

INTIMIDAD DEL TRABAJADOR Y SU NOMBRE EN *TICKET* DE VENTA

(Comentario a la STS, Sala de lo Social, de 18 de diciembre de 2006,
rec. núm. 112/2005) *

JESÚS GONZÁLEZ VELASCO

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social
Magistrado*

PAZ VIVES USANO

*Profesora de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social.
Centro Universitario Luis Vives. CEU*

Extracto:

TUTELA de derechos fundamentales. Derecho a la intimidad personal. Práctica empresarial consistente en la entrega a los clientes de un resguardo de compra donde aparecen los datos del trabajador, relativos al nombre y apellidos, sin haber recabado previamente su consentimiento expreso. El uso del nombre se define por cubrir la necesidad vital de distinguirse de los demás y de identificar a las personas en sus relaciones sociales y jurídicas, teniendo una proyección externa que, por sí sola y sin ir acompañada de más datos, difícilmente cabe en el concepto de intimidad legal, y constitucionalmente protegido cuando su uso se produce en el seno de una relación laboral como es el comercio de cara al público.

Palabras clave: *ticket* de venta, derecho a la intimidad, derecho al honor y protección de datos.

* Véase el texto íntegro de esta sentencia en la *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 288, marzo 2007 o en *Normacef Social*.

Sumario

1. El derecho a la intimidad como derecho fundamental propio del trabajador. El lesivo *ticket* de venta con el nombre del trabajador.
 - 1.1. Consideraciones generales.
 - 1.2. Derecho a la intimidad.
2. Derecho al honor, también eventualmente lesionado.
3. Alguna referencia al derecho al nombre.
4. Una perspectiva no considerada hasta ahora: la protección de datos.
5. Los límites, para el trabajador, de los derechos al respeto a la intimidad y al honor. En especial, por el contrato de trabajo.
6. Los efectos limitativos, para el empresario y su cliente, del uso de ficheros computadorizados de datos personales.

1. EL DERECHO A LA INTIMIDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL PROPIO DEL TRABAJADOR. EL LESIVO TICKET DE VENTA CON EL NOMBRE DEL TRABAJADOR

1.1. Consideraciones generales.

El presente caso plantea un conflicto entre los trabajadores y los empresarios, ya que estos pretenden expresar y expresan en los *tickets* de venta de sus productos el nombre y apellidos del empleado que ha realizado la operación para el mejor conocimiento e identificación por parte del cliente a los efectos de futuras reclamaciones, si bien se añade que no tiene un fin publicitario, comercial o de naturaleza análoga, sino que su finalidad es la de dar a conocer al cliente la identidad del trabajador que intervino en la operación mercantil, sin ofrecer una imagen de cualesquiera otros aspectos vinculados a la intimidad, como puedan ser domicilio, edad o estado civil.

Se debe de añadir que los datos consignados en el resguardo coinciden con los facilitados en la placa cuando esta se porta por el trabajador, lo cual queda a elección de la persona afectada, aun cuando sea cierto que tales datos personales contenidos en la placa de identidad no se trasladan físicamente por su uso a terceros, que no son indeterminados sino aquellos que guardan con la empresa la relación de clientes.

Se defiende en el presente caso la **política comercial, que se concreta en la mejor atención al público y la fidelidad a los clientes, aunque se estime que ello no implica situar estas razones en posición prevalente o jerárquica sobre el derecho a la intimidad, no se trata de datos personales que estén especialmente protegidos o que, sin el consentimiento del trabajador, escapen a su poder de disposición, sino de aquellos que se utilizan en todo tipo de relaciones humanas en contacto con el público.**

Se debe considerar que esos datos se pueden coordinar con los que son objeto de divulgación general, como el domicilio y el número de teléfono (por ejemplo a través de la guía telefónica), con lo que se ofrecería una imagen casi completa de los aspectos vinculados a la intimidad del trabajador o de la trabajadora, pero se rechaza en la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 18 de diciembre

de 2006, que ello no sea relevante porque si el cliente estuviese interesado en conocer estos otros aspectos, también podría realizar tal coordinación partiendo de los datos consignados en la placa de identificación, al igual que verificar otros datos en registros públicos, como el Registro de la Propiedad, en relación con la vivienda.

A ello se une, de modo fundamental, la existencia de lo que se denomina la «lógica de las consecuencias dimanantes de la existencia del contrato de trabajo» y que esta es la de que «el cliente de la empresa conozca el nombre del vendedor con el que llevó a cabo la operación de compra, sin necesidad de interpretar la clave numérica o número personalizado utilizado en los resguardos de compra o incluso tener que preguntar por el nombre del trabajador ante una posible reclamación».

Por ello, en el presente comentario se han de considerar los siguientes aspectos: el derecho a la intimidad, el derecho al honor en la empresa, los límites de ambos derechos, en especial por razón de la suscripción por el trabajador/a de un contrato de trabajo, las repercusiones que aporta el derecho fundamental a la protección de datos y las consecuencias que tiene esta última perspectiva.

Vayamos por partes.

1.2. Derecho a la intimidad.

El **derecho a la intimidad** se expresa y afirma como tal en el artículo 18.1 de la CE.

El **derecho a la intimidad** tiene por objeto garantizar al individuo un ámbito reservado de su vida, vinculado con el respeto de su dignidad como persona (art. 10.1 de la CE), **frente a la acción y el conocimiento de los demás, sean estos poderes públicos o simples particulares.**

El **derecho a la intimidad personal, garantizado por el artículo 18.1 de la CE**, deriva de la **dignidad de la persona** reconocida en el artículo 10.1 de la CE y **afirma la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura para mantener una calidad mínima de la vida humana** ¹.

Este derecho **atribuye a su titular el poder de resguardar ese ámbito reservado, personal y familiar** ², **frente a la divulgación del mismo por terceros y a una publicidad no querida.** No garantiza una intimidad determinada, sino el derecho a poseerla, **disponiendo de un poder jurídico sobre la publicidad de la información relativa al círculo reservado de su persona** y su familia,

¹ Sentencias del Tribunal Constitucional (SSTC) 231/1988, de 2 de diciembre; 197/1991, de 17 de octubre; 20/1992, de 14 de febrero; 219/1992, de 3 de diciembre; 142/1993, de 22 de abril; 99/1994, de 11 de abril; 117/1994, de 25 de abril; 143/1994, de 9 de mayo; 207/1996, de 16 de diciembre; 98/2000, de 10 de abril; 156/2001, de 2 de julio; 70/2002, de 3 de abril; 25/2005, de 14 de febrero y 233/2005, de 26 de septiembre.

² SSTC 231/1988, de 2 de diciembre, y 197/1991, de 17 de octubre.

con independencia del contenido de aquello que se desea mantener al margen del conocimiento público. El artículo 18.1 de la CE garantiza el **secreto sobre nuestra propia esfera de vida personal y, por tanto, veda que sean los terceros, particulares o incluso los poderes públicos, quienes decidan cuáles son los contornos de nuestra vida privada**³.

El derecho a la intimidad se lesiona, no solo por el hecho en sí de la intervención en ese ámbito, sino **también por razón de su finalidad, es decir, porque a través de la práctica de ella se puede obtener una información que el sujeto no quiera desvelar, lo que puede suponer una intromisión añadida en el ámbito protegido del derecho a la intimidad personal**⁴.

Si el trabajador o la trabajadora quieren dar el nombre y los apellidos al cliente, a todos los clientes a los que venden un producto, de parte y en representación del empresario, con la mención escrita en el *ticket* de venta, ningún obstáculo existe, pero si no hay tal y se oponen a que se haga en un caso, en varios o en todos, la imposición del empresario afecta a su derecho a la intimidad, porque el elemento de la **identificación personal, el nombre y los apellidos, por el que son distinguidos y singularizados, no es patrimonio común, ni dato público, ni consta en los registros al alcance de todos, de modo que si bien el trabajador debe dar su identificación exacta al empresario para concertar el contrato de trabajo, se hace a este limitado fin, sin más pretensiones ni consecuencias, excepto las naturales que derivan de la legislación laboral y de seguridad social.**

Se quiere decir que no existe en nuestro Ordenamiento Jurídico Laboral un deber de dar la filiación a los clientes del empresario con los que este relacione a su trabajador sean agradables o no, tengan simpatía al trabajador o no, buen recuerdo o no, antecedentes amables, desagradables, violentos, litigiosos con el trabajador o no. El trabajador sabe que el empresario le va a poner en contacto con algún o algunos clientes, concretos o inconcretos, pero ello **no conlleva obligación laboral alguna de identificarse por escrito con cada cliente, sin limitación de consecuencias, directas o indirectas, expresas o implícitas.**

Si el empresario tiene que hacer alguna reclamación, la hará al empresario y este requerirá la presencia del trabajador, a través del sistema que tenga según el derecho de organización empresarial que le corresponde, pero solo funcionalmente y dentro de la empresa, y le oír y, en su caso, le advertirá o corregirá o ayudará al cliente a que salga de su error. **El cliente no tiene derecho alguno a una relación directa con un trabajador, porque el trabajador es dependiente de su empresario, no del cliente de su empresario.**

La información que tiene el empresario, a efectos contractuales, no es susceptible de traslación *ad extra* en cualesquiera ámbitos y personas y, mucho menos, de imponer que el propio trabajador la dé a cualesquiera personas que se le acerquen en una tienda, negocio, almacén, gran almacén o superficie.

³ SSTC 83/2002, de 22 de abril; 99/2002, de 6 de mayo, y 185/2002, de 14 de octubre.

⁴ STC 25/2005, de 14 de febrero.

