

Derecho a la protección de datos personales y control laboral a través de dispositivos de geolocalización

Victoria Rodríguez-Rico Roldán

*Profesora contratada doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Granada (España)*

victoriarrico@ugr.es | <https://orcid.org/0000-0002-2019-4100>

Extracto

En el control de la actividad laboral, se recurre cada vez con más frecuencia a los instrumentos que habilita la innovación tecnológica tan característica de nuestro tiempo. Entre ellos, los sistemas de geolocalización permiten recabar una información exhaustiva y un seguimiento sumamente preciso, pero también plantean problemas de confrontación con los derechos fundamentales de los trabajadores. El presente artículo se centra precisamente en abordar los retos que se advierten desde el enfoque del derecho a la protección de datos personales. El marco normativo será objeto de análisis ineludible, si bien el carácter casuístico del tema, así como las ausencias y silencios en la regulación, justifican que la doctrina judicial sea igualmente considerada.

Palabras clave: vigilancia; geolocalización; derechos fundamentales; proporcionalidad; datos personales; seguimiento; nuevas tecnologías.

Recibido: 01-11-2023 / Aceptado: 14-12-2023 / Publicado (en avance *online*): 14-02-2024

Cómo citar: Rodríguez-Rico Roldán, V. (2024). Derecho a la protección de datos personales y control laboral a través de dispositivos de geolocalización. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 479, 115-142. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.20107>



Right to the protection of personal data and work monitoring through geolocation devices

Victoria Rodríguez-Rico Roldán

*Profesora contratada doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Granada (España)*

victoriarrico@ugr.es | <https://orcid.org/0000-0002-2019-4100>

Abstract

Activity management is increasingly resorting to the tools enabled by the current technological innovation. Among them, geolocation systems provide exhaustive information and a highly precise employee monitoring, but they also give rise to problems in terms of confrontation with the fundamental rights of workers. This paper focuses precisely on addressing the challenges which arise from the point of view of the right to the protection of personal data. We will assess the legal framework, although the judgements in this field will also be considered given the case-by-case nature of the topic and the normative gaps identified in this paper.

Keywords: surveillance; geolocation; fundamental rights; proportionality; personal data; monitoring; new technology.

Received: 01-11-2023 / Accepted: 14-12-2023 / Published (online preview): 14-02-2024

Citation: Rodríguez-Rico Roldán, V. (2024). Right to the protection of personal data and work monitoring through geolocation devices. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 479, 115-142. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.20107>



Sumario

1. Breve aproximación introductoria a la regulación de la cuestión en la normativa de protección de datos personales
 2. El control de legalidad de la instalación de dispositivos de geolocalización y el tratamiento de datos personales
 3. El deber de información expresa, clara e inequívoca: alcance y contenido
 4. El juicio ponderativo en la resolución de los conflictos entre derechos fundamentales de los trabajadores y control empresarial
 - 4.1. Significación e implicaciones del principio de proporcionalidad en el uso de las facultades de control
 - 4.2. El tiempo de trabajo como parámetro recurrente en la valoración de la proporcionalidad de la medida de control
 5. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

1. Breve aproximación introductoria a la regulación de la cuestión en la normativa de protección de datos personales

Los datos recogidos por los dispositivos de geolocalización, en cuanto asociados a la información propia de una persona física identificada o identificable, tienen la consideración de datos personales (art. 4 Reglamento general de protección de datos –RGPD–¹), por lo que su tratamiento queda sujeto a la normativa existente en materia de protección de los mismos. Dicha normativa incluye, además de la norma europea recién citada, la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD). Precisamente en esta norma se incorporó un precepto dedicado al control empresarial a través de sistemas de posicionamiento, bajo la rúbrica «Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral», aunque la atención a dicho derecho fundamental no pasaría de este título, que contiene la única referencia al mismo. En efecto, el artículo 90 de la LOPDGDD se limita a avalar el tratamiento empresarial de los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización en el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la legislación de función pública, «siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo». Ni rastro en toda la letra del precepto del derecho fundamental a la intimidad que enuncia su cabecera. La escueta regulación se limita a determinar el alcance de las facultades de vigilancia a través de los dispositivos GPS.

El artículo 90 de la LOPDGDD podría haber sido, pues, más exhaustivo. No sin razón, se ha sostenido que el GPS constituye uno «de los dispositivos digitales menos regulados en el ámbito jurídico laboral» (Fernández Orrico, 2021, p. 331). Más adelante habrá ocasión de detenerse en carencias significativas, como la ausencia de referencia al principio de proporcionalidad –cuya observancia, sin embargo, sí se reclama a la hora de utilizar los dispositivos de grabación de sonidos ex art. 89.3 del mismo texto legal– o el silencio que guarda el precepto en relación con la participación de los representantes de los trabajadores –a diferencia de lo previsto en el art. 87.3 al determinar los criterios de utilización de los dispositivos digitales en el ámbito laboral–. Por el momento, baste con denunciar que el artículo 90 de la LOPDGDD formula una habilitación genérica al empleador para usar los sistemas de

¹ Según añade el precepto:

[...] se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, *datos de localización*, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.

geolocalización sin exigir un interés legítimo o una justificación concreta. Contrasta, así, con la fórmula más afortunada empleada en el artículo 87.2 de la LOPDGDD, que se refiere al acceso del empleador a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores «a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos». No extrañará, pues, que se haya criticado que, con la lectura del precepto y el tratamiento débil que ofrece de la cuestión, resulta imposible articular un sistema fiable que asegure al trabajador un control en el marco de su derecho fundamental a la protección de datos y a la empresa alguna garantía de que la obtención de la prueba del incumplimiento contractual será acorde a este derecho (López Balaguer y Ramos Moragues, 2020, p. 535).

