

Los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales en la economía digital. Geolocalización de los trabajadores a través de GPS del vehículo de empresa. Despido procedente.

María Emilia Casas Baamonde

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Presidenta Emérita del Tribunal Constitucional

Macarena Ángel Quiroga

Investigadora Predoctoral de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid.

Resumen: *La STS 766/2020, de 15 de septiembre, resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una trabajadora frente a su empresa. El Tribunal Supremo considera que la geolocalización de los trabajadores a través de un dispositivo GPS instalado en el vehículo de empresa, y cuya existencia es conocida por los trabajadores, no supone vulneración de ninguno de los derechos recogidos en el artículo 18 de la Constitución Española, y puede ser causa de despido si se demuestra que el vehículo ha sido usado para fines no autorizados por la empresa, ajenos a la actividad y a la jornada laboral.*

Palabras clave: *Vehículo de empresa, sistema de localización GPS, derecho a la intimidad, derecho a la protección de datos de carácter personal, despido, recurso de casación para la unificación de doctrina.*

Abstract: *The judgement of the Supreme Court, resolves the appeal for the unification of doctrine filed by a worker in front of her company. The Supreme Court considers that the geolocation of the workers through a GPS device installed in the company vehicle, and whose existence is known by the workers, does not imply a violation of the rights contained in article 18 of The Spanish Constitution, and it can be cause for dismissal if it shows that the vehicle has been used for purposes not authorized by the company, unrelated to the activity and the working day.*

Keywords: *Company vehicle, GPS location system, right to privacy, data protection, dismissal, appeal for unification of doctrine.*

I. Introducción

La demandante en instancia, 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, fue despedida en abril de 2016, por utilizar el vehículo proporcionado por la empresa, que contaba con un sistema de localización GPS, para fines ajenos a la actividad laboral y durante su periodo de baja por incapacidad, pese a la prohibición expresa existente de ese uso.

La trabajadora conocía de la existencia de tal sistema de localización y de la prohibición de la utilización del vehículo para fines personales. Sobre la base de tales hechos, fue despedida por su empresa, al amparo del artículo 54.2, letras b y d, del Estatuto de los Trabajadores.

La trabajadora interpuso demanda ante el Juzgado de refuerzo de lo Social nº 4 de los de Almería, y, más adelante, recurso de suplicación contra la sentencia desestimatoria dictada, ante el TSJ de Andalucía (Sala de Granada). Este tribunal estimó el recurso y declaró nulo el despido. Frente a esta resolución, la empresa interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: *sentencia núm. 766/2020, de 15 de septiembre.*

Tipo y número recurso o procedimiento: recurso de casación para la unificación de doctrina, núm.528/2018.

ECLI:ES:TS:2020:3017.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excma. Sra. Dña. María Lourdes Arastey Sahún

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Antecedentes de hecho

De los hechos probados de la sentencia de instancia se obtiene que la demandante trabajaba para la empresa Tiendas Conexión S.L.U., dedicada al comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados. En marzo de 2015, la empresa le facilitó un vehículo con receptor de Sistema de Posicionamiento Global (GPS), para desempeñar su actividad durante su jornada laboral. La trabajadora firmó un documento según el cual había sido informada de que disponía de un vehículo para su uso en jornada laboral y para desempeñar su trabajo diario, siendo ella responsable del mismo, de mantenerlo en perfecto estado de limpieza, orden, revisiones y documentación, y pudiendo ser supervisada en cualquier momento por un responsable. Se dice textualmente: “Así mismo, es informado de que su vehículo dispone de un dispositivo de localización por GPS para garantizar la seguridad y coordinación de los trabajos” (Hecho probado Segundo de la sentencia de instancia).

La trabajadora inició el 11 de abril de 2016 una baja por incapacidad temporal por enfermedad común con el diagnóstico de “trastorno de ansiedad generalizado”, y el día 22 del mismo mes, la empresa le notificó mediante burofax carta de despido, sobre la base del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 2 letras b), indisciplina o desobediencia en el trabajo, y d), transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de la confianza en el desempeño del trabajo. La empresa alegó un uso indebido del vehículo por parte de la trabajadora, para fines ajenos a su actividad laboral, en el fin de semana previo a la baja y durante el transcurso de ésta con un total de 1.935,21 km recorridos, a pesar de la prohibición de su uso para fines ajenos a la actividad laboral y de su situación de enfermedad, contraviniendo la autorización de uso y, posiblemente, perjudicando su recuperación médica. Se acompañó la carta de despido de un informe de utilización del vehículo en el que se recogían las fechas y tiempos de su utilización, distancias recorridas y velocidades máximas alcanzadas, “algunas de ellas superando la velocidad máxima legal” (Cuarto de los hechos

probados de la sentencia de instancia; antecedentes de hecho Primero de la sentencia de casación unificadora).

