



MARÍA ORIO GONZÁLEZ

Letrada Asociada Abdon Pedrajas & Molero  
mog@abdonpedrajas.com

# Geolocalización de los trabajadores.

## Implicaciones legales de la medida

La implantación por parte de las empresas de aplicaciones de seguridad y/o localización, que posibilitan, por un lado, el control de datos personales, así como, por otro, constituirse en medios de vigilancia y control de las obligaciones laborales, llegando a conocer el lugar exacto en donde se hallan los trabajadores, incluso fuera de la jornada laboral, tiene implicaciones, al menos, desde una doble perspectiva.

Así, por una parte, desde el punto de vista de la protección de datos (LOPD), y, por otra, desde la perspectiva del derecho fundamental a la dignidad/intimidad personal en el ámbito del contrato de trabajo (Art. 18.1 y 4 CE), en relación con el poder de dirección del empresario que, como sabemos, el art. 20.3 ET atribuye al mismo entre otras facultades. Y ello, de la misma manera que también se han cuestionado anteriormente otras formas de vigilancia tales como la instalación de sistemas de videovigilancia, control del correo electrónico, conexiones a Internet..., sobre las cuales existe ya una nutrida doctrina y jurisprudencia (entre

otras, la reciente STC 39/2016, de 3 de marzo relativa a la implantación de un sistema de video vigilancia).

Si bien, respecto a los dispositivos de seguridad y localización, ya sea a través de GPS en vehículos de empresa o a través de aplicaciones de seguridad en móviles o tablets, no son tan abundantes las resoluciones de nuestros tribunales. Si bien, sí existen, como vamos a ver, algunos pronunciamientos que han analizado las implicaciones de dichas medidas desde esa doble perspectiva expuesta.

### INTIMIDAD DEL TRABAJADOR ]

Así, son varias las cuestiones que se han resuelto por nuestros tribunales, entre otras, destacar la conclusión que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 5 de marzo de 2012 alcanzó en un supuesto de un trabajador despedido por falsear partes de trabajo, el cual llevaba un dispositivo GPS instalado por la empresa en un vehículo que ponía a disposición del empleado para realizar su trabajo con la finalidad de comprobar dónde

**Resulta exigible informar a los trabajadores de la implantación de medidas de seguridad o localización y su finalidad, así como de los derechos que les corresponden y el responsable del tratamiento de sus datos ●**

se encontraba el vehículo durante la jornada laboral. El Tribunal consideró que dicha instalación y control de la localización no es propiamente una recogida de datos de carácter personal que pueda afectar a la intimidad del trabajador, sino un medio de vigilancia y control para comprobar que el mismo cumple con sus obligaciones laborales. Si bien es cierto que, en ese caso, la Sala consideró que no existían indicios de que la empresa hubiera hecho un uso indebido de los datos, más allá de controlar la actividad laboral.

### INFORMAR A LOS TRABAJADORES ]

Ahora bien, en tanto en cuanto dichos dispositivos sí permiten un continuo y permanente seguimiento, ya sea del vehículo y/o del posicionamiento exacto del trabajador en cada momento y el posterior tratamiento de los datos con la finalidad que la empresa haya establecido, sí resultará exigible informar a los trabajadores afectados de la implantación de dicha medida, de su finalidad y de los derechos que conforme la LOPD les corresponden, así como el responsable del tratamiento de sus datos. Así, lo ha entendido, entre otras, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 29 de septiembre de 2014, que analiza el caso de una trabajadora a la que la empresa le había instalado un sistema de GPS en el vehículo que le había sido cedido para uso profesional, sin que la misma tuviera conocimiento alguno de dicha medida, ni de que la información obtenida pudiera ser utilizada por la compañía para controlar su actividad laboral, como así fue al ser despedida disciplinariamente.

En ese caso, la Sala consideró, confirmando el criterio del juzgado de instancia, que aun cuando la empresa alegó que los datos en los que había fundado su despido tenían un carácter exclusivamente profesional, el hecho de que la compañía pueda conocer en todo momento determinadas parcelas de la vida de la misma, por muy relacionadas que estén con el desarrollo de la relación laboral, se incide en la esfera del derecho a la intimidad personal, asistiéndole el derecho de protección de datos y, en consecuencia, también el derecho a



estar debidamente informada respecto de la implantación de la medida y su finalidad.

En esa línea, dicha resolución cita un Informe de la Agencia Española de Protección de Datos (Informe 193/2008), atinente a la instalación de un sistema GPS en el automóvil de un trabajador que vino a concluir que *"no obstante, la existencia de esta legitimación no excluye el cumplimiento del deber de informar por parte del empresario previsto en el art. 5.1 LOPD"*.

### CONCLUSIÓN ]

A la vista de lo anterior, lo que resulta claro es que el empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de realizar funciones de vigilancia y control ex art. 20 ET, intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados, encontrándose limitadas por los propios derechos fundamentales del trabajador. Recordando, al resultar claramente de aplicación a cualquier sistema de vigilancia, cómo

nuestro Tribunal Constitucional ha venido estableciendo que la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad, siendo necesario constatar el cumplimiento del triple requisito de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

En cualquier caso, además del citado análisis del juicio de proporcionalidad, el deber y el derecho a ser informado previamente de la implementación, uso y finalidad de dichas medidas de localización por parte de los trabajadores son aspectos a tener muy en consideración por las empresas a los efectos de implementar válida y adecuadamente dichas medidas. Y ello, sin perjuicio del análisis y aplicación que respecto a estos sistemas de seguridad y localización pudiera tener la implementación y alcance del deber de información a los trabajadores, a raíz de la reciente STC 39/2016, de 3 de marzo. ]