



Roj: **STSJ CLM 1307/2015 - ECLI: ES:TSJCLM:2015:1307**

Id Cendoj: **02003340012015100320**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **28/04/2015**

Nº de Recurso: **134/2015**

Nº de Resolución: **487/2015**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **JESUS RENTERO JOVER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 00487/2015

-

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

Tfno: 967 596 714

Fax: 967 596 569

NIG: 02003 34 4 2015 0105052

402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000134 /2015

Procedimiento origen: DEMANDA 0000141 /2014

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña Tomás

ABOGADO/A: JAVIER CABERO DIEGUEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: EULEN SEGURIDAD, S.A.

ABOGADO/A:

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DOÑA ROSARIO ESCUDERO CANTÓ Secretaria en funciones de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Albacete).

CERTIFICO: Que en el Recurso que a continuación se hace referencia se ha dictado la siguiente Resolución:

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA

SALA DE LO SOCIAL-SECCIÓN PRIMERA (C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE)

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0000134 /2015

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEMANDA 0000141 /2014 JDO. DE LO SOCIAL nº 001 de CUENCA



Recurrente/s: Tomás

Abogado/a: JAVIER CABERO DIEGUEZ

Procurador/a:

Graduado/a Social:

Recurrido/s: EULEN SEGURIDAD, S.A.

Abogado/a:

Procurador/a:

Graduado/a Social:

Ponente : Iltmo. Sr. Rentero Jover.

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

Iltmo. Sr. D. Pedro Librán Sainz de Baranda

Presidente

Iltmo. Sr. D. Jesús Rentero Jover

Iltma.Sra. D^a Maria del Carmen Piqueras Piqueras

=====

En Albacete, a veintiocho de abril de dos mil quince.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Iltmos. Sres. Magistrados citados al margen, y

EN NO MBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N º 487/15

En el Recurso de Suplicación número 134/15, interpuesto por Tomás , contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Cuenca, de fecha 11-9-14 , en los autos número 141/14, sobre Despido, siendo recurrido EULEN SEGURIDAD, S.A.

Es Ponente el Iltmo. Sr. D. Jesús Rentero Jover.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO:

Que debo desestimar y desestimo integramente la demanda presentada por D. Tomás , asistido por el letrado DO. JAVIER CABERO DIEGUEZ, contra la empresa EULEN SEGURIDAD S.A. y asistidos por la letrada DOÑA MARIA DOLORES SAIZ DE IBARRA, y en consecuencia debo declarar y declaro PROCEDENTE el despido disciplinario del demandante, CONVALIDANDO LA EXTINCION DEL CONTRATO derivada del mismo, sin derecho por parte de éste a indemnización ni a salarios de tramitación, sin pronunciamiento expreso en materia de costas procesales".

SEGUNDO.- Que, en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

PRIMERO.- El trabajador demandante D. Tomás , D.N.I nº NUM000 , ha prestado sus servicios como vigilante de seguridad para la empresa demandada "Eulen Seguridad S.A", en virtud de subrogación de la misma en su contrato de trabajo con la empresa "Falcon Contratas y Seguridad" efectuada el 1-1-11, siendo reconociéndole una antigüedad de 13-10-10, con una jornada de 39,29 horas semanales y salario bruto diario de 47,34 euros al día, incluida prorata de pagas extra, siendo de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Vigilancia de Seguridad Privada.

SEGUNDO.- Con fecha 2-1-14 la empresa comunica al trabajador demandante carta de despido de igual fecha en la que se lee "...la Instructora de este Expediente, D^a Nieves , concluye que no han quedado desvirtuados los hechos de los que la Empresa ha tenido conocimiento y que se le han comunicado en la Apertura del referido Expediente Contradictorio de fecha 23 de diciembre de 2013, y que, en consecuencia, se le sanciona con *DESPIDO DISCIPLINARIO* , con fecha de efectos del día 2 de enero de 2014. Los hechos que han motivado la referida sanción son ... El día 12 de diciembre a las 17:00 horas el Jefe de Seguridad se disponía a realizar una



