

## **SELECCIÓN DE DOCTRINA DE TRIBUNALES DICTADA DURANTE EL AÑO 2015 y III**

### **1. LOCALIZADOR GPS EN UN VEHÍCULO DE EMPRESA PARA JUSTIFICAR EL DESPIDO PROCEDENTE DE UN TRABAJADOR. PUEDE UTILIZARSE COMO MEDIO DE CONTROL LABORAL, SIN SU CONSENTIMIENTO EXPRESO, EN DETERMINADOS SUPUESTOS.**

Nos referimos, por su singularidad, a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 23 de marzo de 2015<sup>1</sup>, en un procedimiento de despido, de un vigilante de seguridad (con arma), dimanante del Juzgado de lo social de Cuenca, de la que no consta, de momento, pronunciamiento del Tribunal Supremo en unificación de doctrina confirmatorio o que la haya revocado. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D<sup>a</sup> Petra García Márquez.

La extinción del contrato estaba motivada por varios incumplimientos disciplinarios graves de los que la empresa tuvo conocimiento por medio del sistema de GPS instalado en el vehículo de empresa (puesto a disposición del trabajador a los exclusivos efectos de desarrollar las tareas laborales que tenía encomendadas). Como decíamos en el encabezado el trabajador (vigilante de seguridad con arma) no había consentido la instalación de este sistema de control. Los hechos que se descubre por la empresa consisten en la no realización de las rutas asignadas (en coche) de seguridad y vigilancia activa de los bienes e instalaciones de un cliente de aquélla. El sistema GPS detecta que el coche se encontraba parado durante el horario de trabajo del vigilante

---

<sup>1</sup> JUR\2015\95400

(y en lugar apartado de la ruta asignada). El trabajador había comunicado en el preceptivo parte, que los servicios se habían realizado “sin novedad”.

Sobre el consentimiento y/o conocimiento de la instalación del sistema GPS el trabajador propuso la testifical de dos compañeros, que habían sido despedidos por la misma causa, y el juzgado de Cuenca, con buen criterio, otorga más verosimilitud a otros testimonios, que entiende más objetivos e imparciales, que confirmaron el conocimiento del trabajador sancionado disciplinariamente de la instalación del sistema GPS. Sorprendentemente el recurrente pretende modificar los hechos probados con base en la misma testifical que ya había rechazado el juzgado de instancia, amén la propia inidoneidad de este medio de prueba para instar en el recurso de suplicación la variación de los hechos probados.

La defensa del trabajador argumentó sobre el fondo, básicamente, que es el ilegal uso por parte de la empresa del sistema de control por GPS, y la subsiguiente imposibilidad de sustentarse en los datos obtenidos a través de la información por él suministrada para proceder a su despido, amén de no constar el consentimiento expreso del trabajador a la instalación del mismo, interesando la declaración de nulidad o improcedencia del despido, al considerar que se vulneró el art. 18.4 de la CE, según el cual la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos así como el pleno ejercicio de sus derechos (Art. 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal<sup>2</sup>)

---

<sup>2</sup> BOE del 14 de diciembre.

El TSJ de Castilla-La Mancha resuelve, confirmando la procedencia del despido, que los datos obtenidos por medio de la instalación de un GPS en un vehículo de empresa (exclusivamente otorgado al trabajador para desempeñar las tareas que son propias durante la jornada laboral) pueden utilizarse para controlar el cumplimiento de las obligaciones por parte del empleado, independientemente de que no medie su consentimiento expreso. Y lo hace con abundante cita de doctrina del Tribunal Constitucional a este respecto.

Se analiza finalmente, con remisión a doctrina del Pleno del Tribunal Constitucional, que 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 (derecho de información que opera también cuando existe habilitación legal para recabar los datos sin necesidad de consentimiento). Como concluye el TSJ, “...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”.