2. Sentencias del Juzgado de refuerzo de lo social nº 4 de Almería y del TSJ de Andalucía

La trabajadora interpuso demanda frente a la empresa, Tiendas Conexión S.L.U., ante el Juzgado de refuerzo de lo Social nº 4 de los de Almería, que dictó Sentencia de 30 de noviembre de 2016, en autos núm. 574/2016, desestimando la misma, y calificando el despido como procedente. Contra dicha sentencia interpuso la trabajadora recurso de suplicación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada. El Tribunal consideró que la empresa había utilizado los datos del GPS para una finalidad distinta de la prevista, al haber recabado aquéllos que correspondían a tramos horarios ajenos a la jornada laboral, por lo que dictó Sentencia en fecha 19 de octubre de 2017 en recurso de suplicación nº 1149/2017, estimando el recurso, revocando la sentencia anterior y declarando nulo el despido, condenando, en consecuencia, 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.

Tiendas Conexión S.L.U. formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina.

IV. Posición de las partes

1. Empresa recurrente

Tiendas Conexión S.L.U. interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, y aporta la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 12 junio 2017 (rollo 115/2017), como sentencia contradictoria.

En tal sentencia, una trabajadora de Cruz Roja, cuyo trabajo consistía en la observación y tratamiento de tuberculosis y VIH, se desplazaba en una unidad móvil de la empresa para atender a los usuarios asignados en distintos puntos de la Comunidad de Madrid. La trabajadora era conocedora de la existencia de un dispositivo GPS en el vehículo de la empresa. Fue despedida debido a que la empresa detectó que el vehículo se hallaba detenido durante la jornada laboral, cuando debería encontrarse en movimiento para acudir a atender a los usuarios. Según la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, ello sirvió de justificación a la decisión extintiva por razones disciplinarias. Así, el mencionado TSJ valoró la licitud de tal medio de prueba y consideró que el derecho a la intimidad de la trabajadora no había sido vulnerado, ya que la misma conocía la transmisión de datos permanente sobre su posición en el trabajo.

Invocó la empresa recurrente el artículo 90.2 de la LRJS y la STC 39/2016, de 3 de marzo, que denegó el amparo a una trabajadora cuyo despido se había basado en imágenes captadas por una cámara de videovigilancia instalada sin comunicación previa a la trabajadora.

2. Trabajadora recurrida

La trabajadora solicita la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Tiendas Conexión S.L.U.

3. Ministerio Fiscal:

El Ministerio Fiscal emite informe en sentido de considerar la concurrencia de la contradicción de las sentencias exigida por el artículo 219.1 de la LRJS, y, por tanto, procedente el recurso interpuesto por la empresa Tiendas Conexión S.L.U. Considera, además, que debe estimarse el recurso interpuesto por la empresa.

V. Normativa aplicable al caso

- **Constitución Española:**

Artículo 18:

“1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.

3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.

4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.”

- **Estatuto de los Trabajadores:**

Artículo 54.2 b) y d):

“Se considerarán incumplimientos contractuales:

(...)

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

(...)

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

- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal:

Artículo 3.a):

“A los efectos de la presente Ley Orgánica se entenderá por:

a) Datos de carácter personal: cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables.”

Artículo 6:

“1. El tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa.”

VI. Doctrina básica

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo parte de la doctrina básica sentada por el Tribunal Constitucional sobre la efectividad plena de los derechos fundamentales de los trabajadores en las relaciones de trabajo. El contrato de trabajo, caracterizado estructuralmente por la subordinación del trabajador, no es una institución jurídica que pueda impedir ni desconocer el disfrute de los derechos fundamentales de los trabajadores en los lugares de trabajo, aunque sí establecer limitaciones a su ejercicio. Cita la sentencia numerosas decisiones que conforman la jurisprudencia constitucional sobre el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores en las empresas, de las que se deriva que la licitud de esas limitaciones, provenientes de otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos del empresario, precisa de su establecimiento por el legislador, o en su caso por la negociación colectiva de eficacia normativa, con respeto del contenido esencial de los derechos fundamentales, estando esas limitaciones objetivamente justificadas, y siendo necesarias y proporcionales al fin de la organización y dirección empresarial del trabajo y a la disposición por el empresario de los medios de trabajo de su propiedad (arts. 33 y 35 CE).

Forma parte también de la doctrina básica de la sentencia el recordatorio de la específica y autónoma regulación constitucional y legal de los derechos fundamentales

de *privacidad* de los trabajadores en el trabajo, que se concreta en los derechos a la intimidad (artículo 18.1 CE), al secreto de las comunicaciones (artículo 18. 3 CE), y a la protección de datos de carácter personal que el Tribunal Constitucional ha deducido de la garantía normativa establecida en el artículo 18.4 de la Constitución en beneficio de los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen, a partir de la STC 292/2000, de 30 de noviembre.