inspección rutinaria a la Patrulla de Vigilancia de la LAV Madrid-Valencia, en la que ese día se encontraba Usted prestando servicio como Vigilante de Seguridad con arma, comprueba el sistema GPS de Control de Flota con el fin de establecer posición de la patrulla y acudir al lugar para realizar dicha inspección... observa que según el sistema de GPS, el vehículo se encuentra parado desde las 14:08 horas y fuera de la ruta de vigilancia y seguridad establecida...que " El Jefe de Seguridad decide acudir al lugar que le indica el GPS junto con dos compañeros de trabajo ... Al llegar a la posición que da el GPS, alrededor de las 17.47 horas y comprobar que el vehículo se encuentra el lugar indicado por el GPS ... llama por teléfono para ver dónde se encuentra ... le pide que salga al exterior que le está esperando junto al coche de vigilancia. Usted sale del chalet uniformado y al ver a su Jefe, comienza a pedirle perdón manifestándole que "le habían llamado los amigos para que se fuera allí a comer que tenían una fiesta ... Al llegar a la estación y hablar con Usted al Jefe de Seguridad le da olor a alcohol y ... le pregunta directamente que si ha bebido y Usted dice que "se ha tomado dos cervezas" ... *Tras los hechos acontecidos el día 12 de diciembre de 2013 con Usted, el Jefe de Seguridad decide realizar una auditoría interna el 16 de diciembre*, revisando el sistema GPS de todos los vehículos, detectando que Usted junto con su compañero ... Jesús Manuel cuando se encuentran prestando servicio juntos en ruta y en el turno de noche (de 22,00 a 06,00 horas) no realizan debidamente las rutas establecidas de seguridad y vigilancia activa que requiere el servicio ... Se ha detectado que el coche ha estado parado durante el desarrollo d esu servicio y, en reiteradas ocasiones incluso fuera de la ruta establecida en el servicio ... Mes de Diciembre de 2013: . El día 6 estuvieron parados desde las 22,30 a las 02,24 horas y de 03,00 a 05,15 horas, esto es, sin hacer la ruta establecida. . El día 7 estuvieron parados desde 00,54 hasta 05,09 horas, esto es, sin hacer la ruta establecida. . El día 8 estuvieron parados desde las 00,40 hasta las 05,10 horas, esto es, sin hacer la ruta establecida. Mes de Noviembre de 2013: . El día 14 estuvieron parados desde las 23,50 hasta las 05,05 horas, estos, sin hacer la ruta establecida. . El día 15 desde las 00,30 hasta las 05,06 horas, esto es, sin hacer la ruta establecida ... Consecuentemente ... podemos distinguir los siguientes incumplimientos cometidos por Usted: a) Un quebranto de forma manifiesta con la disciplina y desobediencia en el trabajo y de la buena fe contractual ... b) Una falsedad en los partes de trabajo emitidos en relación con los datos dados por el sistema GPS ... c) Una pasividad en el desarrollo del servicio que tiene encomendado como vigilante de seguridad con arma ... tales hechos descritos están considerados como *FALTA MUY GRAVE*, de conformidad con lo previsto en el Convenio que le es de aplicación como en el Estatuto de los Trabajadores ... Y es por ello por lo que se le sanciona con *DESPIDO DISCIPLINARIO*, en virtud del artículo 54 y 55 del E.T y artículo 48 c) del Convenio Colectivo de aplicación, con fecha de efecto de 02 de enero de 2014 ...", añadiendo "... la gravedad se ve acewntuada aún más debido al cargo de responsabilidad que usted ostenta, esto es, Vigilante de Seguridad *con arma* ..., así como al cargo de representante legal de los trabajadores que usted viene ostentando ...".