En cualquier caso, la relevancia de la LOPDGDD, al incorporar el artículo 90 en la regulación de la garantía de los derechos digitales, es indiscutible. Constituyó la primera normativa específicamente dedicada al derecho fundamental a la protección de datos personales en el ámbito laboral; un derecho este que no reduce su protección a los datos íntimos, sino que cuenta con un objeto más amplio al referirse también a cualquier tipo de dato personal (Sentencia del Tribunal Constitucional –STC– 292/2000, de 30 de noviembre), y materializa la encomienda del artículo 88 del RGPD. Asimismo, la disposición final decimotercera de la LOPDGDD introdujo el artículo 20 bis en el ET, el cual reconoce:

[...] el derecho de los trabajadores 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.

Esta remisión ha de interpretarse como un envío en bloque no solo a los preceptos específicos relativos a los derechos enunciados en el artículo transcrito (arts. 87 a 90 LOPDGDD), sino a todo el conjunto normativo globalmente considerado en materia de protección de datos personales y encabezado por el reglamento europeo de 2016 (Baz Rodríguez, 2020).

Con más o menos tino –en los epígrafes que siguen se valorará–, el texto legal acaba con un vacío normativo que había hecho recaer en la doctrina judicial –en ocasiones con pronunciamientos contradictorios– la solución casuística a los problemas suscitados en relación con la introducción de las nuevas tecnologías en el ámbito de las relaciones laborales. De este modo, lo que durante tanto tiempo supuso el único material de análisis a la hora de abordar el difícil equilibrio entre derechos fundamentales del trabajador y poder de dirección empresarial ha pasado a constituir «un auxiliar exegético del mayor interés al leer los preceptos legales» (Pérez de los Cobos Orihuel, 2019). Y todo parece indicar que seguirá constituyendo un recurrente instrumento en cualquier análisis de la determinación del alcance y límites del control empresarial a través de los sistemas de geolocalización. La escueta normativa al respecto no hace sino avivar estos presagios, a lo que colabora el carácter invasivo que, por definición, acompaña a estos dispositivos, caracterizados por permitir

una fiscalización dotada de gran alcance e intensidad y que permiten el tratamiento de datos que pueden exceder del contexto estrictamente profesional. Ya en su día, el Dictamen 5/2005, sobre el uso de los datos de localización con vistas a prestar servicios, adoptado por el Grupo de trabajo sobre protección de datos del artículo 29 –en la actualidad, Comité Europeo de Protección de Datos–, calificó de «excesivo» el tratamiento de datos cuando se lleva a cabo con el único fin de controlar el trabajo de un empleado, siempre que pueda hacerse a través de otros medios.

Así las cosas, y a pesar de la claridad que caracteriza a los términos del artículo 91 de la LOPDGDD al referirse a los derechos digitales en la negociación colectiva², llama la atención el silencio que esta viene guardando comúnmente sobre la cuestión (Fernández Collados, 2020, p. 345). Las pocas referencias convencionales que podemos encontrar, añadidas a la reproducción del propio precepto legal, se circunscriben al ámbito sancionador en relación con la manipulación de los dispositivos por parte del trabajador, así como a la debida desactivación empresarial del sistema de posicionamiento en el momento en que finalice la jornada laboral.

2. El control de legalidad de la instalación de dispositivos de geolocalización y el tratamiento de datos personales

La geolocalización se ha convertido, de un tiempo a esta parte, en una de las principales modalidades de control digital de la actividad laboral. Cada vez con mayor frecuencia, las empresas se valen de la instalación de sistemas de posicionamiento en dispositivos de su propiedad –vehículos, teléfonos móviles, *tablets* o *wearable technology*– facilitados a los trabajadores. Tales geolocalizadores son programados para determinar permanentemente la ubicación de la persona, del vehículo o dispositivo y verificar, así, el cumplimiento de las obligaciones contractuales a partir de la constatación de datos como el itinerario seguido, las horas de arranque, la distancia recorrida o la velocidad en el desplazamiento. La utilidad de este sistema de vigilancia se advierte fundamentalmente respecto de trabajadores que prestan sus servicios fuera de los centros de trabajo, como es el caso de los vigilantes de seguridad o de los transportistas, por citar algunos ejemplos en los que se suele proceder al tratamiento de datos de localización. De hecho, se ha considerado que la manipulación consciente por parte de un trabajador respecto de un dispositivo de localización del vehículo puesto a su disposición para la prestación de servicios, hasta lograr su inutilización, constituye una transgresión de las reglas de la buena fe contractual a las que aquel debe atenerse en el cumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo ex artículos 5 a) y 20.2 del ET (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de Canarias de 11 de mayo de 2015, rec. 834/2014). Dicha transgresión supone una evidente pérdida de

² El precepto dispone que «los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral».

confianza y evidencia una gravedad y culpabilidad suficientes para calificar el incumplimiento como muy grave y, por tanto, merecedor de un despido disciplinario. La STSJ de Murcia de 29 de marzo de 2022 (rec. 1084/2021) resuelve precisamente en este mismo sentido un supuesto en el que el trabajador coloca un interruptor que desconecta el GPS en la furgoneta empresarial con la que prestaba servicios para evitar así su localización.

El artículo 90 de la LOPDGDD regula expresamente –lo de intensamente es otro cantar– la determinación de los requisitos a los que debe ajustarse la instalación de tales sistemas de geolocalización. En la letra del precepto se echa en falta una mayor dosis de concreción, fundamentalmente en la regulación del alcance y contenido del deber de información, al tiempo que incomprensiblemente se omite cualquier referencia al juicio de proporcionalidad, que sin embargo sí aparece referido de forma expresa en la legislación procesal, precisamente cuando el empresario, en lugar de aportar en el proceso los datos de localización, solicita al órgano judicial el acceso a los mismos (art. 90.4 Ley reguladora de la jurisdicción social –LRJS–³).