Las consecuencias de una obligación semejante serían, incluso, **posibles efectos vejatorios** para el trabajador o la trabajadora, si el cliente acude con ánimo de mofa o de acoso.

Basta con un sistema de identificación del empleado por el empresario, para que el trabajador que ha efectuado la operación dé explicaciones a este o a petición de este al cliente, pero sin tener que identificarse a todo cliente, con motivo o sin él.

No se puede dejar de concluir diciendo que el nombre forma parte de algo que es la **vida privada**, a que se refiere el **Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales del Consejo de Europa, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950**⁵.

Si el empresario, ante la ignorancia u oposición del trabajador/a, incluye en el sistema empresarial su nombre y apellidos, incurre en un acto de **injerencia** contrario a la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo⁶.

Por ello, la imposición del empresario al trabajador o a la trabajadora de que ponga el nombre y apellidos en el *ticket* de venta de todos los productos en que dicha persona intervenga y haga públicos esos datos, si el empleado o la empleada no lo acepta, por el mero hecho de ser su trabajador/a, **constituye una injerencia rechazable**.

⁵ Hecho público por Resolución de 5 de abril de 1999. Dice su artículo 8.º:

1. **Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada** y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.
2. No podrá haber **injerencia** de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino **en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás**.

Se puede destacar que el Consejo de Europa ha elaborado los siguientes textos refundidos: **Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950** (BOE núm. 243, de 10 de octubre de 1979), con las modificaciones introducidas por el protocolo número 11, relativo a la reestructuración de los mecanismos de control establecidos en el Convenio, hecho en Estrasburgo el 11 de mayo de 1994 (RCL 1998, 1562 y 2300) (BOE núm. 152, de 26 de junio de 1998).

Protocolo adicional al Convenio para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales, hecho en París el 20 de marzo de 1952 (BOE núm. 11, de 12 de enero de 1991), con las modificaciones introducidas por el protocolo número 11, relativo a la reestructuración de los mecanismos de control establecidos en el Convenio, hecho en Estrasburgo el 11 de mayo de 1994 (BOE núm. 152, de 26 de junio de 1998).

Protocolo número 6 al Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales relativo a la abolición de la pena de muerte, hecho en Estrasburgo el 28 de abril de 1983 (BOE núm. 92, de 17 de abril de 1985), con las modificaciones introducidas por el protocolo número 11, relativo a la reestructuración de los mecanismos de control establecidos en el Convenio, hecho en Estrasburgo el 11 de mayo de 1994 (BOE núm. 152, de 26 de junio de 1998).

⁶ Dice su artículo 7.º: Tendrán la consideración de intromisiones ilegítimas en el ámbito de protección delimitado por el artículo 2.º de esta ley: 4) La revelación de datos privados de una persona o familia **conocidos a través de la actividad profesional** u oficial de quien los revela.

En el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950 se dice sobre el derecho al respeto a la vida privada y familiar: Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.

No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás (art. 8.º).

2. DERECHO AL HONOR, TAMBIÉN EVENTUALMENTE LESIONADO

Uno de los significados que da al concepto honor el *Diccionario de la Real Academia Española* (DRAE) es el de **buena reputación** que sigue a la virtud, al mérito o a las acciones heroicas, la cual trasciende a las familias, personas y acciones mismas del que se la granjea ⁷.

El derecho al honor, también patrimonio del hombre derivado de su dignidad, puede considerarse, desde alguna perspectiva, como la opinión que las gentes tienen de una persona, buena o positiva si no van acompañadas de adjetivo alguno. Así como este anverso de la noción se da por sabido en las normas, estas, en cambio, intentan aprehender el **reverso, el deshonor**, la deshonra o la difamación, lo infamante. El denominador común de todos los ataques o intromisiones ilegítimas en el ámbito de protección de este derecho es el desmerecimiento en la consideración ajena como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien o que fueren tenidas en el concepto público por afrentosas. Es lo contrario a imputación de hechos o la manifestación de juicios de valor a través de acciones o expresiones que, de cualquier modo, lesionen la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación ⁸. Este concepto de honor tiene un contenido impreciso y **fluido, no siempre estable, en parte cambiante y en parte permanente y, en alguna medida, dependiente de las normas, valores e ideas sociales vigentes en cada momento** ⁹. La **divulgación de cualesquiera expresiones o hechos concernientes a una persona que la difamen o hagan desmerecer en la consideración ajena o que afecten negativamente a su reputación y buen nombre (art. 7.º 3 y 7 de la Ley Orgánica 1/1982) ha de ser calificada como intromisión ilegítima** en el ámbito de protección del derecho al honor.

No existe positivizado en el derecho español un concepto de derecho al honor. Por ello, se dice que se trata de un **concepto jurídico indeterminado** ¹⁰, **del que las bases fundamentales son captadas comúnmente.**

A pesar de la dificultad para elaborar un concepto totalizado, particularizado, acabado y permanente sobre el derecho al honor, ello no ha impedido asociar el concepto de honor a la **«protección de la reputación» (en la denominación del art. 10.2 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950) la cual tiene que ver con la opinión que las gentes tienen de una persona, buena o positiva si no van acompañadas de adjetivo alguno.** Así como este anverso de la noción se da por sabido en las normas, estas, en cambio, intentan aprehender el reverso, el deshonor, la deshonra o difamación, lo difamante. El denominador común de todos los ataques e intromisiones ilegítimas en el ámbito de protección de este derecho es el desmerecimiento en la consideración ajena como consecuencia de

⁷ *Diccionario de la Lengua Española*, 21.ª edición. También se habla de cualidad moral que nos lleva al cumplimiento de nuestros deberes respecto del prójimo y de nosotros mismos.

⁸ STC 170/1994, de 7 de junio.

⁹ SSTC 185/1989; 170/1994, de 7 de junio; 49/2001, de 26 de febrero; 46/2002, de 25 de febrero; 52/2002, de 25 de febrero, y 27/2003, de 30 de junio.

¹⁰ STC 223/1992.

expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien o que fueren tenidas en el concepto público por afrentosas ¹¹.

Cierto es también que, de forma paralela a **este concepto objetivista** de «honor», la jurisprudencia constitucional ha acuñado un **concepto personalista** del mismo por lo que a la titularidad de este derecho se refiere.

Aunque el honor es un **valor referible a personas individualmente consideradas**, el **derecho a la propia estimación o al buen nombre o reputación en que consiste** no es patrimonio exclusivo de las mismas.

Bien es cierto que este derecho fundamental se encuentra **en íntima conexión originaria con la dignidad de la persona** que proclama el artículo 10.1 de la CE, pero ello no obsta para que normativamente se sitúe en el contexto del artículo 18 de la CE ¹².

Resulta evidente pues, que, a través de los fines para los que cada persona jurídica privada ha sido creada, **puede establecerse un ámbito de protección de su propia identidad y en dos sentidos distintos**: tanto para **proteger su identidad cuando desarrolla sus fines como para proteger las condiciones de ejercicio de su identidad, bajo las que recaería el derecho al honor** ¹³.

Aquí se produce, pues, una inversión del planteamiento desde el instante en que **la información no se refiere a personalidades públicas sino a personas privadas que no participan voluntariamente en la contienda pública** (STC 165/1987), invirtiendo el orden de preferencia de los derechos en colisión.

Pues bien, en el concepto constitucional del **honor** protegido por el artículo 18.1 de la CE tiene cabida el **prestigio profesional**, dado que en ciertos casos y bajo determinadas circunstancias, el juicio crítico o la información divulgada acerca de la conducta profesional o laboral de una persona puede

¹¹ SSTC 223/1992 y 76/1995.

¹² Los **derechos al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen, reconocidos en el artículo 18.1 de la CE, a pesar de su estrecha relación en tanto que derechos de la personalidad, derivados de la dignidad humana y dirigidos a la protección del patrimonio moral de las personas son, no obstante, derechos autónomos, que tienen un contenido propio y específico** (SSTC 81/2001, de 26 de marzo; 156/2001, de 2 de julio; 46/2002, de 25 de febrero; 14/2003, de 28 de enero, y 127/2003, de 30 de junio). Dice la STC 14/2003 que el carácter autónomo de los derechos del artículo 18.1 de la CE supone que ninguno de ellos tiene, respecto de los demás, la consideración de derecho genérico que pueda subsumirse en los otros dos derechos fundamentales que prevé este precepto constitucional, pues la especificidad de cada uno de estos derechos impide considerar subsumido en alguno de ellos las vulneraciones de los otros derechos que puedan ocasionarse a través de una imagen que muestre, además de los **rasgos físicos que permiten la identificación de la persona**, aspectos de su vida privada.

Por ello, en cuanto al canon de enjuiciamiento a aplicar, **ha vulnerado dos o más derechos del artículo 18.1 de la CE, deberán enjuiciarse por separado esas pretensiones, examinando, respecto de cada derecho, el derecho a la intimidad y el derecho al honor, si ha existido una intromisión en su contenido** y, posteriormente, si, a pesar de ello, **esa intromisión resulta o no justificada por la existencia de otros derechos o bienes constitucionales más dignos de protección dadas las circunstancias del caso** (SSTC 156/2001, de 2 de julio, y 14/2003, de 28 de enero).

¹³ STC 139/1995, de 26 de septiembre.

constituir un auténtico ataque a su honor personal ¹⁴. El **prestigio profesional merece una especial atención por su eventual cobijo en el artículo 18.1 de la CE, en tanto una posible manifestación del honor personal, integrando el más genérico concepto de la «protección de la reputación», empleado por el artículo 10.2 del Convenio Europeo de Derechos Humanos ¹⁵ (CEDH).**

Este derecho ampara a la persona frente a expresiones o mensajes que le hagan desmerecer en la consideración ajena, al ir en su descrédito o menosprecio, o que fueran tenidas en el concepto público por afrentosas ¹⁶.