Aunque sin abandonar el derecho fundamental a la intimidad personal, el Tribunal Supremo sitúa el enjuiciamiento del recurso de casación unificadora de la empresa en el contenido del derecho fundamental a la protección de los datos personales. Tras reiterar las facultades de disposición sobre los propios datos protegidas por el derecho fundamental, que asume de la jurisprudencia constitucional, efectúa dos precisiones. Procede la primera de su propia doctrina sentada para casos distintos, con la que reitera que el citado derecho fundamental no solo protege la utilización de los datos, sino su adquisición misma (STS de 21 de septiembre de 2015^[1], que consideró contrarias a la LOPD de 1999 las cláusulas-tipo de los contratos de trabajo que comprometían al trabajador a proporcionar a la empresa su teléfono móvil y su correo electrónico). Mediante la segunda trae al escenario decisorio al legislador, como no podía ser de otra manera, y al mandato normativo del artículo 6.1 de la LOPD de 1999, aplicable al caso por razones cronológicas, a cuyo tenor “el tratamiento de los datos personales requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa”.

A continuación sitúa el juicio de ponderación de los derechos constitucionales en juego en el actual contexto tecnológico, en concreto en un caso de ejercicio por la empresa de sus facultades de control y vigilancia del trabajo a través de un sistema de geo-posicionamiento o geolocalización (GPS) del vehículo de su propiedad puesto a disposición de la trabajadora para la realización de su trabajo.

En la fundamentación aparentemente sencilla de la sentencia:

1º) La empresa debe de haber establecido previamente las bases para el uso de los instrumentos de trabajo puestos a disposición de sus trabajadores; en el caso, un vehículo asignado a la trabajadora exclusivamente para la realización de su trabajo con un consiguiente uso limitado expresamente a la jornada laboral, del que la trabajadora era responsable.

2º) La empresa debe haber informado anticipadamente a los trabajadores sobre el empleo de sistemas de control y vigilancia de la utilización correcta de los medios de trabajo puestos a su disposición; en el caso, un sistema de geolocalización permanente del vehículo a través de un GPS o sistema de geo-posicionamiento (GTA) “con la finalidad de garantizar tanto la seguridad, como la coordinación del trabajo”, del que la trabajadora también estaba informada.

Dentro de estas coordenadas, la construcción doctrinal de la sentencia, su proceso argumental de aproximación al caso, se residencia en el concepto jurídico indeterminado de “expectativa de privacidad”, cuya existencia legítima el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores que protegen su privacidad e invalida las injerencias empresariales en el ámbito constitucionalmente protegido por la expectativa. Esa “expectativa de privacidad” se desvanece por la puesta en conocimiento de la trabajadora de los límites empresariales a su privacidad; esto es, por el conocimiento anticipado por la trabajadora de las condiciones de uso de los medios de trabajo y de la vigilancia empresarial de ese uso por instrumentos digitales que proporcionan información sobre la localización del mismo, esto es, por el cumplimiento por la empresa de 1º) y 2º), sin extravasamiento de sus funciones de control y penetración en el terreno prohibido de la privacidad de sus trabajadores. Esa doble información empresarial previa delimita la expectativa de privacidad sobre la que, en las construcciones jurisprudenciales del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, se ha venido sustentando la legitimidad del ejercicio de los derechos fundamentales de privacidad de los trabajadores en el trabajo.

Y, así, argumenta la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, “la clave del rechazo a la intromisión [...de la empresa] hay que encontrarla en la existencia de una expectativa de intimidad por parte del trabajador, bien porque existan disposiciones o reglas expresas o bien porque se base en un uso social de tolerancia. De ahí que sólo 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 e instrumentos puestos a su alcance por la entidad para la que trabaja. Por ello, si no existe una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existirá ya 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” (FD Segundo. 5).

Establecido el canon del enjuiciamiento, la sentencia lo aplica al caso para decidir si el control empresarial ejercido sobre el uso por la trabajadora del vehículo de la empresa había excedido los límites propios de la finalidad asignada al sistema de captación de datos a través del GPS del vehículo, “garantizar la seguridad y coordinación de los trabajos”; y de darse el exceso, si se tradujo en una intromisión en el área íntima de la trabajadora.

Y -en este aspecto crucial- aprecia que al conocer y utilizar la empresa los datos del GPS sobre los movimientos de su vehículo, que habían revelado “una utilización intensa del mismo durante el fin de semana previo a [...la] baja médica [... de la trabajadora], así como durante la misma, habiéndose registrado [...] un total de 1.935,21 km recorridos, contraviniendo la autorización de uso y, posiblemente, perjudicando su recuperación médica” (carta de despido; Cuarto de los hechos probados de la sentencia de instancia), no se había excedido en sus facultades de control; ni esos datos habían reflejado -el GPS no tiene capacidad para ello- “ninguna circunstancia personal de la trabajadora”. Lo que el GPS puso de manifiesto fue la utilización del coche de la empresa por la trabajadora, quien pudo no usarlo personalmente, pero permitir que otros lo hicieran, de lo que era igualmente responsable, “con incumplimiento manifiesto de las instrucciones al respecto, dado que en los periodos de descanso laboral de la actora, así como durante su situación de baja el GPS debería haber reflejado la inmovilización del vehículo. El artículo 3 a) de la LOPD 1999 concreta el concepto de «datos de carácter personal» como «cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables»” (FD Segundo 7).