La norma ha perdido una gran ocasión para precisar los límites al control empresarial cuando se acomete a través de dispositivos GPS, por lo que habrá que estar a las soluciones propuestas por la doctrina judicial al efecto. Eso sí, cabe esperar que, al contar con ciertas pautas legales, se reduzcan en lo posible las contradicciones que la ausencia de parámetros normativos llegó en su momento a propiciar entre las resoluciones dictadas en esta temática, especialmente en cuanto al deber de información de la instalación y finalidad de tales sistemas de geolocalización. Significativamente, la ausencia de positivización del deber de informar provocó en su día que determinados órganos judiciales optaran por flexibilizar el requisito de la información previa cuando no existía otro medio eficaz y la instalación del dispositivo GPS satisfacía el juicio de proporcionalidad⁴. Incluso algunas resoluciones judiciales llegaron a sostener el carácter meramente conveniente de la información⁵.

³ Según el precepto:

[...] cuando sea necesario a los fines del proceso el acceso a documentos o archivos, en cualquier tipo de soporte, que pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental, el juez o tribunal, siempre que no existan medios de prueba alternativos, podrá autorizar dicha actuación, mediante auto, previa ponderación de los intereses afectados a través de juicio de proporcionalidad y con el mínimo sacrificio, determinando las condiciones de acceso, garantías de conservación y aportación al proceso, obtención y entrega de copias e intervención de las partes o de sus representantes y expertos, en su caso.

⁴ La STSJ de Cataluña de 5 de marzo de 2012 (rec. 5194/2011) confirma la legalidad de un GPS instalado en el vehículo que la empresa puso a disposición del trabajador sin más información previa que la advertencia de la posibilidad de adoptar las medidas más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

⁵ Cuando menos llamativa resulta la STSJ de la Comunidad Valenciana de 2 de mayo de 2017 (rec. 3689/2016), que entendió que el trabajador conocía la instalación del dispositivo de localización del vehículo de empresa, ya que emitía un sonido cuando se abría este y se apagaba al introducir la llave. Por su parte, la STSJ de Galicia de 26 de abril de 2017 (rec. 510/2017) estima que el trabajador tenía conocimiento de la implantación de un GPS en el vehículo puesto a su disposición, porque tal aparato aparecía unido a una alarma que se conectaba automáticamente con la empresa Prosegur y el accionamiento de dicha alarma se encontraba en el puesto de conducción del vehículo.

En la actualidad, y aunque con poco detalle, la normativa sobre protección de datos personales revaloriza la exigencia de información, la cual no debe entenderse únicamente vinculada al derecho a la protección de datos personales, sino también necesariamente al derecho a la intimidad. Ambos derechos están llamados a proteger a la persona de la denominada «fantasía de la transparencia» (STSJ del País Vasco de 6 de octubre de 2020, rec. 956/2020). No hay que olvidar que los peligros de la geolocalización no vienen tanto por los datos concretos que muestran la posición de una persona como por la suma de estos datos que pueden mostrar una tendencia que permita predecir esos movimientos y comportamientos y, en consecuencia, lleven a conocer aspectos muy concretos de la esfera de la intimidad (Polo Roca, 2020, p. 152). En este sentido, permiten conocer en todo momento durante su uso parcelas de la vida del trabajador que, por muy imbricadas que estén en el desarrollo de la relación laboral con la empresa, inciden potencialmente en la esfera de su derecho a la intimidad personal y, de ser objeto de tratamiento, del derecho a la protección de datos de tal carácter (STSJ de Asturias de 27 de diciembre de 2017, rec. 2241/2017). Y, como es sabido e insiste la doctrina constitucional, «no debe olvidarse que hemos establecido de forma invariable y constante que las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales» (STC 29/2013, de 11 de febrero).

Según dispone el artículo 90.2 de la LOPDGDD, los empleadores deben informar de forma «expresa, clara e inequívoca» –difiriendo ligeramente de la fórmula empleada para describir la información debida en el art. 89.1 LOPDGDD⁶– a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de los dispositivos de geolocalización empleados en las facultades de control de la actividad laboral. Asimismo, el precepto insta a informarles sobre el posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión; previsión que se echa en falta en los preceptos relativos a las demás medidas de control empresarial.

La parquedad reprochada anteriormente en relación con el primer apartado del artículo 90 de la LOPDGDD caracteriza también la redacción del segundo. Llama la atención que el precepto no haga extensiva la exigencia informativa a la finalidad misma de la medida de vigilancia empresarial adoptada, al igual que resulta cuestionable el carácter residual del que dota a la participación de los representantes de los trabajadores y que remite a los derechos de información sobre la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo (art. 64.5 f) ET).

Cabe destacar igualmente la falta de concreción del canal de comunicación oportuno para cumplir con el deber de información. En todo caso, parece razonable sostener que la comunicación debe ser escrita, por resultar la vía más apropiada para trasladar la información en los términos del artículo 90 del ET. Recuérdese que, en virtud del precepto, la información debe ser «expresa», es decir, ha de ser comunicada al trabajador, sin que baste

⁶ El precepto, al regular el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, exige al empresario cumplir con el deber de información con carácter previo, y de forma «expresa, clara y concisa».

con que este la conozca indirectamente por otros empleados o pudiera deducir su existencia por cualquier otro medio, por ejemplo, al oír un sonido coincidiendo con la entrada en el vehículo (Fernández Orrico, 2021, p. 355); debe ser «clara», en el sentido de que el empresario ha de informar a los trabajadores de que se ha instalado un dispositivo de seguimiento en el vehículo de la empresa que conducen, o en el dispositivo digital de la empresa que utilicen, y que sus movimientos están siendo registrados mientras lo usan; y también debe ser «inequívoca», esto es, que no dé lugar a ningún tipo de confusión sobre el medio a través del cual va a ser controlado el trabajador (Valle Muñoz, 2022).

