



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

GUÍA SOBRE DISPOSITIVOS DE GEOLOCALIZACIÓN DE TRABAJADORES

Autor: Javier Irujo Gallego

5º E-3 B

Derecho Laboral

Tutor: María José López Álvarez

Madrid

Abril 2022

RESUMEN

En este Trabajo de Fin de Grado, se pretende analizar el impacto de los dispositivos de geolocalización en los entornos laborales de España. Analizando las posibles consecuencias del empleo de estos dispositivos como medio de control empresarial a nivel general. Su materia pertenece el ámbito del Derecho Laboral.

Actualmente, la situación económica y tecnológica en la que nos encontramos ha permitido la implantación poco a poco de dispositivos que permiten la geolocalización exacta de los trabajadores, manteniendo así un férreo control sobre los medios productivos de la empresa. El mercado competitivo actual lleva a los empresarios a plantearse la utilización de estos medios de control para aumentar la eficiencia y productividad tanto de los medios productivos como de los propios empleados.

Esta situación ha generado diversas dudas sobre si estos dispositivos pueden generar un daño en los derechos fundamentales de los trabajadores, concretamente el de la intimidad. La fina línea que separa la facultad de control del empresario y el derecho a la intimidad antaño fija ahora parece que se ha movido por lo que es necesario volver a redefinir los límites de cada una para favorecer un clima laboral sostenible en el que se mantenga el equilibrio entre los derechos del trabajador y los intereses del empresario.

Para facilitar el trazado de esos límites se pretende elaborar una guía de como implementar estos dispositivos de forma correcta y de acuerdo con los criterios enunciados por la ley y la jurisprudencia, de manera que este trabajo sirva de referencia a los empresarios que intenten instalar estos dispositivos en sus empresas.

Finalmente, tiene cabida establecer el método de elaboración que se ha seguido a lo largo de este TFG, el cual está basado en la investigación académica, contraste de información, análisis exhaustivo de fuentes normativas y de jurisprudencia, para poder terminar con unas conclusiones que den solución a los numerosos interrogantes de los sistemas de geolocalización en el entorno laboral.

PALABRAS CLAVE: geolocalización, control, laboral, intimidad, proporcionalidad

ABSTRACT

In this Final Degree Project, it is intended to analyse the impact of geolocation devices on work environments in Spain. Analysing the possible consequences of the use of these devices as a means of business control at a general level. Its subject belongs to the field of Labour Law.

Currently, the economic and technological situation in which we find ourselves has allowed the implementation little by little of devices that allow the exact geolocation of workers, thus maintaining an iron control over the productive means of the company. The current competitive market leads entrepreneurs to consider the use of these means of control to increase the efficiency and productivity of both the productive means and the employees themselves.

This situation has generated several doubts about whether these devices can generate damage to the fundamental rights of workers, specifically that of privacy. The fine line that separates the power of control of the employer and the right to privacy once fixed now seems to have moved so it is necessary to redefine the limits of each to favour a sustainable work environment in which the balance between the rights of the worker and the interest of the employer is maintained. To facilitate the drawing of these limits, it is intended to develop a guide on how to implement these devices correctly and in accordance with the criteria set forth by law and jurisprudence, so that this work serves as a reference for entrepreneurs who try to install these devices in their companies.

Finally, it is necessary to establish the method of elaboration that has been followed throughout this TFG, which is based on academic research, contrast of information, exhaustive analysis of normative sources and jurisprudence, in order to end with conclusions that solve the numerous questions of geolocation systems in the work environment.

KEY WORDS: geolocation, control, Labour, privacy, proportionality.

Tabla de contenido

Objetivos	6
Metodología	6
FACULTAD DE CONTROL VS DERECHO A LA INTIMIDAD	7
Requisitos para la implementación de sistemas de geolocalización	11
Juicio o principio de proporcionalidad	12
Comunicación a los representantes de los trabajadores.....	14
Deber de información al trabajador	18
Principios de minimización y limitación de la finalidad	20
Derecho a la desconexión digital	23
Modalidades de geolocalización	25
Control horario.....	27
Elementos personales vs profesionales.....	30
Localización en todo momento	36
Conclusión	37
BIBLIOGRAFÍA	39
LEGISLACIÓN	39
JURISPRUDENCIA	40
OBRAS DOCTRINALES	41
RECURSOS DE INTERNET	42

LISTADO DE ABREVIATURAS

ET	Estatuto de los Trabajadores
LOPD	Ley Orgánica de Protección de Datos
LO	Ley Orgánica
GTA	Grupo de Trabajo del Artículo 29
CE	Constitución Española
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
GPS	Sistema de Posicionamiento Global
RDL	Real Decreto Legislativo
TS	Tribunal Supremo
AN	Audiencia Nacional
IT	Incapacidad Temporal
TC	Tribunal Constitucional
AEPD	Agencia Española de Protección de Datos

Objetivos

Este Trabajo de Fin de Grado, en adelante TFG, tiene el objetivo de analizar las diversas medidas que puede implantar la patronal dentro de su facultad de control, que tengan relación con dispositivos o medios que faciliten la localización del trabajador, ya sea en tiempo real o su almacenamiento en un registro a disposición del empresario. Esta información de los trabajadores choca directamente con su derecho a la intimidad, por lo que es necesario establecer los límites de la geolocalización y ver cuando se puede aplicar y cuando no.

Este TFG tiene también como objetivo acercar el derecho laboral a personas que no han tenido oportunidad de estudiarlo en profundidad. Dentro de este grupo de personas me gustaría centrarme sobretodo en los empresarios, que son aquellos quienes eligen establecer dispositivos de geolocalización. A menudo estos empresarios tienden a introducir medidas desproporcionadas que afectan a los derechos de los trabajadores, pueden hacerlo por malicia o por ignorancia. Es por esta razón que el objetivo de este TFG es dar luz a un tema tan complejo como puede ser geolocalizar trabajadores para que los empresarios tengan una guía sencilla de entender por la cual saber dónde están los límites y como controlar a los trabajadores de acuerdo con la ley y la jurisprudencia.

Metodología

Como se ha expuesto previamente en este TFG, en la metodología de realización del presente trabajo se utilizará el método de la investigación académica, con el fin de expandir los cimientos y lograr un conocimiento complejo del tema que nos ocupa, llegando a alcanzar conclusiones, las cuales puedan clarificar a la controversia que se plantea a lo largo de todo el TFG. Esta metodología será una guía que permita al lector llegar a comprender la temática y obtener sus propias conclusiones tras la lectura de este. Este TFG tiene marcado en su desarrollo la utilización del método deductivo, es decir, de lo general a lo particular. Es por el seguimiento a este método que el TFG está dividido en tres partes.

La primera de ellas versa sobre las consecuencias directas de establecer dispositivos de geolocalización en una empresa, estas consecuencias son el choque directo entre la facultad de control del empresario y el derecho a la intimidad de los trabajadores. Este choque es de vital importancia pues según el caso tendrá prioridad una u otra, dando una respuesta sobre la legitimidad o no de la geolocalización.

La segunda parte de este TFG muestra métodos o elementos utilizados por los tribunales que permiten vislumbrar la legitimidad de los dispositivos en líneas generales. Estas bases o requisitos como los he nombrado sirven a modo de guía para que cualquier persona, ya sea trabajador o empresario, pueda evaluar estos dispositivos si se encuentran en su entorno y favorecer así un clima de respeto y confianza en la ley.

Como tercer y último punto del TFG me centraré en modos concretos de geolocalización, con el objetivo no solo de abogar por el respeto de la ley sino también para enunciar como estos métodos pueden ser legítimos si se implementan de una determinada manera o siguiendo unas determinadas pautas. Por último, expondré las conclusiones fruto del estudio realizado para este TFG, a su vez enunciaré mi evaluación final sobre la problemática y diversos consejos con fines constructivos.

FACULTAD DE CONTROL VS DERECHO A LA INTIMIDAD

Las nuevas tecnologías han permitido el avance de nuestra sociedad en numerosos campos, sin embargo, a medida que estas tecnologías se aplican en nuestro día a día se ha podido observar como estos medios pueden utilizarse como mecanismos de control por parte del empresario. Estos medios pueden tener fines tan simples como la necesidad del empresario de optimizar al máximo la cadena de producción con el objetivo de obtener la mayor ganancia posible.

Esta idea puede parecer entendible y lógica en un principio, pero en nuestro Estado de Derecho no se puede permitir que estas medidas se lleven a cabo cuando afecten a determinados aspectos, concretamente a los derechos fundamentales del trabajador que, aunque este firme un contrato y esté a disposición del empleador, eso no le da derecho a que se supriman los derechos fundamentales. Concretamente podemos afirmar que el

derecho fundamental que se puede entender vulnerado con estos medios de control es de la intimidad.

