

## Tribunal Superior de Justicia

TSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección  
1ª) Sentencia num. 2307/2017 de 19 julio

AS\2017\1847



**DERECHOS FUNDAMENTALES:** inexistencia de vulneración del derecho a la intimidad: adopción empresarial de medidas de vigilancia y control, mediante la instalación de dispositivo GPS en vehículo de la empresa, circunstancia conocido por los trabajadores y autorizada por la Agencia de Protección de Datos. **SANCIONES:** ausencia injustificada del puesto de trabajo: falta no prescrita: cómputo del plazo de prescripción a partir del momento en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos.

ECLI:ECLI:ES:TSJAND:2017:8169

Jurisdicción:Social

Recurso de Suplicación 2776/2016

Ponente:Ilmo. Sr. D. Jesús Sánchez Andrada

El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora contra Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Jerez de la Frontera, de fecha 21-01-2017, en autos promovidos sobre despido.

Recurso nº 2776/16-Negociado I Sent. Núm. 2307/17

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

ILMOS. SRES.:

DOÑA BEGOÑA RODRÍGUEZ ÁLVAREZ

DOÑA BEGOÑA GARCÍA ÁLVAREZ

DON JESÚS SÁNCHEZ ANDRADA

En Sevilla, a diecinueve de julio de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los lltmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 2307/2017

En el recurso de suplicación interpuesto por D. Celso , contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de los de Jerez de la Frontera (Cádiz), Autos nº61/2015; ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JESÚS SÁNCHEZ ANDRADA, Magistrado Especialista del Orden Jurisdiccional Social.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en autos, se presentó demanda por D. Celso contra FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., D. Hipólito y D. Leonardo , sobre despido, se celebró el juicio y se dictó sentencia el día 21/01/2016 por el Juzgado de referencia, en la que se desestimó la demanda.

SEGUNDO: En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

"Primero.- D. Celso , con D.N.I. nº. NUM000 , ha prestado sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la Empresa demandada "Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.", con contrato de trabajo indefinido ordinario, a tiempo completo, en la actividad de "Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Urbanos", con Centro de trabajo en el Puerto de Santa María (Cádiz), con antigüedad de 02-08-90, categoría laboral de "Inspector - Encargado" y un salario prorrateado mensual de 3.127,28€ mensuales (37.527,36€ anuales y diario de 102,81€), siendo de aplicación el C.C del Sector de Limpieza Pública Viaria, riegos y recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30-07-13).

Segundo.- El actor prestaba servicios en Centro de trabajo de la empresa en Madrid como Conductor y con fecha 09-10-2009 solicitó por motivos personales y familiares traslado a algún Centro de trabajo de la empresa en la Provincia de Cádiz a partir del 01-01-2010 (documento 3 de la empresa).

Tercero.- Con fecha 14-10-2009, la empresa comunicó al actor que se accedía a su solicitud de traslado al Centro de trabajo de RBU y Limpieza Viaria sito en El Puerto de Santa María debiendo incorporarse al puesto de Encargado el día 04-01-10. (documento 4 de la empresa).

En la carta se le comunicaba que «En cuanto a las condiciones laborales, le será de aplicación el Convenio Colectivo de dicho centro de trabajo (Convenio Colectivo de Trabajo de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. de El Puerto de Santa María -2008-2011-) las mismas le serán respetadas incluidas la antigüedad y el salario. En concreto, en cuanto al salario, se le respetará su salario actual, si bien

dichas retribuciones y salarios no se incrementarán en tanto en cuanto sean superiores a las establecidas en el citado Convenio de empresa. De este modo, si bien se le mantiene el salario actual, ello se hace con la salvedad de que dichas retribuciones y salarios son íntegramente absorbibles y compensables en su totalidad con los sucesivos incrementos salariales que experimente el Convenio Colectivo por cualquier concepto.

Por último, le informamos de que usted quedará sujeto al horario y calendario vigentes en dicho centro de trabajo.

En caso de aceptar dicho salario, así como todas las condiciones antedichas, en cuanto a la compensación de salarios, Convenio aplicable, categoría, etcétera; ruego que firme al pie del presente escrito, en señal de aceptación expresa de dicho traslado en las condiciones antedichas».

El actor firmó dicho escrito de conformidad. (doc. 4 de la empresa).

Cuarto.- El actor causó alta en el Centro de trabajo de El Puerto de Santa María con fecha 01-01-2010 (Doc. 5 de la empresa), como Inspector - Encargado.

Quinto.- El actor ha venido realizando su trabajo, a solicitud propia, de forma permanente en horario fijo y turno de noche, percibiendo el Plus de nocturnidad.

Otros Inspectores que también lo solicitaron desarrollan su trabajo en turno permanente de noche (D. Abilio , Dionisio y Jaime ) y perciben plus de nocturnidad. El resto de Inspectores realizan turnos rotatorios (bloque doc. 15 de la empresa).

Sexto.- El actor percibió por retribuciones en el año 2014, hasta la fecha de despido el 27-11-14, la cantidad de 35.143,68€ (certificado IRPF doc. 7 de la empresa).

Octavo.- El actor ha venido percibiendo mensualmente un denominado Plus Compensación de traslado por importe mensual de 335,42€, que no perciben el resto de los Inspectores (doc. 11 de la empresa).

Noveno.- Otros Inspectores compañeros del actor ( Jose Ramón , 23.909,37€ en 2014) perciben una retribución menor a la percibida por el actor (bloque doc. 8 de la empresa).

Los Inspectores Jaime , Baltasar , Gerardo y Abilio perciben una retribución anual inferior a la percibida por el actor (bloque doc. 12 de la empresa).

Décimo.- Con posterioridad a 1996 algunos otros Inspectores, no todos, perciben unos denominados "Plus Especial dedicación" por importe mensual de 309,00€, "Complemento voluntario" por importe mensual de 462,00€ o "Plus de Mantenimiento y Constancia" con distinto importe mensual personal, que remuneran la prestación de servicios en festivos, las horas de localización y disponibilidad para

la empresa (doc. 12 y 13 de la empresa).

Los Inspectores Jaime , Baltasar , Gerardo y Abilio perciben los pluses de "Plus Especial dedicación" por importe mensual de 309,00€, "Complemento voluntario" por importe mensual de 462,00€ (doc. 12 y 13 de la empresa).

Undécimo.- Con fecha 25-10-1996 (efectos de 01-04-96), la empresa formalizó documento comprometiéndose a abonar a los Inspectores Alejo , Leonardo y Miguel un complemento salarial denominado "Plus personal de especial dedicación" por la prestación de servicios en festivos, las horas de localización y disponibilidad para la empresa, los desfases horarios por encima de la jornada ordinaria (doc. 9 de la empresa).

Duodécimo.- Todos los Inspectores han realizado la renovación del Permiso de Conducir en 2014 con cargo a la empresa. Algunos también han realizado el CAP en 2014 sólo exigible a los conductores.

Igualmente estaba previsto que el actor lo realizara en 2014, no habiéndolo realizado a la fecha de su despido.