TERCERO.- La carta referida en el anterior hecho probado es resultado de la tramitación de un *expediente disciplinario contradictorio* , iniciado por comunicación dirigida el 23-12-13 tanto al trabajador demandante como al sindicato Comisiones Obreras (CCOO), comprensiva del denominado pliego de cargos, que incluye la relación de los hechos imputados y su calificación jurídica, en la que se les otorgaba un plazo de 5 días para formular alegaciones, lo que el demandante hace mediante escrito recibido por la empresa el 26-12-13, en el que niega los hechos, que atribuye a una estrategia de la empresa dirigida a la extinción de la relación laboral con los representantes de los trabajadores "y más en concreto a los de CCOO, con el fin de descabezar la representación legal, además de considerar la existencia de un trato desigual "puesto que todos rellenamos los partes iguales y hacemos similares paradas y ello desde siempre...".

La resolución final del expediente, la carta de despido aludida en el anterior hecho, fue notificada, además de al trabajador demandante, al sindicato CCOO.

CUARTO.- El trabajador demandante es legal representante de los trabajadores en la empresa demandada por el sindicato CCOO.

QUINTO.- El día 12-12-13 el trabajador demandante prestaba sus servicios como vigilante de seguridad, uniformado y con arma para la empresa demandada a bordo del vehículo de la empresa identificado por el GPS como terminal 7909, Toyota Milux matrícula ZMG , con el que realizaba labores de vigilancia de la Línea de Alta Velocidad (LAV) Madrid-Valencia para la empresa "Adif", cliente de la empresa demandada en virtud de contrato de arrendamiento de servicios de fecha 22-12-10, con vigencia de 36 meses a partir del 1-1-11, servicio consistente en circular con el vehículo por la ruta previamente marcada por la empresa cliente, haciendo sólo las paradas necesarias para atender cualquier incidencia, no obstante lo cual entre las 14,06 y las 17,47 horas el vehículo permaneció estacionado en la latitud 40,0965376 y longitud -2,2085232, término municipal de Chillarón (Cuenca), ubicación situada unos 2 km fuera de la ruta propia del servicio que tenía encomendado y coincidente con el chalet de un amigo donde el demandante estuvo comiendo y tomando unas cervezas con ese amigo y otras personas allí reunidas, en lugar de hacer la ruta propia del servicio que tenía encomendado.



SEXTO.- Con anterioridad a los hechos recogidos en el anterior hecho probado, el demandante en el turno de noche, en lugar de realizar la ruta propia del servicio que tenía encomendado en la misma LAV, permanecía detenido con el vehículo durante horas en un determinado punto del recorrido, así sucedió el mes de diciembre el día 6, entre las 22,30 y las 2,24 horas y entre las 3,00 y las 5,15 horas, el día 7, entre las 00,54 y las 5,09 horas, el día 8, entre las 00,40 y las 5,10 horas, y en el mes de noviembre el día 14, entre las 23,59 y las 5,05 horas, y el día 15, entre las 00,30 y las 5,06 horas.

SÉPTIMO.- Con fecha 14-2-14 se celebró ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación un intento de conciliación, en virtud de papeleta presentada el 31-1-14, al que compareció la empresa demandada, no obstante lo cual se tuvo por intentado sin avenencia.

TERCERO.- Que, en tiempo y forma, por la parte demandante, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso no ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la Sentencia del Juzgado de lo Social de Cuenca, de fecha 11-9-14 , recaída en los autos 141/14, dictada resolviendo de modo desestimatorio la demanda sobre Despido interpuesta por el trabajador D. Tomás contra la empresa "EULEN SEGURIDAD S.A.", se formaliza el presente recurso de Suplicación mediante lo que parecen tres motivos, el primero de ellos dirigido a la revisión de su contenido probatorio, en los términos que propone, y los otros dos, a disentir del derecho aplicado, y en los que se realiza, según puede entenderse, denuncia de vulneración de lo resuelto en otra anterior Sentencia del mismo Juzgado de lo Social, si bien por otro titular, y de vulneración de la llamada teoría gradualista, con reproducción, según se puede entender, del texto de una Sentencia no identificada. Lo que no es impugnado de contrario.