Los dispositivos de geolocalización entran dentro de la facultad del empresario, sin embargo, primero hemos de definir o mostrar lo que es la facultad de control del empresario. Esta facultad se encuentra dentro de las capacidades que tiene el empresario de gestionar los bienes y medios de producción como le plazca. Se entiende que como la finalidad última de una empresa es la maximización del beneficio toda gestión de recursos tendrá esa misma finalidad. Es evidente que el empresario puede gestionar sus bienes y cadenas de producción, pero dentro de esa cadena de producción normalmente nos encontramos a los trabajadores. Estos trabajadores han firmado un contrato laboral, por el cual se obligan a la prestación de un servicio a cambio de una retribución. Es en esa obligación contractual en la que se basa el control de los trabajadores y viene definida en el art 20.3 del Estatuto de los Trabajadores:

“20.3 El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.”

Ya nos advierte el propio artículo que esta facultad no tiene un poder absoluto y debe buscarse un hueco sin que rebase otros derechos de los trabajadores y esto lo ha matizado de forma constante la doctrina de del Tribunal Constitucional:

“preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito -modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente- de su libertad constitucional”(STC 6/1998, de 13 de enero),

“Esa modulación sólo deberá producirse en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado respeto a los derechos fundamentales del trabajador y, muy especialmente, del derecho a la intimidad personal que protege el art 18.1 CE” (STC 85/2016 de 8 de abril)

Lo que nos viene a mostrar el Tribunal es la fragilidad de los derechos fundamentales como la intimidad y es por eso que estos medios de control pueden no tener malas intenciones sin embargo, se tiene que respetar la intimidad de los trabajadores por ser un derecho fundamental. Esto no significa que los mecanismos de control sean todos inadmisibles, como se explicará más adelante hay una serie de requisitos que los hacen legales y aceptables.

Una vez abordado la facultad de control, hemos de definir el derecho a la intimidad para considerar el alcance aproximado que pueden tener los medios de control puestos por el empresario, sin embargo, este derecho aunque viene nombrado en la Constitución en sus artículos 18 t 20) no está definido en la misma, ni en la Ley Orgánica 1/1982 de 5 de mayo, por lo que nos encontramos ante un concepto jurídico indeterminado teniendo como consecuencia que ser matizado constantemente por los tribunales.

Esto es un gran problema debido a que la ley solo considera aspectos muy generales que no se ciñen a la realidad, pues, aunque por ejemplo la LOPD en su art 87 enuncie esto:

“Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.”,

Se tiene que matizar casi cada palabra para poder ser ajustado a la vida real tan rápida y cambiante. Es también entendible que la ley en estos temas sea general en el sentido de que como la tecnología avanza a un ritmo vertiginoso con nuevos métodos de control, el derecho suele ir por detrás de la sociedad, por lo que una legislación estricta podría generar un gran número de situaciones de injusticia. Lo que no es correcto es que la ley no establezca unos criterios o pasos a seguir para asistir a los tribunales a la hora de decidir si un medio de control se ha extralimitado invadiendo el derecho a la intimidad, esos criterios no vienen en la ley, son los propios tribunales quienes han establecido esas pautas a raíz de la escasez de normativa específica.

El Tribunal Constitucional se ha referido al concepto de intimidad, relacionándolo con el ámbito laboral, y en la STC 142/1993, de 22 de abril, recurso de inconstitucionalidad n.o 190/91 ha establecido lo siguiente:

"El atributo más importante de la intimidad, como núcleo central de la personalidad, es la facultad de exclusión de los demás, de abstención de injerencias por parte de otro, tanto en lo que se refiere a la toma de conocimientos intrusiva, como a la divulgación ilegítima de esos datos. La conexión de la intimidad con la libertad y dignidad de la persona implica que la esfera de la inviolabilidad de la persona frente a injerencias externas, el ámbito personal y familiar, sólo en ocasiones tenga proyección hacia el exterior, por lo que no comprende en principio los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla la actividad laboral, que están más allá del ámbito del espacio de intimidad personal y familiar sustraído a intromisiones externas por formar parte del ámbito de la vida privada".

Por su parte, la STC 202/1999, de 8 de noviembre, RA 4138/96 ha establecido lo siguiente:

"Atendiendo en especial al elemento teleológico que la proclamación de este derecho fundamental incorpora, la protección de la vida privada como protección de la libertad y de las posibilidades de autorrealización del individuo [...], este Tribunal ha tenido, asimismo, ocasión de señalar que la protección dispensada por el art. 18.1 C.E. alcanza tanto a la intimidad personal stricto sensu, integrada, entre otros componentes, por la intimidad corporal [...] y la vida sexual [...], como a determinados aspectos de la vida de terceras personas que, por las relaciones existentes, inciden en la propia esfera de desenvolvimiento del individuo [...]. Por lo que se refiere a los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que el trabajador desarrolla su actividad, si bien no se integran en principio en la esfera privada de la persona [...], sin embargo no cabe ignorar que, mediante un análisis detallado y conjunto de los mismos, es factible en ocasiones acceder a informaciones atinentes a la vida íntima personal y familiar [...], en cuyo ámbito se encuentra, sin duda, las referencias a la salud".

El empleo masivo de dispositivos telemáticos en la prestación laboral de servicios genera una nueva gama de conflictos laborales que, dada la ausencia de regulación legal, plantean problemas, multiplicándose las resoluciones judiciales dispares y un clima de incertidumbre, tanto entre los empleados como entre los empleadores, quienes a través de sus respectivas representaciones han intentado encontrar soluciones.

Asimismo, las principales cuestiones se plantean respecto al derecho de los trabajadores al uso de los mecanismos telemáticos propiedad del empleador, de los que disponen para efectuar su trabajo, en la realización de actividades diferentes al trabajo (consultas a internet de carácter no laboral, empleo del correo electrónico para uso privado, etc.). De la misma manera, surge el derecho del empresario a controlar el medio de trabajo por él facilitado y el uso que los trabajadores hacen de este, surgiendo la cuestión de si el poder del empresario puede consistir en el control absoluto e ilimitado de dichos medios o existe algún límite que el empresario no pueda rebasar. Aparece la siguiente cuestión, que es la referente a la posibilidad de que el empresario realice un control absoluto, pero selectivo, ante situaciones en las que por el riesgo existente en un bien jurídico protegido sea justificada la intromisión del empresario en el medio utilizado por el trabajador (José Luis Goñi Sein, 2016)

Requisitos para la implementación de sistemas de geolocalización

A la hora de valorar si instaurar un dispositivo de geolocalización en una empresa, ya sea mediante dispositivos que afecten a bienes de la empresa o cualquiera que sea su naturaleza, la empresa debe actuar con precaución. Estos dispositivos controlan los movimientos del objeto o persona al que vayan aparejados, abriendo el debate sobre si estos dispositivos afectan al derecho a la intimidad del trabajador o entran dentro de la razonable facultad de control del empresario. Es evidente que el uso arbitrario y sin estar sujeto a ciertos límites supondría una vulneración flagrante de los derechos fundamentales del trabajador. Es por ese motivo que, a través de recomendaciones de la Unión Europea, la Agencia Española de Protección de Datos y en mayor parte a la jurisprudencia, se han sentado las bases sobre como utilizar de forma correcta estos dispositivos que tanta información arrojan.

Por último, cabe recalcar que la lista que aquí se menciona puede ser ampliada con posterioridad debido a que la jurisprudencia establece unos usos generales (que se aplicarán a cada caso concreto), sin embargo estos dispositivos son cada vez más sofisticados, lo que hace que los requisitos y límites se amplíen de forma continua.

Juicio o principio de proporcionalidad

Cuando ante una situación nos encontramos que confluyen principios se viene aplicando el principio de proporcionalidad para resolver la cuestión. Según Díez-Picazo el principio de proporcionalidad es:

“un instrumento particularmente útil cuando hay que hacer una ponderación: permite un notable grado de tecnificación a la hora de buscar un punto de equilibrio entre principios en colisión, que encarnan respectivamente intereses públicos y derechos individuales” (Díez-Picazo, 2003)

Como se puede apreciar es un sistema de resolución de conflictos empleado a menudo por los jueces en el que ponderan cual de los dos principios debe prevalecer en ese caso concreto con respecto al otro, de modo que no existen absolutos. Esto significa que un dispositivo de geolocalización puede ser instalado siempre que supere esta ponderación.

Ya nos advierte el Grupo de Trabajo sobre el artículo 29 (Directiva 95/46/CE (LCEur 1995, 2977) sobre lo siguiente :

“Cualquier control, especialmente si se realiza sobre la base del artículo 7(f), de la Directiva 95/46/CE y, en cualquier caso, para cumplir lo dispuesto en el artículo 6, debe ser una respuesta proporcionada del empresario a los riesgos a los que se enfrenta, teniendo en cuenta la intimidad y otros intereses legítimos de los trabajadores.

Todos los datos personales conservados o utilizados en el curso del control deberán ser adecuados, pertinentes y no excesivos para los fines para los que esté justificado el control”. Para poder respetar el principio de proporcionalidad se realiza a través del juicio de proporcionalidad llevado a cabo por los tribunales.