El derecho fundamental a la protección de datos personales del artículo 18.4 de la Constitución española (CE) requiere como complemento indispensable «la facultad de saber en todo momento quién dispone de esos datos personales y a qué uso los está sometiendo» (STC 292/2000, de 30 de noviembre). En este sentido, la Agencia Española de Protección de Datos ya advertía en su Informe 193/2008 de la necesidad de garantizar la debida información sobre los dispositivos GPS a los trabajadores a través de notas informativas, así como la conveniencia de que fuesen citados para estar presentes durante la instalación del correspondiente dispositivo.

La información constituye, pues, uno de los requisitos fundamentales en la determinación de la legalidad del control empresarial. El Repertorio de cuestiones prácticas emitidas por la Oficina Internacional del Trabajo en el ámbito de la protección de datos personales de los trabajadores recordaba que:

[...] cuando los trabajadores sean objeto de medidas de vigilancia, estos deberían ser informados de antemano de las razones que las motivan, de las horas en que se aplican, de los métodos y técnicas utilizados y de los datos que serán acopiados, y el empleador debería reducir al mínimo su injerencia en la vida privada de aquellos (apdo. 6.4).

Por tanto, en el supuesto de que el empleador incumpla su deber de elaborar criterios de uso de los equipos de trabajo o no informe a los trabajadores sobre dichos criterios, cualquier prueba obtenida mediante la localización, incumpliendo estas cuestiones, deberá ser valorada como ilícita, en tanto que ha sido obtenida vulnerando el derecho fundamental del trabajador (Marín Malo, 2020, p. 118).

El objeto del derecho a la protección de los datos personales faculta a su titular a «controlar el flujo de informaciones que conciernen a cada persona» (STC 76/2019, de 22 de mayo). Este derecho atribuye «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», es decir, garantiza a la persona un poder de control sobre sus datos personales, lo que solo es posible y efectivo imponiendo los mencionados deberes de hacer, entre otros, de informar sobre el destino y utilización de los datos recogidos (STC 89/2022, de 29 de junio). De ahí

que las empresas que pretendan hacerse valer de la geolocalización como medio de control han de comunicarlo previamente al trabajador, al tiempo que deben cerciorarse de que su uso cumple los requisitos exigidos por la normativa de protección de datos personales.

El interés privado del empresario no llega a justificar que el tratamiento de datos sea empleado en contra del trabajador sin una información previa sobre el control laboral puesto en práctica, de forma que no hay en el ámbito laboral «una razón que tolere la limitación del derecho de información que integra la cobertura ordinaria del derecho fundamental del art. 18.4 CE» (STC 29/2013, de 11 de febrero). En este sentido, la STSJ de Castilla-La Mancha, de 23 de marzo de 2015 (rec. 1775/2014), sostuvo que no es suficiente que el tratamiento de datos resulte en principio lícito, por estar amparado por la ley, o que pueda resultar eventualmente, en el caso concreto de que se trate, proporcionado al fin perseguido. Y es que el control empresarial por esa vía, antes bien, ha de asegurar igualmente la debida información previa sobre la instalación y finalidad de estas técnicas⁷. También es este el criterio del Tribunal Supremo (TS), según el cual, la clave del rechazo a la intromisión reside en la existencia de una expectativa de intimidad por parte del trabajador, bien porque existan disposiciones o reglas expresas o bien porque se base en un uso social de tolerancia. De ahí que únicamente «el conocimiento anticipado por parte del trabajador de que puede ser objeto de fiscalización por el empresario legitimará el acto de injerencia en los sistemas e instrumentos puestos a su alcance por la entidad para la que trabaja» (Sentencia del TS –STS– de 15 de septiembre de 2020, rec. 528/2018).

La garantía informativa está tan arraigada en el fundamento mismo del derecho del trabajador que ni siquiera en aquellos casos en que existiesen sospechas de posibles incumplimientos contractuales el control empresarial de los datos de geolocalización destinados a verificar tales conductas podría estar exento del cumplimiento del deber de información. Si bien el artículo 90 de la LOPDGDD se abstiene –también en este extremo– de introducir precisión alguna, nada parece impedir la aplicación analógica del artículo 89.1 del mismo texto legal⁸, y con ella, la exigencia de una información tan rigurosa y precisa como la que se exige normalmente (González Ortega, 2019, p. 69). No existe ninguna habilitación legal expresa para la omisión del derecho a la información sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales, sin que pueda situarse su fundamento en el interés empresarial de controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamiento de datos

⁷ La STSJ de Madrid de 21 de marzo de 2014 (rec. 1952/2013) declaró ilícita precisamente la prueba obtenida a partir de un GPS cuya instalación comunicó la empresa al trabajador, si bien se abstuvo de informarle de la finalidad de control laboral para la que, a la postre, utilizó el dispositivo. Y es que el escrito de la empresa solo aludía como fin del sistema de posicionamiento a una «mayor seguridad del coche y del usuario».

⁸ «En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica». Dicho precepto alude a la colocación de un dispositivo informativo «en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679».

que aseguren la máxima eficacia en el propósito de vigilancia. Esa lógica basada en la utilidad o conveniencia empresarial haría quebrar la efectividad del derecho fundamental, pues:

[...] se confundiría la legitimidad del fin (en este caso, la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales a través del tratamiento de datos) con la constitucionalidad del acto (que exige ofrecer previamente la información necesaria), cuando lo cierto es que cabe proclamar la legitimidad de aquel propósito pero, del mismo modo, declarar que lesiona el art. 18.4 CE la utilización para llevarlo a cabo de medios encubiertos que niegan al trabajador la información exigible (STC 29/2013, de 11 de febrero).

