

El derecho a la protección de datos personales y sistema de geolocalización impuesto por la empresa a los trabajadores-repartidores

SAN, Sala Social, de 6 de febrero de 2019 (procedimiento núm. 318/2018)

Juan Martínez Moya

Magistrado de la jurisdicción social. Vocal del Consejo General del Poder Judicial

I. Introducción

La sentencia de la AN-SOC, objeto de análisis, se inscribe en el catálogo de controversias que el impacto de la digitalización produce en las formas de organización del trabajo por parte de la empresa y en las condiciones de la prestación del trabajo subordinado de los trabajadores que se ven afectados por el empleo de la digitalización.

Bajo el manto general del derecho a la protección de datos de carácter personal, y tomando como referencia normativa la LO 3/2018 de 6-12 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (aunque por las fechas de los hechos no se encontraba en vigor), se afronta a través del cauce procesal del conflicto colectivo, la imposición unilateral por la empresa de un sistema de geolocalización a trabajadores que realizan tareas de reparto. Procedimiento denominado “Tracker” que obliga a los trabajadores a facilitar su móvil con conexión a internet para la descarga del aplicativo de la empresa, y contempla para caso de incumplimiento por parte del trabajador una cláusula resolutoria del contrato de trabajo.

Del lado empresarial, se aborda el perímetro legal de actuación para imponer sistemas de geolocalización en los móviles de los trabajadores dirigidos a facilitar a los clientes el seguimiento del estado de sus pedidos. Esto es, la proporcionalidad en la implantación del sistema de geolocalización, la licitud del tratamiento y el alcance de la obligación de informar y consultar al Comité de empresa su establecimiento con base en el art. 64.5 y 6 del ET. Del lado del trabajador, la cuestión se circunscribe, una vez más, en tratar aspectos que difuminan o desconfiguran el régimen jurídico del contrato de trabajo en dos estadios: a) en el elemento de la ajenidad inherente a todo contrato de trabajo, cuando, como en el caso, se obliga al trabajador a facilitar su propio móvil que permita la descarga del aplicativo empresarial; y b) en el deber de soportar un régimen disciplinario, no previsto en el convenio colectivo, que permite activar una cláusula resolutoria para el caso de que incumpla el trabajador la puesta a disposición de su móvil en las condiciones que permita la descarga del aplicativo y su conexión.

II. Resolución comentada

Tipo de resolución: Sentencia.

Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social.

Número de resolución y fecha: Sentencia núm. 136, de 6 de febrero de 2019.

Número recurso o procedimiento: procedimiento núm. 318/2018.

ECLI: ES:AN:2019:136

Fuente de consulta: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos.

Votos Particulares: Carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. *Primera secuencia: el anuncio empresarial de la implantación del sistema de geolocalización a sus trabajadores-repartidores y sobre las características del mismo*

El 9 de mayo de 2018 la empresa demanda, dedicada a la venta de comidas a domicilio, anunció al Comité Inter-centros la implantación de un proyecto denominado "Tracker-Repartidores" para facilitar a los clientes el seguimiento del estado de sus pedidos para saber cuándo sale de la tienda, en que parte del recorrido se encuentra y cuando le llega a su casa. La descripción de este sistema de geolocalización responde a los siguientes parámetros:

(a) La *finalidad* de este proyecto es adaptar la compañía a las nuevas tecnologías, dar un mejor servicio al cliente y mejorar el ratio de pedidos que se entregan más tarde de la hora prevista. Otras empresas de la competencia ofrecen en su publicidad un sistema de seguimiento de pedidos.

(b) La empresa *obliga a los trabajadores a aportar un teléfono tipo Smartphone*, con conexión a internet que les permita descargarse al APP que Telepizza, ha creado al efecto. El empleado será el responsable de activar y desactivar la APP al iniciar y concluir su turno de trabajo. Como contraprestación, la empresa abonará a los trabajadores un importe mensual por jornada de trabajo para compensar el desgaste de la herramienta, así como el consumo de datos móviles por tener activa la APP en el momento del reparto. En las ofertas de trabajo que realiza la empresa para prestar servicio como repartidor se establece como condición que el trabajador deberá aportar su propio terminal.

(c) El seguimiento del pedido se realiza a través de dicha APP.