Este es un requisito esencial a la hora de valorar si al establecer un sistema de geolocalización. Es verdad que es muy difícil de valorar a priori por el empresario pues se trata de un juicio que es llevado a cabo por los tribunales y que se aprecia caso por caso aún cuando se traten de dispositivos similares, pues dependiendo de las circunstancias su legitimidad puede o no estar justificada.

El principio de proporcionalidad tiene su raíz en la ponderación de dos derechos u obligaciones enfrentadas, en el caso de dispositivos de geolocalización, chocan el bien jurídico protegido que es la intimidad del trabajador con la facultad de control del empresario que tiene como intención aprovechar los recursos, tiempo o simplemente recopilar datos para establecer modelos predictivos y de gestión. El problema es tanto el derecho a la intimidad como la facultad de control pueden ser absolutas, es por eso por lo que en cada caso uno u otro puede tener más peso a la hora de instalar estos sistemas.

El principio de proporcionalidad tiene diversas fases por decirlo así. La primera es juicio de idoneidad por el que se establece si la medida que se quiere imponer es susceptible de conseguir el objetivo propuesto, en otras palabras, comprobar si la medida es efectiva, como puede ser poner un GPS en las mercaderías para evitar traslados innecesarios o robos.

El segundo paso es el juicio de necesidad mediante el cual se constata si la medida es la menos lesiva para el otro bien jurídico lesionado, pero con la misma o parecida efectividad es decir, no se cuenta con otro medio más racional y proporcionado de control. De modo que una medida pasará este juicio si en las mercaderías descritas anteriormente no existe ningún otro método que consiga el mismo objetivo.

El tercer y último paso es el juicio de proporcionalidad en sentido estricto, en el que como resultado de analizar la medida y los bienes jurídicos en juego se ponderan los beneficios o ventajas de la implantación para el interés general que perjuicios sobre otros valores o bienes en conflicto.

El Tribunal Constitucional ha definido este juicio de proporcionalidad de acorde con lo ya expuesto en sentencia 96/2012, de 7 de mayo *“que para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres siguientes requisitos o condiciones: 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).”

Visto esto cabe concluir que si la medida que quiere aplicar el empresario es acorde a este juicio será totalmente lícita y factible. Este requisito es tan importante que siempre se empleará de forma indirecta en el resto de los requisitos o variables de geolocalización aquí descritas. Además, este requisito tiene su importancia gracias a la rapidez con la que nacen nuevas modalidades de control a través de la geolocalización por lo que se usa caso por caso y este principio sirve como esquema para llegar a la decisión final.

Comunicación a los representantes de los trabajadores

En nuestro sistema se les da un gran papel a los representantes de los trabajadores, pues en principio deberían ser aquellos trabajadores que velan por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores e incluso se sientan a negociar los convenios colectivos, que son literalmente normas dentro de una empresa.

El Estatuto de los Trabajadores establece un gran número de premisas que implican a los representantes de los trabajadores para asegurar que se siguen las normas de forma cuidadosa. Un ejemplo perfecto de esta realidad es en el caso de los registros de taquillas del art 18 ET que exige la presencia del representante de los trabajadores para proceder al registro, que en sí mismo es una violación de la intimidad de los trabajadores, pero la ley establece excepciones para evitar situaciones injustas. En el caso de la geolocalización, los representantes de los trabajadores también tienen un papel que tienen que desempeñar para que la instalación de dispositivos que permitan localizar a los trabajadores sean admitidos como válidos.

En primer lugar, antes de nada, según nos establece el art. 64.4.d ET:

“El Comité de Empresa tiene derecho a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia

artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.”

De modo, que el empresario debe informar previamente al comité de empresa a la hora de implementar decisiones relacionadas sobre los sistemas de organización y control del trabajo. Este deber de información respecto del comité antes de implantar un sistema de control es obligatorio sin que pueda ser suprimido por el hecho de que el trabajador haya prestado su consentimiento.

Por ende, habrá que distinguir entre dos mundos: las facultades del comité de empresa, que no pueden verse mermadas ante el consentimiento del trabajador y el ámbito individual del trabajador, donde este puede prestar su consentimiento ante cualquier intrusión del empresario en su intimidad (aunque dicho consentimiento no tiene mucha importancia como después se verá)

Sin embargo, aunque el comité de empresa tenga conocimiento de las medidas de control que pretende adoptar el empresario no supone que su conducta quede legitimada, sino únicamente que ha cumplido el requisito legalmente establecido para instalar sistemas de control, pero tales sistemas, si vulneran el derecho a la intimidad del trabajador, solo serán legítimos si superan esta serie de requisitos que se introducen en este apartado, como puede ser uno de los más importantes como el juicio de proporcionalidad.

Para seguir matizando en la importancia que pueden tener los representantes de los trabajadores hay que discernir entre dos posibilidades del uso de estos sistemas de control. Si el bien sujeto a geolocalización es de uso exclusivo para el desarrollo del trabajo o puede ser usado para fines tanto profesionales como profesionales. La posibilidad de que los medios para el desarrollo del trabajo sean uso exclusivo empresarial es una práctica convalidada por el tribunal Supremo:

“la cuestión clave -admitida la facultad de control del empresario y la licitud de una prohibición absoluta de los usos personales- consiste en determinar si existe o no un derecho del trabajador a que se respete su intimidad cuando, en contra de la prohibición del empresario o con una advertencia expresa o implícita de control, utiliza el ordenador

para fines personales. La respuesta parece clara: si no hay derecho a utilizar el ordenador para usos personales, no habrá tampoco derecho para hacerlo en unas condiciones que impongan un respeto a la intimidad o al secreto de las comunicaciones, porque, al no existir una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existe ya una expectativa razonable de intimidad y porque, si el uso personal es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo” (STS 06/10/11)

Concluido el hecho de la posibilidad de que los medios a disposición sean de uso profesional exclusivo nos encontramos ante la situación mencionada antes con el art 64.4.d del ET sin embargo hay que matizar la situación según establece el art 87.3 de la LOPD:

“el empleador deberá establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente” y “en su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores”

Por lo tanto, ya no es suficiente el mero hecho de informar a los representantes de los trabajadores y entra en juego la negociación colectiva a la hora de establecer sistemas de control mediante la geolocalización. Otra cuestión es saber que sucede si la negociación colectiva falla y no se llega a un acuerdo, pues bien, ante tal situación el empresario tiene el deber de establecer los parámetros de utilización de los dispositivos digitales por medio de órdenes, instrucciones, protocolos o códigos de buenas prácticas. Los parámetros por los que se deberán regir son *“en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente”* (Recomendación CM/Rec(2015)5 relativa al tratamiento de datos personales en el entorno laboral).

Esto puede llevar a la errónea idea de que el empresario puede actuar de forma de una forma arbitraria con los únicos límites de la ley y la Constitución, que como ya se ha mencionado son vagos a la hora de establecer restricciones concretas aplicables a la realidad, sin embargo, nada más lejos de la realidad pues nuestros tribunales atenderán al

caso concreto a través del juicio de proporcionalidad que se desarrolló en el apartado previo.

Otra es la situación si se les indica que pueden utilizar los dispositivos empresariales con fines personales, pues los archivos, mensajes y cualquier otro elemento de carácter personal creado por los trabajadores están amparados por el art 18 apartados 1 y 3 de la Constitución y gozan de inviolabilidad. Es por eso por lo que en el artículo 87.3 de la LOPD se enuncia lo siguiente:

“El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.”

Se ha podido ver que tanto los representantes de los trabajadores como el Comité de Empresa poseen relevancia en cuanto a la implantación de sistemas de geolocalización al necesitar que estos sean informados. Se ha expuesto la necesidad del informe del comité de empresa. Sin embargo, este informe carece a efectos prácticos de sentido, pues tan solo se trata de una opinión sin efectos vinculantes y el empresario puede implantar el sistema sin importar lo que diga el informe. Parece que el legislador le ha intentado dar un papel relevante a los representantes de los trabajadores, pero se ha quedado a medias, sin que de verdad tengan un papel relevante en cuanto a la toma de decisiones.

Aunque parezca desalentadora esta situación es relevante resaltar que a menudo los empresarios y los sindicatos suelen llegar a acuerdos en los convenios colectivos, que permiten dar una mayor seguridad jurídica en cuanto al cómo se utilizan estos dispositivos. Otro de los puntos importantes es la información que el empresario debe dar a los representantes de los trabajadores, que a efectos prácticos será igual que la de los trabajadores ordinarios de la empresa, esta información se dará en el siguiente punto.

Deber de información al trabajador

Se ha recalcado la necesidad de informar a los trabajadores afectados por los mecanismos de control, pero la LOPD también recalca nuevamente la necesidad de informar tanto a los trabajadores como a los representantes de los mismos en su artículo 90.2 con respecto a dispositivos de geolocalización:

“Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.”