SEGUNDO.- En el primer motivo del recurso se propone por la representación del recurrente la adición, al hecho probado primero, del siguiente texto:

"Con respecto a la subrogación del contrato, antes mencionado, y el anexo complementario al contrato de trabajo entre la demandada y el demandante, en relación a la confidencialidad y protección de datos, aparecen sin firmar tanto por la empresa como por el actor".

Como apoyo de dicha propuesta, se remite el recurrente al contenido de los folios 63 (anverso y reverso) y 64, y folio 65 (anverso y reverso) de los autos, prueba aportada por la propia empleadora demandada, y consistente respectivamente en un documento de subrogación de contrato, sin firma de nadie, y en un llamado documento complementario al contrato de trabajo, entre la empleadora demandada y el trabajador recurrente, igualmente sin firma alguna.

La STS de 29-4-14 indica, entre otras, con doctrina que es igualmente aplicable al Recurso de Suplicación, y sirviendo así de interpretación del artículo 193,b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , que: "Tal y como recuerda la sentencia de esta Sala de 19 de diciembre de 2013, recurso 37/2013 , con carácter general, para que prospere la denuncia del error en este trámite extraordinario de casación, es preciso que concurren los siguientes requisitos:

- a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico (no basta mostrar la disconformidad con el conjunto de ellos).
- b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas (no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada).
- c) Que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.
- d) Que tal hecho tenga trascendencia para modificar el contenido del fallo de instancia (SSTS 2-6-92 , 28-5-13 y 3-7-13)".

Pues bien, en el presente caso, si bien sea todo de modo muy escueto, se concreta que hecho probado de la Sentencia recurrida es el que se quiere revisar, por adición de un determinado contenido, que se propone concreta y literalmente, se señala el soporte probatorio, que coincide además que está aportado por la otra parte, y del mismo, efectivamente, deriva el aspecto fáctico que pretende introducir, en cuanto que queda patente que ninguno de ambos documentos aparecen sin firma de nadie, como se solicita que se incluya



dentro del contenido del hecho probado primero. Por último, dicha precisión no resulta baladí, de tal manera que puede tener una cierta incidencia en la valoración que se haga de la adecuada aplicación del derecho. En su consecuencia, que procede admitir el motivo, que no ha sido cuestionado de contrario, al no haberse impugnado el recurso, y por ende, modificar el ordinal indicado en los términos literales propuestos, quedando por lo tanto el relato fáctico conforme a la nueva redacción aceptada.

TERCERO.- Procede ahora entrar a dar contestación a los otros dos motivos del recurso, que aunque formulados de un modo algo irregular, no dejan duda sin embargo de que, acogidos al apartado c) del artículo 193 LRJS, lo que plantean es la discusión sobre la licitud del uso de GPS instalado por la empresa en el vehículo de la empresa que conducía el recurrente, a efectos de ser utilizado como prueba en contra del trabajador. Tema sin duda complejo, y que ha sido tratado en profundidad por la jurisprudencia constitucional. Alusión a ello, se encuentra en la Sentencia de esta misma Sala de 23-3-2015, recaída en el recurso 1775/14, en la que señala lo siguiente, resumiendo esa elaboración constitucional:

" ... dos son las cuestiones a examinar, por una parte, la posibilidad de uso por las empresas de sistemas de vigilancia o seguimiento, como puede ser el GPS, para controlar el desempeño por sus trabajadores de las funciones laborales encomendadas, y en su caso, los límites y condicionamientos que el uso de tales medios implican en virtud de la incidencia que ello puede tener en la salvaguarda del derecho fundamental a la intimidad personal del trabajador.