Decimotercero.- En las nominas de noviembre y diciembre de 2012, por error, la empresa abono al actor un exceso retributivo de 11.952,00€.

Para su devolución el actor solicitó el día 01-07-13 un préstamo a la empresa por idéntica cantidad. El préstamo sería abonado descontando al actor la cantidad mensual de 332,00€ (doc. 16 de la empresa), teniendo pendiente de devolución a Octubre de 2014 la cantidad de 6.640,00€.

Decimocuarto.- Con fecha 30-05-14 el actor fue agredido por otro trabajador de la empresa Jesús Carrasco Vara. El citado trabajador fue despedido por agresión a un superior. Por Sentencia del Juzgado de lo Social nº. 2 de Jerez de la Frontera de fecha 03-07-15 , en Autos 1154/14, el Despido fue declarado Improcedente. El actor causó baja un día por accidente de trabajo derivado de dicha agresión.

Decimoquinto.- El actor solicitó consulta médica en la Unidad de Salud Mental de Sanlúcar de Barrameda el 22-09-14, siendo diagnosticado de "Trastorno de ansiedad" manifestando el actor que "se había producido en el contexto de problemas laborales achacándolo a Mobing".

Causó baja el 25-09-14 y alta el 09-12-14. Con posterioridad ha asistido dos consultas de FREMAP, sin que conste el diagnóstico o enfermedad consecuencia de las mismas.

Decimosexto.- Por carta fechada el 18 de Septiembre de 2014 la empresa FCC comunicaba al actor que procedía a incoar expediente disciplinario por determinados hechos comunicados con fecha 08-08-14, por el cliente Ayuntamiento de El Puerto de Santa María a la empresa adjudicataria del Servicio FCC, mediante

dos correos electrónicos y solicitaba su investigación y adopción de medidas para evitar su repetición. Estos se referían a hechos ocurridos en los turnos de noche de los días 1 a 2 y 7 a 8 de Agosto de 2014 con la furgoneta de Inspección matrícula CA-1569-BH, ya que se había detectado a través del control de la plataforma de gestión del Servicio que dicho vehículo se encontraba en determinadas horas del turno de noche de los citados días entre Chipiona y Sanlúcar de Barrameda (Pago de Valdeconejos), fuera del término de El Puerto de Santa María donde se presta el servicio. (Bloques 24 y 34 de la empresa)

La empresa informaba, asimismo, al actor que como consecuencia de dichas comunicaciones se había emitido informe por el Jefe de Servicio el día 13-08-14 en los que se hacía constar que se había verificado que el lugar donde había permanecido el vehículo (Pago de Valdeconejos) coincidía con el domicilio del actor. Igualmente, que analizados los datos de la plataforma de gestión del servicio de los últimos seis meses se habían detectado similares situaciones ocurridas la madrugada de los días 6 a 7 y 15 a 16 de Mayo de 2014, 14 a 15 y 29 a 30 de Agosto, así como el día 12 de Septiembre en el que con itinerario: Puerto de Santa María - Chipiona - Puerto de Santa de María recorre 55 Km en el vehículo, abandonando el servicio de la ciudad durante 50 minutos. (bloque 24 de la empresa).

Decimoséptimo.- Con fecha 18-09-14 la empresa comunico el inicio del expediente al Comité de Empresa y se le da audiencia por plazo de dos días. (bloque 24 de la empresa).

Decimooctavo.- Por carta de 22-09-14, notificada al actor el 24-09-14 la empresa comunica al actor que se había producido un error en la identificación del vehículo afectado y que en realidad se trataba de la furgoneta de Inspección matrícula CA-1589-BH. (bloque 24 de la empresa).

Decimonoveno.- Con fecha 25-09-14 el Comité remitió escrito a la empresa. (bloque 24 de la empresa).

Vigésimo.- Con fecha 29 de Octubre la empresa remite por burofax al actor, que se encontraba de baja en I.T., al domicilio particular comunicado por éste en Paseo de la Reyerta, s/n de Chipiona, escrito de ampliación de hechos de la carta iniciadora del expediente disciplinario a hechos ocurridos desde el mes de Enero de 2014 en todos los meses hasta Octubre, excepto el mes de Abril.

Dicha carta no fue entregada por el servicio de Correos por ser desconocido el actor en dicho domicilio (doc. 25 de la empresa).

La carta fue notificada en la misma fecha al Comité de Empresa que contestó el día 31-10-14 (doc. 26 de la empresa).

Vigésimo-primer.- Con ocasión de personarse el actor en la empresa el día

07-11-14 para entregar un parte de confirmación de I.T., la auxiliar administrativo D<sup>a</sup>. Mercedes le comunica que en el domicilio facilitado a la empresa resulta desconocido y solicita una nueva dirección, manifestando el actor la de Pago Copina, buzón 26, 11550 de Chipiona. (doc. 27 de la empresa).

En la misma fecha se le reenvía un burofax con la carta de cargos del expediente disciplinario concediéndole dos días para alegaciones.

El Servicio de Correos no consigue realizar la entrega personal del burofax en el mismo día y le deja aviso.

El actor acude a la Oficina de Correos el día 11-11-14 recibiendo la notificación de la carta de cargos, a la que el actor contesta el 13-11-14. (doc. 29 de la empresa).

Vigésimo-segundo.- Por carta fechada el 26 de Noviembre de 2014 la empresa remite al actor, mediante burofax, carta de Despido Disciplinario que constando de nueve folios, e incorporada en ambas documentales, se tiene por reproducida en su integridad. (Doc. 1 del actor y 24 de la empresa).

La carta fue entregada al actor el día 28-11-14.

Con fecha 26-11-14 la carta fue notificada al Comité de Empresa.

Vigésimo-tercero.- El actor no ostenta, ni ha ostentado en el año anterior al despido, cargo de representación legal o sindical de los trabajadores.

Vigésimo-cuarto.- La empresa Fomento de Construcciones y Contratas es la empresa adjudicataria mediante Concurso Publico del Servicio Público de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Urbanos de El Puerto de Santa María, que se inició el día 1 de Junio de 2007.

El Pliego de Condiciones Técnicas del Concurso Público de adjudicación, en su cláusula 3.3.1. obligaba a los licitadores a incluir en la oferta la instalación de un sistema de seguimiento en tiempo real por GPS, de los vehículos y equipos adscritos a los servicios de limpieza viaria y recogida de residuos. Asimismo el contratista esta obligado a instalar una Sala de comunicaciones en sus instalaciones y otra donde designe la Inspección municipal.

La empresa adjudicataria, igualmente, instalaría y mantendría actualizado un sistema informático para la planificación operativa de los servicios, manejo de servicios, manejo de información, planimetría y control de los servicios, conectado por ADSL. (bloque 21 de la empresa)

Vigésimo-quinto.- Como consecuencia de ello existe instalada una plataforma de control de gestión del servicio y de la flota de vehículos en las instalaciones del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María y otra en la empresa.