Por lo tanto, podemos considerar como ilícita cualquier instalación de un sistema de geolocalización en un dispositivo que utilicen los trabajadores como puede ser un vehículo y se recalca dicha necesidad en la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de junio de 2012 (rec 2194/11). En este caso se declaró despido nulo por atentar contra la intimidad del trabajador el poner un dispositivo de geolocalización en el vehículo de empresa sin su consentimiento para probar que no estaba en situación de enfermedad.

Concretamente la información que debe transmitirse de forma clara expresa e inequívoca es la enunciada por el Grupo de Trabajo sobre el Artículo 29 (Directiva 95/46/CE (LCEur 1995, 2977) es la siguiente:

- La existencia de estos dispositivos o medios
- Cuando se implantará y que esta permite obtener información geográfica de los trabajadores durante la jornada laboral
- Los derechos de acceso, rectificación y cancelación
- Que estos datos formarán parte del Fichero de Personal de la empresa para gestionar la relación laboral existente
- Si se van a ceder o no estos datos a terceros

A la luz de lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de junio de 2012 se enuncia que un dispositivo de geolocalización colocado sin la debida comunicación a los trabajadores o los representantes de los mismos es ilícito de pleno

derecho. Lo que enuncia la sentencia es lógico pues trata de proteger el derecho a la intimidad de los trabajadores, sin embargo, a la luz de unos hechos concretos, como pueden ser sospechas por parte del empleador respecto de uno o varios de sus trabajadores de estar sustrayendo material propiedad de la empresa en beneficio propio puede cambiar esta presunción de ilicitud, permitiendo la omisión del deber de información cuando lo que se quiera demostrar no pueda ser conseguido de otra manera pues no existe o sería más lesiva para los derechos fundamentales de los trabajadores, lo cual es una aplicación del juicio de proporcionalidad.

En este punto cabe remitirse a una sentencia que ha marcado la línea jurisprudencial respecto a la obligación de información a los trabajadores es el Caso López Ribalda (Sentencia de 17 octubre 2019 TEDH) donde a través juicio de proporcionalidad se evalúa esta posibilidad de omisión de información.

En primer lugar, como marca este juicio de proporcionalidad que sigue en la sentencia, el empleador pone cámaras ocultas por la necesidad de averiguar la autoría de los robos persistentes en un supermercado (juicio de idoneidad). El tribunal indica lo siguiente: *“habiendo constatado especialmente que el objetivo legítimo perseguido por el empleador no podía alcanzarse mediante medidas menos intrusivas para el derecho de las demandantes.”* Por lo que se entiende que pasa el juicio de necesidad. Y en juicio de proporcionalidad estricto el tribunal establece la razón clave para que esto sea legítimo: *“la existencia de sospechas razonables de que se habían cometido graves irregularidades, y el alcance de los robos constatados en el presente asunto, pueden parecer una justificación seria”*. De modo que una sospecha general, aunque real no es motivo suficiente para omitir la obligación de informar a los trabajadores. Recae entonces sobre el empresario la obligación de probar esa sospecha razonable de que se le está causando un perjuicio económico, ya sea por la sustracción de dinero de la caja (como es el caso de la presente sentencia) o de cualquier material propiedad de la empresa.

Principios de minimización y limitación de la finalidad

Los dispositivos de geolocalización según lo expuesto en el apartado anterior en cuanto a la información de la que se debería transmitir a los trabajadores parece entenderse, según tanto la ley, las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre el Artículo 29 (GTA) como las recomendaciones de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD, 2021) que el empresario debe expresar la finalidad concreta del dispositivo de geolocalización para lograr así la mínima intervención posible (derivado de aplicar el juicio de proporcionalidad) en la esfera personal de los trabajadores afectados, de modo que los datos solo podrían utilizarse para la finalidad propuesta y para nada más. Por consiguiente, si la finalidad de la geolocalización es el registro horario, los datos no podrán ser utilizados para verificar la ubicación de la persona trabajadora en cada momento, sino las horas de inicio y fin de la actividad, que es lo que permite la base jurídica del registro horario, del artículo 39.4 del ET.

“Los dispositivos de seguimiento de vehículos no son dispositivos para la localización de trabajadores, ya que su función es hacer un seguimiento o vigilar la ubicación de los vehículos en que estén instalados. Los empresarios no deben considerarlos como dispositivos para seguir o el comportamiento o el paradero de los conductores o de otro tipo de personal, por ejemplo, mediante el envío de alertas relacionadas con la velocidad del vehículo” (Dictamen 13/2011, GTA)

Es curioso que recomendaciones como esta elaborada por el propio GTA se desvirtúan en otras de sus recomendaciones sobre esta materia, como en la siguiente:

“El tratamiento de los datos de localización puede estar justificado si se lleva a cabo formando parte del control del transporte de personas o bienes o de la mejora de la distribución de los recursos para servicios en puntos remotos (por ejemplo, la planificación de operaciones en tiempo real) o cuando se trate de lograr un objetivo de seguridad en relación con el propio empleado o con los bienes o vehículos a su cargo. Por el contrario, el Grupo considera que el tratamiento de datos es excesivo en el caso de que los empleados puedan organizar libremente sus planes de viaje o cuando se lleve

a cabo con el único fin de controlar el trabajo de un empleado, siempre que pueda hacerse por otros medios” (Dictamen 5/2005, GTA)

La geolocalización de determinados vehículos o materiales lleva aparejado inherentemente la geolocalización de los propios trabajadores que operan esos bienes por lo que, aunque no se pretenda controlar al trabajador se hace de igual manera.

Otra cosa sería si la empresa con esos medios omite toda la información que pueda relacionar al operario con esos bienes de modo que el derecho a la intimidad del trabajador no se vería afectado en absoluto, sin embargo, esto no suele ser la circunstancia más habitual.

Esta situación lleva a la pregunta, ¿se puede despedir a un trabajador gracias a evidencias obtenidas a través de sistemas de geolocalización o semejantes que no tenían como fin el control de los trabajadores? La respuesta a esta cuestión nos viene dada por una sentencia reciente TSJ Madrid 21-04-2021, nº 369/2021. La empleadora tiene una política de uso de vehículos en la que expresamente indica que su utilización está limitada exclusivamente a las necesidades del proyecto, no pudiendo utilizarse para uso particular. Se indica que los vehículos tienen acoplado un sistema de rastreo a través de GPS, cuya finalidad es controlar el uso durante la jornada laboral. Este sistema de GPS guarda la posición del vehículo en el momento que el trabajador realiza algún desplazamiento con el vehículo. La información del uso está a disposición de todos los trabajadores de la intranet, fue enviada al correo electrónico del trabajador, y, además se les comunicó de forma fehaciente a través de una reunión informativa.

Como consecuencia de la existencia de este sistema, se detectó una actuación anormal por parte de un trabajador, pero solo tras cruzar los datos del GPS con los de las solicitudes de dietas. Al contrastar esos datos se comprobó que de un total de 20 días en los que solicitó la percepción de la media dieta que prevé el convenio colectivo, en 15 de ellos la geolocalización indicaba que se encontraba en la localidad donde tiene su domicilio. Como es lógico, la empresa, tras recibir esa información procede a despedir al trabajador por la comisión de una falta muy grave de fraude, deslealtad y abuso de confianza motivada por el cobro indebido de medias dietas.

Aquí se encuentra la cuestión de si el despido es correcto no porque el hecho no sea sancionable sino por los medios por los que se ha obtenido la información. El trabajador pretendía que se aplicara la doctrina de la fruta del árbol envenenado, por la que cualquier prueba obtenida de manera ilícita no pudiera ser admitida pues esa información se ha obtenido como resultado de vulnerar un derecho fundamental. Además, para la obtención de esa prueba se demostró que el GPS pues contenía los datos de la localización del vehículo no solo durante la jornada laboral, sino también fuera de la misma y durante los fines de semana.

El TSJ de Madrid atestigua que la implantación de un sistema de geolocalización, que lo que hace es registrar cuando arranca y se detiene el vehículo y donde se encuentra físicamente, es un medio adecuado y proporcionado de vigilancia y control. No lesiona la intimidad personal, si el sistema no capta la identidad de sus ocupantes, y además el control se realiza exclusivamente durante la jornada laboral.

En el caso que nos trae aquí, discurre que, aunque la geolocalización del coche es permanente, el análisis del dispositivo se ha limitado a la obtención de los trayectos realizados dentro de la jornada laboral del trabajador. Además, estos datos de geolocalización no tienen capacidad para reflejar ninguna circunstancia personal del trabajador, tan solo la ubicación física del vehículo.

Por ello, el TSJ Madrid a través de un juicio de proporcionalidad en el que se ha comprobado que el dispositivo de geolocalización no tenía la intención de dar información sobre los ocupantes del vehículo, aunque este sistema la proporcionase de manera indirecta. El sistema pasó los filtros de juicio de proporcionalidad al considerarse como la medida menos lesiva para el derecho a la intimidad.

De modo que el tribunal no aprecia una lesión de derechos fundamentales y remata que es adecuada el uso de los datos de geolocalización que habilitan a comprobar la falsedad de los comunicados por el trabajador para percibir las dietas, poniendo en evidencia el fraude y la deslealtad.