Y ello porque el grado de parcial concreción del objeto de este derecho no llega a tal extremo que impida identificar como su contenido constitucional abstracto la preservación de la buena reputación de una persona, **protegiéndola frente a expresiones o mensajes que le hagan desmerecer en la consideración ajena al ir en su descrédito o menosprecio o que sean tenidas en el concepto público por afrentosas ¹⁷.** El honor no solo es un límite a las libertades del artículo 20.1 a) y d) de la CE, sino que también **es, en sí mismo considerado, un derecho fundamental**, protegido por el artículo 18.1 de la CE que, derivado de la dignidad de la persona, confiere a su titular el **derecho a**

¹⁴ SSTC 180/1999, de 11 de octubre, y 282/2000, de 27 de noviembre. Dice la primera de estas sentencias que ya desde las SSTC 171/1990 y 172/1990 y, especialmente, en la 223/1992, que es mencionada con profusión por el demandante de amparo, hemos sostenido que en ciertos casos y bajo determinadas circunstancias **el juicio crítico o la información divulgada acerca de la conducta profesional o laboral de una persona puede constituir un auténtico ataque a su honor personal. En esos supuestos, los calificativos formalmente injuriosos o innecesarios para el mensaje que se desea transmitir, la crítica vejatoria, descalificadora y afrentosa de una persona, se dirigen contra su comportamiento en el ámbito en el que desempeña su labor u ocupación, pudiendo hacerle desmerecer ante la opinión ajena con igual intensidad y daño que si la descalificación fuese directamente de su persona** (SSTC 40/1992, 223/1992, 139/1995, 183/1995 y 46/1998). Esto es así porque la actividad profesional suele ser una de las formas más destacadas de manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad, de forma que la descalificación injuriosa o innecesaria de ese comportamiento tiene un especial e intenso efecto sobre dicha relación y sobre lo que los demás puedan pensar de una persona, repercutiendo tanto en los resultados patrimoniales de su actividad como en la imagen personal que de ella se tenga.

El derecho al honor personal prohíbe que nadie se refiera a una persona de forma insultante o injuriosa o atentando injustificadamente contra su reputación, haciéndola desmerecer ante la opinión ajena. Así, pues, lo perseguido por el artículo 18.1 de la CE es la **indemnidad de la imagen** que de una persona puedan tener los demás y quizá no tanto la que aquella desearía tener. Por esta razón, y según el caso, el artículo 18.1 de la CE puede extender su protección al **prestigio profesional**, en tanto una descalificación de la probidad profesional de una persona puede dañar gravemente su imagen pública. No cabe duda de que **en la actualidad la actividad laboral o profesional posee una faceta externa, de relación social, que, en cuanto tal, repercute en la imagen que de esa persona tengan los demás** (STC 223/1992). Pero, por eso mismo, también la hace susceptible de ser sometida a la crítica y evaluación ajenas, formas, en ocasiones, gráficas de calibrar la valía de esa actividad, sin que tal cosa suponga el enjuiciamiento de la persona que la desempeña y, en consecuencia, de su honorabilidad. La protección del artículo 18.1 de la CE solo alcanzaría a aquellas críticas que, pese a estar formalmente dirigidas a la actividad profesional de un individuo, constituyen en el fondo una descalificación personal, al repercutir directamente en su consideración y dignidad individuales, poseyendo un especial relieve aquellas infamias que pongan en duda o menosprecien su probidad o su ética en el desempeño de aquella actividad, lo que, obviamente, dependerá de las circunstancias del caso, de quién, cómo, cuándo y de qué forma se ha cuestionado la valía profesional del ofendido.

¹⁵ STC 180/1999, de 11 de octubre, con cita de las Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (SSTEDH), caso Lingens, de 8 de julio de 1986, aps. 41, 43 y 45; caso Barfod, de 22 de febrero de 1989, ap. 34; caso Castells, de 23 de abril de 1992, aps. 39 y 42; caso Thorgeir Thorgeirson, de 25 de junio de 1992, aps. 63 y ss.; caso Schwabe, de 28 de agosto de 1992, aps. 34 y 35; caso Bladet Tromsø y Stensaas, de 20 de mayo de 1999, aps. 66, 72 y 73.

¹⁶ STC 52/2002, de 25 de febrero.

¹⁷ STC 180/1999, de 11 de octubre.

no ser escarnecido o humillado ante uno mismo o ante los demás¹⁸. En consecuencia, el derecho fundamental al honor protege frente al desmerecimiento en la consideración ajena¹⁹, pues lo perseguido por el artículo 18.1 de la CE es la **indemnidad de la imagen que de una persona puedan tener los demás**²⁰.

El derecho al honor ampara la buena reputación de una persona, protegiéndola frente a expresiones o mensajes que puedan hacerla desmerecer en la consideración ajena al ir en su descrédito o menosprecio o al ser tenidas en el concepto público por afrentosas²¹. Por contra, el carácter molesto o hiriente de una opinión o una información, o la crítica evaluación de la conducta personal o profesional de una persona o el juicio sobre su idoneidad profesional, no constituyen de suyo una ilegítima intromisión en su derecho al honor, siempre que lo dicho, escrito o divulgado no sean expresiones o mensajes insultantes, insidias infamantes o vejaciones que provoquen objetivamente el descrédito de la persona a quien se refieran²².

Es evidente que **la actividad laboral o profesional suele ser una de las formas más destacadas de manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad, que posee una faceta externa de relación social que, en cuanto tal, repercute en la imagen que de esa persona tengan los demás**²³, de forma que **la descalificación injuriosa o innecesaria de ese comportamiento tiene un especial e intenso efecto sobre dicha relación y sobre lo que los demás puedan pensar de una persona, repercutiendo tanto en los resultados patrimoniales de su actividad como en la imagen personal que de ella se tenga**²⁴.

Entonces ya no se ve cómo la pretensión de reproche directo, singularizado a una persona con nombre y apellidos, hecha por alguien ajeno al empresario, con pretensión incluso de publicidad, que

¹⁸ SSTC 85/1992, de 8 de junio; 297/2000, de 11 de diciembre, y 204/2001, de 15 de octubre.

¹⁹ STC 52/2002, de 25 de febrero.

²⁰ SSTC 127/2003, de 30 de junio, y 180/1999.

²¹ STC 49/2001, de 2 de febrero. En ella se añade respecto del concepto de **honor, en íntima conexión con la dignidad de la persona** –art. 10.1 de la CE– (STC 180/1999), que el artículo 18.1 de la CE otorga rango constitucional a **no ser escarnecido o humillado ante sí mismo o ante los demás** (STC 85/1992, de 8 de junio). Ciertamente, como todos los derechos constitucionales, el honor también se encuentra **limitado**, especialmente por los derechos a informar y a expresarse libremente. En suma, el derecho al honor opera como un límite insoslayable que la misma Constitución (art. 20.4 de la CE) impone al derecho a expresarse libremente [art. 20.1 a)], **prohibiendo que nadie se refiera a una persona de forma insultante o injuriosa o atentando injustificadamente contra su reputación haciéndola desmerecer ante la opinión ajena**.

²² SSTC 105/1990, de 6 de junio; 171/1990, de 12 de noviembre; 172/1990, de 12 de noviembre; 190/1992, de 16 de noviembre; 123/1993, de 31 de mayo; 170/1994, de 7 de junio; 3/1997, de 13 de enero; 1/1998, 12 de enero; 46/1998, 2 de marzo; 112/2000, de 5 de mayo; 282/2000 y 49/2001, de 26 de febrero.

²³ SSTC 223/1992 y 282/2000, de 27 de noviembre.

²⁴ SSTC 180/1999 y 282/2000, de 27 de noviembre. En estas sentencias se expresa que, si bien la **simple crítica a la pericia profesional en el desempeño de una actividad no debe confundirse sin más con un atentado al honor** (SSTC 180/1999 y 40/1992), no obstante esa crítica, o la difusión de hechos directamente relacionados con el desarrollo o ejercicio de una actividad profesional, pueda lesionar el derecho al honor cuando exceda de la libre evaluación y calificación de una labor profesional ajena, para encubrir, con arreglo a su naturaleza, características y forma, una descalificación de la persona misma [SSTC 223/1992, F. 3; 46/1998 (RTC 1998\46), F. 4], lo que en modo alguno debe confundirse con el daño patrimonial que pueda ocasionar la censura de la actividad profesional. En suma, el no ser en la consideración de un tercero un buen profesional o el idóneo para realizar determinada actividad no siempre es un ataque contra el honor del así considerado.

puede llevar a cabo cualquier cliente del empleador directamente contra el trabajador o la trabajadora, ante cualquier compañero o compañera suyos, es ajena a la lesión del derecho al honor. **Esta pretensión de reproche directo, de petición de rendición de cuentas, por alguien que carece de facultades directivas, del derecho disciplinario, es la que pretende justificar la exigencia de que figure el nombre y apellidos del trabajador o de la trabajadora en el ticket de venta.**

3. ALGUNA REFERENCIA AL DERECHO AL NOMBRE

El derecho al nombre se inserta en los propios de la personalidad de la persona. E incluso los apellidos, como se expresa en el artículo 109 del Código Civil. Por ello es la decisión personal la dirimente para expresar dónde, cómo y cuándo se pueden expresar o no los mismos.

