

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, Sala de lo Social, Sentencia 2269/2017 de 19 Oct. 2017, Rec. 1149/2017

Ponente: Terrón Montero, Juan Carlos.

LA LEY 190008/2017

ECLI: *ES:TSJAND:2017:11675*

Resolución revocada

DESPIDO DISCIPLINARIO. Nulidad del despido de trabajadora que utilizó el coche de empresa para fines particulares. Los datos tenidos en cuenta han sido tomados por el GPS del vehículo, pero en fechas en las que la empleada estaba de baja o fuera de su jornada laboral. Para que dichos datos puedan ser utilizados, no basta con el conocimiento del GPS, sino que además ha de informarse y consentirse sobre el tratamiento de datos personales. Solo se le indicó que el dispositivo era para garantizar la seguridad y coordinación del trabajo. Vulneración del derecho a la intimidad.

El TSJ Andalucía estima el recurso de suplicación interpuesto, revoca sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Almería, y declara nulo el despido.

A Favor: TRABAJADOR.

En Contra: EMPRESA.

18

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

CON SEDE EN GRANADA

SALA DE LO SOCIAL

AN

SENT. NÚM.2269/17

ILTMO. SR. D. JUAN CARLOS TERRON MONTERO

ILTMO. SR. D. FERNANDO OLIET PALÁ

ILTMA. SRA. D^a. BEATRIZ PEREZ HEREDIA

MAGISTRADOS

En la ciudad de Granada, a diecinueve de octubre de dos mil diecisiete

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, compuesta por los Iltmos. Sres. Magistrados que al margen se indican, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. **1149/17** , interpuesto por Candida contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 DE ALMERIA, en fecha 30/11/16 , en Autos núm. 574/16, ha sido Ponente el Iltmo. Sr. Magistrado **D. JUAN CARLOS TERRON MONTERO**.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En el Juzgado de referencia tuvo entrada demanda interpuesta por Candida en reclamación sobre DESPIDO, contra TIENDAS CONEXIONS LU, FOGASA Y MINISTERIO FISCAL y admitida a trámite y celebrado juicio se dictó sentencia en fecha 30/11/16 , por la que desestimando la demanda interpuesta por Doña Candida frente a la empresa TIENDAS CONEXION SLU, en acción de despido, y califica de **PROCEDENTE** el despido de la actora ocurrido el día 22 de abril de 2016, absolviendo a la empresa demandada de los pedimentos frente a la misma formulados.

No ha lugar a pronunciamiento expreso respecto del FOGASA, dada su condición de interviniente adhesivo, sin perjuicio del cumplimiento de sus responsabilidades legales.

Segundo.- En la sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:

PRIMERO.- La actora, Dña. Candida , mayor de edad, con D.N.I. nº NUM000 , ha venido prestando sus servicios retribuidos por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada, dedicada al comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados, con centro de trabajo en Almería, mediante contrato de trabajo indefinido ordinario a tiempo completo, con jornada de trabajo de 40 horas semanales prestadas de lunes a domingo con los descansos que establece la ley, con antigüedad desde el día 26-4-2010, categoría profesional de Supervisora de puesto de venta y salario anual, incluida la parte proporcional de pagas extra, de 20.828,18 euros, lo que supone un salario mensual promedio de 1.735,68 euros y un salario diario de 56,91 euros - contrato de trabajo aportado como doc. nº 1 por la parte actora, certificado de empresa y nóminas del último año aportadas por la empresa como docs. Nº 6 y 7-.

SEGUNDO.- El día 3-3-2015, la actora firmó un documento, en prueba de conformidad con su contenido, que tenía el siguiente tenor literal:

"D/Dª Candida , con DNI: NUM000 , trabajador de Tiendas CONEXION Con CIF: B-39603568 ha sido informado de que dispone de un vehículo asignado para su uso en jornada laboral y para desempeñar su trabajo diario, siendo responsable del mismo, así como de cualquier otro vehículo de empresa que utilice en un determinado momento.

Toda anomalía detectada en el vehículo debe comunicarse de inmediato a la empresa para subsanarse en un taller concertado con la misma.