En definitiva, la decisión empresarial de despedir no se basó en el conocimiento indebido de datos de la intimidad de la trabajadora, o en la adquisición y utilización igualmente indebidas de sus datos personales, sino en la constatación por el sistema de geolocalización del vehículo de trabajo “de las señales de movimiento en tiempos no justificados”.

En ello, la sentencia de casación unificadora se separa de la de suplicación recurrida, que casa y anula, sentencia que había estimado que la empresa había utilizado los datos del GPS para una finalidad distinta a la prevista, pues había recabado los correspondientes a tramos horarios ajenos a la jornada laboral. El Tribunal Supremo desautoriza ese entendimiento: no hubo ninguna injerencia empresarial, intrusiva en los derechos fundamentales de la trabajadora, no sustentada en las previas determinaciones empresariales, conocidas y consentidas por la trabajadora. La conclusión es insistente: “la trabajadora conocía que el vehículo no podía ser utilizado fuera de la jornada laboral y, junto a ello, que el mismo estaba localizable a través del receptor GPS”. No hubo, pues, “ninguna invasión en sus derechos fundamentales”. El sistema de geolocalización permite conocer los movimientos del vehículo y el tiempo de esos movimientos y, en consecuencia, su utilización por la trabajadora con incumplimiento de las órdenes de la empresa al producirse esos movimientos fuera de la jornada laboral (en fin de semana) y en situación de baja por IT.

El razonamiento del Tribunal Supremo da todavía una vuelta argumental para rechazar la interpretación de la sentencia de suplicación y justificar el conocimiento por

la empresa de las informaciones desveladas por el GPS en tiempo de no trabajo, recurriendo a la responsabilidad jurídica de la empresa sobre el uso y estado del vehículo de su titularidad fuera de la jornada de trabajo -la trabajadora respondía del vehículo y de su estado durante la jornada laboral en que únicamente podía utilizarlo-: “Pretender que la empresa no pueda usar los datos del GPS fuera de la jornada laboral y, al mismo tiempo, contravenir esta instrucción inicial, 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” (FD Segundo.7).

VII. Parte dispositiva

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo decide “*estimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por Tiendas Conexión S.L.U. contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada de fecha 19 de octubre de 2017 (rollo1149/2017) recaída en el recurso de suplicación formulado por D^a. Daniela contra la sentencia del Juzgado de refuerzo de lo Social nº 4 de los de Almería de fecha 30 de noviembre de 2016 en los autos núm. 574/2016, seguidos a instancia de dicha parte contra la ahora recurrente; y, en consecuencia, casar y anular dicha sentencia, desestimando el recurso de suplicación y confirmando íntegramente la sentencia del Juzgado de instancia. Sin costas*”.

VIII. Pasajes decisivos

- “[...] el TC ha venido señalando que el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE), el del secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE) y el de protección de datos personales (art. 18.4 CE), tienen regímenes de protecciones constitucional diferentes y autónomos (respecto de los dos primeros, STC 114/1984, 123/2002, 56/2003 y 142/2012). Cuáles sean los derechos fundamentales implicados no es baladí. El nivel de protección y los requisitos para una injerencia legítima varían según cuál sea el derecho afectado. Hay puntos comunes e interferencias, pero su reconocimiento constitucional está diferenciado y sus regímenes legales no son idénticos. 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 conocimiento de terceros» en contra de su voluntad (STC 10/2002, 127/2003, y 189/2004) (FD Segundo.3).

- “[...] el derecho a la protección de los datos de carácter personal que deriva del art. 18.4 CE, posee un carácter autónomo y faculta a su titular a «controlar el flujo de informaciones que conciernen a cada persona» (STC 11/1998) (FD Segundo.4).

- “[...el] derecho fundamental [...a la protección de datos de carácter personal] atribuye «un haz de facultades consistentes en diversos poderes jurídicos cuyo ejercicio impone a terceros deberes jurídicos, que no se contienen en el derecho fundamental a la intimidad (art. 18.1 CE), y que sirven a la capital función que desempeña este derecho fundamental: garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, lo que sólo 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 los 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, el poder de disposición sobre los datos personales» (STC 254/1993 y 254/2000, entre otras)” (FD Segundo.4).