Este caso nos ha permitido aclarar que la finalidad del dispositivo carece de relevancia a efectos prácticos, pues, aunque este sistema tenga una finalidad concreta, si

los datos permiten obtener información sobre conductas indebidas por parte de los trabajadores, estos datos son legítimos y permiten al empleador usar sus capacidades disciplinarias correspondientes. De no ser así tanto los tribunales estarían permitiendo que cualquier actitud de los trabajadores quedase impune sólo porque unos datos no sean legítimos, aunque se hayan informado de la implantación de estos sistemas de control con todas las cautelas anteriormente descritas.

Para rematar este punto y como consejo a cualquier empresa que pretenda utilizar un sistema de geolocalización tanto para controlar a los trabajadores como a determinados bienes de la empresa, se recomienda al ejercitar el deber de información que se exprese una finalidad tan amplia que pueda recoger todas las posibilidades. De modo que sirva tanto a efectos disciplinarios como elemento para facilitar el transporte, aunque como ya se ha demostrado la finalidad de estos sistemas no tiene efectos en la validez de la información hallada.

Derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital puede ser considerado como relativamente nuevo, debido al gran impacto de las nuevas tecnologías en los últimos tiempos, sin embargo, este derecho se puede extraer de una interpretación del art 34 del ET o del art 20 bis del ET donde aparece propiamente nombrado:

“Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”

Pese a estar nombrado, no se encuentra definido en si mismo, por lo que debemos introducirnos en normativa más específica, concretamente en la Ley Orgánica de Protección de Datos. Esta ley relaciona directamente la desconexión digital con el derecho a la conciliación familiar, esta relación es lógica, pues uno no puede disfrutar de tiempo con su familia si se encuentra trabajando de forma constante, excediendo los

límites de jornada puestos por la ley o convenio colectivo. Como las leyes se niegan a dar una definición clara brindando al derecho a la desconexión digital como un concepto jurídico indeterminado, por lo que la definición tiene que ser enunciada por la doctrina y/o por la jurisprudencia. La doctrina nos muestra la siguiente definición:

“Es un derecho que se vincula al respeto al descanso y a la intimidad, estando en conexión directa con la salud laboral y con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.” («MEMENTO EJERCICIO PROFESIONAL DE LA ABOGACÍA», 2021)

Siguiendo esta definición, la desconexión digital se relaciona con el descanso fuera de la jornada laboral, por lo que la empresa no podría contactar con el trabajador fuera de ese espacio, favoreciendo así un entorno laboral estable y que no se enfrente con la vida personal de los trabajadores. La misma línea parece seguir la jurisprudencia reciente como nos muestra la STSJ Madrid (Social) de 4 noviembre de 2020:

“En tiempo de descanso el trabajador tiene derecho a la desconexión digital, esto es, a mantener inactivos sus dispositivos o medios de comunicación, de manera que no reciba mensajes de la empresa o de sus compañeros de trabajo por razones laborales”

Podríamos decir que, mediante esta definición básica se puede articular el derecho a la desconexión digital, nada más lejos de la realidad, pues una definición no puede pretender regular las complejas situaciones que entraña el derecho a la desconexión digital. Es por esa razón que hay que remitirse de nuevo a la Ley Orgánica de Protección de Datos (concretamente al art 88.3) para solventar la cuestión:

“3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”

Esto viene a dejar en la posibilidad de la negociación colectiva la posible regulación del derecho a la desconexión digital. Consecuentemente se dan dos realidades fruto de la solución de la LOPD. Primera, la negociación colectiva no es obligatoria por lo que el empresario gana mucho poder al definirla a su gusto. Segundo, tanto los representantes de los trabajadores como los sindicatos no tienen la misma influencia en todas las empresas lo que puede dar lugar a una gran disparidad de regulaciones respecto al derecho a la desconexión digital dando lugar a tratos distintos para trabajos similares.

Como consecuencia de la falta de definición y contenido del derecho a la desconexión digital por parte del legislador, la obligación queda atribuida a la política empresarial que, en todo caso, deberá definir como se aplica, determinar a quiénes afecta (también a los que puedan teletrabajar). El papel de los representantes de los trabajadores es fundamental en esta materia en orden a acordar medidas en torno a la desconexión en los convenios o acuerdos colectivos, aunque si seguimos la ley estos carecen de poder real. En todo caso, deben ser escuchados por el empleador antes de elaborar la política. Se recalca que el comité de empresa ha de ser informado según dispone el art.64 del ET. La problemática radica en la dejadez del legislador a la hora de definir conceptos y bases que permitan la aplicabilidad de estos conceptos jurídicos indeterminados, haciendo que los jueces sean quienes tengan que resolver de forma autónoma estos problemas como si se tratasen de legisladores en sí mismos.

Modalidades de geolocalización

Una vez definidas las directrices generales que deberían seguir las empresas a la hora de implantar un dispositivo de geolocalización, toca introducirse en materia cada vez más concreta. La tecnología avanza a pasos agigantados y cada vez a mayor velocidad, eso da lugar a una gran variedad de dispositivos electrónicos o métodos por los cuales se puede localizar a la plantilla o a trabajadores concretos.

En un principio, solo con seguir las líneas marcadas por la jurisprudencia (enunciadas en apartados anteriores) se podría decir si estos nuevos sistemas son legítimos o no. Sin embargo, como cada sistema entraña en sí mismo un mundo diferente y tiende a estar al filo entre lo admisible y lo admisible, es necesario recopilar, al menos,

los más importantes para poder esclarecer diversas dudas o cuestiones que puedan surgir sobre estos sistemas. Es más, en algunas ocasiones método empleado podría ser perfectamente legítimo, pero solo pudiendo emplearse de una determinada manera que evitase una lesión desproporcionada al derecho a la intimidad del trabajador (como permitir la localización de un vehículo de empresa, pero no dando información de quién lo conduce).

Es en este tipo de cuestiones que podríamos decir que se encuentran en el límite a lo que se dedicará este apartado, permitiendo desglosar estas cuestiones una por una para comprender su admisibilidad o inadmisibilidad en una relación laboral.

Las principales cuestiones por desarrollar son variadas, como los requisitos para establecer dispositivos de geolocalización que sirvan a su vez como medio para controlar el horario de los trabajadores y si cumple lo exigido en la ley. Este tema resulta de vital importancia hoy en día pues desde hace no mucho tiempo se les exige a las empresas llevar un registro de la jornada de los trabajadores, para evitar la explotación laboral y el empleo de las horas extra como comodín para saltarse los límites de la ley en cuanto a distribución irregular de la jornada.

Otro tema que se va a tratar es el empleo de medios personales del trabajador como elementos geolocalizables, si esto es aceptable y cuales son los factores determinantes que permitan esa admisibilidad. Esto es de suma importancia pues podría causar un impacto enorme en las relaciones laborales al exigir la tenencia de un determinado dispositivo móvil para ser contratado y si este hecho es discriminatorio o no. En el caso de que no fuera admisible supondría un desembolso por parte de la empresa si quiere localizar a sus trabajadores en comparación con la otra opción.

Un punto que también puede suscitar interés es el de los límites temporales a los que se puede estar sujeto a geolocalización tanto personas como medios (en ciertas situaciones localizar de forma continua un objeto lleva consigo la localización de la persona). La duda se circunscribe en torno a si solo se puede localizar durante la jornada de trabajo o más tiempo. Aunque puede parecer simple la respuesta en el caso de las personas, en el caso de los medios la línea es más borrosa dando lugar a discusiones e interpretaciones interesantes.

Estos son principalmente los medios a los cuales se va a hacer referencia a continuación para solventar las dudas planteadas y algunas derivadas de estas. Como consecuencia esto tiene el objetivo de esclarecer la situación de los modos de geolocalización, que en un primer momento puede parecer confusa al ser relativamente nueva. A su vez tiene como objetivo permitir a cualquiera que lea esto, la capacidad de evaluar estos dispositivos ya sea para instalarlos en su empresa o para comprobar si se está haciendo conforme a la ley.

Control horario

Es lógico pensar que toda empresa tiene que controlar la jornada laboral de sus trabajadores con el fin de que esta sea cumplida, para mantener los estándares de eficacia y pagar a los trabajadores conforme a lo estipulado en sus contratos o convenios colectivos respectivamente. Esta es la postura habitual del empresario, sin embargo, la realidad es diferente pues la empresa tiene el objetivo que se cumplan las horas pactadas en los contratos, pero no las máximas, de modo que si haces horas de más la empresa no te lo recriminará. Para cambiar esta situación, se modificó el Estatuto de los Trabajadores mediante el RDL 8/2019 que modifica el art 34, imponiendo la obligación de establecer un sistema de control horario.