El control por GPS de los vehículos por el Ayuntamiento solo puede controlar la

posición geográfica en la que se encuentra en cada momento cada uno de los vehículos de la flota asignados al servicio, identificados con un número y por su matrícula. El Ayuntamiento carece de datos identificativos de las personas que conducen en cada momento cada uno de los vehículos. (bloque 21 de la empresa)

Vigésimo-sexto.- En la plataforma de control de la empresa sucede igualmente que el control por GPS identifica cada uno de los vehículos en servicio. No obstante, con posterioridad es posible conocer el trabajador que lo conduce o está asignado al mismo en un determinado día, con el cruce de datos de los cuadrantes de servicio.

El Jefe de Servicios de la empresa FCC, D. Hipolito , el Encargado General de la empresa D. Leonardo y cada uno de los Inspectores tiene acceso en la plataforma de gestión al control de cada uno de los vehículos. Los Inspectores solamente controlan los vehículos asignados a cada uno de los trabajadores que prestan servicios en su turno de trabajo, lo que se realiza habitualmente y de forma diaria para conocer los tiempos de recogida, incidencias, etc.

No obstante, para saber que trabajador es el que conduce en un determinado momento cualquiera de los vehículos es necesario casar y cotejar el número de identificación del vehículo con los cuadrantes de trabajo en los que figuran los nombres de los trabajadores con el vehículo asignado, operación que no requiere ninguna complejidad y se realiza en poco tiempo.

Vigésimo-séptimo.- El actor, al igual que el resto de Inspectores conocen la plataforma y hacen uso de ella para el control de los vehículos y trabajadores asignados en su turno de noche.

Vigésimo-octavo.- Los Inspectores como responsables de cada uno de los turnos no eran controlados por nadie en el uso de los vehículos de Inspección.

Vigésimo-noveno.- La empresa Construcciones de Fomento y Contratas, S.A. a nivel nacional tiene declarados, autorizados e inscritos en el Registro General de Protección de datos de la Agencia Española de Protección de datos, entre otros ficheros el de Gestión de Personal, que implica entre otros el control presencial y localización del personal, con el código 2062500376. (doc. 22 de la empresa).

Trigésimo.- Con fecha 17 de Diciembre de 2014, el actor presentó papeleta de conciliación ante el CEMAC, cuyo acto se celebró el día 13 de Enero de 2015, que finalizó con el resultado de «Sin Avenencia».

TERCERO: Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, que fue impugnado por la entidad FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A..

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

## PRIMERO

Contra la sentencia que desestimó la demanda por despido, con vulneración de derechos fundamentales, del Juzgado de lo Social núm. 1, de Jerez de la Frontera, de 21 de enero 2016 , se alza en suplicación la parte actora, por medio de su representación Letrada, con un primer motivo al amparo del apartado a), del [art. 193](#) , de la [Ley 36/2011, de 10 de octubre \(RCL 2011, 1845\)](#) , Reguladora de la Jurisdicción Social, LRJS , solicitando la nulidad de la sentencia, reponiendo las actuaciones al momento en el que se cometieron las infracciones de las normas y garantías del procedimiento que produjeron indefensión, por infracción del [art. 238.3](#) de la [Ley Orgánica del Poder Judicial \(RCL 1985, 1578 y 2635\)](#) y [art. 187.4](#) de la LRJS , entendiendo que son citados a juicio y comienza el mismo, el 19 de octubre 2015, recordando el actor que se había solicitado en otrosi de la demanda, requerir a la demandada cualquier autorización otorgada por la Agencia Nacional de Protección de Datos para la colocación de todo tipo de sistemas de seguimiento de vehículos y grabación de imágenes en el ámbito en que se prestaban los servicios en el Ayuntamiento del Puerto de Santamaría, prueba que se desestima por providencia de 16 de mayo 2011, contra la que se formula recurso de reposición no resuelto en la fecha del juicio. Se discute sobre lo mismo previo a la ratificación de la demanda y el demandado manifiesta que dicha autorización no se había solicitado y además era innecesaria, porque venía establecida como requisito en los pliegos de condiciones de la concesión, entonces tras tal reconocimiento y en función del mismo, se desiste del recurso, suspendiéndose el juicio al aparecer dos demandados que no habían sido citados a juicio. En el inicio del segundo, el 20 de enero 2016, la parte actora reitera los términos del desistimiento, sobre la ausencia de autorización y por el Juez se considera que hubo desistimiento y que las únicas manifestaciones que valen son las que en ese momento se hagan y manifiesta el mismo que puede haber un cambio de criterio de la empresa sobre ello y la empresa interviene manifestando que desconocía algunos datos que ahora conocía sobre la autorización, por lo que denuncia ahora en el recurso, la ruptura de la unidad de acto y se solicita la nulidad, dado que no se resolvió el recurso, cuyo desistimiento era condicional a la aceptación por parte del demandado de la innecesariedad de autorización.

Como declara el Tribunal Constitucional, [S. 47/2000 \(RTC 2000, 47\)](#) , el cauce de la nulidad, por afectar al procedimiento, debe estar ligado a la vulneración del derecho de defensa o a la incongruencia del fallo y también esta Sala, en [SS. núm. 2166 \(PROV 2009, 148634\)](#) y [núm. 2840 \(PROV 2009, 147575\)](#) , de 18 de junio y 16 de septiembre 2008 , [núm. 709, de 18 de febrero 2009 \(AS 2009, 988\)](#) , [núm. 1289, de 18 de abril 2012 \(PROV 2012, 208407\)](#) , rec. 1859/2011 y núm. 3117, de 17 de noviembre 2016, rec. 2774/2015 , por todas, indica cuales deben ser como mínimo, los requisitos exigibles para decretar la nulidad de actuaciones y estos son que se cite por el recurrente de modo concreto la norma procesal que estime