Siendo así, cuando se coloca un dispositivo de geolocalización en el vehículo puesto a disposición del trabajador sin advertirle de dicha instalación, es de aplicación el aforismo legal «el alma del fraude es la ocultación» (STSJ de Madrid de 12 de julio de 2019, rec. 197/2019). Esta ocultación lleva a considerar que la conducta empresarial es fraudulenta.

3. El deber de información expresa, clara e inequívoca: alcance y contenido

A pesar de lo conciso del artículo 90 de la LOPDGDD, sobre todo si lo comparamos con el artículo 11 del mismo texto legal, no parece que haya óbice para exigir la aplicación en este ámbito del principio de transparencia en toda su plenitud. Lo contrario impediría el ejercicio por parte del trabajador de los derechos de reacción referidos en la norma ahora analizada (Baz Rodríguez, 2020). Luego la información debe ser lo más completa posible y precisar elementos como el tipo de datos objeto de tratamiento o la duración del mismo –extremo que, por otra parte, será clave para calibrar la proporcionalidad de la medida de control–, sin obviar, claro está, la identidad del responsable del tratamiento y de su representante, en su caso, así como la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, limitación o supresión. Si la información no es completa, no se entenderá cumplida la norma que compele a dispensarla. Conviene tener siempre presente que la LOPDGDD configura la información previa como contenido esencial del derecho a la autodeterminación informativa y no como mera obligación desde la perspectiva de la legalidad ordinaria a tenor de los derechos de información y consulta ex artículo 64 del ET (De Castro Marín, 2020, p. 487).

Resulta ilustrativa a estos efectos la Sentencia de la Audiencia Nacional (SAN) de 6 de febrero de 2019 (rec. 318/2018), que estimó insuficiente la información dispensada a los representantes de los trabajadores. En concreto, la resolución valora el denominado «proyecto tracker» implantado en la empresa Telepizza, en virtud del cual los trabajadores con categoría de repartidores estaban obligados a aportar a la actividad empresarial un teléfono móvil con conexión a internet de su propiedad y descargarse la aplicación informática creada por la empresa al efecto, la cual permitía la geolocalización del dispositivo y del trabajador durante su jornada; de esta forma, se aspiraba a facilitar a los clientes el

seguimiento del estado de sus pedidos. Dado que los hechos sobre los que se pronuncia dicha sentencia son anteriores a la normativa vigente en materia de protección de datos personales, prescinde de su aplicación. De ahí que canalice el análisis del deber de información a través del artículo 64.5 f) del ET, al no poder aplicar el artículo 90.2 de la LOPDGDD. La AN estimó que se habían omitido datos esenciales para que la representación legal de los trabajadores pudiese emitir un informe con el necesario conocimiento que requiere el ET en el referido precepto. Para ello, tal y como argumenta:

[...] habría sido necesario que la empresa hubiese explicado el concreto funcionamiento de la aplicación, esto es, cómo se instala en el teléfono móvil, a qué datos del terminal la misma debe acceder, qué concretos datos propios ha de aportar el trabajador para acceder a la aplicación, qué datos, en su caso, ha de archivar la misma y cómo van a ser tratados los mismos.

La firmeza de esta sentencia fue declarada por la STS de 8 de febrero de 2021 (rec. 84/2019). En esta resolución, el Alto Tribunal confirma que la empresa implantó el sistema de vigilancia sin poner a disposición de la representación de trabajadores la información realmente necesaria para un exacto conocimiento del alcance del mismo. En concreto, se alude a una información en términos más genéricos que sustanciales, en tanto que no se facilitó información del alcance de la geolocalización sobre los datos personales del dispositivo móvil, al tiempo que se tacha de insuficiente la referencia a las condiciones de aportación y uso del móvil sin especificación de las mismas y la alusión a un régimen disciplinario inespecífico en cuanto a la concreta conducta y tipificación.

Según se anticipaba anteriormente, llama la atención que el artículo 90 de la LOPDGDD no haga extensiva de forma expresa la información a la finalidad misma del control instrumentado a través del GPS⁹. Y es que la letra de la ley vincula el deber de información previa exclusivamente a «la existencia y características de estos dispositivos». Siendo así, hay quien ha entendido que cabría considerar suficiente poner en conocimiento del trabajador la existencia del sistema de control, sin tener que llegar a especificar la finalidad exacta que se le ha asignado a esa vigilancia y determinar que esta se ha utilizado para controlar la relación laboral y no para un motivo espurio al cumplimiento del vínculo de trabajo (Fernández Fernández, 2020, p. 37). Sin embargo, el silencio legal sobre la cuestión también ha motivado otras posiciones que descartan que el empresario pueda utilizar los datos proporcionados por el GPS con fines disciplinarios cuando no informó o cuando se limitó a comunicar su instalación, sin hacer constar de forma expresa, clara e inequívoca que lo hacía con la finalidad de vigilar y controlar ex artículo 20.3 del ET (Areta Martínez, 2020). Esta última interpretación parece más coherente con el principio de transparencia que se aludía líneas

⁹ Según el Informe «Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation», en España, la mayor parte de la utilización de datos en el ámbito del control laboral tiene por finalidad tanto la mejora del proceso productivo como la vigilancia del cumplimiento contractual del trabajador (Eurofound, 2020).

arriba en conjunción con el de limitación de la finalidad, que es otro de los principios nucleares relativos al tratamiento de datos que establece el RGPD (art. 5.1 b).