“34.9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

Que el legislador haya puesto por escrito esta obligación denota la necesidad de que fuera obligatorio, para evitar el abuso por parte del empleador que utilizará cualquier excusa para retener a sus trabajadores más tiempo del debido. Así lo expresa la Sentencia de 4 de diciembre de 2015 de la Audiencia Nacional N° 207/2015:

“la inexistencia de registro coloca a las personas trabajadoras en situación de indefensión que no puede atemperarse porque las horas extraordinarias sean voluntarias, puesto que el único medio de acreditarlas es, precisamente, el control diario”. Aunque, esta sentencia fue revocada por el Tribunal Supremo en la sentencia 246/2017 diciendo de que en vez de que los jueces regulen era más conveniente una reforma legislativa, que se alcanzó como ya hemos dicho en 2019. De modo que esta obligación de establecer un registro horario es una labor de control por parte de las autoridades laborales sobre la facultad de control del empresario.

Se alude a la flexibilidad horaria que establece el Estatuto, pero esto no debe suponer una elusión de la norma, pues recordemos que solo se puede distribuir la jornada de forma irregular con respecto al diez por ciento de las horas anuales de trabajo (se puede pactar en convenio colectivo un número diferente) y de todas formas se debe poner el inicio y final de la jornada sin pero alguno.

En cuanto al deber de consulta es exactamente igual al ya expresado con los dispositivos de geolocalización, solamente consultar y sin ser necesaria la aprobación del comité de empresa, aunque es muy recomendable que se negocie con los sindicatos para evitar posibles conflictos y procedimientos innecesarios que en el fondo solo constituyen un gasto para la empresa.

Tanto la ley como el Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de registro de jornada (en adelante CT) no dicen nada en cuanto a la modalidad que debe establecerse para manifestar el control horario, lo que deja un gran margen para el empresario para imponer sistemas ya sean de firma, electrónica, biométrica o mediante geolocalización. Es verdad que si se implanta un sistema de geolocalización para el registro de la jornada se deben atender los criterios anteriormente expuestos además de lo que establece el art 34.9 del ET.

Las dudas que puede suscitar un sistema de geolocalización para registrar la jornada son algunas como si se puede utilizar un medio propiedad del trabajador para fichar y por

ende geolocalizarle (resuelto en el siguiente apartado, aunque se adelante que es recomendable utilizar medios propiedad de la empresa) y la otra problemática sería si se puede geolocalizar al trabajador en los descansos reconocidos durante el tiempo de trabajo. En este último asunto nos centraremos ahora, pues sabemos que ese descanso de quince minutos por una jornada superior a seis horas que establece el art 34.4 del ET es tiempo de trabajo (este tiempo puede ser aumentado por convenio colectivo), pero no es tiempo de trabajo efectivo y no se sabe si imputar eso al registro de jornada.

“Una posibilidad, así, es que el parámetro de referencia standard para el cómputo del tiempo de trabajo que se tome sea la jornada ordinaria diaria del trabajador, sin perjuicio de lo cual: 1) podría computarse un mayor tiempo de trabajo cuando así se acredite; 2) aunque se computen como tiempo de trabajo, aquellos períodos invertidos en el viaje, o de simple disponibilidad a favor de la empresa, podrían tener una retribución distinta. En todo caso, como ya se ha apuntado, la jurisprudencia comunitaria maneja una noción extensiva y homogeneizadora de tiempo de trabajo, que no admite categorías intermedias, por lo que puede resultar discutible, a la postre, la viabilidad de estos pactos sobre tiempos de presencia o disponibilidad”. (López Álvarez, 2019)

Esta declaración pone de manifiesto que el tiempo de descanso debe entrar dentro de ese registro de jornada. Inevitablemente si se implanta un dispositivo de geolocalización para registrar la jornada laboral este dará la localización del trabajador durante sus descansos. El hecho no está en controlar que se cumplen los tiempos de descanso, pues eso está permitido, la pregunta es si el empleador puede conocer la localización del trabajador durante el tiempo de descanso. Se expresará con mayor detalle en un apartado aparte pero el TSJ Andalucía (Granada) en la sentencia 2269/2017 ya enunció que se puede geolocalizar a los trabajadores dentro de la jornada laboral y como se ha dicho antes los tiempos de descanso de quince minutos son tiempo de trabajo y por ende dentro de la jornada laboral. Otro tema sería si el trabajador tiene una distribución de la jornada irregular adaptada por pacto con el empresario en el que imaginemos que trabaja de ocho a doce y luego por la tarde de cuatro a dos. En el espacio entre la jornada de la mañana y la de la tarde, no se consideraría jornada laboral y no se tendría que geolocalizar al trabajador.

Finalmente, se ha de decir que implantar un sistema de geolocalización para seguir la obligación de registrar la jornada establecida por el RDL 8/2019 es perfectamente viable. Sin embargo, aunque posible se ha de recordar el criterio del principio de proporcionalidad, tan consolidado por los tribunales. Es por este principio que la empresa debe optar por el medio menos lesivo para el derecho a la intimidad de los trabajadores por lo que si existen medios así, tales como fichar de forma electrónica o de manera manual, la empresa debe tenerlos en mente de forma preferente a la hora de registrar la jornada.

Elementos personales vs profesionales

Una empresa es un mecanismo con el único objetivo de maximizar beneficios. Esta es la razón por la que hay tantos conflictos en el ámbito laboral, también es la razón de existencia de un ordenamiento laboral que limite las actuaciones empresariales que permitan el desarrollo de un trabajo justo y sin injerir en los derechos fundamentales de los trabajadores.

Una de estas intromisiones en pos de la maximización de la eficiencia y por ende del beneficio económico es la de geolocalizar al trabajador a través de elementos propios de este. Es decir, una empresa instala un dispositivo o elemento de geolocalización en un dispositivo propiedad del trabajador. En este asunto la Audiencia Nacional ya ha resuelto esta discusión en su Sentencia 136/2019 del seis de febrero. (en adelante se podrá referir a esta sentencia como caso Telepizza). En ella se nos muestra como la empresa Telepizza pretende implantar una aplicación de geolocalización dentro del propio teléfono móvil del trabajador.

Antes de entrar en la discusión sobre la validez de esta aplicación se ha de discutir sobre el hecho de que, en este caso, la carencia de teléfono móvil supone la no contratación o despido (en el caso de que ya estuviera trabajando en el momento de implantación de las medidas de geolocalización) del trabajador. Aunque la empresa argumente que el 90% de las personas en España disponga de un teléfono, habría que ver si todos esos teléfonos son compatibles con la aplicación que se pretende instalar.

Entonces, cabría preguntarse si el hecho de imponer tener un Smartphone supone una causa de discriminación a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Para hacerlo más claro, supongamos que una empresa de transportes quiere contratar a un trabajador, esta empresa busca personas que puedan conducir camiones, por lo tanto, es lógico que la empresa ponga como requisito para aplicar al puesto el hecho de tener licencia para conducir camiones. Como se puede apreciar la empresa no discrimina a la hora de elegir personas para un puesto de trabajo, simplemente es un requisito esencial para el desarrollo de la actividad laboral. De la misma manera una empresa puede exigir requisitos de formación específica (diversas carreras o módulos) y sigue sin ser discriminatorio, siguiendo en esta línea en este caso concreto si Telepizza exige un móvil para la realización del trabajo como requisito indispensable no sería discriminatorio.

Otra cosa sería si durante la jornada laboral se utilizase un elemento aportado por el trabajador como puede ser un Smartphone de forma continua. En ese punto la empresa tendría que establecer la negociación colectiva para incluir una partida extrasalarial que compensase el uso de ese elemento privado debido a que este sufre un desgaste por su uso. En el caso de Telepizza la empresa propone este tipo de partida, pero surge un nuevo problema relacionado con esta compensación. La cuestión es la siguiente, al fijarse la compensación sobre el desgaste de un Smartphone, que en este caso es de 110 euros (contando que su vida útil es de tres años, lo que viene a ser unos 3 euros al mes aproximadamente), puede la empresa asumir que el trabajador dispone de un teléfono de una gama u otra, no estará condicionando a los trabajadores a que tengan un Smartphone de gama baja en vez de dejarles elegir el que más les plazca (la empresa no limita de forma directa la elección del teléfono al trabajador, pero si le compensa a todos los trabajadores igual y el teléfono se desgasta sin importar la gama, aquellos trabajadores con Smartphones de gama superior perciben un perjuicio de forma indirecta). Lo mismo sucede con el acceso a internet de los dispositivos móviles, al haber tantos precios dispares y diversidad de capacidad de contratación de planes de datos.

“por otro lado, la compensación que se oferta por tal aportación resulta de todo punto insuficiente, ya que se calcula el valor de un terminal móvil de baja gama (se ha calculado un precio de 110 euros, y sobre una vida útil de 3 años) y la contratación de

unos datos por internet que únicamente se compensan en función de su utilización en el trabajo, prescindiendo de si tal contratación era o no deseada por el empleado para el desarrollo de su vida personal” (SAN 136/2019)

Es evidente que esto supone un gran problema y no solo en este caso sino a todas las empresas, ya que los teléfonos móviles se han convertido en una herramienta esencial en nuestra vida actual y es difícil pensar en un mundo donde no se utilice el móvil para trabajar y en general vivir de la manera en la que vivimos. Es por esa misma razón por la que las empresas (se puede aplicar al caso analizado en concreto), deberían empezar a dar a sus empleados dispositivos móviles no solo para hacer que se utilicen estos medios de forma correcta, sino también para evitar problemas legales como los que explica la sentencia.