El trabajador 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. En caso de ser recriminado por un superior por no estar debidamente ordenado o limpio (tanto exterior como interiormente) deberá proceder a su limpieza de inmediato.

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.

Así mismo, es informado de que su vehículo dispone de un dispositivo de localización por GPS para garantizar la seguridad y coordinación d ellos trabajos.

FICHA TÉCNICA DEL VEHÍCULO

Marca: CITROEN

Modelo: C3

Matrícula:XXK " -doc. nº 1 aportado por la empresa-.

TERCERO.- El día 11-4-2016, la actora inició una situación de baja de incapacidad temporal por enfermedad común con el diagnóstico de "TRASTORNO ANSIEDAD GENERALIZADO". En el parte de baja se hace constar una duración probable de la baja de 25 días, existiendo además un parte de confirmación de la baja de fecha 28-4- 2016 -doc. nº 8 aportado por la empresa y doc. nº 5 aportado con la demanda-.

CUARTO.- En fecha 22 de abril de 2016, la empresa notificó a la actora , mediante burofax, carta de despido con el siguiente tenor literal y sobre la base de los siguientes hechos, que se han de considerar acreditados por el informe de registro de utilización del vehículo matrículaXXK a través del sistema de GPS instalado en el mismo, que se acompañó con la carta de despido y que se aportó por la empresa en el acto del juicio como documento nº 3 y que se da por reproducido :

"Señora:

Por medio de la presente se le comunica que la dirección de esta Empresa se ve 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

Primero.-*Para el desarrollo de sus servicios por cuenta de esta empresa se puso a su disposición un vehículo, siendo el último de ellos el CITROEN C3 de matrículaXXK , dotado de sistema de geo-posicionamiento. El uso del mismo, como Vd. bien sabe, está estrictamente limitado y circunscrito a un uso profesional del mismo, no estando, pues, autorizado su uso con fines particulares;*

Segundo.-*Desde el pasado día 11 del corriente Vd. se encuentra en situación de Incapacidad Temporal por Contingencia Común;*

Tercero.-*A pesar de la prohibición del uso del vehículo para fines ajenos a la actividad laboral y su situación de enfermedad, el sistema de geo-posicionamiento (GTA) con el que*

está dotado su vehículo 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 1.935,21 km. Recorridos, contraviniendo la autorización de uso y, posiblemente, perjudicando su recuperación médica. Se acompaña

informe de utilización del vehículo con expresión de las fechas y tiempos de utilización, distancias recorridas y velocidades máximas alcanzadas, algunas de ellas superando la

velocidad máxima legal (Documento nº 1).

Los hechos hasta aquí descritos son constitutivos de incumplimiento contractual grave y culpable, tipificados como causa de despido en elart. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aproeba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los isguientes apartados:

Art. 54.2.b): Indisciplina o desobediencia en el trabajo;

-Art. 54.2d): transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de la confianza en el desempeño del trabajo.

Finalmente, rogamos que a la máxima brevedad haga entrega a la empresa de los dispositivos propiedad de ésta que obran en su poder detallados en el Documento nº 2 (fondo de dietas, ordenador portátil, módem USB, teléfono móvil, tarjeta SOLRED así como el vehículo las llaves del mismo)." " -Doc. Nº 2 aportado con la demanda y docs. Nº 3 y 4 aportados por la empresa-.

QUINTO.- La actora no ostenta, ni ha ostentado en el año anterior al despido, cargo alguno de representación legal o sindical de los trabajadores -Hecho no controvertido-.

SEXTO.- El día 12 de mayo de 2016, la parte actora presentó papeleta de Conciliación ante el CEMAC frente a la empresa demandada, celebrándose el acto el día 31 de mayo de 2016, con el resultado de "SIN AVENENCIA" -doc. nº 3 aportado con la demanda- .

Tercero.- Notificada la sentencia a las partes, se anunció recurso de suplicación contra la misma por Candida , recurso que posteriormente formalizó, siendo en su momento impugnado por el contrario. Recibidos los Autos en este Tribunal, se acordó el pase de los mismos al Ponente, para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- Recurre la parte actora la sentencia de instancia que desestima la demanda interpuesta por Doña Candida frente a la empresa Tiendas Conexión SLU, en acción de despido, lo califica como procedente el despido de la actora ocurrido el día 22 de abril de 2016, absolviendo a la empresa demanda de los pedimentos frente a la misma.