Siendo preciso, en orden a la concreción del primer punto, la remisión a la doctrina constitucional existente al efecto, pudiendo traer a colación las SSTC nº 98/2000, de 10/04/2000, en las que, se establece que:

'la jurisprudencia de este Tribunal ha insistido reiteradamente en la plena efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral, ya que ésta no puede implicar en modo alguno la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo (STC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2, cuya doctrina se reitera posteriormente, entre otras, en las SSTC 6/1988, de 21 de enero, 129/1989, de 17 de julio, 126/1990, de 5 de julio, 99/1994, de 11 de abril, 106/996, de 12 de junio, 186/1996, de 25 de noviembre, y 90/1997, de 6 de mayo). En consecuencia, y como también ha afirmado este Tribunal, el ejercicio de tales derechos únicamente admite limitaciones o sacrificios en la medida en que se desenvuelve en el seno de una organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los arts. 38 y 33 CE y que impone, según los supuestos, la necesaria adaptabilidad para el ejercicio de todos ellos (SSTC 99/1994, de 11 de abril, FJ 4; 6/1995, de 10 de enero, FJ 2; 106/1996, de 12 de junio, FJ 5, y 136/1996, de 23 de julio, FJ 6), perspectiva ésta desde la que deben valorarse las específicas limitaciones que a los derechos fundamentales les pueda imponer el propio desarrollo de la relación laboral (SSTC 99/1994, FJ 4, y 6/1995, de 10 de enero, FJ 2)'

Partiendo de dichos presupuestos y adentrándonos en el específico tema objeto de debate, centrado en la pretendida infracción del art. 18.4 de la CE, es preciso traer a colación la STC 29/2013, de 11 de febrero, en la que lo que también se planteaba por el trabajador era la vulneración del derecho fundamental a la protección de datos (art. 18.4 CE), lo que se sustentaba en la utilización no consentida, ni previamente informada, de determinadas grabaciones para un fin, desconocido por el afectado, de control de su actividad laboral.

Indicándose por el TC que, para la resolución de dicha cuestión se imponía como primer paso, la necesidad de dirimir si los datos del recurrente que habían sido objeto de tratamiento estaban protegidos por el art. 18.4 CE, ya que sólo en caso afirmativo sería pertinente que el Tribunal se pronunciase sobre la queja principal planteada en la demanda.

Indicando sobre el particular, sobre la base que el tema a dilucidar en dicha sentencia quedaba referido a grabaciones de imagen, que las imágenes grabadas en un soporte físico, "constituyen un dato de carácter personal que queda integrado en la cobertura del art. 18.4 CE, ya que el derecho fundamental amplía la garantía constitucional a todos aquellos datos que identifiquen o permitan la identificación de la persona y que puedan servir para la confección de su perfil (ideológico, racial, sexual, económico o de cualquier otra índole) o para cualquier otra utilidad que, en determinadas circunstancias, constituya una amenaza para el individuo (STC 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 6), lo cual, como es evidente, incluye también aquellos que facilitan la identidad de una persona física por medios que, a través de imágenes, permitan su representación física e identificación visual u ofrezcan una información gráfica o fotográfica sobre su identidad."

Añadiendo que: "En esa línea se manifiesta también la normativa rectora en la materia. El art. 3 a) de la Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal (LOPD) concreta el concepto de "datos de carácter personal" como "cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables". La letra c) del mismo precepto define el "tratamiento de datos" como las "operaciones y procedimientos técnicos, de carácter automatizado o no, que permitan la recogida, grabación, conservación, elaboración,



modificación, bloqueo y cancelación, así como las cesiones de datos que resulten de comunicaciones, consultas, interconexiones y transferencias". De acuerdo con tales definiciones, la captación de imágenes de las personas constituye un tratamiento de datos personales incluido en el ámbito de aplicación de la normativa citada. Así lo ha declarado con reiteración la Agencia Española de Protección de Datos. Por su parte, el artículo 5.1. f) del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, insiste en esa dirección y define los datos de carácter personal del siguiente modo: "Cualquier información numérica, alfabética, gráfica, fotográfica, acústica o de cualquier otro tipo concerniente a personas físicas identificadas o identificables". Todo ello ha sido perfilado, en lo estrictamente referido a la video-vigilancia, en la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras."