Toda persona tiene **derecho a su buen nombre y a la estima que le deben los demás y tiene el derecho de reclamar que su reputación no sea desacreditada por afirmaciones difamatorias hechas sobre él a terceros sin una justificación o excusa legal**²⁵.

Pues bien, el derecho al nombre se integra en lo que se denomina «**vida privada**»²⁶.

Es contundente el texto de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948**²⁷, según la cual: Nadie será objeto de **injerencias arbitrarias en su vida privada**, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Y en el mismo sentido, casi literal, se expresa el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la ONU de 16 de diciembre de 1966**²⁸, según el cual: **Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada**, su familia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Por ello se entiende la protección que, incluso respecto de los quebrados, expresa el TEDH²⁹.

²⁵ STEDH Estrasburgo (Secc. 4.^a), de 28 de enero de 2003, Caso Peck contra Reino Unido. Demanda núm. 44647/1998, apartado 42.

²⁶ **Vida privada es un término amplio no susceptible de una definición exhaustiva. El Tribunal ya ha decidido que elementos como la identificación del género, nombre, orientación y vida sexual son elementos importantes de la esfera personal protegidos por el artículo 8.º.** El artículo protege también el derecho a la identidad y al desarrollo personal y el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros seres humanos y con el exterior y eso puede incluir actividades de naturaleza profesional o de negocios. Por lo tanto, existe una zona de interacción de la persona con los demás, incluso en un contexto público, que puede entrar en el ámbito de la «vida privada» [P.G. y G.H. contra el Reino Unido (TEDH 2001\552), núm. 44787, ap. 56, TEDH 2001-IX, con más referencias].

²⁷ Adoptada por resolución de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) de 10 de diciembre de 1948, artículo 12.

²⁸ Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, artículo 17.

²⁹ El Tribunal considera [STEDH Estrasburgo (Secc. 4.^a), de 28 de enero de 2003 Caso Peck contra Reino Unido. Demanda núm. 44647/1998, apdo. 57] que las incapacidades derivadas de la **inscripción del nombre del quebrado en el regis-**

Esta protección del nombre se ha afirmado incluso de las personas jurídicas, de los grupos y asociaciones, sin ningún problema, por el TC ³⁰.

4. UNA PERSPECTIVA NO CONSIDERADA HASTA AHORA: LA PROTECCIÓN DE DATOS

Cuando el empresario ordena que en todos los *tickets* que expida un trabajador, o todos los trabajadores, consten sus nombres y apellidos, está procediendo a ordenar la **constitución de un registro de datos de carácter personal, con información relativa a una o todas o muchas personas** físicas identificadas y concretas («persona concernida»), de manera que se va configurando progresivamente un **conjunto de informaciones objeto de un tratamiento automatizado** («fichero automatizado»); con aplicación a esos datos de operaciones lógicas, su modificación eventual y su difusión parcial («tratamiento automatizado»). A cargo de ello se encuentra una persona física o jurídica, que es el empresario, bien por sí, o bien por las personas en quienes delegue, con facultad para decidir sobre la finalidad del fichero automatizado, las categorías de datos de carácter personal a registrar y las operaciones que se les aplicarán («controladora del fichero»).

tro constituye una injerencia en el derecho al respeto de la vida privada del demandante que, teniendo en cuenta la naturaleza automática de dicha inscripción, la ausencia de una evaluación y control jurisdiccionales sobre la aplicación de las correspondientes incapacidades, así como el lapso de tiempo previsto para la obtención de la rehabilitación, **no es «necesaria en una sociedad democrática» en el sentido del artículo 8.º 2 del Convenio** [STEDH Estrasburgo (Secc. 3.ª), de 24 de mayo de 2006. Caso Cosimo Francesca contra Italia. Demanda núm. 3647/2002].

³⁰ Ciertamente, un derecho de toda asociación y, muy en particular, del partido político, es el **derecho al nombre que le permite cumplir una finalidad tan esencial como la propia identificación del grupo**. Si un partido político ya inscrito se siente usurpado de ese derecho por otro partido posteriormente inscrito que intente utilizar un nombre similar que se preste a confusión, tiene vías jurisdiccionales abiertas para la defensa de ese derecho. En consecuencia, existen instrumentos judiciales adecuados que permiten asegurar el respeto a la legalidad, también en el tema específico de la denominación del partido político y la tutela de los legítimos derechos de los terceros, y tales vías judiciales no están impedidas por el hecho del registro (STC 85/1986, de 25 de junio).

El artículo 8.º de la Ley Orgánica reguladora del Derecho de Asociación (LODA) versa sobre un requisito esencial de las asociaciones y, en general, de todas las personas jurídicas, cual es la necesidad de identificarlas mediante una denominación que las singularice y distinga en tanto que sujetos de derecho, requisito que, contemplado desde su envés, reviste la consideración de **derecho al nombre**, que permite a las asociaciones «cumplir una finalidad tan esencial como la propia identificación del grupo» (STC 85/1986, de 25 de junio). Concretamente, en los diferentes apartados de este precepto legal se enuncian los criterios de idoneidad, licitud y disponibilidad, respectivamente (STC 133/2006, de 27 de abril).

Por otro lado, el artículo 8.º 3 de la LODA se refiere al requisito de la **disponibilidad del nombre**. Esa disponibilidad se concreta en la **prohibición de homonimia o identidad sustancial tanto con otras asociaciones ya inscritas en el registro administrativo correspondiente, faceta que podemos considerar interna, como con otros sujetos de Derecho e incluso, salvo que medie autorización expresa de su titular, con marcas registradas notorias**, faceta externa del derecho de asociaciones. Con el fin de evitar la confusión proscrita por este precepto, en el artículo 30.2 de la LODA se articula un mecanismo registral preventivo, al que se atribuye asimismo la consideración de condición básica de ejercicio del derecho de asociación y que no ha sido impugnado por el Parlamento de Cataluña. Al margen de ello, podemos concluir que el establecimiento de criterios que eviten equívocos en la denominación de las asociaciones es un instrumento idóneo y ponderado que facilita el ejercicio de la libertad positiva y negativa de asociación por los ciudadanos, por lo que no se aprecia extralimitación competencial alguna en su calificación como «condición básica» de ejercicio de este derecho fundamental (STC 133/2006, de 27 de abril).

Esta actividad es subsumible en los conceptos referidos que se utilizan en el **Convenio 108 del Consejo de Europa de 28 de enero de 1981, para la Protección de las Personas con Respeto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal (Estrasburgo)** ³¹, en el que se trata de hacer respetar, entre otros bienes, su **derecho a la vida privada, con respecto al tratamiento automatizado de los datos de carácter personal correspondientes a dicha persona** («protección de datos») ³². Y del mismo modo en el texto de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos (LOPD) tanto la captación de dichos datos como su uso posterior ³³.

En el derecho interno, la actividad de que se trata, la mención sistemática y masiva del nombre y apellidos de los trabajadores en los *tickets* de venta de los productos se incluye en los conceptos de **«datos de carácter personal» (cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables) y de «fichero» (todo conjunto organizado de datos de carácter personal)** ³⁴. El trabajador recibe el nombre de **«afectado o interesado»** en cuanto es la persona física titular de los datos que son objeto del tratamiento ³⁵.

En la misma dirección camina la **Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos** ³⁶, que expresa una

³¹ Convenio 108 del Consejo de Europa. Artículo 2.º.

³² Convenio 108 del Consejo de Europa. Artículo 1.º.

³³ Dice la LOPD: es de aplicación a los **datos de carácter personal registrados en soporte físico, que los haga susceptibles de tratamiento, y a toda modalidad de uso posterior de estos datos por los sectores público y privado.**

³⁴ LOPD, artículo 3.º a) y b).

³⁵ LOPD, artículo 3.º e).

³⁶ Los conceptos a utilizar son los siguientes: a efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- a) «datos personales»: toda información sobre una persona física identificada o identificable (el «interesado»); se considerará identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un número de identificación o uno o varios elementos específicos, característicos de su identidad física, fisiológica, psíquica, económica, cultural o social;
- b) «tratamiento de datos personales» («tratamiento»): cualquier operación o conjunto de operaciones, efectuadas o no mediante procedimientos automatizados, y aplicadas a datos personales, como la recogida, registro, organización, conservación, elaboración o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma que facilite el acceso a los mismos, cotejo o interconexión, así como su bloqueo, supresión o destrucción;
- c) «fichero de datos personales» («fichero»): todo conjunto estructurado de datos personales, accesibles con arreglo a criterios determinados, ya sea centralizado, descentralizado o repartido de forma funcional o geográfica;
- d) «responsable del tratamiento»: la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio o cualquier otro organismo que solo o conjuntamente con otros determine los fines y los medios del tratamiento de datos personales; en caso de que los fines y los medios del tratamiento estén determinados por disposiciones legislativas o reglamentarias nacionales o comunitarias, el responsable del tratamiento o los criterios específicos para su nombramiento podrán ser fijados por el Derecho nacional o comunitario;
- e) «encargado del tratamiento»: la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio o cualquier otro organismo que, solo o conjuntamente con otros, trate datos personales por cuenta del responsable del tratamiento;
- f) «tercero»: la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio o cualquier otro organismo distinto del interesado, del responsable del tratamiento, del encargado del tratamiento y de las personas autorizadas para tratar los datos bajo la autoridad directa del responsable del tratamiento o del encargado del tratamiento;
- g) «destinatario»: la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio o cualquier otro organismo que reciba comunicación de datos, se trate o no de un tercero. No obstante, las autoridades que puedan recibir una comunicación de datos en el marco de una investigación específica no serán consideradas destinatarias;

protección particular del derecho a la intimidad, en lo que respecta al tratamiento de los datos personales ³⁷.