violada, sin que se haya provocado, [STC. 48/1990 \(RTC 1990, 48\)](#) , que se haya infringido una norma procesal, que haya producido indefensión a la parte que denuncia tal defecto procesal, [STC 158/89 \(RTC 1989, 158\)](#) y que se haya formulado la oportuna protesta, salvo que la misma no se haya podido realizar, de la misma manera, el Tribunal Supremo, Sala 4ª, S. 29 de junio 2001, rec. 1886/2000 y las que en ella se citan, ha declarado que el recurso de casación para la unificación de doctrina puede fundarse, ciertamente, en infracción de normas procesales, pero también, que no toda infracción de tal clase es eficaz para ello, pues, de acuerdo con el carácter extraordinario de este recurso, ha de tratarse de infracciones susceptibles de dar lugar a la casación conforme al [artículo 205](#) de la [Ley de Procedimiento Laboral \(RCL 1995, 1144 y 1563\)](#) , hoy [art. 207](#) LRJS , dependiendo el éxito de la denuncia no sólo de que el recurrente identifique correctamente la norma procesal quebrantada, que debe ser de las incardinables en el 205.c), hoy 207.c)es decir que "sea esencial" y que el quebrantamiento afecte a "las normas reguladoras de la sentencia" o "a las que rigen los actos y garantías procesales"; ni de que acredite que, en efecto, se ha producido la infracción alegada. Será preciso además que el recurrente haya cumplido con el requisito inexcusable de formular denuncia o petición de subsanación del quebrantamiento alegado; exigencia impuesta por el art. 1693 [LEC de 1881 \(LEG 1881, 1\)](#) -prevención que hoy recoge el [art. 469. 2](#) de la vigente [LEC \(RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892\)](#) - de aplicación supletoria en el proceso laboral, conforme la [Disposición Adicional Primera](#) de la LPL -y ahora también por mandato del art. 4 de la actual LEC y 2º) Se haya producido una real indefensión para la parte que alega la infracción, jurisprudencia que se mantiene, [STS. Sala 4ª, de 8 de abril 2010 \(RJ 2010, 3744\)](#) , rec. 76/2009 y en el presente supuesto, lo cierto es que en el primer juicio que se suspende, la empresa demandada manifiesta que carecía de autorización de la Agencia Española de Protección de datos y en función de ello, la parte actora se desistió de su recurso, por lo que si en el segundo juicio se manifiesta lo contrario y se aporta prueba de ello, podríamos entender que existía la posibilidad de causar indefensión, siempre que la posibilidad de consulta no fuera posible para el actor, lo que no es posible entender, cuando el [art. 14](#) , de la [Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre \(RCL 1999, 3058\)](#) , de Protección de Datos de Carácter Personal , dedicado al derecho de consulta al Registro General de Protección de Datos, establece que cualquier persona podrá conocer, recabando a tal fin la información oportuna del Registro General de Protección de Datos, la existencia de tratamientos de datos de carácter personal, sus finalidades y la identidad del responsable del tratamiento, siendo el Registro General de consulta pública y gratuita, por lo que si es así, no puede alegar el actor infracción procesal que determine indefensión, cuando no la hubo, por lo que procede la desestimación del motivo examinado.

## SEGUNDO

En su segundo motivo, al amparo del apartado b), del [art. 193 LRJS \(RCL 2011,](#)

[1845](#)), solicita la supresión del hecho vigésimo noveno y su sustitución por otro, para recoger que "Por la empresa demandada no se acredita haber obtenido antes de comunicar la sanción del despido al demandante la autorización de la Agencia Española de Protección de Datos para controlar por GPS (sistema de posicionamiento global) y grabar la ubicación de los vehículos adscritos a la contrata de limpieza del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María", mas como declara esta Sala, reiteradamente, por todas, [Sentencia núm. 1561, de 25 de mayo 2017 \(PROV 2017, 178655\)](#), rec. 1586/2016, cuando se trata de examinar la denuncia de error en la apreciación de la prueba, con cita de las del Tribunal Supremo, Auto de 5 de marzo de 1992 y Sentencias de 12 marzo y 1 junio de 1992, 31 de marzo de 1993, 4 de noviembre de 1995 y 12 de julio 2004, jurisprudencia que se mantiene, [STS, Sala 4ª, de 28 de enero 2014 \(RJ 2014, 4343\)](#), rec. 16/2013, entre otras muchas, para que pueda ser apreciada, es precisa la concurrencia de los siguientes requisitos: a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico. b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. 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 y d) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia y en este supuesto, se quiere incluir un hecho negativo en base a su propia valoración de la prueba, en sustitución de la del Juez de Instancia, a quien en virtud de lo preceptuado en el [art. 97.2 LRJS](#), le corresponde, "apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados", procediendo por ello, la desestimación de este motivo de suplicación.

### TERCERO

En sus dos últimos motivos de suplicación, al amparo del apartado c), del [art. 193 LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#), denuncia el recurrente la infracción del [art. 18.4 CE \(RCL 1978, 2836\)](#), [arts. 26](#) de la [Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre \(RCL 1999, 3058\)](#), de Protección de Datos de Carácter Personal; [art. 60](#) del [Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre \(RCL 2008, 150\)](#), por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la [Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre \(RCL 1999, 3058\)](#), de protección de datos de carácter personal; [art. 60.2](#) del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#), ET; [arts. 90.2](#) y [187.4 LRJS](#) y arts. 48 y 60, del Convenio Colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas S .A., BOP Cádiz, núm. 249, de 30 de diciembre 2008, así como la jurisprudencia que cita, constitucional y ordinaria y otras sentencias, entendiendo que la empresa no ha demostrado la comisión de las faltas en que pretende amparar su decisión de despedir, pues ni cuenta con autorización de la Agencia Española de Protección de Datos, ni ha pedido el consentimiento de los afectados, ni rechazo la sentencia tal prueba ineficaz, ni fue averada, ni ratificada por quien pudo haber confeccionado la

misma, cuando expresamente fue impugnada y por último, en cualquier caso, la falta o faltas, estarían prescritas, dado que el Convenio Colectivo aplicable no exige la incoación de expediente disciplinario alguno, por lo que no interrumpe los plazos prescriptivos.

Según el relato de la sentencia, el actor, prestaba servicios en la empresa como Inspector-Encargado, en horario nocturno, por propia elección, al que colocan en el vehículo, como en el de todos los afectos a la contrata, un GPS de localización, exigencia de del pliego de condiciones de la misma, con el Ayuntamiento de el Puerto de Santa María, de limpieza viaria y recogida de residuos urbanos, existiendo dos plataformas de control de gestión del servicio, uno en la empresa y otro en el Ayuntamiento, donde se identifica la localización de los vehículos en servicio en cada momento, ahora bien para conocer que trabajador es el que utiliza el vehículo, tal información debe contrastarse con el cuadro de trabajo que tiene la empresa. La plataforma en la empresa es utilizada por el Encargado General y los Inspectores, aunque éstos, tan solo de los vehículos que utilizan los trabajadores asignados a su turno y a ellos no los controla nadie. El Ayuntamiento por medio de dos correos electrónicos remitidos el 8 de agosto 2014, informa a la empresa que el vehículo furgoneta de Inspección, matrícula CA-1569-BH, había sido localizado a determinadas horas del turno de noche, los días 1 a 2 y 7 a 8 de agosto 2014, en Valdeconejos, entre Sanlúcar y Chipiona, domicilio del actor, fuera de la zona de trabajo, El Puerto de Santa María, así como usuario de dicho vehículo. El 13 de agosto se emite informe por el Jefe de Servicio, en el que se hace constar tal circunstancia y que dichas situaciones se habían repetido los días 6 a 7 y 15 a 16 de mayo, señalando en otros informes del 18 de agosto y 1 de septiembre que la misma situación se apreciaba en la noche del 14 a 15 y de 29 a 30 de agosto. El 18 de septiembre se inicia expediente disciplinario, no previsto en la norma convencional, del Convenio Colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas S.A., BOP Cádiz, núm. 249, de 30 de diciembre 2008, siendo notificado al Comité de Empresa, con fecha 22 de septiembre se comunica al actor que había un error en la identificación del vehículo y precisan que era el ya indicado, el 25 de septiembre el Comité remite escrito, el 29 de octubre remite la empresa por burofax, al actor, en baja por IT, ampliación de la carta iniciadora del expediente, refiriendo hechos similares desde enero a octubre, excepto abril, carta que se notificó al Comité de Empresa y no pudo ser notificada al trabajador, por ser desconocido en el domicilio señalado en la empresa, así que cuando el 7 de noviembre acude a ésta a entregar un parte de confirmación, se le solicita nuevo domicilio y a éste se le remite el pliego de cargos, pliego que retira de correos el 11 de noviembre y al que contesta el día 13, notificándole el 28 de noviembre la carta de despido, la que habían notificado al Comité el 26.