(d) La normativa interna denominada "Procedimiento Interno Tracker" contempla asimismo: (1) determinadas *cláusulas de responsabilidad* del trabajador relativas a: i) la obligación de acudir al centro de trabajo con el citado dispositivo en plenas condiciones de utilización (batería cargada, tarifa de datos disponible, etc.); ii) activar la aplicación de Tracker al inicio de la jornada laboral y desconectarse de la aplicación (app) una vez finalizada su jornada laboral; (2) la denominada "*cláusula tracker*" que refiere consecuencias disciplinarias en la negativa reiterada o imposibilidad sobrevenida de aportación de esta herramienta por parte del trabajador, o de la aplicación informática, como causa suficiente para la extinción del contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el artículo 49.1.b) del ET. A tal efecto, el trabajador, tendrá un plazo de diez días para repararlo y ponerlo de nuevo en funcionamiento al undécimo día. Se suspenderá el contrato de trabajo por un periodo máximo de dos meses a partir del momento de la carencia del teléfono o tras la finalización del período de diez días sin que el trabajador hubiese aportado nuevamente su propio teléfono. Transcurrido el periodo máximo de suspensión, el contrato se dará por definitivamente extinguido.

(e) *En materia de protección de datos* en los contratos: (1) no consta información alguna al trabajador del tratamiento que se va a efectuar de los datos obtenidos, si bien ha resultado acreditado que plataforma informática que soporta el funcionamiento del "Proyecto Tracker" está alojada en la nube de AWS, y su acceso solo está disponible para los técnicos de la empresa Vector, que ningún tercero puede acceder a

los datos allí almacenados sin contar con las debidas autorizaciones y permisos de acceso y que el centro de proceso de datos de AWS se encuentra dentro de la Unión Europea con lo que cumple con todos los requisitos de protección y privacidad de datos establecidos en el reciente reglamento europeo conocido como GDPR; y (2) los trabajadores para descargar la aplicación en su teléfono móvil han de proporcionar un número de teléfono o una dirección de correo electrónico en la que reciben el código de descarga.

2. Segunda secuencia: la efectiva implantación del sistema de geolocalización a las nuevas contrataciones, comunicaciones empresariales –que no negociaciones- y discrepancias sindicales

El 4 de julio de 2018 la empresa trasladó al Comité Inter-centros que las nuevas contrataciones realizadas desde el 1 de junio quedaban adheridas al proyecto Tracker e incluían la cláusula al efecto. Los sindicatos CCOO y UGT mostraron su discrepancia al sistema implantado. El día 16 de julio de 2018 se llevó a cabo proceso de mediación ante el Servicio Inter-confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) sobre la presente controversia, que terminó sin acuerdo. Prosiguieron nuevas reuniones. Incluso la empresa planteó modificar el procedimiento interno en sus plazos de reparación y reposición, y ampliar el monto económico de la compensación fija por desgaste de herramienta.

3. Tercera secuencia: la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITTSS): requerimientos empresariales y sus resultados

La ITSS mediante informe de fecha 25 de noviembre de 2018 consideró que la empresa está estableciendo condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo y apreció varias vulneraciones normativas, incluidas la de protección de datos. Efectuó requerimientos a la empresa. Terminó constatando que no había eliminado ni modificado las cláusulas relativas a la extinción del contrato, si bien deja constancia de que manifestó su voluntad de modificar la cláusula de protección de datos del contrato laboral.

4. La vía judicial: la presentación de las demandas (acumuladas) de conflicto colectivo

El día 26 de noviembre y 12 de diciembre de 2018 se presentaron sendas demandas por UGT y CCOO, respectivamente, sobre conflicto colectivo, que fueron acumuladas. Pese a estar iniciada la vía judicial, el día 14 de diciembre de 2018 se celebró nuevo intento de mediación ante el SIMA, sin acuerdo. El día 9 de enero de 2019 se celebraron los actos de conciliación –sin avenencia- pasando a la celebración del juicio.

IV. Posiciones de las partes

Las demandas de conflicto colectivo que se deducen ante la AN-SOC por los sindicatos UGT y CCOO tienen por objeto declarar la nulidad de la implantación unilateral por parte de la empresa del descrito sistema de geolocalización de pedidos de comida a domicilio.

