucional Español y del Informe 101/2008 de la Agencia Española de Protección de Datos". *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num. 13/2008.

TALENS VISCONTI, E.E. "Videovigilancia mediante cámaras fijas y protección de datos en el ámbito laboral. Comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013, de 11 de febrero de 2013". *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías* num. 33/2013.