Como hemos declarado con anterioridad, Sentencia núm. 395, de 12 de febrero 2014, rec. 553/2013 , "ciertamente el empresario, de conformidad con lo dispuesto

en el [art. 20.3 ET](#) , puede adoptar las medidas convenientes para controlar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, pero de acuerdo con lo dispuesto en el art. 4.2.e) de la norma citada , debe hacerlo respetando su intimidad, debiendo venir limitados los derechos fundamentales en la relación de trabajo, cuando sea indispensable para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, debiendo evitar la adopción de estas medidas, cuando exista otra posibilidad menos agresiva para la satisfacción de tal interés".

El derecho a la intimidad, [art. 18.1 CE](#) , que se configura como un derecho fundamental vinculado a la personalidad, derivado de la dignidad de la persona que el [art. 10.1](#) de la CE reconoce, e implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario para mantener una calidad mínima de vida humana y como nos recuerda el [Tribunal Constitucional, Sala 1ª, Sentencia de 1 \[sic\] de abril 2000 \(RTC 2000, 98\)](#) , "los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen, por lo que ahora interesa, que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos, [STC 292/1993 \(RTC 1993, 292\)](#) , fundamento jurídico 4. Este Tribunal viene manteniendo que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales sólo puede derivar bien del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho, [SSTC 99/1994 \(RTC 1994, 99\)](#) , fundamento jurídico 7 , y [106/1996 \(RTC 1996, 106\)](#) , fundamento jurídico 4, bien de una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador, [SSTC 99/1994 \(RTC 1994, 99\)](#) , fundamento jurídico 7 , [6/1995 \(RTC 1995, 6\)](#) , fundamento jurídico 3 y [136/1996 \(RTC 1996, 136\)](#) , fundamento jurídico 7. Pero, además de ello, la jurisprudencia constitucional ha mantenido, como no podía ser de otro modo, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, así, entre otras, [SSTC 94/1984 \(RTC 1984, 94\)](#) , [108/1989 \(RTC 1989, 108\)](#) , [171/1989 \(RTC 1989, 171\)](#) , [123/1992 \(RTC 1992, 123\)](#) , [134/1994 \(RTC 1994, 134\)](#) y [173/1994 \(RTC 1994, 173\)](#) , ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél, [STC 11/1981 \(RTC 1981, 11\)](#) , fundamento jurídico 22.

Por eso, este Tribunal ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven "el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito -modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente- de su libertad constitucional", [STC 6/1988 \(RTC 1988, 6\)](#) . Pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo se producirá "en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la

actividad productiva", [STC 99/1994 \(RTC 1994, 99\)](#) . Lo que entraña la necesidad de proceder a una ponderación adecuada, [SSTC 20/1990 \(RTC 1990, 20\)](#) , [171/1990 \(RTC 1990, 171\)](#) y [240/1992 \(RTC 1992, 240\)](#) , entre otras muchas, que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo, [SSTC 170/1987 \(RTC 1987, 170\)](#) , [4/1996 \(RTC 1996, 4\)](#) , [106/1996 \(RTC 1996, 106\)](#) , [186/1996 \(RTC 1996, 186\)](#) y [1/1998 \(RTC 1998, 1\)](#) , entre otras muchas.

Estas limitaciones o modulaciones tienen que ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectantes del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas y no aquellas otras más agresivas y afectantes. Se trata, en definitiva, de la aplicación del principio de proporcionalidad."

Continúa razonando la sentencia comentada que "si bien hemos afirmado en alguna ocasión que los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que el trabajador desempeña su actividad no se integran, en principio, en la esfera privada de la persona, [SSTC 180/1987 \(RTC 1987, 180\)](#) , fundamento jurídico 4 ; [142/1993 \(RTC 1993, 142\)](#) , fundamento jurídico 7 y [202/1999 \(RTC 1999, 202\)](#) , fundamento jurídico 2; [ATC 30/1998 \(RTC 1998, 30 AUTO\)](#) , fundamento jurídico 2, no es menos cierto que también hemos matizado esa afirmación inicial señalando que no cabe ignorar que, mediante un análisis detallado y conjunto de esos hechos, es factible en ocasiones acceder a informaciones atinentes a la vida íntima y familiar del trabajador, [SSTC 142/1993 \(RTC 1993, 142\)](#) , fundamento jurídico 8 y [202/1999 \(RTC 1999, 202\)](#) , fundamento jurídico 2, que pueden resultar lesivas del derecho a la intimidad personal protegido por el [art. 18.1 CE](#) " y , como nos recuerda el alto Tribunal, para comprobar si una medida restrictiva de derechos fundamentales 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 o 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.

Por último, la [STC. Pleno, núm. 39, de 3 de marzo 2016 \(RTC 2016, 39\)](#) , rec. 7222/2013 , BOE 85/2016, recoge lo ya transcrito, contemplando también un caso en el que no se había informado directamente a los trabajadores o sus representantes legales la colocación de cámaras de videograbación y tras recordar que "la imagen se considera un dato de carácter personal, en virtud de lo establecido en el [art. 3](#) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal , que considera dato de carácter personal "cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables",

y el art. 5.1 f) del [Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre \(RCL 2008, 150\)](#) por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la [Ley Orgánica 15/1999 \(RCL 1999, 3058\)](#) que considera como dato de carácter personal la información gráfica o fotográfica", indica que "El consentimiento del afectado es, por tanto, el elemento definidor del sistema de protección de datos de carácter personal. La [LOPD \(RCL 1999, 3058\)](#) establece el principio general de que el tratamiento de los datos personales solamente será posible con el consentimiento de sus titulares, salvo que exista habilitación legal para que los datos puedan ser tratados sin dicho consentimiento. En este sentido, no podemos olvidar que conforme señala la [STC 292/2000, de 30 de noviembre \(RTC 2000, 292\)](#) , FJ 16 "es el legislador quien debe determinar cuándo concurre ese bien o derecho que justifica la restricción del derecho a la protección de datos personales y en qué circunstancias puede limitarse y, además, es el quien debe hacerlo mediante reglas precisas que hagan previsible al interesado la imposición de tal limitación y sus consecuencias". De este modo, el [art. 6.1](#) LOPD prevé que "el tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa". El propio [art. 6](#) LOPD en su apartado 2, enumera una serie de supuestos en los que resulta posible el tratar y ceder datos sin recabar el consentimiento del afectado; en concreto, "no será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias; cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento; cuando el tratamiento de los datos tenga por finalidad proteger un interés vital del interesado en los términos del artículo 7, apartado 6, de la presente Ley , o cuando los datos figuren en fuentes accesibles al público y su tratamiento sea necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del fichero o por el del tercero a quien se comuniquen los datos, siempre que no se vulneren los derechos y libertades fundamentales del interesado"".