Se recurre en suplicación por el actor, reclamando en una doble vertiente: por un lado con amparo en el apartado b) del art. 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social pretende revisión de hechos probados; y por otro lado, desde el punto de vista del Derecho se alega infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia al amparo del artículo 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social . Dicho recurso ha sido impugnado por la empresa demandada.

Respecto de la revisión de los hechos declarados probados, se interesa la adición de nuevos hechos probados (Artículo 193 b) de la LRJS) fundada en el DOCUMENTO NÚMERO 2 de los aportados por la demandada en el acto de la vista, consistente en una relación de objetos entregados, con cita de la fecha de entrega.

Así, se propone el siguiente nuevo hecho probado: "el vehículo Citroen C3 matrículaXXK fue entregado a la trabajadora, Doña Candida en fecha 23-03-2016"

El motivo debe ser rechazado, por cuanto dicho hecho entra en contradicción con el hecho probado segundo, cuya modificación no se solicita, en el que se recoge que ya en marzo de 2015, la actora disponía del referido vehículo, Citroen C3, matriculaXXK y con el propio documento en que se basa dicha revisión, donde igualmente se recoge que en fecha 19/02/214, se le hizo entrega de "tarjeta SOLREDXXK ", por lo que dicho documento no acredita el error del Juzgador al valorar la prueba y ser concluye al establecer "la utilización por parte de la actora del vehículo de la empresa".

SEGUNDO.- Respecto de la normativa y jurisprudencia aplicable, al amparo del Artículo 193 c), se alega, apartado a), la infracción de las normas relativas a la valoración de la prueba y b) infracción de la jurisprudencia aplicable.

Sobre la valoración de la prueba, recuerda la reciente sentencia del Tribunal Supremo de fecha 5 de julio de 2017 que : "...rechazándose las pretensiones que instan una nueva valoración de las prueba " porque con esta forma de articular la pretensión revisoria la parte actúa «como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación, y olvidando también que en el proceso laboral la valoración de la prueba en toda su amplitud únicamente viene atribuida por el art. 97.3 del invocado Texto procesal al juzgador de instancia [en este caso a la Sala "a quo"], por ser quien ha tenido plena intermediación en su práctica» (recientes, SSTS 21/10/10 -rco 198/09 ; 14/04/11 -rco 164/10 ; 07/10/11 -rcud 190/10 ; 25/01/12 -rco 30/11 ; y 06/03/12 -rco 11/11) " (STS/IV 23-abril-2012 -rco 52/2011 , y, además, entre otras, SSTS/IV 18-marzo-2014 -rco 125/2013 Pleno , 26-marzo-2014 -rco 158/2013 Pleno , 16-abril-2014 -rco 57/2013 Pleno). b) " acerca del valor probatorio de los documentos sobre los que el recurrente se apoya para justificar la pretendida

revisión de hechos declarados probados, nuestra Sentencia de 11 de Marzo de 2004 y las que en ella se citan han señalado que "éstos [los documentos] deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emana por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso, sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas" (STS/IV 26-octubre-2009 -rco 117/2008 ; en el mismo sentido, entre otras, SSTS/IV 2-junio-1992 -rco 1959/1991 , 7-octubre-2011 -rco 190/2010 , 11-octubre-2011 -rco 146/2010 , 9-diciembre-2011 -rco 91/2011 , 23-enero-2012 -rco 87/2011 , 23-abril-2012 -rco 52/2011 , 14-mayo-2013 -rco 285/2011 , 5- junio- 2013 -rco 2/2012 , 18-marzo-2014 -rco 125/2013 Pleno); y, " la revisión fáctica no se funde en el mismo documento -salvo supuestos de error palmario...- en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, ya que como la valoración de la prueba corresponde al juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquel por el subjetivo juicio de evaluación personal del recurrente (STS de 11-11-09, recurso 38/08 , 26-1-10, recurso 96/09 y 31-5-12, recurso 166/11) " (entre las más recientes, SSTS/IV 11-noviembre-2009 -rco 38/2008 , 26- enero-2010 -rco 96/2009 , 23-abril-2012 -rco 52/2011 , 6-junio-2012 -rco 166/2012 , 18-diciembre- 2012 -rco 18/2012), En el presente caso, a la vista de la sentencia de la instancia y de sus razonamientos, no cabe aceptar, que la sentencia haya vulnerado las reglas de valoración de la prueba, remitidas a las normas de la sana crítica.