“Consideramos que la exigencia de la aportación de un teléfono móvil con conexión de datos para desarrollar el trabajo en los términos efectuados supone un manifiesto abuso de derecho empresarial, ya que además de quebrar con la necesaria ajenidad en los medios que caracteriza la nota de ajenidad del contrato de trabajo (*art. 1.1 ET*) y desplazando el deber empresarial de proporcionar ocupación efectiva del trabajador (*arts. 4.2 a*) y *30 E.T*) a éste al que se responsabiliza de los medios, de forma que cualquier impedimento en la activación del sistema de geolocalización implica cuando menos la suspensión del contrato de trabajo y la consiguiente pérdida del salario” (SAN 136/2019)

En este caso la importancia del teléfono móvil es tal que, si los trabajadores no lo llevan, no hacen uso de él o no lo llevan cargado durante un período de tiempo es casusa de extinción de la relación laboral, ya que no se puede geolocalizar al trabajador. Es por eso, el tribunal aprecia que si tan necesario es tener un móvil para hacer efectivo el control de la empresa, tendría que ser esta la que facilitase los medios para facilitar ese control efectivo y por ende se tendría que facilitar un Smartphone al trabajador si se quiere geolocalizarlo durante los pedidos. Además, Telepizza argumenta que la geolocalización no solo tiene fines de control sino que es para proporcionar un mejor servicio permitiendo a los clientes poder acceder a la información sobre su pedido con una máxima precisión, sin revelar datos personales del trabajador al consumidor, por lo que se suma esto a la importancia que recae sobre el móvil personal del trabajador.

“La negativa reiterada o imposibilidad sobrevenida de aportación de esta herramienta por parte del trabajador, o de la aplicación informática antes mencionada, será causa suficiente para la extinción del contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el artículo 49.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores . Concretamente el trabajador, tendrá un plazo de diez días para repararlo y ponerlo de nuevo en funcionamiento al undécimo día. A partir del momento de la carencia del teléfono o bien finalizado el período de diez días sin que el trabajador hubiese aportado nuevamente su propio teléfono, se procederá a suspender el contrato de trabajo del citado empleado por un período máximo de dos meses. Finalizado dicho periodo el contrato se dará por definitivamente extinguido. Durante el período de suspensión contractual, cesará la obligación por parte de la empresa, de abonar salario y cotizar por el empleado en cuestión.” (SAN 136/2019)

Una pequeña mención para destacar es que la medida de la geolocalización se implementó sin la aprobación por negociación colectiva, simplemente se pidió un informe al Comité de Empresa (al cual no se llegó un acuerdo). Este informe como ya se mencionó previamente, no es vinculante y la empresa puede implantar este tipo de medida sin necesidad de negociación colectiva, aunque luego se puedan impugnar la utilización y funcionamiento de estos sistemas ante la vía judicial.

Otro punto por tratar es la aparente similitud de los *riders* de Glovo y de la situación que pretendía Telepizza al implantar una aplicación de geolocalización, a la que llamaremos “proyecto Tracker”. En un principio pueden parecer situaciones idénticas ya que ambas aplicaciones permiten ver al consumidor la ruta del repartidor con gran precisión, sin embargo ya podemos discernir diversas diferencias entre ambas, ya que en Glovo al cliente se le permite saber el nombre del repartidor. Aunque esto está permitido al ser aceptado en los términos y condiciones al introducirse en la aplicación como autónomos, aunque ya hay diversas sentencias que indican que son TRADES, no personal laboral y por ende no se aplican las mismas normas. En cambio, en el “proyecto Tracker” la identidad o cualquier otro dato que permita reconocer al trabajador solo es accesible por la empresa que gestiona la aplicación y la empresa. Puesto en comparación, el tratamiento de los datos parece mejor en el “proyecto Tracker”, aunque en la sentencia se indica que la implantación del sistema de geolocalización por parte del empleador se ha

prescindido de proporcionar a los trabajadores de la información a que se refiere la Ley Orgánica de protección de Datos (La existencia de estos dispositivos o medios ,cuando se implantará y que esta permite obtener información geográfica de los trabajadores durante la jornada laboral, los derechos de acceso, rectificación y cancelación, que estos datos formarán parte del Fichero de Personal de la empresa para gestionar la relación laboral existente, si se van a ceder o no estos datos a terceros, como ya se indicó previamente) por lo que se entiende que la medida de geolocalización no es válida por este motivo.

Además, se analiza mediante el juicio de proporcionalidad si introducir esta aplicación de rastreo en el móvil personal del empleado es conforme a derecho pues afecta al derecho a la intimidad de los trabajadores. Es más, para el correcto uso de la aplicación son necesarios ciertos datos que se exponen en la sentencia:

“para su descarga es necesario proporcionar un número de teléfono móvil o un correo electrónico a fin de recibir un SMS o e mail con el código de la descarga” (SAN 136/2019)

Por lo tanto, para que la aplicación funcione es necesario proporcionar información de carácter personal para lograr localizar a los trabajadores. Según el juicio de proporcionalidad llevado a cabo por el tribunal, nos encontraríamos ante una situación donde el daño al derecho a la intimidad es mayor sobre el beneficio o facultad de control por parte del empresario. Este hecho no es porque resulte inadmisibles la geolocalización en si, sino porque se entiende de que existen medios menos lesivos por los que controlar la localización de los trabajadores, de la misma manera que ya se indicaba en sentencias anteriores del Tribunal constitucional:

“Estas limitaciones o modulaciones tienen que ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectantes del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas y no aquellas otras más agresivas y afectantes .” (STC 98/2000).

En la propia sentencia se sigue el planteamiento llevado a cabo por el Tribunal Constitucional:

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

La misma finalidad se podría haber obtenido con medidas que suponen una menor injerencia en los derechos fundamentales de los empleados como pudieran ser la implantación de sistemas de geolocalización en las motocicletas en las que se transportan los pedidos o las pulseras con tales dispositivos que no implican para el empleado la necesidad de aportar medios propios y lo que es más importante, ni datos de carácter personal como son el número de teléfono o la dirección de correo electrónico en la que han de recibir el código de descarga de la aplicación informática que activa el sistema” (SAN 136/2019)

De esta sentencia se pueden sacar en claro ciertas cosas respecto a la geolocalización a través de medios propiedad del trabajador. Una de ellas es que el fin de geolocalizar para favorecer la eficiencia y el correcto desarrollo de la actividad empresarial es legítima. Legítima, pero no a cualquier coste y ese coste es la intimidad de los trabajadores. Para conseguir la menor injerencia en la intimidad de las personas la empresa debe evaluar todas las posibles alternativas en lugar de emplear medios propiedad de los trabajadores, como en este caso que se pueden geolocalizar los vehículos de reparto, las propias entregas a través de dispositivos portátiles GPS o simplemente hacer lo mismo que se pretendía, pero dando un móvil por parte de la empresa a los trabajadores. Estos son sólo algunos ejemplos de pasar ese juicio de proporcionalidad que se utiliza a la hora de evaluar estos dispositivos, pero realmente es labor de la empresa velar por la intimidad de sus trabajadores al menos para evitar futuros problemas legales.

Localización en todo momento

Una cuestión que se nos puede plantear es la de si es posible monitorizar la localización del trabajador en todo momento, tanto dentro como fuera de la jornada laboral el TSJ Andalucía (Granada) en la sentencia 2269/2017, del 19 de octubre ya expresa una decisión respecto de una empresa que entrega un vehículo a un trabajador para que lo use tanto dentro como fuera del horario laboral. Se le notificó al trabajador toda la información pertinente respecto al dispositivo de geolocalización, respecto a la utilización de los datos y como funcionaba en general con las precisiones ya enunciadas en apartados previos e incluso se le hizo firmar un consentimiento de manera que se obtuviesen pruebas de conocimiento efectivo, pero solo para el control en su horario de trabajo (no es necesario porque como se comentó antes, solo es necesario poner en conocimiento del trabajador y sus representantes la implementación de estos mecanismos de control)

En este caso en concreto la sentencia 2269/2017 del TSJ de Andalucía comenta lo siguiente:

"cuestión distinta es que implantado el sistema GPS en un vehículo puesto a disposición del trabajador de manera permanente, resultara luego que se intentaran hacer valer los datos obtenidos en relación a tramos horarios ajenos a la jornada laboral y a la prestación de servicios"

Lo que viene a decir que, en el presente caso, aunque se descubriese alguna falta por parte del empleado fuera del horario laboral, esta no puede estar sujeta al régimen sancionador del empresario al estar fuera del ámbito de control de este, pues esos datos son obtenidos a través de la vulneración de la intimidad del trabajador. El empresario solo puede controlar aquello que se realice durante la jornada o en relación con ella, pues esos datos son obtenidos fuera de la jornada. La misma solución debe darse a las posibles infracciones que pudieran darse en esta situación si el trabajador se encontrase en situación de incapacidad temporal (IT), ya que el empresario no puede controlarle en esa situación.