Por lo tanto, "En el ámbito laboral el consentimiento del trabajador pasa, por tanto, como regla general a un segundo plano pues el consentimiento se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes. Esta excepción a la exigencia de consentimiento aparece también recogida en el art. 10.3 b) del [Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre \(RCL 2008, 150\)](#) , por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la [Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre \(RCL 1999, 3058\)](#) de protección de datos de carácter personal (en adelante, RPD), según el cual los datos de carácter personal podrán tratarse sin necesidad del consentimiento del interesado cuando "se recaben por el responsable del tratamiento con ocasión de la celebración de un contrato o precontrato o de la existencia de una relación negocial, laboral o administrativa de la que sea parte el afectado y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento".

La dispensa del consentimiento se refiere, así, a los datos necesarios para el mantenimiento y cumplimiento de la relación laboral, lo que abarca, sin duda, las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Por ello un tratamiento de datos dirigido al control de la relación laboral debe entenderse amparado por la excepción citada, pues está dirigido al cumplimiento de la misma. Por el contrario, el consentimiento de los trabajadores afectados sí será necesario cuando el tratamiento de datos se utilice con finalidad ajena al cumplimiento del contrato.

Ahora bien, aunque no sea necesario el consentimiento en los casos señalados, el deber de información sigue existiendo, pues este deber permite al afectado ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición y conocer la dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, del representante ( [art. 5 LOPD](#) ).

El deber de información previa forma parte del contenido esencial del derecho a la protección de datos, pues resulta un complemento indispensable de la necesidad de consentimiento del afectado. El deber de información sobre el uso y destino de los datos personales que exige la [LOPD \(RCL 1999, 3058\)](#) está íntimamente vinculado con el principio general de consentimiento para el tratamiento de los datos, pues si no se conoce su finalidad y destinatarios, difícilmente puede prestarse el consentimiento. Por ello, a la hora de valorar si se ha vulnerado el derecho a la protección de datos por incumplimiento del deber de información, la dispensa del consentimiento al tratamiento de datos en determinados supuestos debe ser un elemento a tener en cuenta dada la estrecha vinculación entre el deber de información y el principio general de consentimiento.

La no exigencia de consentimiento en determinados supuestos tiene también repercusión en otro de los principios de la protección de datos, el denominado por el [art. 4 LOPD](#) calidad de los datos. El [art. 4.1 LOPD](#) establece que "los datos de carácter personal sólo se podrán recoger para su tratamiento, así como someterlos a dicho tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido". Debe existir, así, una relación directa entre la finalidad que justifica el fichero y los datos personales que se recaban y que afectan a los derechos de las personas. Además, de conformidad con el apartado 2 del citado [art. 4 LOPD](#) "los datos de carácter personal objeto de tratamiento no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que los datos hubieran sido recogidos". La utilización de un fichero para finalidades incompatibles representa una vulneración del principio de calidad, así como del principio de consentimiento e información. De hecho, el RPD regula expresamente la solicitud del consentimiento del interesado para el tratamiento de sus datos personales en el marco de una relación contractual para fines no relacionados directamente con la misma. Así, se establece que "si el responsable del tratamiento solicitase el consentimiento del afectado durante el proceso de formación de un contrato para finalidades que no guarden relación

directa con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual, deberá permitir al afectado que manifieste expresamente su negativa al tratamiento o comunicación de datos" (art. 15). Por lo tanto, solo cuando la finalidad del tratamiento de datos no sea el mantenimiento, desarrollo y control de la relación contractual se necesita consentimiento del afectado.

En todo caso, el incumplimiento del deber de requerir el consentimiento del afectado para el tratamiento de datos o del deber de información previa sólo supondrá una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos tras una ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada. Como señala la [STC 292/2000 \(RTC 2000, 292\)](#) , FJ 11 "el 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 han de encontrarlos en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionalmente protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución".

Aplicando la doctrina expuesta al tratamiento de datos obtenidos en este caso por la instalación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo, que es el problema planteado en el presente recurso de amparo, debemos concluir que el empresario no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes que han sido obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad o control laboral, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y es conforme con el art. 20.3 TRLET , que establece que "el empresario 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, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana". Si la dispensa del consentimiento prevista en el [art. 6](#) LOPD se refiere a los datos necesarios para el mantenimiento y el cumplimiento de la relación laboral, la excepción abarca sin duda el tratamiento de datos personales obtenidos por el empresario para velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. El consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato que implica reconocimiento del poder de dirección del empresario.

En definitiva, la exigencia de finalidad legítima en el tratamiento de datos prevista en el [art. 4.1](#) LOPD viene dada, en el ámbito de la videovigilancia laboral, por las facultades de control empresarial que reconoce el art. 20.3 TRLET , siempre que esas facultades se ejerzan dentro de su ámbito legal y no lesionen los derechos fundamentales del trabajador.

Por ello, como hemos señalado, aunque no se requiere el consentimiento expreso de los trabajadores para adoptar esta medida de vigilancia que implica el tratamiento de datos, persiste el deber de información del [art. 5](#) LOPD . Sin perjuicio



de las eventuales sanciones legales que pudieran derivar, para que el incumplimiento de este deber por parte del empresario implique una vulneración del [art. 18.4](#) CE exige valorar la observancia o no del principio de proporcionalidad. Debe ponderarse así el derecho a la protección de datos y las eventuales limitaciones al mismo justificadas en el cumplimiento de las obligaciones laborales y las correlativas facultades empresariales de vigilancia y control reconocidas en el art. 20.3 TRLET , en conexión con los [arts. 33](#) y [38](#) CE . En efecto, la relevancia constitucional de la ausencia o deficiencia de información en los supuestos de videovigilancia laboral exige la consiguiente ponderación en cada caso de los derechos y bienes constitucionales en conflicto; a saber, por un lado, el derecho a la protección de datos del trabajador y, por otro, el poder de dirección empresarial imprescindible para la buena marcha de la organización productiva, que es reflejo de los derechos constitucionales reconocidos en los [arts. 33](#) y [38](#) CE y que, como se ha visto, en lo que ahora interesa se concreta en la previsión legal ex art. 20.3 TRLET que expresamente faculta al empresario a adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones laborales ( [SSTC 186/2000, de 10 de julio \(RTC 2000, 186\)](#) , FJ 5, [170/2013, de 7 de octubre \(RTC 2013, 170\)](#) , FJ 3. Esta facultad general de control prevista en la ley legitima el control empresarial del cumplimiento por los trabajadores de sus tareas profesionales ( [STC 170/2013, de 7 de octubre \(RTC 2013, 170\)](#) ; [STEDH de 12 de enero de 2016 \(TEDH 2016, 1\)](#) , caso Barbulescu v.Rumania), sin perjuicio de que serán las circunstancias de cada caso las que finalmente determinen si dicha fiscalización llevada a cabo por la empresa ha generado o no la vulneración del derecho fundamental en juego.