Se ha de dar un paso más en el ámbito de la regulación europea para concretar que la protección de esos datos de carácter personal objeto de tratamiento automatizado, además de tener que obtenerse y tratarse leal y legalmente (por tanto, no contra la voluntad del trabajador o de la trabajadora), se han de registrar **para finalidades determinadas y legítimas**, y no se utilizarán de una forma incompatible con dichas finalidades; serán **adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con las finalidades para las cuales se hayan registrado**, serán exactos y si fuera necesario puestos al día y se conservarán bajo una forma que permita la identificación de las personas concernidas durante un período de tiempo que no exceda del necesario para las finalidades para las cuales se hayan registrado ³⁸.

En la misma línea camina la LOPD cuando requiere inexcusablemente que los datos a recoger para su tratamiento sean **adecuados, pertinentes y no excesivos en relación** con el ámbito y **las finalidades determinadas, explícitas y legítimas** para las que se hayan obtenido ³⁹.

Algo más se ha de añadir: se permite y condiciona legalmente la creación de ficheros de titularidad privada con datos de carácter personal, cuando ello sea y resulte **necesario para el logro de la actividad u objeto legítimos de la persona, empresa o entidad titular** y se respeten las **garantías** que esta Ley establece para la protección de las personas, y lo notificará previamente a la Agencia de Protección de Datos ⁴⁰.

Por ello es fundamental el debate y decisión respecto de la necesidad, pertinencia y proporcionalidad de este medio de control escrito del nombre y apellidos del trabajador o de la trabajadora en el *ticket* de venta, para el fin **de política comercial del empresario, en el que destaca el de mejorar la atención al público y la fidelidad a los clientes que, se dice, corresponde a la lógica de las consecuencias dimanantes de la existencia del contrato de trabajo, cual es, la de que el cliente de la empresa conozca el nombre del vendedor con el que llevó a cabo la operación de compra, sin necesidad de interpretar la clave numérica o número personalizado utilizado en los resguardos de compra o, incluso, tener que preguntar por el nombre del trabajador ante una posible reclamación.**

Al menos no parece exacta la afirmación que se expresa en la sentencia de que «no se trata de datos personales que estén especialmente protegidos o que sin el consentimiento del trabajador escapen a su poder de disposición, sino de aquellos que se utilizan en todo tipo de relaciones humanas

h) «consentimiento del interesado»: toda manifestación de voluntad, libre, específica e informada, mediante la que el interesado consienta el tratamiento de datos personales que le conciernan (art. 2.º).

³⁷ Artículo 1.º 1.

³⁸ Convenio 108 del Consejo de Europa de 28 de enero de 1981, para la Protección de las Personas con Respecto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal (Estrasburgo), Artículo 5.º.

³⁹ LOPD, artículo 4.º 1.

⁴⁰ LOPD, artículos 25 y 26.1.

en contacto con el público», porque ya se ha expresado su grado de protección y no consta que en todas las relaciones humanas conste, necesaria y obligatoriamente, el nombre del expedidor de un billete o *ticket* cuando el empleado no lo consienta.

Es fundamental conocer el grado de dificultad que ofrecen para el mismo fin otros medios, como el que se venía utilizando anteriormente en la empresa, esto es, el control mediante una clave numérica o alfa-numérica.

Si el comprador llega a la tienda, comercio o superficie con el *ticket* y lo enseña, cualquier empleado sabe de quién se trata, si de él o de otra persona y la identifica inmediatamente. A partir de ahí, se puede atender al cliente, sin demora ni descuido o imprecisión.

Es posible que el cliente no pueda dirigirse inicialmente a un concreto empleado para reclamarle, pedirle explicaciones o quejarse. Pero se ha de tener en cuenta que, **para que un tercero pueda acceder con esas finalidades a un trabajador que ha actuado para su empresario, este o algún encargado suyo, debe conocer inmediatamente de qué se trata, al menos, y eventualmente debe asumir él mismo la tarea de dar las explicaciones, con la consecuencia eventual y adicional de reprochar o incluso sancionar, si procediera, a un concreto trabajador**. O puede llamar al trabajador de que se trata para que, por orden suya, las dé. O, lo que es mejor, puede hablar con el trabajador, trasladándole las quejas o preguntas del cliente, y que sea un empleado distinto, un superior suyo, un organizador de sección o de planta o de área, quien dé las explicaciones al cliente. Pero **lo que no encaja en la técnica propia del contrato de trabajo es que la relación de ofrecimiento de explicaciones o de recepción del reproche la acoja necesariamente el trabajador, respecto de un tercero, como si aquel fuera el empresario**.

En todo caso, es necesaria la prestación de **consentimiento inequívoco del trabajador afectado**, salvo que la ley disponga otra cosa. Añade la LOPD ⁴¹ que **no será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal 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**.

Ha quedado constancia de que **no es necesario a la relación laboral, por muy deseable que pueda ser al empresario y que ninguna disposición laboral obliga al trabajador a dar la información de que se trata al público en general**, antes bien, en el artículo 4.º 2 e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), se expresa el deber del empresario de **respetar la intimidad del trabajador** y, obviamente, su dignidad. Las órdenes empresariales, se han de ajustar a las exigencias y parámetros legales y la buena fe (art. 20.2 de la LET). Esta última obligará a permitir que el empresario tenga el inmediato control de quién es cada trabajador que efectúa una venta, pero no a que ese control lo tenga cada cliente.

Ese consentimiento previo del trabajador afectado es condición de la comunicación de sus datos personales al tercero, si a la vez, tienden a obtener fines directamente relacionados con las fun-

⁴¹ LOPD, artículo 6.º 1 y 2.

ciones legítimas del cedente y del cesionario ⁴², lo que ratifica y reitera la importancia de la previa petición y obtención del consentimiento de cada trabajador.

En todo caso, el consentimiento sobre **la recogida y el tratamiento de los datos personales (art. 6.º de la LOPD) no implica en modo alguno consentir la cesión de tales datos a terceros**, pues constituye una facultad específica que también forma parte del contenido del **derecho fundamental a la protección de tales datos. Y, por tanto, la cesión de los mismos a un tercero para proceder a un tratamiento con fines distintos de los que originaron su recogida**, aun cuando puedan ser compatibles con estos (art. 4.º 2 de la LOPD), **supone una nueva posesión y uso que requiere el consentimiento del interesado. Una facultad que solo cabe limitar en atención a derechos y bienes de relevancia constitucional y, por tanto, esté justificada, sea proporcionada y, además, se establezca por Ley, pues el derecho fundamental a la protección de datos personales no admite otros límites.**

De otro lado, es evidente que el **interesado debe ser informado** tanto de la posibilidad de cesión de sus datos personales y sus circunstancias como **del destino de estos**, pues solo así será eficaz su **derecho a consentir**, en cuanto facultad esencial de su derecho a controlar y disponer de sus datos personales. Para lo que no basta que conozca que tal cesión es posible según la disposición que ha creado o modificado el fichero, sino también **las circunstancias de cada cesión concreta** ⁴³.

Dicho consentimiento del trabajador **podrá ser denegado** ⁴⁴, y también **podrá ser revocado** cuando exista causa justificada para ello y no se le atribuyan efectos retroactivos ⁴⁵. A menos que el trabajador y el empresario estén de acuerdo en ello, y del modo y manera en que estén de acuerdo.

Ello es fundamental porque como dice la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, hecho en Niza, el 7 de diciembre de 2000**: Toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que la conciernan y estos datos se tratarán de modo leal, para fines concretos y **sobre la base del consentimiento de la persona afectada o en virtud de otro fundamento legítimo previsto por la ley**. Toda persona tiene derecho a acceder a los datos recogidos que la conciernan y a su rectificación ⁴⁶.

Téngase en cuenta que en el presente caso existe una **doble operación de captación y tratamiento automatizado de datos**: la primera es la que lleva a cabo el empresario y la segunda del cliente.

⁴² LOPD, artículo 11.1.

⁴³ STC 292/2000, de 30 de noviembre.

⁴⁴ LOPD, artículo 6.º 4. En la disposición legal se expresa que en los casos **en los que no sea necesario el consentimiento del afectado para el tratamiento de los datos de carácter personal**, y siempre que una ley no disponga lo contrario, **este podrá oponerse a su tratamiento cuando existan motivos fundados y legítimos relativos a una concreta situación personal**. En tal supuesto, el responsable del fichero excluirá del tratamiento los datos relativos al afectado.

⁴⁵ LOPD, artículo 6.º 3.

⁴⁶ Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión. Hecho en Niza, el 7 de diciembre de 2000. Artículo 8.º.

Se puede concluir este aspecto de la exposición diciendo que la aportación que hace el empresario al cliente con el *ticket* nominativo, es una posible o eventual mejora en servicios al público, de manera que se hace más competitivo en el mercado, se coloca en una posición más cómoda que otros empresarios y capta con alguna mayor facilidad a ciertos clientes. Pues bien, eso puede tener que ver con utilizar la oferta de *tickets*-nominativos con fines o para **finés de publicidad**, lo que está prohibido legalmente ⁴⁷.

5. LOS LÍMITES, PARA EL TRABAJADOR, DE LOS DERECHOS AL RESPETO A LA INTIMIDAD Y AL HONOR. EN ESPECIAL, POR EL CONTRATO DE TRABAJO

1. El derecho fundamental a la **intimidad no es ilimitado**, como ninguno lo es ⁴⁸. Un ejercicio sin límites podría lesionar otros bienes constitucionalmente relevantes de igual rango constitucional y, por lo tanto, de obligada coexistencia, entre ellos la intimidad de los ciudadanos, el artículo 20.4 de la CE, y del TC han concretado las posibilidades de actuación constitucionalmente protegidas. Sobre la **recíproca delimitación** que así se produce entre unos y otros de tales derechos, existe una muy reiterada doctrina constitucional ⁴⁹.