Los datos deben recopilarse, por tanto, con fines específicos, explícitos y legítimos, sin que puedan ser tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines. En este mismo sentido, el Grupo de trabajo sobre protección de datos del artículo 29 instaba a los empresarios a «ser transparentes con los trabajadores sobre el uso y la finalidad de las tecnologías de control» (Dictamen 2/2017, sobre el tratamiento de datos en el trabajo). Solo de esta manera los trabajadores pueden saber qué datos recoge el empresario sobre ellos y cuáles son los fines de las operaciones de tratamiento previstas o realizadas con estos datos en la actualidad o en el futuro. Luego, en caso de utilización empresarial del dispositivo GPS para alguna finalidad distinta que no haya sido comunicada al trabajador, podría considerarse una invasión a su intimidad, y por tanto la medida empleada sería objeto de nulidad, como podría ser por ejemplo, un despido disciplinario basado en un incumplimiento del trabajador en su actividad laboral, comprobada a través de un sistema de geolocalización, en el que pese a haber sido informado el trabajador de su existencia, sin embargo, no se le advirtió que podría ser utilizado con la finalidad de comprobar incumplimientos de naturaleza laboral (Fernández Orrico, 2021, p. 376).

Las consecuencias del control no resultan, a estos efectos, irrelevantes. Conviene atender al modo en que el empresario utiliza los resultados de las medidas de vigilancia, especialmente si dichos resultados han sido empleados para lograr el objetivo declarado del control empresarial. Y es que el trabajador debe conocer debidamente que el GPS puede ser utilizado para fiscalizar dónde se encuentra en cada momento con fines de control laboral, sin que pueda usarse para otros propósitos distintos¹⁰. Dicho en otros términos, los registros obtenidos con dispositivos de geolocalización no pueden hacerse valer para finalidades diferentes de aquellas que fueron comunicadas al trabajador objeto de control. Así pues, el tratamiento de los datos obtenidos con un fin que nada tiene que ver con el anunciado y, por tanto, sin conocimiento del trabajador hace que «las conclusiones extraídas merced a ese dispositivo de geolocalización y su aportación como medio de prueba en sede judicial para demostrar un pretendido incumplimiento contractual constituyan un procedimiento que lesiona los derechos fundamentales de constante cita» (STSJ de Madrid de 21 de marzo de 2014, rec. 1952/2013).

El interés legítimo, convertido en fundamento jurídico del tratamiento, ha de estar vinculado de un modo u otro con «cualquier elemento profesional de la actividad empresarial o del trabajador» (STSJ del País Vasco de 14 de febrero de 2012, rec. 169/2012). Cumpliría esta condición la obtención de datos de localización para garantizar la seguridad del empleado, de las mercancías o de los vehículos, para ofrecer una mejor prestación de los servicios o para hacer un seguimiento y facturación de las prestaciones de transporte. Por el contrario,

¹⁰ SSTSJ de Castilla-La Mancha de 17 de junio de 2014 (rec. 1162/2013), de Andalucía de 15 de julio de 2015 (rec. 1264/2015) y 19 de octubre de 2017 (rec. 1149/2017), así como de Asturias de 27 de diciembre de 2017 (rec. 2241/2017).

no podría ser utilizado para controlar aquella actividad del trabajador que no tenga ninguna incidencia en la prestación laboral, como ocurre, por ejemplo, cuando lo pretendido es tener localizado o disponible al empleado (Alegre Nueno, 2021).

Precisamente en relación con el alcance de la información que se debe proporcionar al trabajador y, en concreto, en cuanto a la finalidad del tratamiento de los datos personales, cabría plantearse si la utilización a efectos disciplinarios de la información obtenida a través de dispositivos de geolocalización requiere o no la información expresa al respecto al trabajador, o por el contrario es suficiente con que se comunique el fin genérico de control de la actividad laboral. Pues bien, se ha entendido que no resulta exigible que se haga constar expresamente la posible utilización de los datos recabados para proceder a la sanción disciplinaria del trabajador. En este sentido, la finalidad de controlar las funciones encomendadas a cada trabajador se estimaría suficiente, pues la decisión sancionadora de la empresa no es más que una consecuencia del propio uso –informado– de los datos facilitados por el dispositivo a efectos de controlar la realización de las tareas asignadas (STSJ de Canarias de 26 de enero de 2018, rec. 1409/2017).

Conviene matizar en cualquier caso que es la información, como contenido esencial del derecho a la protección de datos personales, el requisito exigido, pero no el consentimiento del trabajador¹¹. El RGPD, en su artículo 6.1 b), considera lícito el tratamiento cuando resulta «necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales»; previsión recogida en similares términos en la LOPDGDD. Por tanto, el tratamiento de datos de carácter personal relacionados con el mantenimiento y ejecución de la relación laboral no descansa en el consentimiento, siempre y cuando se trate de datos adecuados, pertinentes y no excesivos, en relación con la finalidad perseguida (STSJ de Cataluña de 4 de junio de 2019, rec. 969/2019).