Obviamente, el sometimiento de la falta o insuficiencia de información al reiterado juicio de proporcionalidad requerirá determinar en cada supuesto, con carácter previo, si se ha producido o no la indicada omisión de la información debida.

Pues bien, centrándonos ya en el presente caso, la recurrente en amparo considera vulnerado el [art. 18.4](#) CE , porque no había sido informada previamente de la instalación de cámaras de videovigilancia en el puesto de trabajo. Como señala la sentencia recurrida, las cámaras de videovigilancia instaladas en la tienda donde prestaba sus servicios la recurrente en amparo captaron su imagen apropiándose de dinero y realizando, para ocultar dicha apropiación, operaciones falsas de devoluciones de venta de prendas. Ante estos hechos la trabajadora fue despedida.

Según consta en los hechos probados de las resoluciones recurridas, la cámara estaba situada en el lugar donde se desarrollaba la prestación laboral, enfocando directamente a la caja, y en el escaparate del establecimiento, en un lugar visible, se colocó el distintivo informativo exigido por la [Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre \(RCL 2006, 2206 y RCL 2007, 15\)](#) , 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. La necesidad de adecuar la videovigilancia a las exigencias del derecho fundamental a la protección de datos ha llevado a la Agencia Española de Protección de Datos, en ejercicio de la competencia que le atribuye el art. 37.1 c) [Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre \(RCL 1999, 3058\)](#) , de Protección de Datos de Carácter Personal , a dictar la citada Instrucción para adecuar los tratamientos de imágenes con fines de vigilancia a los principios de dicha Ley Orgánica y garantizar los derechos de las personas cuyas imágenes son tratadas por medio de tales procedimientos. Esta Instrucción, en su art. 3, exige a los responsables que cuenten con sistemas de videovigilancia cumplir con el deber de información previsto en el [art. 5](#) Ley Orgánica 15/1999 y a tal fin deberán "colocar, en las zonas videovigiladas, al menos un distintivo informativo ubicado en lugar suficientemente visible, tanto en espacios abiertos como cerrados" y "tener a disposición de los/las interesados impresos en los que se detalle la información prevista en el [art. 5.1](#) de la Ley Orgánica 15/1999 ". El contenido y el diseño del distintivo informativo se ajustará a lo previsto en el Anexo de esta Instrucción, según el cual, el distintivo deberá incluir una referencia a la [Ley Orgánica 15/1999 \(RCL 1999, 3058\)](#) de protección de datos, una mención a la finalidad para la se tratan los datos ("Zona videovigilada") y una mención expresa a la identificación del responsable ante quien puedan ejercitarse los derechos a los que se refieren los arts. 15 y siguientes de la Ley Orgánica 15/1999 .

Como hemos señalado, en cumplimiento de esta obligación, la empresa colocó el correspondiente distintivo en el escaparate de la tienda donde prestaba sus servicios la recurrente en amparo, por lo que ésta podía conocer la existencia de las cámaras y la finalidad para la que habían sido instaladas. Se ha cumplido en este caso con la obligación de información previa pues basta a estos efectos con el cumplimiento de los requisitos específicos de información a través del distintivo, de acuerdo con la [Instrucción 1/2006 \(RCL 2006, 2206\)](#) . El trabajador conocía que en la empresa se había instalado un sistema de control por videovigilancia, sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control. Lo importante será determinar si el dato obtenido se ha utilizado para la finalidad de control de la relación laboral o para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato, porque sólo si la finalidad del tratamiento de datos no guarda relación directa con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual el empresario estaría obligado a solicitar el consentimiento de los trabajadores afectados".

En este caso, como indicamos con anterioridad, del relato de la sentencia se extraía que **la empresa había instalado un GPS de localización de los vehículos adscritos al servicio de la contrata con el Puerto de Santa María, autorizados por la Agencia de Protección de Datos y que el actor conocía, puesto que usaba la plataforma de localización, para controlar a los trabajadores adscritos a su turno, por lo que cumplía con plenitud sus deberes constitucionales y legales, aunque el**

trabajador no pensara, por ser inspector, que también le podían controlar, "sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control", por lo que las pruebas así obtenidas eran lícitas y fueron examinadas por el Juez de Instancia, para valorar si de las mismas se podía deducir que la conducta del trabajador en el cumplimiento de sus deberes, era adecuada o trasgresora y de ello concluir en la improcedencia o procedencia de la decisión empresarial extintiva del contrato por despido, lo que hizo.

Por último, respecto a la prescripción de las faltas, es cierto que esta Sala, [Sentencia núm. 3239, de 15 de noviembre 2012 \(PROV 2013, 124237\)](#) , rec. 881/2011 , niega, con cita de la [STS de 19 de junio 2002 \(RJ 2002, 8522\)](#) , los efectos interruptivos cuando el trabajador no tiene carácter representativo ni lo exige el Convenio Colectivo, declarando que "siendo el tema específico de debate en este recurso, el de si, la incoación de expediente disciplinario interrumpe o no el plazo de prescripción del [art. 60](#) del ET , y 84 del Convenio Colectivo , la solución correcta es la de la Sentencia de contraste, que recogiendo la tradicional de esta Sala, sobre los efectos no interruptivos de dicho plazo reiterada en la [Sentencia de 29 de junio de 1999 \(RJ 1999, 5230\)](#) , entre otras, niega dichos efectos interruptivos cuando el trabajador no tiene carácter representativo, ni lo exige el correspondiente Convenio Colectivo", pero también es cierto que si bien las primeras faltas que se le imputan, pudieran estar prescritas, no lo están todas aquellas otras ocultas y que fueron descubiertas tras investigación e informe del Jefe de Servicio que emitió el 25 de septiembre y que le fueron notificadas, con la ampliación del expediente y nuevos cargos, el 11 de noviembre 2014, cargos que por ello, desde que tuvo conocimiento el órgano con capacidad disciplinaria, no habían transcurrido los sesenta días que establece el [art. 60.2](#) ET , si descontamos los días en que no pudo ser notificado por domicilio erróneo, ni seis meses desde que se hubieran cometido, además de todo ello, como declara reiteradamente esta Sala, por todas, [Sentencia núm. 2580, de 27 de julio 2007 \(PROV 2007, 364505\)](#) , rec. 4544/2006 , [núm. 258, de 27 de enero 2010 \(PROV 2010, 113342\)](#) , rec. 2233/2009 , [núm. 987, de 21 de marzo 2012 \(AS 2012, 1417\)](#) , rec. 1642/2011 y [núm. 1908, de 8 de julio 2015 \(PROV 2015, 212843\)](#) , rec. 1766/2014 , cuando se trata de operaciones que implican la necesidad de una investigación, para obtener información cabal de las irregularidades, con la persistencia y continuidad en el tiempo de los efectos de la falta cometida, por encontrarnos con una acción permanente, la misma no adquiere carácter definitivo, para evitar el transcurso del plazo prescriptivo, hasta que se tenga conocimiento pleno de los hechos, pues en otro caso beneficiaría al infractor, SSTs. 21 septiembre 1987 , 27 enero 1990 , 4 febrero 1991 y 29 septiembre 1995 , o como falta que se está cometiendo permanentemente, hasta que la acción llega a conocimiento de los superiores, debiendo indicar que el conocimiento por el empresario de la falta cometida a que se refiere el [art. 60.2](#) del ET , ha de ser un conocimiento cabal y suficiente para actuar con eficacia la facultad sancionadora, por tanto, cuando se trata de hechos cuya autoría no está bien determinada, por la

