

Una empresa no puede comunicar a otra la causa de despido de un trabajador para incluirlo en una "lista negra"

La Sala Primera del TS, en sentencia nº 609/2015 de 12 de noviembre de 2015 (Rec. 899/2014; Ponente: señor Sarazá Jimena), ha condenado a una empresa por vulneración del derecho a la protección de los datos personales y del derecho al honor de un trabajador, por comunicar la causa de su despido a otra compañía con el fin de incluirlo en una "lista negra", que dificultó la búsqueda de un nuevo empleo.

En su sentencia, el TS afirma que la cesión de datos fue ilícita porque no contó con el consentimiento del afectado y, además, que los datos no eran veraces y afectaban negativamente a su reputación.

Las llamadas "listas negras" son ficheros de datos personales formados mediante la recogida y difusión de determinada información relativa a un determinado grupo de personas, que generalmente implica efectos adversos y perjudiciales para las personas incluidas en la misma, que pueden consistir en discriminar a un grupo de personas al excluirlas de la posibilidad del acceso a un determinado servicio o dañar su reputación.

Los hechos

Tras producirse el despido del demandante, este acudió a la jurisdicción social, en cuya sede fue declarado improcedente, por no estar probados los hechos imputados al trabajador.

En su búsqueda de nuevo empleo, llegó a comunicársele que no podía ser contratado porque estaba vetado, al haber sido incorporado a un fichero de personal calificado como trabajador conflictivo, por los hechos motivadores del despido que la sentencia del Juzgado de lo Social consideró que no estaban probados.

En su demanda, el trabajador alega que se hizo una comunicación ilícita de datos personales (los relativos a las causas de su despido, desvirtuadas en el juicio seguido ante el Juzgado de lo Social) y la empresa demandada justifica los hechos diciendo que se limitó a comunicar nombre, apellidos, DNI y fechas de alta y baja, para que se cancelara la tarjeta facilitada por la compañía de la que era subcontrata.

El TS estima ahora el recurso extraordinario por infracción procesal interpuesto por el demandante contra la sentencia de instancia, que desestimó su demanda al apreciar que no había probado suficientemente que la demandada hubiera comunicado a otra empresa las causas y circunstancias de su despido, de modo que esta pudiera “vetar” al demandante mediante su inclusión en un fichero de trabajadores conflictivos, las llamadas “listas negras”.

La sentencia del TS

La sentencia, comienza analizando el recurso extraordinario por infracción procesal, en concreto, la cuestión de la carga de la prueba en litigios sobre derechos fundamentales referidos al ámbito del acceso al empleo.

En su argumentación **acoge la doctrina sentada por el TC sobre la carga de la prueba en los despidos antisindicales** y otros supuestos de conducta vulneradora de derechos fundamentales que establece que “cuando se alegue que una determinada medida, aparentemente inocua desde el punto de vista de los derechos fundamentales, encubre en realidad una actuación lesiva de tales derechos, incumbe al autor de la medida probar que su actuación no es vulneradora del derecho fundamental en cuestión.

Para que se produzca este desplazamiento de la carga de la prueba no basta simplemente con que el demandante tache la medida de lesiva a sus derechos fundamentales, sino que, además ha de acreditar la existencia de **indicios que generen una razonable sospecha**, apariencia o presunción a favor de su alegato”.

En aplicación de esta doctrina y con las previsiones legales existentes, concluye que en el presente caso, puede considerarse que el demandante había aportado al proceso indicios de que una conducta lesiva para sus derechos fundamentales podía haberse producido y si bien se trata de elementos probatorios insuficientes por sí solos para acreditar la vulneración de los derechos fundamentales del demandante, delimitan un escenario en el que existen indicios serios de que pudo haber una cesión de datos personales susceptible de obstaculizar su acceso al empleo, en el que al demandante le es muy difícil, cuando no imposible, acceder a una prueba más completa de los hechos fundadores de su pretensión, mientras que la parte demandada tiene una absoluta cercanía con la fuente de la prueba, que le permitiría practicar prueba con la que rebatir de un modo claro esos indicios, por lo que el carácter dudoso de los hechos litigiosos no debe perjudicar al demandante sino a la demandada que tenía la disponibilidad y facilidad de la prueba.

Constatada la infracción procesal producida por una incorrecta aplicación de las reglas de la carga de la prueba, la Sala asumiendo la instancia resuelve el litigio **tomando en consideración lo alegado por el demandante** en su recurso de casación y concluye que **la cesión** por parte de la demandada de datos personales del demandante a otra empresa, relativos a las causas por las que había resultado despedido **fue ilícita, vulnerándose el derecho fundamental del demandante a la protección de sus datos de carácter personal y su derecho al honor**, pues los datos comunicados no cumplían el requisito de veracidad y afectaban negativamente a su reputación.

Reproducimos a continuación la argumentación de la Sala en lo referente a la vulneración de los derechos del trabajador **(Fundamento Jurídico Cuarto)**:

« Por tanto, se vulneró el derecho fundamental del demandante a la protección de sus datos de carácter personal. Como hemos declarado en sentencias como las núm. 12/2014, de 22 de enero, y 267/2014, de 21 de mayo, el Tribunal Constitucional, desde sus primeras sentencias sobre esta cuestión, consideró que el art. 18.4 de la Constitución consagra tanto una institución de garantía de otros derechos, fundamentalmente el honor y la intimidad, como también un derecho o libertad fundamental, el derecho a la libertad frente a las potenciales agresiones a la dignidad y a la libertad de la persona provenientes de un uso ilegítimo del tratamiento mecanizado de datos. La STC 292/2000, de 30 de noviembre, definió el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal como «un derecho o libertad fundamental [...] frente a las potenciales agresiones a la dignidad y a la libertad de las personas provenientes de un uso ilegítimo del tratamiento mecanizado de datos lo que la Constitución llama la informática».

Esta infracción de la normativa sobre protección de datos produjo, a su vez, una vulneración del derecho al honor del demandante, pues los datos comunicados no cumplían el requisito de la veracidad y afectaban negativamente a su reputación.

No se ha producido, por el contrario, una vulneración del derecho a la propia imagen, puesto que el mismo no ha resultado afectado por la actuación de la demandada, dado que no puede confundirse la “imagen” en cuanto a reputación y buena consideración que los demás tengan de uno mismo, que es protegida por el derecho al honor, con los aspectos de la personalidad que son protegidos por el derecho fundamental a la propia imagen, que resulta vulnerado, conforme a los apartados 5 y 6 de la Ley Orgánica 1/1982, por la «[l]a captación, reproducción o publicación por fotografía, filme, o cualquier otro procedimiento, de la imagen de una persona en lugares o momentos de su vida privada o fuera de ellos, salvo los casos previstos en el artículo 8.2» y por la «[l]a utilización del nombre, de la voz o de la imagen de una persona para fines publicitarios, comerciales o de naturaleza análoga», lo que no ha sucedido en el caso objeto del recurso.»

El TS, que anula en su fallo la sentencia de instancia, acordando la cancelación de los datos personales del demandante, considera adecuada, atendiendo a las circunstancias del caso (naturaleza de los datos cedidos, ámbito de difusión, dificultades para encontrar un nuevo empleo) una indemnización de 30.000 euros.