1. Los sindicatos demandantes

(a) El sindicato UGT solicita principalmente la nulidad del denominado por la empresa "Proyecto Tracker", y subsidiariamente, que se declare que la empresa, debe proporcionar tal herramienta de trabajo de su titularidad a los trabajadores de la misma. Interesa que se declare la nulidad de la fijación unilateral por la empresa de la compensación económica por el uso de tal herramienta.

(b) El sindicato CCOO postula también la declaración de la implantación del citado sistema por considerar que incumple los requisitos de información y consulta previa establecidos en el art. 64.5 del ET. Considera nula la normativa "Proyecto Tracker" en materia de obligación de aportación de los medios propios del trabajador (móvil con

acceso a internet), así como la de las cláusulas incluidas en los contratos del personal con categoría de repartidor que exijan dicha obligación. Pide que se declaren nulas las medidas disciplinarias previstas en el proyecto Tracker y en las cláusulas contractuales al no ajustarse al régimen establecido en el convenio colectivo ni a los supuestos previstos en el art. 45 y 49 del ET.

2. La empresa demandada

La empresa se opone a dicha petición sosteniendo que el establecimiento de sistemas de geolocalización como el que se implanta a través del sistema Tracker tiene su cobertura en el art. 20.3 ET, y que, por ende es susceptible de ser impuesto de forma unilateral por el empleador sin sujeción a negociación alguna.

3. Ministerio Fiscal

Aunque no se cuestionó por las partes que los datos localización de una persona constituyen datos de carácter personal, el Ministerio Fiscal aprecia que el proyecto Tracker, tal y como ha sido implantado por la empresa, vulnera el derecho a la privacidad de los trabajadores por dos razones: (a) porque la medida implantada, si bien obedece a fines constitucionalmente legítimos en el desarrollo del derecho a la libre empresa como son el control del empleado en el desempeño de su puesto de trabajo y la oferta de un mejor servicio al cliente- de forma que éste pueda conocer en todo momento la ubicación de su pedido, dotando a la empresa de capacidad para proporcionar servicios que se afirma ya ofrecen otras empresas del sector-, no supera el necesario juicio de proporcionalidad; (b) porque para la implantación del sistema de geolocalización por parte del empleador se ha prescindido de proporcionar a los trabajadores de la información a que se refieren los arts. 12 y 13 del Reglamento 679/2016, 5 de la anterior LPD y 11 y 90 de la vigente LO 3/2018.

V. Preceptos relevantes

Los preceptos normativos sobre los que pivotan el debate y la decisión judicial de la Sala con asidero en las temáticas planteadas son unos inherentes al Derecho colectivo del trabajo; otros afectantes al régimen jurídico del contrato de trabajo; y principalmente, otros mixtos –colectivos e individuales- al incidir directamente en la vulneración de la normativa sobre protección de datos. El orden de esta exposición, no es ajeno a su relevancia, pues los principales son los expresados en último lugar: la vulneración de los derechos a la protección de datos de carácter personal de los trabajadores.

a) Derecho colectivo del trabajo. Con relación al modo establecer la empresa el sistema de geolocalización, los preceptos aplicables son el art. 64.5 y 6 del ET sobre derechos de información y consulta y competencias – invocados por los demandantes como infringidos- , frente al art- 20.3 del ET – alegado por la empresa para justificar la imposición unilateral sin sujeción a negociación alguna.

Art. 64.5 ET: (...) *El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones: f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo (...).*

Art. 64.6 ET: *La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.*

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse

con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

(b) Respecto al régimen jurídico del contrato de trabajo, varios aspectos normativos entran en juego: (1) Los que afectan a los elementos definitorios del contrato de trabajo, en concreto, la ajenidad (art. 1.1 ET). (2) Los que se refieren al deber empresarial de dar ocupación efectiva (art. 4.2 a) y 30 y 45 del ET), en cuanto al deber de aportación por el trabajador de un teléfono móvil idóneo para descargar la aplicación del sistema de geolocalización. (3) Las fuentes de su régimen disciplinario. La denominada "cláusula de resolución" que impone la empresa en el procedimiento de geolocalización.

Art. 58.3 ET: 3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber".