En este sentido, también la doctrina constitucional, siempre sensible a la protección de los derechos fundamentales frente a los riesgos que puedan surgir en una «sociedad tecnológicamente avanzada» (STC 119/2001, de 24 de mayo), mantiene que, en el ámbito laboral, el consentimiento del trabajador pasa como regla general a un segundo plano, pues el mismo se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de datos personales sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes. Si la dispensa del consentimiento se refiere a los datos necesarios para el mantenimiento y el cumplimiento de la relación laboral, la excepción abarca sin duda alguna el tratamiento de datos personales obtenidos por el empresario para velar por el cumplimiento de las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo. El consentimiento se entiende, en definitiva, implícito en la propia aceptación del contrato que implica reconocimiento del poder de dirección

¹¹ La STC 29/2013, de 11 de febrero, señala que el derecho de información:

[...] opera también cuando existe habilitación legal para recabar los datos sin necesidad de consentimiento, pues es patente que una cosa es la necesidad o no de autorización del afectado y otra, diferente, el deber de informarle sobre su poseedor y el propósito del tratamiento.

del empresario. La dispensa del consentimiento se refiere, así, a los datos necesarios para el mantenimiento y cumplimiento de la relación laboral, lo que abarca sin duda las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Por ello, un tratamiento de datos dirigido al control de la relación laboral debe entenderse amparado por la excepción citada, pues está dirigido al cumplimiento de la misma. Por el contrario, el consentimiento de los trabajadores afectados sí será necesario cuando el tratamiento de datos se utilice con finalidad ajena al cumplimiento del contrato. Ahora bien, aunque no sea necesario el consentimiento en los casos señalados, el deber de información sigue existiendo, pues este deber permite al afectado ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, así como conocer la dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, del representante (STC 39/2016, de 3 de marzo).

4. El juicio ponderativo en la resolución de los conflictos entre derechos fundamentales de los trabajadores y control empresarial

4.1. Significación e implicaciones del principio de proporcionalidad en el uso de las facultades de control

Es sabido que el empresario cuenta con un interés legítimo en asegurar el buen funcionamiento de la empresa, lo que incluye la posibilidad de articular mecanismos de vigilancia destinados a verificar que los empleados lleven a cabo la prestación de servicios en la forma pactada. Ahora bien, este poder empresarial no es –no debe ser– ilimitado, como tampoco lo es, por otra parte, el derecho fundamental del que es titular el trabajador¹². Por tanto, las medidas de control empresarial deben respetar una serie de garantías. Así lo ha expresado el TC al afirmar que «los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquellos» (STC 186/2000, de 10 de julio).

Aunque suene paradójico, la innovación tecnológica hace resurgir problemas del todo clásicos. La utilización de las nuevas tecnologías en el control de la actividad laboral ha reavivado la dicotomía entre los derechos fundamentales del trabajador y el poder de dirección del empresario o, dicho de otra forma, la problemática asociada a determinar qué grado de restricción admiten los primeros y cuáles son los límites que se pueden imponer al segundo.

¹² Aunque la Constitución no imponga expresamente límites específicos a este derecho ni remita a los poderes públicos para su determinación, como ha hecho con otros derechos fundamentales, no cabe duda de que han de encontrarse en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionalmente protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución (STC 17/2013, de 31 de enero).

Y es que no solo el cumplimiento del deber de información va a ser clave en la valoración de la legalidad del GPS como sistema de control empresarial. Según reiterada doctrina, la constitucionalidad de cualquier acción invasiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. De ahí que se advierta en el artículo 90 de la LOPDGDD una carencia significativa, al omitir cualquier referencia al mencionado principio, distanciándose así del artículo 89.3 de la LOPDGDD relativo al derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Si bien es cierto, como se acaba de señalar, que el impacto de las nuevas tecnologías en los procesos productivos se halla en directa conexión con las facultades de control empresarial, que se ven acrecentadas con este cambio tecnológico, no es menos cierto que al frente se imponen los derechos fundamentales del trabajador; derechos que vienen a desempeñar un destacable papel de límite en la operatividad de aquellas. Es este un terreno que demanda la máxima cautela, dado que, si el medio de control resulta especialmente invasivo, atendiendo especialmente a la intensidad con la que afecta a la privacidad del trabajador, el mismo principio de privacidad lleva a ser particularmente celosos en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en el uso de las facultades de control empresarial (Cruz Villalón, 2019, p. 38).

Recordando consolidada doctrina constitucional, conviene resaltar que «la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le concede como ciudadano», de modo que:

[...] ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquellas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional (STC 88/1985, de 19 de julio).

El empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de sus facultades de vigilancia y control, intromisiones ilegítimas en los derechos fundamentales de sus empleados. Los equilibrios recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquellos (STC 186/2000, de 10 de julio). De este modo, el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empresario no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales o lesivos de los derechos fundamentales del trabajador. No se olvide que la admisión de los datos de localización como prueba en un proceso judicial por despido, lejos de ser incondicional, debe cumplir con dos requisitos: en primer lugar, no deben haber sido obtenidos, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas, tal y como dispone expresamente el artículo 90.2 de la LRJS, y, en segundo lugar, la parte que pretenda valerse de ellos ha de acreditar tanto su utilidad como su pertinencia y relevancia (Alegre Nueno, 2021).

De la aplicación del principio de proporcionalidad se deriva que no cabe conceder el mismo valor a los intereses de los trabajadores y a los de la empresa, de forma que el equilibrio entre los derechos fundamentales del trabajador y el poder de dirección del empresario no se halla en el punto medio entre ambos, pues uno y otro no coinciden en el mismo plano de relevancia constitucional. Solo cuando se supere el referido test de proporcionalidad cabe imponer límites a los derechos de los trabajadores (Sempere Navarro y Mateos y de Cabo, 2014, pp. 121 y 122), esto es, únicamente en los supuestos en que dichos límites se revelen necesarios para lograr un fin constitucionalmente legítimo, proporcionados para alcanzarlo y, en todo caso, respetuosos con el contenido esencial del derecho de que se trate (STC 156/2001, de 2 de julio). Se entenderá, así, que el principio de proporcionalidad, proclamado a nivel comunitario en el artículo 52 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y plenamente asentado en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) (Arold Lorenz *et al.*, 2013, p. 81), emerge en el contexto analizado en una herramienta indispensable que se convierte en parámetro de determinación de la validez de las posibles acciones restrictivas de derechos, verificando su adecuación en función de una finalidad que ha de resultar legítima y proporcionada.