Junto a lo expuesto, según se recoge en el suplico de su recurso, el despido debe ser declarado nulo, por basarse en pruebas que vulneran derechos fundamentales de la trabajadora en concreto el derecho a la intimidad regulado en el art. 18.1 e la Constitución con los efectos establecidos en el artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores , y en base a ello, debe recordarse que esta Sala en sentencia de 15 de julio de 2015 (Recurso nº. 1264/15), resolvía que, "en lo que hace al derecho aplicado, se denuncia, en primer lugar, la vulneración del art. 18.4 de la Constitución Española en cuanto al derecho a la intimidad y nulidad de la prueba practicada al respecto que daría lugar a la nulidad del despido.

Según la parte, lo anterior trae causa en la instalación del GPS en el vehículo de la actora y la vulneración de los preceptos constitucionales. En definitiva, es absoluta y total la ilegalidad de la actuación de la empresa que vulnera el precepto constitucional indicado, lo que deberá dar lugar a la nulidad de la prueba y de las derivadas ... como colofón de la teoría del fruto del árbol envenenado.

Examinado el presente motivo, dice el Tribunal Constitucional al respecto, que: a) por una parte, los derechos fundamentales del trabajador "deben adaptarse a los requerimientos de la organización productiva en que se integra", (SSTC 5/1981 , 47/1985 , 77/1985 , 10671996 , 199/1999); b) por otra parte, que también " las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador", que son prevalentes y constituyen un "límite infranqueable" no sólo a sus facultades sancionadoras, sino también a las facultades de organización y de gestión del empresario, causales y discrecionales (SSTC 292/1993 , 136/1996 , 90/1997 , 1/1998 , 90/1999 , 98/2000 , 190/2001 , 213/2002 , 17/2003 , 49/2003); y, c) que "cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate y que es preciso garantizar en tales supuestos que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales" (entre otras, SSTC 38/1981 , 41/2006 , 342/2006 E , 125/2007 de 21-5). A mayor abundamiento, el Tribunal Supremo señala respecto al derecho a la intimidad del trabajador, entre otras en sentencia de 26 de septiembre de 2007 (RCUD 966/2006), como precisa el art. 20.3 ET implica que éste "podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales", aunque ese

control debe respetar "la consideración debida" a la "dignidad" del trabajador... los límites de ese control y en esta materia el propio precepto citado remite a un ejercicio de las facultades de vigilancia y control que guarde "en su adopción y aplicación la consideración debida" a la dignidad del trabajador, lo que también remite al respeto a la intimidad en los términos contenidos en las SSTC 98/2000 y 186/2000 e) Por ello, lo que debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios -con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- e informar a los trabajadores de que va existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia de 6 octubre.2011..Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4053/2010 (...) de conformidad con la doctrina de este Tribunal, la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. A los efectos que aquí importan, basta con recordar que (como sintetizan las SSTC 66/1995, de 8 de mayo (RTC 1995, 66), FJ 5 ; 55/1996, de 28 de marzo (, FFJJ 6, 7, 8 y 9; 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4 e), y 37/1998, de 17 de febrero , FJ 8) para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada ó equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