- “[...]a STC 292/2000 es expresiva de que «este derecho fundamental no reduce su protección a los datos íntimos, sino que su objeto es más amplio, refiriéndose a cualquier tipo de dato personal»” (FD Segundo.4).

- “[...e]l citado derecho fundamental «incorpora un poder de disposición y control sobre los datos personales, que constituye parte del contenido del derecho fundamental a la protección de datos, y se concreta jurídicamente en la facultad de

consentir la recogida, la obtención y el acceso a los datos personales, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles, por un tercero, sea el Estado o un particular. Por ello, la recogida y posterior tratamiento de los datos de carácter personal se ha de fundamentar en el consentimiento de su titular, facultad que sólo cabe limitar en atención a derechos y bienes de relevancia constitucional, de modo que esa limitación esté justificada, sea proporcionada y, además, se establezca por Ley” (STC 96/2012, 217/2013 y 151/2014)” (FD Segundo.4).

- “[...e]l derecho a la protección de datos «no es ilimitado, y aunque la Constitución no le imponga expresamente límites específicos, ni remita a los Poderes Públicos para su determinación como ha hecho con otros derechos fundamentales, no cabe duda de que ha de encontrarlos en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionalmente protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución» (STC citadas)” (FD Segundo.4).

- [...la] Sala IV del Tribunal Supremo ha asumido la jurisprudencia constitucional recordando que lo que el derecho fundamental protege no solamente es la utilización de los datos, sino su propia adquisición (STS/4ª de 21 septiembre 2015 -rec. 259/2014- y 7 febrero 2018 -rec. 78/2017-); teniendo en cuenta que el texto del art. 6.1 LOPD 1999 (que es el aplicable al caso por razones cronológicas), señalaba que «el tratamiento de los datos personales requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa»”(FD Segundo.4).

- [...h]emos insistido en que 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 fuere preciso» [...]” (FD Segundo.5).

- la clave del rechazo a la intromisión hay que encontrarla en la existencia de una expectativa de intimidad por parte del trabajador, bien porque existan disposiciones o reglas expresas o bien porque se base en un uso social de tolerancia. De ahí que sólo 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 e instrumentos puestos a su alcance por la entidad para la que trabaja. Por ello, si no existe una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existirá ya 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” (FD Segundo.5).

- “[...] los datos obtenidos por el GPS se refieren a la ubicación permanente del vehículo, sin que permita captar circunstancia alguna de sus ocupantes. Ello nos lleva a recordar que estamos ante el caso de un vehículo de la empresa del que dispone la trabajadora única y exclusivamente para la realización de sus labores en calidad de tal, con expresa asunción de responsabilidad sobre el estado del mismo. Además, estamos ante un supuesto en que, también de modo expreso, se había establecido que el uso del vehículo asignado estaba limitado a la jornada laboral” (FD Segundo.6).

- [...] si bien la geolocalización del vehículo es permanente, su uso estaba limitado en los términos taxativamente indicados por la empresa” (FD Segundo.6).

- [...] la utilización de los datos de localización del vehículo en los términos indicados en la carta de despido no refleja -ni tiene capacidad para ello- ninguna circunstancia personal de la trabajadora. Lo que pone de relieve es que ésta lo utilizó -o pudo permitir que otros lo hicieran- con incumplimiento manifiesto de las instrucciones al respecto, dado que, en los periodos de descanso laboral de la actora, así como durante su situación de baja el GPS debería haber reflejado la inmovilización del vehículo [...] (FD Segundo.7).

- [...] lo que determina la decisión empresarial es la de constatación de las señales de movimiento en tiempos no justificados. No podemos compartir las conclusiones de la sentencia recurrida respecto de que ese control excede a la finalidad del dispositivo

de localización. La seguridad del vehículo -y la responsabilidad civil que pudiera aparejarse de un quebranto de la misma- sigue hallándose en la esfera de las obligaciones de la empresa, como titular del mismo, fuera de la jornada de trabajo. Precisamente, lo que se había establecido es que la trabajadora era responsable del vehículo durante la jornada laboral, precisamente porque es sólo durante la misma cuando debía utilizarlo. Pretender que la empresa no pueda usar los datos del GPS fuera de la jornada laboral y, al mismo tiempo, contravenir esta instrucción inicial, 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” (FD Segundo7).

- [...] la trabajadora conocía que el vehículo no podía ser utilizado fuera de la jornada laboral y, junto a ello, que el mismo estaba localizable a través del receptor GPS. De ahí que no apreciamos ninguna invasión en sus derechos fundamentales con la constatación de los datos de geolocalización que permiten ver que el indicado vehículo es utilizado desobedeciendo las instrucciones de la empresa en momentos en que no existía prestación de servicios. Había conocimiento previo y no se aprecia invasión de la esfera privada de la trabajadora, al afectar exclusivamente a la ubicación y movimiento del vehículo del que, eso sí, ella era responsable y debía utilizar con arreglo a lo pactado” (FD Segundo.7).