El derecho a la intimidad, que no es absoluto, **cede ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, sea proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho** ⁵⁰. La afectación, por lo tanto, ha de presentar una **justificación objetiva y razonable**, debiendo recordarse que los requisitos que conforman nuestra doctrina sobre la **proporcionalidad**, que resultan rigurosamente aplicables, son: **que la medida limitativa del derecho fundamental esté prevista por la Ley, que sea adoptada mediante resolución judicial especialmente motivada, y que sea idónea, necesaria y proporcionada en relación con un fin constitucionalmente legítimo** ⁵¹.

Por ello el derecho a la intimidad puede **ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquel haya de experimentar se revele como necesario para lograr un fin constitucionalmente legítimo, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho**, la estricta observancia del principio de **proporcionalidad**, concretado en tres requisitos o condiciones: **idoneidad de la medida, necesidad de la misma y proporcionalidad** en sentido estricto ⁵².

⁴⁷ LOPD, artículo 28.2.

⁴⁸ SSTC 159/1986, de 16 de diciembre, y 297/2000, de 11 de diciembre.

⁴⁹ SSTC 6/1981, de 16 de marzo; 105/1990, de 6 de junio; 85/1992, de 8 de junio; 200/1998, de 14 de octubre; 134/1999, de 15 de julio; 192/1999, de 25 de octubre; 112/2000, de 5 de mayo; 115/2000, de 10 de mayo; 156/2001, de 2 de julio; 186/2001, de 17 de septiembre; 46/2002, de 25 de febrero; 52/2002, de 25 de febrero; 83/2002, de 22 de abril; 99/2002, de 6 de mayo; 121/2002, de 20 de mayo, y 185/2002, de 14 de octubre.

⁵⁰ SSTC 57/1994, de 28 de febrero; 143/1994, de 9 de mayo, y 25/2005, de 14 de febrero.

⁵¹ STC 207/1996, de 16 de diciembre.

⁵² SSTC 57/1994, de 28 de febrero; 143/1994, de 9 de mayo; 98/2000, de 10 de abril; 186/2000, de 10 de julio; 156/2001, de 2 de julio, y 70/2002, de 3 de abril.

En consecuencia, en aquellos casos en los que a pesar de producirse una intromisión en la intimidad, esta no puede considerarse ilegítima, no se producirá una vulneración del derecho consagrado en el artículo 18.1 de la CE ⁵³. Los derechos fundamentales reconocidos por la CE solo pueden ceder ante los límites que la propia Constitución expresamente imponga o ante los que, de manera mediata o indirecta, se infieran de la misma al resultar justificados por la necesidad de preservar otros bienes y derechos jurídicamente protegidos ⁵⁴. Ahora bien, los límites que la CE impone al ejercicio de determinados derechos fundamentales solo actúan si, al mismo tiempo, estos derechos se están ejerciendo dentro del ámbito que la Constitución les reconoce, pero no cuando estos se ejercen fuera del mismo ⁵⁵.

Se tiene que apreciar en el presente caso, si el derecho a la intimidad puede ser limitado con la imposición del «ticket-nominativo» a todos y cada uno de los trabajadores que prestan servicio de venta a los clientes de la empresa.

Hay que añadir que también el **derecho fundamental al honor** se encuentra limitado, a la vez que constituye un límite a los mismos, por los **derechos fundamentales a opinar e informar libremente**, de modo que no puede descartarse la posibilidad de que, en atención a las circunstancias del caso, la reputación ajena tenga que soportar restricciones ⁵⁶.

Pero esa buena reputación restringida, podrá serlo con ciertas **garantías de fiabilidad, veracidad y funcionalidad**. Es decir el ámbito jurídico en el que el empresario se mueve con el trabajador, es un ámbito privado, no público, el sometimiento de la reputación de sus trabajadores, proporcional y correspondiente siempre a sus actos y omisiones, no es público, sino ante el empresario y los trabajadores de la empresa. **La dependencia del trabajador juega aquí un papel fundamental para concretar la titularidad del derecho de reprensión o de agresión de su buena reputación**. Esa dependencia es **funcional**, según se expresa en el artículo 1.º 1 de la LET, y del mismo modo en el artículo 20.1 de la LET, de modo que la titularidad de esa afectación de su buena reputación **solo corresponde al empresario o persona de la empresa en quien este delegue**.

2. Se maneja con alguna imprecisión este elemento de la dependencia para afirmar que el contrato de trabajo hace que el trabajador vea limitados, restringidos o reducidos los derechos fundamentales propios, que entren en colisión con los de la empresa —el empresario— con base en el principio de libertad de empresa (art. 38 de la CE).

No obstante se ha de matizar algo más.

La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para el trabajador de los derechos que la CE le reconoce como ciudadano, por cuanto las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad; ni la

⁵³ SSTC 115/2000, de 5 de mayo; 156/2001, de 2 de julio; 83/2002, de 22 de abril y 233/2005, de 26 de septiembre.

⁵⁴ SSTC 57/1994 y 141/1999, de 22 de julio.

⁵⁵ STC 170/1994, de 7 de junio.

⁵⁶ STC 52/2002, de 25 de febrero.

libertad de empresa que establece el artículo 38 de la CE, legítima que, quienes presten servicios en aquellas, por cuenta y bajo la dependencia de los titulares, deban soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas⁵⁷.

Ahora bien, lo anterior no significa que el ejercicio de los derechos del trabajador no esté sometido a **límites derivados de la propia relación laboral, pues el contrato entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, el ejercicio del derecho**, de modo que manifestaciones del mismo que, en otro contexto, pudieran ser legítimas, no tienen porqué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe⁵⁸, **si bien no existe un deber omnicomprendido de sujeción del trabajador al interés empresarial**⁵⁹. En este sentido, es necesario preservar el equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional, pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales, **la modulación derivada del contrato de trabajo solo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el logro del legítimo interés empresarial**⁶⁰.

Siendo cierto que el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada, resulta que la organización ajena **modula aquellos derechos**, en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva. En aplicación de esta necesaria **adaptabilidad de los derechos del trabajador a los requerimientos de la organización productiva en que se integra, y en la apreciada razonabilidad de estos, resulta que manifestaciones del ejercicio de aquellos que en otro contexto serían legítimas no lo son cuando su ejercicio se valora en el marco de la relación laboral**⁶¹.

La **relación laboral** es un marco que ha de tomarse en forzosa consideración a la hora de valorar hasta qué punto ha de producirse la **coordinación entre el interés del trabajador y el de la empresa que pueda colisionar con él**. A tal efecto, resulta de interés esencial la toma en consideración del propio objeto del contrato, y la medida en que este exigía, o podía entenderse que exigía, conforme a las exigencias de la buena fe, la limitación del derecho fundamental para el cumplimiento y la satisfacción del interés que llevó a las partes a contratar.

Descartado que la restricción del derecho fundamental viniera impuesta por la naturaleza misma de las tareas expresamente contratadas, **no bastaría con la sola afirmación del interés empresarial, dada la posición prevalente que alcanzan los derechos fundamentales en nuestro Ordenamiento. Los requerimientos organizativos de la empresa que pudieran llegar a ser aptos para restringir el ejercicio de aquellos deben venir especialmente cualificados por razones de**

⁵⁷ STC 88/1995.

⁵⁸ SSTC 120/1985, 6/1988, 126/1990 y 4/1996.

⁵⁹ SSTC 120/1983, 88/1985, 6/1988, 129/1989, 126/1990, 99/1994, 134/1994, 6/1995, 4/1996, 106/1996 y 186/1996.

⁶⁰ STC 204/1997, de 25 de noviembre.

⁶¹ SSTC 73/1982, 120/1983, 19/1985, 170/1987, 6/1988, 129/1989 y 126/1990.

necesidad, de tal suerte que se hace preciso acreditar –por parte de quien pretende aquel efecto– que no es posible de otra forma alcanzar el legítimo objetivo perseguido ⁶².

Para concretar este aspecto fundamental en el caso de la relajación eventual de los derechos a la intimidad, vida privada, y honor del trabajador, por causa y razón de la concertación entre las partes de un contrato de trabajo, se debe decir que el TC **viene manteniendo que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales solo puede derivar del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho** ⁶³.

Dada la **posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro Ordenamiento, esa modulación solo deberá producirse en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado respeto de los derechos fundamentales del trabajador y, muy especialmente, del derecho a la intimidad personal que protege el artículo 18.1 de la CE, teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad** ⁶⁴.

Para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes ⁶⁵: 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 en sentido estricto) ⁶⁶.

El TC afirma la plena efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral, ya que esta no puede implicar en modo alguno la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo ⁶⁷. En consecuencia, el ejercicio de tales derechos únicamente **admite limitaciones o sacrificios en la medida en que se desenvuelve en el seno de una organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente** en los artículos 33 y 38 de la CE y que impone, según los supuestos, la necesaria **adapta-**

⁶² STC 99/1994, de 11 de abril, que añade: En este contexto, la posición de la empresa no podría legitimarse por la sola orden dada al trabajador; era preciso, además, que se pusiera de manifiesto la **necesidad organizativa estricta de que ese trabajador –y no otro, o de otra manera– cumpliera la orden dada, en los términos en que se le dio, dadas las circunstancias concurrentes en el caso y en la empresa concreta**. La materia a probar, indebidamente alegada por el demandante en el solo marco del artículo 24.1 de la CE, adquiere una especial complejidad en relación con la legitimidad de la orden empresarial restrictiva de un derecho fundamental del trabajador (art. 18.1 de la CE), especialmente vinculado con la tutela de la esfera íntima de este. Una complejidad especial en cuanto que no basta con que la orden sea, *prima facie*, legítima; es preciso acreditar una **racionalidad específica en la que la restricción del derecho del trabajador, no instrumental para el efectivo desarrollo de su tarea, sea, verdaderamente, la única solución apreciable para el logro del legítimo interés empresarial**.