(c) Vulneración del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal de los trabajadores. Discurren por una doble vía: (1) en el deber de información a los representantes de los trabajadores también entra en juego la normativa sobre protección de datos personales (art. 18.4 CE). El art. 5.1 de Ley de Protección de datos de 1999, y que en la actualidad imponen los arts. 12 y 13 del Reglamento europeo y 11 de la LO 3/2018 de 6-12 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En este sentido, aunque por las fechas de implantación del sistema no se encontraba en vigor el art. 90.2 de la LO 3/2018 citada, éste especifica el contenido de la información que debe proporcionarse a los trabajadores y a sus representantes con carácter a la instalación de sistemas de geolocalización de la forma siguiente: *Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión".* (2) La vulneración de derecho a la protección de datos personales tiene una vertiente individual (art. 5.1 de Ley de Protección de datos de 1999, y que en la actualidad imponen los arts. 12 y 13 del Reglamento europeo y 11 de la LO 3/2018 de 6-12 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).

VI. Doctrina básica

A partir de cuanto queda expuesto, lo procedente ahora es resumir los contenidos doctrinales de la sentencia comentada. En el itinerario seguido por la empresa para implantar el sistema de geolocalización, denominado Tracker, se constata:

1. Que ha existido una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos

La vulneración del derecho fundamental a la protección de datos acontece en un doble plano: (a) Colectivo, en el ámbito de los derechos de información y consulta de la empresa respecto de los representantes de los trabajadores. Esta infracción no sólo es de legalidad ordinaria (art. 64.5 f) y 6 del ET), sino que también tiene una vertiente en la normativa de protección de datos (en particular, en el art. 90.2 de la LO 3/2018 que especifica el contenido de la información que debe proporcionarse a los trabajadores y a sus representantes acerca de la existencia y características de estos dispositivos). (b) Individual, pues la implantación del sistema en el modo diseñado por la empresa –obligación de aportar el móvil personal, facilitar número y mantener a

disposición-, además de vulnerar los derechos de información que incumben a la empresa, no respeta el derecho a la privacidad de los trabajadores y no supera el necesario juicio de proporcionalidad, puesto que se podrían obtener los mismos resultados (el seguimiento de los perdidos) con medidas menos invasivas como pudieran ser la implantación de sistemas de geolocalización en las motocicletas.

2. Que se ha producido una vulneración de la legalidad ordinaria en el régimen jurídico del contrato de trabajo

Esta conculcación de la legalidad ordinaria altera la noción de contrato de trabajo en varios momentos de su trayectoria vital: (a) en la génesis del contrato al quebrar de la nota de ajenidad del contrato de trabajo al estar obligado el trabajador a aportar un teléfono móvil con conexión de datos para desarrollar el trabajo; (b) en el cumplimiento del deber empresarial de dar ocupación efectiva puesto que intenta desplazar este deber al trabajador, al que responsabiliza de los medios, de forma que cualquier impedimento en la activación del sistema de geolocalización implica cuando menos la suspensión del contrato de trabajo y la consiguiente pérdida del salario; (c) la compensación que se oferta por tal aportación carece de entidad para justificar (o poner "precio a la medida"); y (d) en el momento de la extinción, puesto que las consecuencias derivadas del incumplimiento del trabajador de poner a disposición dicha herramienta, que se describen en la cláusula resolutoria, suponen la creación – ilegal- de un régimen disciplinario al margen del convenio.

VII. Parte dispositiva

A tenor de lo expuesto, la Sala de la AN estima las demandas de conflicto colectivo presentadas por los sindicatos demandantes y realiza tres declaraciones de nulidad que afectan al modo de establecer el procedimiento control del trabajo, a las cláusulas contractuales que dimanen del mismo, y al establecimiento de un régimen disciplinario, respectivamente. En efecto:

(1) Por una parte, anula el procedimiento empresarial en cuanto que obliga a los trabajadores-repartidores aportar a la actividad empresarial un teléfono móvil con conexión a internet de su propiedad, así como a imponer la aplicación informática de la empresa que permite la geolocalización del dispositivo y del trabajador durante su jornada laboral;

(2) Por otro lado, declara la nulidad de las cláusulas introducidas en los contratos/ tipo o novaciones que exijan la aportación del teléfono móvil con conexión a internet del trabajador en beneficio de la empresa por aplicación del referido "Proyecto Tracker", al haber incumplido los requisitos de información y consulta previa establecidos en el art. 64.5 del ET;

(3) Y, finalmente, declara la nulidad de las medidas disciplinarias previstas en el proyecto Tracker y en las cláusulas contractuales, al no ajustarse al régimen establecido en el convenio colectivo ni a los supuestos previstos en el art. 45 y 49 del ET.