Alega la parte como fundamento de la infracción alegada, la sentencia dictada TSJ de Madrid de fecha 21 de Marzo de 2014 , la que, debe recordarse, carece de la condición de jurisprudencia que pueda amparar la revisión jurídica pretendida. Dicha sentencia recoge en su fundamento jurídico vigésimo que, "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 en 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 merced a este dispositivo tecnológico y su aportación como medio de prueba en sede judicial para demostrar un pretendido incumplimiento contractual". Como puede apreciarse, dicha sentencia, basa su pronunciamiento, como recoge en su fundamento jurídico decimoséptimo, en que "el art. 18.1 CE impone como regla de principio y, de forma añadida al resto de sus garantías, (aunque sin perjuicio, obviamente, de los límites del derecho que ha ido fijando nuestra doctrina en multitud de resoluciones) un deber de información que protege frente a intromisiones ilegítimas en la intimidad. Es inequívoca en ese sentido, por ejemplo, la STC 196/2004, de 15 de noviembre , según la cual 'se vulnera el derecho a la intimidad personal cuando la actuación sobre su ámbito propio y reservado no sea acorde con la Ley y no sea consentida, o cuando, aun autorizada, subvierta los términos y el alcance para el que se otorgó el consentimiento, quebrando la conexión entre la información personal que se recaba y el objetivo tolerado para el que fue recogida". Aplicada dicha doctrina al supuesto por ella examinado, se hace referencia "al posterior tratamiento de los datos obtenidos con una finalidad completamente distinta de la anunciada y, por ende, sin conocimiento del conductor", lo que comporta su ilegalidad, por lo que solamente ante supuestos idénticos podría acogerse la declaración de nulidad pretendida. Situaciones mas similares a las presentes son recogidas por las sentencias del TJ de Galicia de fecha 17.1.2014 " El uso de medios y dispositivos tipo GPS no se pueden considerar ilícitos, pues la empresa tiene un claro interés en tener localizados sus vehículos, lo que no incide en la violación de ningún derecho fundamental". Además, la

instalación del GPS se justifica también por razón de realizar su trabajo fuera de las dependencias de la empresa, no estando sujeto a un control directo en cuanto a su jornada y horario. Tanto la colocación de un GPS, que lo que hace es registrar cuando arranca y se detiene el vehículo y donde se encuentra físicamente, son medios adecuados y proporcionados de vigilancia y control que no afectan a su intimidad personal, pues el control se realiza durante la jornada laboral, es decir durante un tiempo en que el trabajador está a disposición del empresario para desempeñar las funciones concretas de su puesto de trabajo", o la del TSJ Castilla -La Mancha 31 de marzo de 2015 que recoge que "Si el sistema GPS se instala en el vehículo asignado precisamente para el desarrollo del servicio y para poder realizar las rutas de vigilancia, no puede separarse conceptualmente el control de posición de tal vehículo, de la comprobación del cumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador (FJ 4)", Llegados a este punto, la cuestión a resolver queda centrada en la determinación de los requisitos a los que debe ajustarse la posible instalación por la empresa de un sistema de vigilancia como el GPS, a fin de salvaguardar el derecho fundamental que, de conformidad con el art. 18.4 de la CE asiste al trabajador, y para ello resulta también de notable interés la STC (SSTC nº 98/2000, de 10/04/2000) que se viene comentando, en la que sobre dicha cuestión se indica que:

"es complemento indispensable del derecho fundamental del art. 18.4 CE "la facultad de saber en todo momento quién dispone de esos datos personales y a qué uso los está sometiendo". Por consiguiente, el Pleno del Tribunal ha señalado como elemento caracterizador de la definición constitucional del art. 18.4 CE , de su núcleo esencial, el derecho del afectado a ser informado de quién posee los datos personales y con qué fin.

Ese derecho de información opera también cuando existe habilitación legal para recabar los datos sin necesidad de consentimiento, pues es patente que una cosa es la necesidad o no de autorización del afectado y otra, diferente, el deber de informarle sobre su poseedor y el propósito del tratamiento. Es verdad que esa exigencia informativa no puede tenerse por absoluta, dado que cabe concebir limitaciones por razones constitucionalmente admisibles y legalmente previstas, pero no debe olvidarse que la Constitución ha querido que la ley, y sólo la ley, pueda fijar los límites a un derecho fundamental, exigiendo además que el recorte que experimenten sea necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental restringido (SSTC 57/1994, de 28 de febrero, FJ 6 ; 18/1999, de 22 de febrero , FJ 2 , y en relación con el derecho a la protección de datos personales, STC 292/2000 , FFJJ 11 y 16).