Todo ello culminó con la sentencia declarando la nulidad del despido al quedar constancia de que el trabajador no era conocedor, de la instalación del GPS, en el vehículo que conducía, para supuesto ajeno al control de su jornada de trabajo.

En conclusión, si al trabajador se le proporcionan elementos empresariales que se puedan conllevar el disfrute personal (porque ya se enunció que si se establece el uso exclusivo empresarial cualquier uso privado podrá ser conocido por el empresario sin vulnerar la intimidad del trabajador) estos pueden ser geolocalizados, siempre que respeten los demás requisitos enunciados, dentro de la jornada laboral y el empresario no podrá usar datos en perjuicio de los trabajadores sacados fuera de ese horario. Por lo que a modo de recomendación se propone que estos dispositivos se apaguen fuera del horario laboral o impidan saber información concreta del usuario que menoscabe su intimidad.

Conclusión

Este TFG ha puesto de manifiesto la regulación y orientación actuales sobre los dispositivos de geolocalización en el ámbito laboral. Se ha podido apreciar la controversia de estos elementos con relación a cómo pueden afectar estos dispositivos al derecho a la intimidad de los trabajadores y como dependiendo del caso primará la facultad de control del empresario o el derecho a la intimidad. Cada caso dependerá del juicio de proporcionalidad que aplique el juez al caso concreto, esto genera a su vez el problema de que como no está específicamente regulado, se tiende a la doctrina del caso por caso, haciendo que los jueces en lugar de estar para juzgar ejerzan también el papel de legisladores, el cual no les debería corresponder.

Mientras, el legislador ha adoptado por una posición letárgica en la que regula todo el tema de la geolocalización con palabras vagas o elementos jurídicos indeterminados que hacen muy difícil la evaluación concreta de estos dispositivos, consiguiendo dos graves consecuencias. Un gran número de pleitos innecesarios (sobrecargando la ya colapsada justicia de nuestro país) y que gran parte de la labor legislativa (al menos en cuanto a implantación de estos sistemas) recaiga en los sindicatos (a través de la negociación colectiva) y los jueces (mediante la jurisprudencia).

Aunque la negociación colectiva y el poder de los sindicatos en España es relativamente alto, se ha podido apreciar a lo largo de este TFG como el implementar un sistema de geolocalización que puede dañar gravemente la intimidad de los trabajadores (si no se siguen determinadas premisas expuestas en este documento) puede ser impuesto por el empresario con el solo requisito del informe (no vinculante) del comité de empresa. Este hecho supone que el legislador ha obviado a los representantes de los trabajadores a la hora de negociar cuando su derecho a la intimidad está en juego. Sin embargo, aunque la situación resulte desalentadora la fuerza de los sindicatos en nuestro país es alta, por lo que se suele regular en los convenios colectivos con frecuencia, lo que no quita que la regulación debería dar un papel más relevante al comité de empresa en estos asuntos.

Los dispositivos de geolocalización no son buenos o malos, dependen del uso que se tenga previsto y el como se implanten (en qué medios y en qué horarios, por ejemplo), solo así podremos evaluar su admisibilidad. Como se ha expuesto se ha de prestar atención a los criterios enunciados tales como la utilización de elementos personales del trabajador, su uso para el control horario o la localización por un período superior al de la propia jornada laboral pues, aunque no sean admitidos en algunos casos si se hacen las correctas precisiones no se consideran contrarios a derecho.

Aunque la confrontación entre la facultad de control del empresario y el derecho a la intimidad de los trabajadores viene de largo, los sistemas de geolocalización han dado una vuelta de tuerca a la situación. Ahora se requiere que se fijen de nuevo los límites de la intimidad, antaño fijos y ahora tan volubles.

En este TFG se ha enunciado en términos generales los requisitos y posibles opciones que pueden tener una empresa que pretenda instalar dispositivos de geolocalización. Evitando así posibles conflictos colectivos además de conseguir transmitir a las empresas una información delicada y compleja para fomentar un clima laboral sano y eficiente. Aunque se ha de decir que, a la velocidad a la que avanza la tecnología y las formas de geolocalización no es de extrañar que algunos de estos requisitos cambien o se establezcan otros nuevos, lo que hace de gran importancia el estudio de este campo, en constante desarrollo, del derecho laboral.

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Constitución Española

Recomendación CM/Rec(2015)5 relativa al tratamiento de datos personales en el entorno laboral

Dictamen 13/2011 sobre los servicios de geolocalización en los dispositivos móviles inteligentes del Grupo de Trabajo del Artículo 29

Dictamen 5/2005 sobre el uso de los datos de localización con vistas a prestar servicios con valor añadido del Grupo de Trabajo del Artículo 29

Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos en el trabajo del Grupo de Trabajo del Artículo 29

Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de registro de jornada

REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 ,relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

JURISPRUDENCIA

Sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos dictada el 17 de octubre de 2019, en el caso de López Ribalda y otros contra España (Solicitudes núms. 1874/13 y 8567/13)

TEDH (Gran Sala) Caso Barbulescu contra Rumania. Sentencia de 5 septiembre 2017 (TEDH\2017\61)

Tribunal Constitucional (Primera), S 07-05-2012, nº 96/2012, BOE 134/2012, de 5 de Junio de 2012, rec. 8640/2010

Tribunal Constitucional (Pleno), S 03-03-2016, no 39/2016, BOE 85/2016, de 8 de Abril de 2016, rec. 7222/2013

Sala Primera. STC 202/1999, de 8 de noviembre de 1999. Recurso de amparo 4.138/96

STC 142/1993, de 22 de abril, recurso de inconstitucionalidad n.o 190/91

STC Sala Primera. Sentencia 98/2000, de 10 de abril de 2000. Recurso de amparo 4.015/96

Tribunal Supremo (Social), sec. 1ª, S 13-09-2016, nº 723/2016, rec. 206/2015

Sentencia Social Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 4053/2010 de 06 de Octubre de 2011

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de junio de 2012 (rec 2194/11)

Sentencia SOCIAL Nº 136/2019, Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 170/2019 de 14 de Noviembre de 2019

Sentencia SOCIAL Nº 207/2015, Audiencia Nacional, Sala de lo Social, , Rec 301/2015 4 de Diciembre de 2015

TSJ Madrid (Social), sec. 2ª, S 21-04-2021, nº 369/2021, rec. 144/2021

TSJ Andalucía (Granada) (Social), sec. 1a, S 19-10-2017, no 2269/2017, rec. 1149/2017

TSJ Madrid (Social), sec. 2ª, S 04-11-2020, nº 962/2020, rec. 430/2020

TSJ Castilla-La Mancha (Social), sec. 2a, S 23-03-2015, no 328/2015, rec. 1775/2014

TSJ Castilla y León (Valladolid) (Social), sec. 1a, S 30-03-2021, rec. 2036/2020

Sentencia SOCIAL Nº 3058/2017, Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2241/2017 de 27 de Diciembre de 2017

Sentencia SOCIAL Nº 1284/2020, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 521/2020 de 08 de Julio de 2020

OBRAS DOCTRINALES

Díez-Picazo. (2003). Sistemas de derechos fundamentales. Thomson Civitas

López Álvarez. (2019). Registro de jornada: puntos críticos. *El Derecho*.

MEMENTO EJERCICIO PROFESIONAL DE LA ABOGACÍA. (2021). *El Derecho*.

<https://online.elderecho.com/seleccionProducto.do?producto=UNIVERSAL&universal=derecho%20a%20la%20desconexi%F3n%20digital&orden=relevancia#%2FpresentarMemento.do%3Fnref%3D7dbdbc49%26producto%3DUNIVERSAL%26idFragmento%3DA2611%26marginal%3D8644.5%26rnd%3D0.42380208319078894%26idConsultaActiva%3D4%26fulltext%3Don>

María Luisa Segoviano Astaburuaga (2020). Protección de datos y derechos fundamentales: marco general

José Luis Goñi Sein (2016). El control tecnológico empresarial y el respeto de la privacidad del trabajador a la luz de la doctrina del Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional y Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Valle Muñoz, F. A. (2021). Los dispositivos de geolocalización del trabajador como medio de prueba en el proceso laboral. *Ars Iuris Salmanticensis ESTUDIOS*.
<https://orcid.org/0000-0002-7468-0796>

Casas Baamonde, M. A. (2020). Los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales en la economía digital. Geolocalización de los trabajadores a través de GPS del vehículo de empresa. Despido procedente. *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL*.

RECURSOS DE INTERNET

AEPD. (2021, mayo). *la protección de datos en las relaciones laborales*.

AEPD. (2020, octubre). *Guía de Protección de Datos por Defecto*