lógica precaución de tales autores de que su conducta no sea conocida, la actitud empresarial encaminada a obtener el conocimiento que, evidentemente, no tiene, mediante un sistema de vigilancia, como en este caso, no puede valorarse, evidentemente, como desidia o abandono en el ejercicio de su facultad sancionadora en el orden laboral, pues según declara el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1ª, por todas, [Sentencia de 19 septiembre 2011 \(RJ 2012, 687\)](#) , Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4572/2010 y las que en ella se citan, lo relevante a estos efectos es cuando la empresa conoce los hechos, cuando estos llegan al conocimiento de la dirección, de quien tiene poder de decisión, para finalizar reiterando que ese conocimiento cabal de los hechos debe tenerlo la persona u órgano con facultad de sancionar, quien lo adquiere el día en que finaliza la investigación y es puesta en conocimiento de la empresa, cual se dijo antes y ha señalado esta Sala en sus sentencias de 27 de noviembre de 2001 , 19 de junio de 2002 , 25 de julio de 2002 y 11 de octubre de 2005, ya que la doctrina del [Tribunal Supremo, Sala 4ª, Sentencia de 25 de enero 1996 \(RJ 1996, 199\)](#) , rec. 1337/1995 , ha venido sosteniendo que "interrumpe la prescripción de las faltas laborales la tramitación de expediente disciplinario, cuando el mismo es obligatorio en razón a exigirlo así la correspondiente norma legal o paccionada. Sin embargo esta doctrina ha sido matizada por numerosas sentencias de este Tribunal, de las que mencionamos las de 24 de Noviembre de 1986 , 20 de Junio de 1988 , 4 de Julio de 1991 y 12 de Febrero de 1992 , en el sentido de que la tramitación del expediente aludido sí interrumpe el plazo prescriptivo, aunque no esté ordenada por ningún precepto legal o convenido, cuando la misma es precisa o necesaria "para constatar la realidad y alcance de los hechos" acaecidos, siempre que sea conocida en forma por el afectado; es decir la interrupción de la prescripción comentada se produce cuando el expediente es medio preciso para llegar al conocimiento adecuado de los hechos. Criterio éste que se complementa con la posición mantenida en otras sentencias de la Sala (así en la de 15 de Abril de 1994 ), según la que "la fecha en que se inicia el plazo de prescripción establecido en el [art. 60.2](#) del Estatuto de los Trabajadores no es aquélla en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día que la empresa tenga un conocimiento cabal, pleno y exacto de los mismos", y esta Sala declara reiteradamente, por todas, [Sentencia núm.55, de 8 de enero 2015 \(PROV 2015, 95119\)](#) , rec. 3013/2013 y [núm. 755 \[sic\], de 12 de marzo 2015 \(PROV 2015, 138207\)](#) , rec. 471/2014 que el trabajador debe cumplir con las obligaciones anejas a su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe, arts. 5.a ) y 20.2 del ET y dicha trasgresión, constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que debe presidir la correcta ejecución del contrato; que la buena fe es consustancial al contrato de trabajo, pues su naturaleza genera derechos y obligaciones recíprocos, que se traduce en una exigencia de comportamiento ético, acorde a una serie de valoraciones objetivas, que limita o condiciona el ejercicio de los derechos subjetivos, y que se concreta en valores que

pueden traducirse por lealtad, honorabilidad, probidad y confianza; que la esencia de su incumplimiento no está en la causación de un daño, sino en el quebranto de los anteriores valores, por lo que a pesar de la inexistencia de perjuicio alguno a la empresa, a pesar de ser un elemento a considerar y ponderar en orden a su gravedad, no se enerva la trasgresión, para cuya consideración también deben valorarse las condiciones personales y profesionales del trabajador y la confianza depositada en el mismo; que tampoco es necesaria la concurrencia de dolo en la conducta entendida como conciencia y voluntad en su realización, pues basta que los hechos se produzcan de manera culposa, si la culpa es grave e inexcusable, para estimar cometida la infracción de la norma, siendo sentencias del Tribunal Supremo que expresan la anterior doctrina, las de 18 de mayo 1987, 30 de octubre 1989, 14 de febrero 1990 y 26 febrero 1991, jurisprudencia que se mantiene, [STS. Sala 4ª, de 19 de julio 2010 \(RJ 2010, 7126\)](#) , rec. 2643/2009 . En definitiva, que la relación laboral, genéricamente, pero también en unos casos mas que en otros, exige una confianza entre las partes que se quiebra por la realización de conductas que denotan engaño u ocultación, o malicia, en la medida en que hacen tambalear los cimientos de esa confianza y que la relación laboral, exige una confianza entre las partes que se quiebra por la realización de determinadas conductas y no cabe duda que es justificada y adecuada la sanción del trabajador, al que se da libertad y autonomía para desarrollar su trabajo, realizando en la prestación del mismo, las acciones que han quedado acreditadas, ausentarse del trabajo muchas veces, hasta varias horas, a lo largo de meses, cuando sus funciones son las de Inspector-Encargado, en horario nocturno, debiendo por ello, ser confirmada la sentencia recurrida.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

## F A L L A M O S

Que debemos desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Celso , contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1, de Jerez de la Frontera, de fecha 21 de enero 2017 , recaída en autos promovidos a su instancia, por despido, con violación de derechos fundamentales, debiendo confirmar dicha resolución.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que contra la misma cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DIAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, así que como transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Se advierte al recurrente que durante el plazo referido, tendrá a su disposición en la oficina judicial del Tribunal Superior de Justicia los autos para su examen, debiendo acceder a los mismos por los medios electrónicos o telemáticos, en caso

de disponerse de ellos.

También se le advierte que el recurso se preparará mediante escrito dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53; el escrito de preparación deberá estar firmado por abogado, acreditando la representación de la parte de no constar previamente en las actuaciones, y expresará el propósito de la parte de formalizar el recurso, con exposición sucinta de la concurrencia de los requisitos exigidos. El escrito deberá: exponer cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos y hacer referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción, debiendo, las sentencias invocadas como doctrina de contradicción, haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso.

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

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

PUBLICACIÓN.- Sevilla a, 19 de julio de 2017.