IX. Comentario

La vigilancia empresarial a través de medios tecnológicos puede ser particularmente invasiva de los derechos a la intimidad y a la protección de datos personales de los trabajadores, cuyo respeto por la empresa es obligado. Es de destacar la novedad de la temática abordada por esta sentencia en la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que, como no podía ser de otra manera, ha debido enfrentarse ya a otros conflictos sobre los derechos fundamentales de privacidad de los trabajadores en la imparable transformación digital de la economía y del trabajo, y, en una oportunidad anterior, a un caso, diferente, de control empresarial de las actividades de un trabajador en IT mediante un GPS instalado en su vehículo particular por un detective privado (Sentencia de 21 de junio de 2012, caso *RSU Bilbao UTE*)^[2].

Hasta la sentencia objeto de este comentario, la Sala de lo Social, con la excepción del antecedente de la sentencia recién mencionada, que confirmó la nulidad del despido del trabajador por vulneración, entre otros, de su derecho fundamental a la intimidad, no había podido pronunciarse sobre litigios como el ahora resuelto al faltar en casos anteriores próximos el cumplimiento del requisito de contradicción (artículo 219.1 de la LRJS), que franquea el acceso al recurso de casación para la unificación de doctrina (AATS de 4 de febrero de 2014, 2 de junio de 2015, 29 de junio de 2016, 13 de septiembre de 2016, 23 de febrero de 2017, y 19 de julio de 2018, entre otros)^[3]

La sentencia descansa en la relación de conexidad o consecutividad jurídica que la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo habría establecido entre la información o advertencia previa a los trabajadores sobre el uso de los medios informáticos de trabajo y sobre los medios de control que el empleador va aplicar para “comprobar su correcto uso, así como [sobre] las medidas a adoptar para garantizar la efectividad laboral del medio informático cuando fuere preciso” y las exigencias del respeto de los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de sus datos personales.

Así fue, en efecto, en el caso de la Sentencia de 8 de marzo de 2011 (caso *Font Salem, SL*)^[4], que la sentencia analizada cita y que apreció la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador despedido por la práctica de una auditoría interna en las redes de información para controlar la utilización de los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores, sin que previamente la empresa hubiese establecido reglas sobre el uso de esos medios ni informado sobre su control y los modos de su

realización. No fue así, sin embargo, en el caso de la controvertida Sentencia de 6 de octubre también de 2011^[5], dictada en Sala General (caso *Annaligia, SA*) y ^[6], que, ante la existencia de una prohibición absoluta aplicada por el empresario sobre el uso de medios de la empresa (ordenadores, móviles, internet, etc.) para fines propios, tanto dentro como fuera del horario de trabajo, que dicha sentencia consideró válidamente impuesta, desactivó la necesidad de informar sobre la utilización de esos medios empresariales, pues no existía ya derecho alguno a la intimidad de la trabajadora despedida que fuese objeto de protección: “[...] sentada la validez de prohibición tan terminante, que *lleva implícita la advertencia sobre la posible instalación de sistemas de control del uso del ordenador*, no es posible admitir que surja un derecho del trabajador a que se respete su intimidad en el uso del medio informático puesto a su disposición. Tal entendimiento equivaldría a admitir que *el trabajador podría crear, a su voluntad y libre albedrío, un reducto de intimidad, utilizando un medio cuya propiedad no le pertenece y en cuyo uso está sujeto a las instrucciones del empresario* de acuerdo con lo dispuesto en el art. 20 E.T”; “[...] si no hay derecho a utilizar el ordenador para usos personales, no habrá tampoco derecho para hacerlo en unas condiciones que impongan un respeto a la intimidad o al secreto de las comunicaciones, porque, al no existir una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existe ya una expectativa razonable de intimidad y porque, *si el uso personal es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo*” (FD Cuarto). Estas palabras finales se reiterarán en la sentencia que ahora comentamos, que es en parte deudora de la interpretación de la Sentencia *Annaligia*.

No obstante lo cual, la nueva sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo mantiene la dualidad de obligaciones empresariales de información a los trabajadores: sobre el uso de los medios de trabajo empresariales y sobre los modos de su fiscalización.

Es llamativo que la sentencia no cite ninguna del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre los derechos a la vida privada de los trabajadores en el trabajo (artículo 8 del CEDH) en casos no idénticos, cuando, en cambio, cita otras del Tribunal Constitucional (SSTC 114/1984 y 123/2002, 53/2003 y 142/2012, sobre el derecho al secreto de las comunicaciones y grabación e intervención de comunicaciones telefónicas y acceso a agenda telefónica) y de la propia Sala sobre hechos que tampoco son los aquí controvertidos.