En aplicación de esa doctrina, concluimos que no hay una habilitación legal expresa para esa omisión del derecho a la información sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales, y que tampoco podría situarse su fundamento en el interés empresarial de controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamiento de datos que aseguren la máxima eficacia en el propósito de vigilancia. Esa lógica fundada en la utilidad o conveniencia empresarial haría quebrar la efectividad del derecho fundamental, en su núcleo esencial. En efecto, se confundiría la legitimidad del fin (en este caso, la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales a través del tratamiento de datos, art. 20.3 LET en relación con el art. 6.2 LOPD) con la constitucionalidad del acto (que exige ofrecer previamente la información necesaria, art. 5 LOPD), cuando lo cierto es que cabe proclamar la legitimidad de aquel propósito (incluso sin consentimiento del trabajador, art. 6.2 LOPD) pero, del mismo modo, declarar que lesiona el art. 18.4 CE la utilización para llevarlo a cabo de medios encubiertos que niegan al trabajador la información exigible.

En conclusión, no debe olvidarse que hemos establecido de forma invariable y constante que las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales (entre otras muchas, SSTC 98/2000, de 10 de abril, FJ 7 , o 308/2000, de 18 de diciembre , FJ 4). Por ello, al igual que el interés público en sancionar infracciones administrativas resulta insuficiente para que la

Administración pueda sustraer al interesado información relativa al fichero y sus datos, según dispone el art. 5.1 y 2 LOPD (STC 292/2000, de 30 de noviembre , FJ 18), tampoco el interés privado del empresario podrá justificar que el tratamiento de datos sea empleado en contra del trabajador sin una información previa sobre el control laboral puesto en práctica. No hay en el ámbito laboral, por expresarlo en otros términos, una razón que tolere la limitación del derecho de información que integra la cobertura ordinaria del derecho fundamental del art. 18.4 CE . Por tanto, no será suficiente que el tratamiento de datos resulte en principio lícito, por estar amparado por la Ley (arts. 6.2 LOPD y 20 LET), o que pueda resultar eventualmente, en el caso concreto de que se trate, proporcionado al fin perseguido; el control empresarial por esa vía, antes bien, aunque podrá producirse, deberá asegurar también la debida información previa."

Doctrina la indicada de la que se infiere, como cuestión básica y fundamental, a los efectos del posible uso por parte del empresario de mecanismos de vigilancia y control de sus trabajadores que puedan incidir en una posible restricción de un derecho fundamental de estos, y en concreto del contemplado en el art. 18.4 de la CE , la necesaria y suficiente información a dichos trabajadores de su instalación, y de la finalidad que con la misma se persigue. Exigencia, en principio, que, por lo que se refiere al caso examinado se cumplió, siendo ello una cuestión que se declara expresamente acreditada en los hechos probados de la sentencia impugnada, según los cuales el actor tenía conocimiento de que en el vehículo de la empresa que usaba para realiza su trabajo se había instalado un GPS , y, además, el propio actor suscribió un documento sobre tratamiento de datos, en los que prestaba su expresa conformidad... .

Y sigue diciendo dicha sentencia, como podrá comprobarse, el presente caso requiere de una precisión complementaria, en cuanto que en nuestra primera sentencia ya referenciada valoramos un caso en el que el trabajador conocía la instalación del GPS, y además había suscrito documento en el que daba su conformidad al tratamiento de datos. En el supuesto que nos ocupa sin embargo, se declara expresamente probado que el interesado conocía la instalación del GPS , pero no se considera acreditado que hubiera prestado consentimiento al tratamiento de datos.