Conclusiones las alcanzadas por el TC en el supuesto examinado en la indicada Sentencia, que resultan perfectamente trasladable al sistema de vigilancia por GPS, por cuanto que si la empresa cede al trabajador un vehículo para ser usado por el mismo en el ejercicio de las funciones propias de su trabajo de vigilante de seguridad, los datos que se conectasen a su manejo así como a sus desplazamientos y ubicaciones a lo largo de la jornada laboral, no cabe duda que vendrían a reflejar la forma de proceder del trabajador como conductor del vehículo, permitiendo de ese modo, como se indica en la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 21-03-2014 (Rec. 1952/2013) "el permanente conocimiento de 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."

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 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"

Aplicando esa doctrina, en la Sentencia de esta Sala que se ha mencionado, se concluyó que, habiéndose acreditado en aquel caso, según el tenor fáctico de la Sentencia de instancia, que el trabajador que allí reclamaba si que había sido suficientemente informado por parte de la empleadora, respecto a ambos extremos, se consideró que la prueba derivado del GPS instalado había sido obtenida legítimamente, con las consecuencias que de ello derivaban.

CUARTO.- Partiendo de dicha doctrina, y de los aspectos fácticos que deben de ser concretamente tenidos en consideración en el presente litigio, que debe resaltarse, no son coincidentes con los hechos que se tienen como acreditados en la anterior Sentencia de esta misma Sala de 23-3-15 , y que son por tanto los que allí fueron tomados en consideración, en el presente caso no existe esa constancia clara y expresa de que se hubiera informado al trabajador, no ya de la instalación del GPS, que cabe deducir que pudiera tener un conocimiento general de ello, sino de la eventualidad de poder ser dicho dispositivo utilizado por la empresa para tener un conocimiento y control de su ubicación, a todos los efectos laborales, incluido sancionadores en su caso. De tal modo que, como se señala en la STC 29/2013, de 11-2-2013 reseñada, "... el control empresarial por esa vía, antes bien, aunque podrá producirse, deberá asegurar también la debida información previa". De tal manera que, como se señala en la STSJ de Madrid de fecha 21-3-14, dictada en el Recurso 1952/13 , "... 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, hace 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 constituyan un procedimiento que lesiona los derechos fundamentales de constante cita. Así lo consideró la propia Agencia Española de Protección de Datos en su Informe 193/2008, atinente a la instalación de un sistema GPS en el automóvil facilitado a un trabajador".

En resumen, que entiende este Tribunal que, no estando acreditado que en el presente caso, se le hubiera informado de modo suficiente y adecuado al trabajador, no ya solo respecto de la instalación de un GPS en el vehículo de la empresa que utilizaba para el desempeño de su trabajo, sino más especialmente, sobre la posibilidad de utilizar los datos que de dicho dispositivo se pudieran obtener, como medio de prueba de alcance disciplinario en contra del trabajador, debe considerarse que la utilización de tal medio probatorio, y los datos obtenidos de ello, lo fueron ilícitamente. Y que por lo tanto, en cuanto fueron obtenidos de modo ilícito, no eran datos que pudieran ser aportados como medio de prueba, al quedar contaminados por ese origen ilícito.

No existiendo otro medio de prueba del que pudiera derivar la acreditación de la alegación sancionadora, debe considerarse que dicha decisión disciplinaria, de conformidad con el artículo 55,4 del Estatuto de los Trabajadores , deviene en un despido improcedente, en cuanto que tiene que considerarse que no se ha podido acreditar la conducta imputada, al no ser medio probatorio constitucionalmente idóneo el utilizado para ello. De donde deriva, dada la condición de representante electo del recurrente (hecho probado cuarto), que la consecuencia sea la de conceder al trabajador la opción, a ejercitar por escrito en plazo de cinco días (artículo 56,1,ET , artículo 110,3 LRJS), ante la oficina del Juzgado de lo Social (artículo 110,3 LRJS), entre ser readmitido en su antiguo puesto de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir y, con la misma antigüedad y en las mismas condiciones en que venía desempeñando su trabajo, o percibir la indemnización que se señalará en la parte dispositiva de esta resolución judicial. Calculada, conforme al artículo 56 ET y a la Disposición Transitoria Quinta, punto 2, de la Ley 3/2012 , en dos tramos cuantitativos y temporales, de 45 días de salario por año de servicio, hasta el 12-2-12, con prorrateo mensual de los períodos de tiempo inferiores al año (que en el presente caso, en atención a la fecha de inicio de la vinculación laboral, en 13-10-2010, se