VIII. Pasajes decisivos

Aunque se mezclan aspectos de legalidad ordinaria y otros constitucionales que determinan la nulidad del sistema y del clausulado contractual, la sentencia en el fundamento jurídico sexto expresa:

Expuestos estos datos, consideramos que por su especial trascendencia, la primera cuestión que debe abordarse consiste en analizar si el proyecto empresarial vulnera el derecho a la protección de datos de carácter personal de los trabajadores. (...). Como ha puesto de manifiesto el Ministerio Fiscal el proyecto Tracker, tal y como ha sido implantado por la empresa, vulnera el derecho a la privacidad de los trabajadores por cuanto que:

A.- En primer lugar, porque la medida implantada, si bien obedece a fines constitucionalmente legítimos en el desarrollo del derecho a la libre empresa como son el control del empleado en el desempeño de su puesto de trabajo y la oferta de un mejor servicio al cliente- de forma que éste pueda conocer en todo momento la ubicación de su pedido, dotando a la empresa de capacidad para proporcionar servicios que se afirma ya ofrecen otras empresas del sector-, no supera a juicio de la Sala el necesario juicio de proporcionalidad.

La misma finalidad se podría haber obtenido con medidas que suponen una menor injerencia en los derechos fundamentales de los empleados como pudieran ser la implantación de sistemas de geolocalización en las motocicletas en las que se transportan los pedidos o las pulseras con tales dispositivos que no implican para el empleado la necesidad de aportar medios propios y lo que es más importante, ni datos de carácter personal como son el número de teléfono o la dirección de correo electrónico en la que han de recibir el código de descarga de la aplicación informática que activa el sistema.

B.- En segundo lugar, porque además para la implantación del sistema de geolocalización por parte del empleador se ha prescindido de proporcionar a los trabajadores de la información a que se refieren los arts. 12 y 13 del Reglamento 679/2016, 5 de la anterior Ley de protección de datos y 11 y 90 de la vigente LO 3/2018.”

IX. Comentario

Al tratarse de una sentencia dictada en instancia única, susceptible de recurso de casación ordinaria, los hechos probados del caso, sobre los que nos hemos detenido en este comentario, se erigen en imprescindible foco de estudio. Sobre ellos ya hemos dado cuenta. Toda sentencia de instancia en el ámbito laboral es un edificio en construcción donde los hechos probados condicionan el análisis jurídico dentro de los lógicos y legales parámetros que impone la congruencia. Y toda sentencia, si se dan los presupuestos procesales y de fondo, tiene por objetivo dar respuesta al conflicto.

La SAN-SOC comentada da cumplida respuesta al conflicto jurídico planteado. Logra ordenar sistemáticamente *problemas de legalidad ordinaria* (el deber de información y consulta a los representantes de los trabajadores, incidencia en la nota de ajenidad que entraña la aportación de herramienta por el trabajador para la ejecución del contrato, y establecimiento de un cláusula resolutoria para caso de incumplimiento de esta obligación que envuelve un régimen disciplinario al margen del convencional), y los problemas que afectan al derecho fundamental a la protección de datos y a la privacidad, de enorme calado, que aparecen entreverados con los de legalidad ordinaria.

El Tribunal, atendiendo los términos del debate, pone su punto de mira en el derecho a la protección de datos (nótese que incluso se practicó prueba pericial de la App o aplicativo implantado por la empresa –hecho probado decimoquinto-), y acude al juicio de proporcionalidad para dar cabal respuesta a la primera cuestión, la que afecta a derechos fundamentales. Ciertamente se refiere a la privacidad, sin mayores precisiones, cuando el derecho fundamental a la protección de datos es de más amplio espectro. Se pregunta el Tribunal si el tratamiento para implantar un sistema de geolocalización de pedidos era necesario, y si cumple los principios de proporcionalidad y subsidiariedad. La respuesta es negativa. A partir de aquí, y considerando que también se vulneran los deberes de información y consulta tanto desde el prisma de la protección de datos como desde la legalidad ordinaria (art. 64.5 f) y art. 64.6 ET), aprecia la nulidad de cláusulas contractuales y medidas disciplinarias anejas al sistema de geolocalización. Queda desnaturalizada la nota de ajenidad inherente al contrato de trabajo al tener que aportar el propio trabajador un móvil idóneo para el sistema de geolocalización. Se trastoca el deber de ocupación efectiva del empresario al condicionar la prestación a la efectiva puesta a disposición de una herramienta por parte del trabajador. Finalmente, para el caso de incumplimiento de