Ahora bien, expuesto lo anterior, sigue diciendo dicha sentencia que "como se deriva de la STC 29/2013, de 11 de febrero de 2013 , que ya citamos en nuestra anterior resolución, y que se alude de nuevo en el escrito de impugnación del recurso, las obligaciones específicas de información y las autorizaciones necesarias en los casos de tratamiento de datos, se refieren siempre a casos en los que se quiere utilizar la información en cuestión para usos distintos de los inicialmente previstos. En concreto, la mentada STC 29/2013 valora la utilización de la grabación de imágenes en un recinto universitario, cuanto la instalación y la autorización administrativa para ello se referían al control de acceso y seguridad de las dependencias, hasta el punto de que se hace notar que "ni siquiera estaban situados los aparatos de video- vigilancia dentro de las concretas dependencias donde se desarrollaba la prestación laboral, sino en los vestíbulos y zonas de paso públicos". Esto es, no estando previsto ni siendo previsible que las imágenes se usen para finalidades distintas de las inicialmente planificadas, entonces la aplicación de un uso diverso requiere de las correspondientes garantías específicas.

Y sigue diciendo dicha sentencia "pero el caso descrito nada tiene que ver con el que ahora nos ocupa, en el que los datos GPS utilizados son única y exclusivamente los generados por el movimiento del vehículo utilizado por el trabajador solo en jornada de trabajo y a los exclusivos efectos de realizar las funciones propias de la categoría. Cuestión distinta es que implantado el sistema GPS en un vehículo puesto a disposición del trabajador de manera permanente, por ejemplo, en caso de directivos o comerciales, resultara luego que se intentaran hacer valer los datos obtenidos en relación a tramos horarios ajenos a la jornada laboral y a la prestación de servicios. Sin embargo si el sistema GPS se instala en el vehículo asignado precisamente para el desarrollo del servicio y para poder realizar las rutas de vigilancia, entonces no acertamos a discernir cómo puede separarse

conceptualmente el control de posición de tal vehículo, de la comprobación del cumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador.

TERCERO.- Expuesto lo anterior, habrá que concluir con la estimación del recurso, en cuanto la utilización de los datos ha sido para finalidad distintas a las previstas, ya que como queda dicho, el dispositivo de localización por GPS, tenía por finalidad "garantizar la seguridad y coordinación de ellos trabajos", en definitiva, podían utilizarse por la empresa para la comprobación del cumplimiento de los deberes laborales del interesado, pero, como dice la sentencia anteriormente referenciada "cuestión distinta es que implantado el sistema GPS en un vehículo puesto a disposición del trabajador de manera permanente, resultara luego que se intentaran hacer valer los datos obtenidos en relación a tramos horarios ajenos a la jornada laboral y a la prestación de servicios", lo que es el caso, ya que se han utilizado dichos datos, no con la finalidad de control durante su jornada laboral, sino en relación a tramos horarios ajenos a la jornada laboral, como era los periodos de baja por incapacidad temporal, para lo que no se encontraba autorizado, todo lo cual comporta la estimación del presente recurso, con la consiguiente declaración de nulidad del despido acontecido. al quedar constancia de que la actora no era conocedora, de la instalación del GPS, en el vehículo que conducía, para supuesto ajeno al control de su jornada de trabajo.

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por Candida contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 DE ALMERIA, en fecha 30/11/16 , en Autos núm. 574/16, seguidos a instancia de la mencionada recurrente, en reclamación sobre DESPIDO, contra TIENDAS CONEXION SLU, FOGASA Y MINISTERIO FISCAL, debemos revocar y revocamos dicha sentencia y declaramos la nulidad del despido de la actora D^a Candida y, en consecuencia, condenamos a la recurrente, 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.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia, con advertencia de que contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que previene el art. 218 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y que habrá de prepararse ante esta Sala dentro de los DIEZ DÍAS siguientes al de su notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del art. 221, debiéndose efectuar, según proceda, las consignaciones previstas en los arts. 229 y 230 de la misma, siendo la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sala la abierta en la entidad bancaria Santander Oficia C/ Reyes Católicos, 36 de esta Capital con núm. 1758.0000.80.1149/17. Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria, habrá de hacerse en la cuenta del Banco de Santander ES55 0049 3569 9200 0500 1274, debiendo indicar el beneficiario y en "concepto" se consignarán los 16 dígitos del número de cuenta 1758.0000.80.1149/17. Y pudiendo sustituir tal ingreso por aval bancario solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, sin cuyos requisitos se tendrá por no preparado el recurso.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACION. - Leída y publicada en audiencia pública fue la anterior sentencia el mismo día de su fecha. Doy fe.