⁶³ SSTC 99/1994, de 11 de abril; 6/1995, de 10 de enero; 136/1996, de 23 de julio, y 186/2000, de 10 de julio.

⁶⁴ STC 186/2000, de 10 de julio.

⁶⁵ SSTC 66/1995, de 8 de mayo; 55/1996, de 28 de marzo; 207/1996, de 16 de diciembre, y 37/1998, de 17 de diciembre.

⁶⁶ Véase nota 64.

⁶⁷ SSTC 88/1985, de 19 de julio; 6/1988, de 21 de enero; 129/1989, de 17 de julio; 126/1990, de 5 de julio; 99/1994, de 11 de abril; 106/1996, de 12 de junio; 186/1996, de 25 de noviembre, y 90/1997, de 6 de mayo.

bilidad para el ejercicio de todos ellos ⁶⁸, perspectiva esta desde la que deben valorarse las específicas limitaciones que a los derechos fundamentales les pueda imponer el propio desarrollo de la relación laboral ⁶⁹.

Llegados a este momento, se ha de plantear el tema desde la perspectiva contraria, esto es, desde la afirmación de que las **facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador**, quedando obligado el empleador a respetar aquellos ⁷⁰. Esta **prevalencia de tales derechos**, lleva a que su limitación por parte de las facultades empresariales solo puede derivar, bien del hecho de que la **propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho** ⁷¹, bien de una **acreditada necesidad o interés empresarial**, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador ⁷². Pero, además de ello, la jurisprudencia constitucional ha mantenido 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**, ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquel ⁷³.

Las limitaciones o **modulaciones a los derechos de los trabajadores que se impongan 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** ⁷⁴.

La **celebración del contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la CE le reconoce como ciudadano**, por más que el ejercicio de tales derechos en el seno de la organización productiva pueda admitir ciertas modulaciones o restricciones, siempre que esas **modulaciones estén fundadas en razones de necesidad estricta debidamente justificadas por el empresario**, y sin que haya razón suficiente para excluir *a priori* que puedan producirse eventuales lesiones del derecho a la intimidad de los trabajadores en los lugares donde se realiza la actividad laboral propiamente dicha ⁷⁵.

La restricción al derecho del trabajador ha de ser algo **indispensable para la seguridad y buen funcionamiento de la empresa** ⁷⁶.

⁶⁸ SSTC 99/1994, de 11 de abril; 6/1995, de 10 de enero; 106/1996, de 12 de julio, y 136/1996, de 23 de julio.

⁶⁹ SSTC 99/1994, 6/1995, de 10 de enero, y 98/2000, de 10 de abril.

⁷⁰ STC 292/1993, de 18 de octubre.

⁷¹ SSTC 99/1994 y 106/1996.

⁷² SSTC 99/1994, 6/1995 y 136/1996.

⁷³ SSTC 11/1981, de 8 de abril; 94/1984, de 16 de octubre; 108/1989, de 8 de junio; 171/1989, de 19 de octubre; 123/1992, de 28 de septiembre; 134/1994, de 9 de mayo; 173/1994, de 7 de junio, y 98/2000, de 10 de abril.

⁷⁴ STC 98/2000, de 10 de abril.

⁷⁵ Véase nota anterior.

⁷⁶ Véase nota 74.

No faltan supuestos calificados por el TC de intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad del trabajador, reconocido en el artículo 18.1 de la CE ⁷⁷.

Una consecuencia se ha de obtener, una expresión pragmática para el trabajo, y es que si el empresario tiene a su alcance otro medio, como así es, a través de la mención numérica o alfanumérica, de captación en cada *ticket* de venta del nombre y apellidos del trabajador autor de la misma, se ha de acudir a dicho sistema, más respetuoso con el derecho del trabajador y con igual o próxima eficacia para las funciones que pretende el empresario, a menos que el propio trabajador/a consienta en la mención de sus datos en el *ticket*.

6. LOS EFECTOS LIMITATIVOS, PARA EL EMPRESARIO Y SU CLIENTE, DEL USO DE FICHEROS COMPUTADORIZADOS DE DATOS PERSONALES

El objeto de la protección del **derecho fundamental a la protección de datos alcanza a los de carácter personal, incluso si se trata de datos personales públicos**, que por el hecho de serlo, de ser accesibles al conocimiento de cualquiera, no escapan al poder de disposición del afectado, porque así lo garantiza su derecho a la protección de datos. También por ello, el que los datos sean de carácter personal no significa que solo tengan protección los relativos a la vida privada o íntima de la persona, sino que **los datos amparados son todos aquellos que identifiquen o permitan la identificación de la persona**, pudiendo servir para la confección de su perfil ideológico, racial, sexual, económico o de cualquier otra índole, o que sirvan para cualquier otra utilidad que en **determinadas circunstancias constituya una amenaza para el individuo** ⁷⁸.

El **derecho fundamental a la protección de datos persigue garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino**, con el propósito de **impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derecho del afectado. Garantiza a los individuos un poder de disposición sobre esos datos**. Esta garantía **impone a los poderes públicos la prohibición de que se conviertan en fuentes de esa información sin las debidas garantías; y también el deber de prevenir los riesgos que puedan derivarse del acceso o divulgación indebidos, de dicha información**. Pero ese poder de disposición sobre los propios datos personales de nada vale si el afectado desconoce qué datos son los que se poseen por terceros, quiénes los poseen, y con qué fin.

De ahí la singularidad del derecho a la protección de datos, pues, por un lado, su objeto se extiende a lo que se denomina como **esfera de los bienes de la personalidad que pertenecen al**

⁷⁷ STC 98/2000, de 10 de abril. En ella se trata de un supuesto de intromisión ilegítima: la implantación del sistema de audición y grabación no ha sido en este caso conforme con los **principios de proporcionalidad e intervención mínima** que rigen la modulación de los derechos fundamentales por los requerimientos propios del interés de la organización empresarial, pues la finalidad que se persigue (dar un plus de seguridad, especialmente ante eventuales reclamaciones de los clientes) resulta desproporcionada para el sacrificio que implica del derecho a la intimidad de los trabajadores (e incluso de los clientes del casino). Este sistema permite captar comentarios privados, tanto de los clientes como de los trabajadores del casino, comentarios ajenos por completo al interés empresarial y por tanto irrelevantes desde la perspectiva de control de las obligaciones laborales, pudiendo, sin embargo, tener consecuencias negativas para los trabajadores que, en todo caso, se van a sentir constreñidos de realizar cualquier tipo de comentario personal ante el convencimiento de que van a ser escuchados y grabados por la empresa.

⁷⁸ STC 292/2000, de 30 de noviembre.

ámbito de la vida privada, inextricablemente unidos al respeto de la dignidad personal⁷⁹, como el derecho al honor, citado expresamente en el artículo 18.4 de la CE, e igualmente, en expresión bien amplia del propio artículo 18.4 de la CE, al pleno ejercicio de los derechos de la persona.

Pero también el derecho fundamental a la protección de datos posee una segunda peculiaridad que lo distingue de otros. **Dicha peculiaridad radica en su contenido, ya que atribuye a su titular un haz de facultades consistente en diversos poderes jurídicos cuyo ejercicio impone a terceros deberes jurídicos, que no se contienen en el derecho fundamental a la intimidad, y que sirven a la capital función que desempeña este derecho fundamental: garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales**, lo que solo es posible y efectivo imponiendo a terceros los mencionados deberes de hacer. **A saber: el derecho a que se requiera el previo consentimiento para la recogida y uso de los datos personales, el derecho a saber y ser informado sobre el destino y uso de esos datos y el derecho a acceder, rectificar y cancelar dichos datos. En definitiva, el poder de disposición sobre los datos personales**⁸⁰.

El contenido del derecho fundamental a la protección de datos consiste en un **poder de disposición y de control sobre los datos personales que faculta a la persona para decidir cuáles de esos datos proporcionar a un tercero, sea el Estado o un particular, o cuáles puede este tercero recabar, y que también permite al individuo saber quién posee esos datos personales y para qué, pudiendo oponerse a esa posesión o uso**. Estos poderes de disposición y control sobre los datos personales, que constituyen parte del contenido del derecho fundamental a la protección de datos se concretan jurídicamente en la facultad de consentir la recogida, la obtención y el acceso a los datos personales, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles, por un tercero, sea el Estado u otro particular. **Y ese derecho a consentir el conocimiento y el tratamiento, informático o no, de los datos personales, requiere como complementos indispensables, por un lado, la facultad de saber en todo momento quién dispone de esos datos personales y a qué uso los está sometiendo, y, por otro lado, el poder oponerse a esa posesión y usos**.

Destaca, de lo dicho, la existencia de los derechos del afectado a **consentir sobre la recogida y uso de sus datos personales y a saber de los mismos, el derecho a ser informado de quién posee sus datos personales y con qué fin, y el derecho a poder oponerse a esa posesión y uso, requiriendo a quien corresponda que ponga fin a la posesión y empleo de los datos**. Es decir, **exigiendo al titular del fichero que le informe de qué datos posee sobre su persona, accediendo a sus oportunos registros y asientos, y de qué destino han tenido, lo que alcanza también a posibles cesionarios; y, en su caso, requerirle para que los rectifique o los cancele**⁸¹.