dicha obligación, el empresario construye un régimen disciplinario al margen del convenio colectivo.

Las razones de competitividad aducidas por la empresa para implantar el sistema de geolocalización –otras empresas del sector operan con estos sistemas -, se marginan (no hay debate –una vez más lo jurídico se antepone a la económico-) frente a la evidente vulneración del derecho fundamental a la protección de datos. Más sencillo hubiera sido si la empresa fuera la que facilitara el móvil. Por otra parte, el sistema de compensación retributiva desde luego, en el caso, se muestra irrelevante, y aunque fuera cuantitativamente suficiente, no creemos que tuviera virtualidad para neutralizar la vulneración de un derecho fundamental.

X. Apunte final

Los efectos de la digitalización no terminan en la transformación de las ocupaciones y empleos. Por el contrario, tiene implicaciones en las formas de trabajar y de organizar el trabajo, y por tanto en las relaciones laborales y en las condiciones en que este se presta^[1].

La protección de datos es, probablemente, una de las garantías individuales que mayor desarrollo normativo ha experimentado en los últimos años^[2]. El TC “se manifiesta”^[3] en SSTC 290 y 292 /2000 estableciendo que la protección de datos viene a considerarse un derecho fundamental que se diferencia del derecho a la intimidad. El debate intimidad *versus* protección de dato viene diseñado por el TC confiriendo a la protección de datos una mayor amplitud. La doctrina del TC vino, en suma, a reconocer un derecho que no está escrito en la CE. Esta toma de posición del TC despertó críticas doctrina en las que se abiertamente se deslizaba la idea de un cierto activismo judicial. El tiempo le ha dado la razón al TC en su toma de posición al reconocer el derecho a la protección de datos como un derecho fundamental. Como botones de muestra lo hallamos en el art. 8 Convenio de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Y también, con claridad, el Preámbulo de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales confirma esta premisa: “La protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de datos personales es un derecho fundamental protegido por el artículo 18.4 de la CE. De esta manera, la CE fue pionera en el reconocimiento del derecho fundamental a la protección de datos personales cuando dispuso que «la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos»”. Con todo, la geolocalización puede terminar vulnerando la intimidad de las personas y también al derecho fundamental a la protección de datos^[4].

La transversalidad del derecho fundamental a la protección de datos tiene su claro reflejo en el ámbito de las relaciones laborales. La cultura jurídica de la protección de datos de carácter personal en este ámbito precisa no sólo atender aspectos individuales del contrato de trabajo, sino prevenir y anticiparse a estos nuevos modos de organización derivados de la digitalización a través de una más y mejor negociación colectiva. Sin duda, hay que aspirar a una mejor gobernanza (también jurídica) de lo digital en el seno de las relaciones laborales.

Referencias:

1. ^ *La digitalización en la economía, Informe 03/2017. Consejo Económico y Social-España, pg. 111.*
2. ^ *MERCADER UGUINA, J.R. La protección de datos personales del trabajador. La obligación del empresario de informar al trabajador sobre sus*

condiciones de trabajo (Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril 2016). Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia. María Emilia Casas Baamonde y Román Gil Alburquerque (directores), Francis Lefebvre, Madrid, 2018, pg. 747.

3. ^ LUCAS MURILLO DE LA CUEVA, P.: “Comentario al artículo 1”, en *AAVV: Comentarios a la Ley Orgánica de Protección de Datos*, Civitas-Thomson Reuter, Madrid, 2010.
4. ^ BATUECAS CALETARIO, A.: “Intimidad personal, protección de datos personales y geolocalización”, *Derecho Privado y Constitución*, núm. 29, 2015, pgs. 47-82.