Entre la Sentencia *Annaligia* y la sentencia aquí reseñada, la conocida Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Gran Sala) de 5 de septiembre de 2017, caso *Barbulescu c. Rumania*^[7], interpretó el derecho a la vida privada en el trabajo y estableció condicionamientos o límites a la vigilancia empresarial ejercida a través de medios digitales (en el caso, sobre comunicaciones electrónicas del trabajador), señaladamente la exigencia de información previa a los trabajadores acerca de su existencia y de los modos de su ejercicio, debiendo los tribunales nacionales velar porque las medidas empresariales de vigilancia vayan acompañadas de garantías adecuadas y suficientes contra los abusos, siendo esenciales a tal fin los juicios de proporcionalidad y las garantías procesales contra el carácter arbitrario del control empresarial (apdos. 119 y 120). Además, la Sentencia *Barbulescu II* recordó que el TEDH ya había declarado que la expectativa razonable de protección y respeto de la vida privada o expectativa razonable de privacidad era un criterio importante, pero no necesariamente decisivo, en la Sentencia *Köpke contra Alemania* núm. 420/07, de 5 de octubre de 2010. Y fue terminante al afirmar que “las instrucciones de una empresa no pueden anular el ejercicio de la privacidad social en el puesto de trabajo” -el derecho reconocido en el CEDH quedaría en manos del empresario, en la argumentación justamente inversa a la seguida por la Sentencia *Annaligia*- aunque pueden establecer limitaciones necesarias (apdos. 73 y 80). En consecuencia, en la interpretación vinculante del TEDH la expectativa razonable de privacidad, limitada por el empresario en sus instrucciones sobre el uso de los medios de trabajo de su titularidad, no anula su obligación de información sobre los procedimientos de control y su alcance. Como es sabido, se ha discutido sobre la recepción de esta doctrina en el

artículo 87 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Los ecos de la Sentencia *Barbulescu II* parecen dejarse oír en esta nueva sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la obligación empresarial de información previa clara sobre el uso de medios empresariales a disposición de los trabajadores para su trabajo, aunque se alejen en la exigencia de igual claridad en la información empresarial sobre los sistemas de control del uso de los instrumentos de trabajo propiedad de la empresa.

En la sentencia comentada, el despido de la trabajadora, producido por el conocimiento por su empresa de la utilización del vehículo puesto a su disposición fuera de la jornada de trabajo, con contravención de la orden empresarial sobre su uso constreñido exclusivamente a su trabajo, conocimiento que la empresa había obtenido de las informaciones sobre los movimientos del vehículo reveladas por el sistema de geolocalización del propio vehículo –un GPS- fuera de la jornada de trabajo de la trabajadora, no vulnera ninguno de los derechos fundamentales de la trabajadora despedida: ni el derecho a la intimidad ni el derecho a la protección de los datos personales. El despido es, por tanto, procedente.

Dice el Tribunal Supremo: “Había conocimiento previo y no se aprecia invasión de la esfera privada de la trabajadora, al afectar exclusivamente a la ubicación y movimiento del vehículo del que, eso sí, ella era responsable y debía utilizar con arreglo a lo pactado”.

En estas líneas de la argumentación de la sentencia se sintetiza el conjunto de elementos que componen su construcción doctrinal y su fallo a partir de los hechos probados de la sentencia de instancia.

Hubo *conocimiento previo* por la trabajadora: 1) de la limitación del uso permitido del vehículo de la empresa a su trabajo y, por ende, a su jornada de trabajo, lo que se había establecido expresa y taxativamente; 2) de la existencia de un sistema de control empresarial del uso del vehículo a través del receptor GPS del propio vehículo para “garantizar la seguridad y coordinación de los trabajos”. El consentimiento de la trabajadora se produjo sobre esa utilización limitada del vehículo a la realización de su trabajo y durante su tiempo y sobre el control empresarial de sus movimientos mediante el sistema de GPS, que registraba la geolocalización del coche permanentemente. La trabajadora había firmado el correspondiente documento sobre las condiciones de uso del vehículo de empresa y del sistema de vigilancia. El uso del vehículo por la trabajadora había, en consecuencia, de ajustarse a lo pactado.

El *punctus dolens* estribó en que la información empresarial sobre la finalidad del sistema de vigilancia de la empresa, y el consentimiento informado de la trabajadora, se había vinculado a la función de “garantizar la seguridad y coordinación de los trabajos”, lo que podía permitir entender que la vigilancia empresarial tenía su espacio limitado a la jornada de trabajo, sin poder desenvolverse fuera del tiempo de trabajo.

Frente a ello, para el Tribunal Supremo fue decisiva la contravención por la trabajadora de las instrucciones empresariales indubitadas acerca del uso del vehículo de empresa para el trabajo y en la jornada de trabajo, instrucciones que la trabajadora conocía y había consentido, como conocía y había consentido la dotación del vehículo con un GPS, una tecnología de rastreo de movimientos del vehículo, un sistema de posicionamiento global por sus siglas en inglés.