Según la **Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de octubre de 1995**, el tratamiento de los datos personales solo puede efectuarse si el interesado ha dado **su consentimiento de forma inequívoca**⁸². Todos los demás requisitos referenciados previamente tienen

⁷⁹ STC 170/1987, de 30 de octubre.

⁸⁰ STC 254/1993.

⁸¹ STC 292/2000, de 30 de noviembre.

⁸² Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. Artículo 7.º 2 a).

que constar cumplidos y garantizados, por ser ello, el respeto a la integridad y seguridad de los ficheros, **condición previa del registro de los datos de que se trata** ⁸³.

Se ha de decir, a continuación que, según el **Convenio 108 del Consejo de Europa de 28 de enero de 1981, para la Protección de las Personas con Respecto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal (Estrasburgo)**, se deberán tomar las medidas de seguridad apropiadas para la protección de datos de carácter personal registrados en ficheros automatizados contra la destrucción accidental o no autorizada, o **la pérdida accidental, así como contra el acceso, la modificación o la difusión no autorizados** ⁸⁴.

Se han de añadir algunos derechos del trabajador ⁸⁵: **conocer la existencia de dicho fichero automatizado de datos de carácter personal, sus finalidades principales, así como la identidad y la residencia habitual o el establecimiento principal de la autoridad controladora del fichero**; obtener a intervalos razonables y sin demora o gastos excesivos la confirmación de la existencia o no en el fichero automatizado de datos de carácter personal que conciernan a dicha persona, así como la comunicación de dichos datos en forma inteligible; obtener, llegado el caso, la rectificación de dichos datos o el borrado de los mismos, cuando se hayan tratado con infracción de las disposiciones legales; y, disponer de un recurso, si no se ha atendido a una petición de confirmación o, si así fuere el caso, de comunicación, de ratificación o de borrado.

El trabajador tiene derecho a que los datos recogidos con fines explícitos y legítimos, **no sean tratados posteriormente de manera incompatible con esos fines**; que **sean datos adecuados, pertinentes y no excesivos con relación a los fines para los que se recaban** y para los que se traten posteriormente; y que la captación sea necesaria para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del tratamiento o por el tercero o terceros a los que se comuniquen los datos ⁸⁶.

⁸³ LOPD, artículo 9.º 2.

⁸⁴ Convenio 108 del Consejo de Europa, de 28 de enero de 1981, para la Protección de las Personas con Respecto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal (Estrasburgo). Artículo 7.º. Dice en una ocasión el TEDH que la grabación de los datos y la naturaleza sistemática o permanente de la grabación puede dar lugar a tales consideraciones. Por lo tanto, tanto en las sentencias Rotaru como Amann (a las que la sentencia P.G. y G.H. hace referencia), **la compilación de datos de personas particulares por parte de los servicios de seguridad, incluso sin el uso de métodos de vigilancia encubierta, constituye una injerencia en la vida privada de los demandantes** (STEDH Estrasburgo, Secc. 4.ª, de 28 de enero de 2003, Caso Peck contra Reino Unido. Demanda núm. 44647/1998).

⁸⁵ Convenio 108 del Consejo de Europa de 28 de enero de 1981, para la Protección de las Personas con Respecto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal (Estrasburgo). Artículo 8.º A este Convenio se pueden añadir otros textos: Reglamento (CE) N.º 2006/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de Europa, de 27 de octubre de 2004, sobre la cooperación entre las autoridades nacionales encargadas de la aplicación de la legislación de protección de los consumidores («Reglamento sobre la cooperación en materia de protección de los consumidores»). Decisión del Consejo 2004/644/CE, de 13 de septiembre de 2004, por la que se adoptan las normas de desarrollo del Reglamento (CE) n.º 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones y los organismos comunitarios y a la libre circulación de estos datos. Directiva 2002/58/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de julio de 2002, relativa al tratamiento de los datos personales y a la protección de la intimidad en el sector de las comunicaciones electrónicas (Directiva sobre la privacidad y las comunicaciones electrónicas).

⁸⁶ Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. Artículos 6.º 1 a), b) y c) y 7.º f).

Seguramente, para que el cliente se informe genérica y dinámicamente de cuál es el nombre y apellidos del trabajador o trabajadora que le ha atendido, la identificación de estos datos en el *ticket* es adecuada, pertinente y no excesiva. Otra cosa es que sea necesaria y proporcionada.

El trabajador «afectado o interesado» tiene derecho, a su vez, a **ser previamente informado de modo expreso, preciso e inequívoco**: de los **destinatarios de la información** ⁸⁷.

El trabajador tiene derecho a que **se rectifiquen las equivocaciones** que consten en dichos datos ⁸⁸ y que se **sean cancelados cuando hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual hubieran sido recabados o registrados** ⁸⁹.

Se trata, por tanto de un derecho de doble titularidad, siendo el trabajador quien dispone de la facultad de que se le deje de mencionar, si ha ejecutado otro compañero o compañera la actividad de venta, y a que su nombre no funcione a lo largo de un tiempo excesivo, indebido para la función que el empresario pretende tutelar.

Es decir, existe una obligación consiguiente a la aceptación del trabajador de que se haga entrega al cliente de un *ticket* con el nombre de aquel, y consiste en que el **empresario y el cliente tienen la obligación de destruir el *ticket*, una vez comprobada la satisfacción con el producto adquirido, en la medida en que se ha justificado la mención del nombre en su expedición.**

No serán conservados en forma que permita la identificación del interesado durante un período superior al necesario para los fines en base a los cuales hubieran sido recabados o registrados ⁹⁰.

El empresario responsable del tratamiento, o su representante, debe comunicar al trabajador de quien se recaban los datos, los fines del tratamiento y los destinatarios o las categorías de destinatarios de los datos ⁹¹.

Esta condición-requisito de legalidad es un tanto severa para el empresario y para el tercero, pero de trato paritario, para el trabajador. Si el cliente tiene su nombre y apellidos, el trabajador debe disponer del nombre y apellidos de quien recibe el *ticket*-nominativo y a quién va destinado.

⁸⁷ LOPD, artículo 5.º 1 a).

⁸⁸ Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. Artículos 6.º 1 d), 11.1 c) y 12.6 c).

⁸⁹ LOPD, artículo 4.º 5. En su artículo 12.3 se impone la obligación de la destrucción o devolución al responsable del tratamiento, de los datos de carácter personal, una vez cumplida la prestación contractual.

⁹⁰ LOPD, artículo 4.º 5.

⁹¹ Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. Artículos 10 b) y c), 11.1 b) y c) y 12 a).

Téngase en cuenta que un régimen normativo que autorizase la recogida de datos personales, **incluso con fines legítimos, vulneraría el derecho a la intimidad si no incluyese garantías adecuadas frente al uso potencialmente invasor de la vida privada del ciudadano a través de su tratamiento informático, al igual que lo harían las intromisiones directas en el contenido nuclear de esta** ⁹². De manera que, **privada la persona de aquellas facultades de disposición y control sobre sus datos personales, lo estará también de su derecho fundamental a la protección de datos**, puesto que se rebasa o se desconoce el contenido esencial cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección ⁹³.

El empresario **responsable del fichero**, y, en su caso, el encargado del tratamiento deberán adoptar las medidas de índole técnica y organizativas necesarias que **garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado**, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a que están expuestos, ya provengan de la acción humana o del medio físico o natural ⁹⁴. Se añade que tanto el empresario como el cliente vienen obligados al secreto profesional de los datos de que se trata ⁹⁵.

La identificación de una persona no puede quedar al albur de pérdidas u olvidos. El empresario y el cliente responden del mantenimiento de ese conocimiento estable, limitado al estos destinatarios.

El cliente no puede tratar estos datos personales del trabajador afectado, a menos que se pacte lo contrario en un contrato, en el que, obviamente, debe participar el trabajador interesado, **ni los aplicará o utilizará con fin distinto al que figure en dicho contrato, ni los comunicará, ni siquiera para su conservación, a otras personas** ⁹⁶.

Entre las consecuencias que se pueden producir del incumplimiento de estos requisitos y condiciones, se encuentran la de la puesta en conocimiento de la Agencia de Protección de Datos y la de la pertinente indemnización ⁹⁷.

Se puede hacer un apunte conclusivo, con la afirmación de que **no se dan los supuestos que puedan autorizar la superación o eliminación de las garantías que afirma el Convenio 108 del Consejo de Europa de 28 de enero de 1981, en el sentido de que pueda existir una permisión en el Derecho Español a la misma que constituya una medida necesaria en una sociedad democrática** ⁹⁸. Se ha visto que ni el derecho positivo, ni la jurisprudencia, ni las condiciones socio-económicas y laborales lo autorizan.

⁹² SSTC 254/1993 y 143/1994, de 9 de mayo.

⁹³ SSTC 11/1981, de 8 de abril, y 292/2000, de 30 de noviembre.

⁹⁴ LOPD, artículo 9.º 1.

⁹⁵ LOPD, artículo 10.

⁹⁶ LOPD, artículo 12.2.

⁹⁷ LOPD, artículos 18.2 y 19.1.

⁹⁸ Convenio 108 Consejo de Europa de 28 de enero de 1981, artículo 9.º 2. Se presenta como posible razón de exceptuación de los derechos que se reconocen en los artículos 5.º, 6.º y 8.º, por excepción que provenga de la Ley de la Parte del Convenio.