calcularía como lo correspondiente a 1 año y 4 meses, y la indemnización correspondiente a dicho tramo de 2.840,4 euros), y de 33 días de salario a partir de dicha fecha hasta la de efectos del despido, en 2-1-2014, con el mismo prorrateo (siendo su equivalente temporal de 1 año y 11 meses, y la indemnización correspondiente a este segundo tramo de 2.994,25 euros), y con el límite del equivalente a 720 días de salario (salvo que sea superior la cantidad correspondiente al primer tramo de antigüedad, hasta 12-2-12, en cuyo caso se tendrá ese tope, con máximo de cualquier modo del equivalente a 42 mensualidades de salario) y que se cuantificará en la parte dispositiva de esta resolución judicial, conforme a la Disposición Transitoria Quinta de la mencionada norma de urgencia, con abono igualmente de los salarios de radiación dejados de percibir (artículo 56,4 ET). Teniendo en cuenta para ello el salario (de 47,34 euros/día, con prorrateo incluida de pagas extraordinarias, conforme al hecho probado primero) y antigüedad (la citada desde 13-10-2010 según el mismo hecho probado) tenidos como acreditados en la Sentencia de instancia, y no debatidos. Con el entendimiento de que, en caso de no realizar manifestación expresa de opción, en los términos y plazo legal (artículo 56 ET , artículo 110,3 LRJS), se entenderá que procede opción por la readmisión.

FALLAMOS

Que, con estimación del recurso formalizado por parte de la representación letrada del trabajador D. Tomás contra la Sentencia de fecha 11-9-14 del Juzgado de lo Social de Cuenca , dictada en los autos 141/14, recaída resolviendo de modo desestimatorio la Demanda sobre Despido interpuesta por el recurrente contra la empleadora "EULEN SEGURIDAD S.A.", procede la revocación de la misma y que, con estimación de la Demanda presentada, se declare la Improcedencia del despido habido, condenando a dicha empleadora a que, a opción del trabajador demandante, dada su condición de representante de los trabajadores, proceda o a la readmisión en su antiguo puesto de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir, o al pago de la indemnización legal substitutiva, en cuantía total de 5.834,65 (CINCO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y CUATRO CON SESENTA Y CINCO) euros, con abono igualmente de los salarios dejados de percibir.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación, durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social . La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número **ES55 00493569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Albacete, tiene abierta en el BANCO SANTANDER, sita en Albacete, C/ Marqués de Molíns nº 13, indicando el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, y si es posible, el NIF/ CIF, así como el beneficiario (Sala de lo Social) y el concepto (cuenta expediente) **0044 0000 66 0134 15**, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de citada Ley , que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

Expídanse las certificaciones oportunas para su unión a los autos y al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias.

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

Siguen las firmas de los Ilmos. Sres. Magistrados designados en el encabezamiento de la anterior Resolución.- LO ANTERIORMENTE FOTOCOPIADO CONCUERDA BIEN Y FIELMENTE CON SU ORIGINAL AL QUE ME REMITO. Y para que conste, cumpliendo con lo mandado, expido y firmo la presente Certificación, en Albacete, a cinco de mayo de dos mil quince.

Y asimismo, certifico que la anterior Resolución ha adquirido firmeza en virtud de providencia de fecha _____ . Doy fe.

E igualmente certifico, a efectos de lo prevenido en el art. 548 LEC , que la presente Resolución fue notificada a la/s parte/s condenada/s en fecha/



s _____

__Doy fe.

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe en la Sala de Audiencia de este Tribunal, el día 5-5-15 . Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