El *control empresarial, a través del sistema de geo-posicionamiento del vehículo, legitimado por ese conocimiento anticipado de la trabajadora de las condiciones de utilización del vehículo de la empresa y de su posible fiscalización por la empresa, tampoco se extralimitó de su objeto lícito*: la ubicación y movimientos del vehículo en los periodos de descanso laboral de la trabajadora y durante su situación de baja, en que el GPS debería haber reflejado la inmovilización del vehículo.

La información obtenida por el empresario sobre la utilización por la trabajadora del vehículo de empresa, causa de su despido disciplinario, no excedió “*los límites propios de la finalidad que tenía asignada el sistema de captación de datos*”. Tampoco los de los derechos fundamentales de la trabajadora: el GPS no podía “captar circunstancia alguna de sus ocupantes”, aunque sí la geolocalización del vehículo de manera permanente; la utilización de los datos de localización del vehículo en la carta de despido no reflejó “ninguna circunstancia personal de la trabajadora”; reflejó el movimiento del vehículo en tiempos no justificados y la contravención por la trabajadora de las instrucciones de uso del vehículo de empresa.

No cabe, en consecuencia, considerar atentatorio de los derechos fundamentales del artículo 18.1 y 3 el control empresarial mediante el GPS de la utilización del vehículo de empresa por la trabajadora fuera de su jornada de trabajo, en fin de semana y durante su baja por IT, aunque el control del uso del vehículo sobre el que la empresa había informado previamente a la trabajadora afectase formalmente al trabajo, a su seguridad y coordinación. La limitación del uso del vehículo al tiempo de trabajo -cómo si no efectuarlo, viene a decir la sentencia-, control proporcional y no excedido, y, por tanto, legítimo. En cambio, la trabajadora se excedió en el uso del vehículo de empresa asignado en los términos por ella conocidos y aceptados, sin que los datos del GPS que detectaron los movimientos indebidos del vehículo fuera de su tiempo de trabajo arrojaran información que permitiera a la empresa penetrar en la intimidad, ni obtener datos personales de la trabajadora. Su despido fue procedente.

De haber reflejado el instrumento tecnológico de control de la utilización del vehículo información personal de la trabajadora la consecuencia para la integridad de sus derechos fundamentales de privacidad podía haber sido otra a la luz del contenido y regulaciones legales de los derechos a la intimidad y a la protección de los datos personales. Como parece que otra hubiera sido la solución de no existir información empresarial previa sobre el sistema de control empresarial del uso del vehículo por la persona trabajadora.

X. Apunte final

Los hechos ocurrieron bajo la vigencia de la derogada Ley Orgánica 15/1999, de 5 de diciembre, de protección de datos personales. La repuesta arbitrada por el Tribunal Supremo no ha explicitado, en consecuencia, los criterios normativos del artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Convendrá hacerlo porque resuelven algunas dudas que la sentencia deja abiertas para casos futuros. El precepto orgánico se refiere en su rúbrica únicamente al derecho a la intimidad de los trabajadores ante la utilización de sistemas de geolocalización en el trabajo, aunque es evidente que incluye en su contenido el derecho a la protección de datos personales.

La nueva regulación legal faculta a los empleadores a tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, siempre que dichas facultades “se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo”, con remisión a su regulación sobre la protección de los datos personales (arts. 6 y siguientes) y, de vuelta, al artículo 20.3 del ET, reformado por la disposición final decimotercera de esta Ley Orgánica -obviamente, con carácter de ley ordinaria-, que reconoce el derecho de los trabajadores a la intimidad frente al uso de dispositivos de geolocalización “en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”. El propio marco legal orgánico impone a los empleadores la obligación de informar con “carácter previo” y “de forma *expresa, clara e inequívoca* a los trabajadores [...] y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión” de sus datos personales.

Referencias:

1. ^ [ECLI:ES:TS:2015:4086](#).
2. ^ [ECLI:ES:TS:2012:5259](#).
3. ^ [ECLI:ES:TS:2014:1680A](#), [ECLI:ES:TS:2015:6199A](#),
[ECLI:ES:TS:2016:7911A](#), [ECLI:ES:TS:2017:2012A](#),
[ECLI:ES:TS:2016:8691A](#), y [ECLI:ES:TS:2018:8598A](#), respectivamente.
4. ^ [ECLI:ES:TS:2011:1323](#).
5. ^ [ECLI:ES:TS:2011:8876](#).
6. ^ *Con voto particular de cinco magistradas y magistrados que discreparon de la sentencia al no haber informado el empleador “a los trabajadores de que iba a existir un control, ni de los medios que iban a utilizar para comprobar la corrección del uso del ordenador, pues procedió a monitorizar el ordenador de la actora y de la otra compañera, realizando la instalación del software al final de la jornada, una vez que la actora abandonó la empresa [...]” (Octavo).*
7. ^ [TEDH\2017\61](#)