## **2. EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA ACLARA EL CONCEPTO DE ‘CENTRO DE TRABAJO’ EN MATERIA DE DESPIDOS COLECTIVOS.**

Nos referimos a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, de 30 de abril de 2015 (asunto C-80/14)<sup>3</sup> y de 13 de

---

<sup>3</sup> TJCE\2015\25

mayo de 2015 (asuntos C-182/13 y C-392/13)<sup>4 5</sup>, a la que ha seguido la de 11 de noviembre de 2015 (asunto C-422/14)<sup>6</sup>

4

En las tres sentencias primeras el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante *TJUE*) examina la correspondencia entre la normativa europea relativa a los despidos colectivos y la legislación interna de varios Estados Miembros (Reino Unido, Irlanda y España).

En el tercero de los casos traídos a colación, el asunto C-392/13, el TJUE en contestación a la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo social n° 33 de Barcelona, indica que la definición legal española de “despido colectivo” no es conforme con el Derecho de la Unión Europea. Es curioso que a pesar del número de años transcurridos desde la aprobación de la Directiva 98/59/CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, y de la vigencia del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, sigan persistiendo interrogantes importantes en materia del cómputo de los umbrales mínimos que obligan a una empresa a iniciar un procedimiento de despido colectivo

Así, según el Derecho comunitario, el concepto de “centro de trabajo” consiste en la unidad a la que los trabajadores afectados por el despido están adscritos para el desarrollo de sus funciones. **Por ello, para determinar si un despido es colectivo, debe atenderse al número de despidos efectuado en cada centro de trabajo.**

Por su parte, la legislación española, para apreciar la existencia de un despido colectivo, toma como única unidad de referencia la “empresa”

---

<sup>4</sup> TJCE\2015\187

<sup>5</sup> TJCE\2015\24

<sup>6</sup> TJCE\2015\245

y no el “centro de trabajo” [art. 51 a), b) y c) del Estatuto de los Trabajadores].

En consecuencia, el TJUE indica que la regulación española es contraria al Derecho comunitario cuando la aplicación de este criterio obstaculice el procedimiento de información y consulta previsto en el Derecho de la Unión, siempre y cuando, de tomar como referencia el “centro de trabajo” el despido hubiese sido calificado como colectivo.

Esta doctrina ya fue aplicada casi de manera inmediata por TSJ del País Vasco, en su sentencia de 21 de mayo de 2015<sup>7</sup>

Por su parte, la sentencia de 11 de noviembre de 2015, en respuesta igualmente a una cuestión prejudicial planteada también por el juzgado de lo social n° 33 de Barcelona resuelve en lo que al número de trabajadores afectados, que no cabe excluir del cómputo de trabajadores «habitualmente» empleados en el centro de trabajo [a efectos del cálculo de los umbrales fijados en el art. 1.1 a) i) y ii) de la Directiva 98/59/CE] las personas con contrato celebrado por una duración o para una tarea determinadas. Se consideraría “despido” [art. 1. 1 a) de la Directiva 98/59/CE] siempre que el empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador.

Con esta sentencia comunitaria se reitera que a efectos del despido colectivo no deben computarse las extinciones de contratos temporales cuando éstas se producen al finalizar la duración pactada o la tarea encomendada, **si bien concluye de nuevo que estos contratos**

---

<sup>7</sup> AS\2015\1238



**CIRCULAR N° 22**  
**FECHA: 25/04/2016**  
**MATERIA: Jurisprudencia**

**temporales sí deben tomarse en consideración para determinar el volumen de plantilla habitualmente empleada por la empresa.**

6

También se confirma que si no se produce un mínimo de cinco despidos en ningún caso podrá hablarse de despido colectivo y que a estos efectos no cabrá computar como tales despidos otras extinciones contractuales asimilables previstas por la norma comunitaria. Interpretación comunitaria que se aparta de lo que dispone el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que para computar a efectos del despido colectivo otras extinciones asimilables, éstas deben existir en número de, al menos, cinco.

Por último establece, lo que es muy importante, que computan como límite a efectos de un despido colectivo en el periodo de noventa días, las extinciones contractuales decididas por el trabajador como consecuencia de su no aceptación a una modificación unilateral de condiciones de trabajo que le perjudica, entiendo que tanto las del artículo 40.1, como las del 41.3 o 50.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.