Se trata de determinar, en fin, la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida de control para conseguir un fin legítimo. En la dinámica de las obligaciones recíprocas de empresario y trabajador se admiten ciertos condicionamientos o modulaciones al ejercicio de los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales, siempre a la luz del principio de proporcionalidad. En todo caso, no es suficiente alegar la mera conveniencia de introducir una determinada restricción a los derechos, pues se deben invocar motivos objetivos. Así lo afirma el TC, que asevera que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por las facultades empresariales solo puede derivar, bien del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho (STC 106/1996, de 12 de junio), bien de una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador (STC 98/2000, de 10 de abril).

Por tanto, es preciso garantizar 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, ya que, dada la posición preeminente que ocupan los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico, esa modulación solo debe producirse en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado respeto de los mismos, teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad (STC 6/1998, de 13 de enero). De ahí que la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales venga determinada por la estricta observancia del mencionado principio.

En coherencia con ello, ha de existir la debida ponderación de los fines y bienes jurídicos tutelados, de manera que la identidad de los valores del derecho fundamental de que se trate –y que lo hacen reconocible como tal– no se encuentre afectada por ninguna restricción o limitación jurídica que resulte contraria a las exigencias de proporcionalidad. No está

de más recordar 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: la medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto, esto es, hay correlación de medios a fines –juicio de idoneidad–; la medida es necesaria, en el sentido de que no existe otro medio más moderado para la consecución de tal propósito con igual eficacia y, por tanto, resulta ser la menos agresiva de las medidas posibles –juicio de necesidad–; la medida es 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– (STC 96/2012, de 7 de mayo).

Las exigencias propias del principio de proporcionalidad se trasladan al ámbito de la protección de datos personales a través de la llamada «minimización de datos» del artículo 5.1 c) del RGPD, en el sentido de que los datos personales han de ser adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que se recaben y para los que se traten posteriormente¹³. Si la geolocalización tuviese como fin, por ejemplo, el registro horario, la utilización de los datos habría de limitarse a comprobar la hora de inicio y la de finalización de la prestación de servicios, evitando la verificación permanente de la ubicación del trabajador (art. 34.9 ET).

Esta misma lógica es la que inspira la posición mantenida en la STSJ de Valencia de 2 de mayo de 2017 (rec. 3689/2016), también en relación con la instalación de un sistema GPS de control y localización en el vehículo de empresa. El citado dispositivo, que no se podía desactivar por el trabajador, permanecía inactivo en horario de fines de semana y vacaciones. Tras el escrutinio acometido por la sala, se concluyó que la medida de control superaba el juicio de proporcionalidad. En concreto, la resolución sostiene que la instalación del dispositivo de geolocalización es una medida proporcional para que la empresa pueda controlar el destino de sus vehículos y el modo de prestación del servicio por unos trabajadores que pasaban buena parte de su jornada fuera de su centro de trabajo. Siendo así, el uso de medios de geolocalización debe estar relacionado con la actividad de la empresa y el trabajador –en el supuesto sobre el que se pronuncia la sentencia, comercial–, y tener una finalidad específica –en el caso concreto, como elemento de valoración ante las quejas de clientes de la empresa por la falta de atención o retrasos por parte del trabajador–. En segundo lugar, se considera la medida idónea para la finalidad pretendida de verificar la correspondencia entre los partes emitidos por el trabajador sobre su prestación de servicios y el lugar en el que se encontraba. A este respecto, dado que el GPS permanecía inactivo durante los días de vacaciones y fines de semana, la medida era idónea. Según aduce la sentencia, «la idea fuerza ha de ser la necesaria separación entre la ejecución del contrato y la vida privada del trabajador, de modo que los poderes empresariales solo son

¹³ Excesivo se consideró el control que acomete la empresa en el supuesto sobre el que se pronuncia la STSJ de Madrid de 12 de julio de 2019 (rec. 197/2019). Se trataba, en concreto, de un control exhaustivo de la localización del vehículo del que disponía el trabajador las 24 horas del día, todos los días del año.

válidos mientras se relacionan con el trabajo». En tercer lugar, se considera la medida necesaria como prueba de tales irregularidades, ya que la aportación de datos del GPS se limitó a los días entre semana y con una duración limitada, sin que tuviese el propósito de vigilar y controlar genéricamente el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones, sino confirmar unas sospechas concretas. La resolución judicial estima, en definitiva, que se trata de un medio necesario, puesto que no se concibe la existencia de otro igualmente eficaz para conseguir la finalidad pretendida y menos lesivo para los derechos fundamentales afectados. Dicho en otros términos, la medida no podía tacharse de caprichosa o arbitraria.

El juicio de proporcionalidad no es superado, sin embargo, en el supuesto sobre el que se pronuncia la ya citada SAN de 6 de febrero de 2019 (rec. 318/2018). A pesar de que la medida de control implantada obedecía a fines constitucionalmente legítimos en el desarrollo de la libertad de empresa –el control del empleado en el desempeño de su puesto de trabajo y la oferta de un mejor servicio al cliente–, se cuestiona la configuración misma del mecanismo de vigilancia. Y es que se considera que la misma finalidad se podría haber obtenido con medidas que supusieran una menor injerencia en los derechos fundamentales de los empleados, que además no implicarían intromisión en datos de carácter personal, como el número de teléfono o la dirección de correo electrónico. La sentencia da cuenta precisamente de algunas de estas alternativas, tales como la implantación de sistemas de geolocalización en las motocicletas en las que se transportaban los pedidos o pulseras con tales dispositivos, las cuales:

[...] no implican para el empleado la necesidad de aportar medios propios ni, lo que es más importante, 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.

Queda claro que la empresa no puede, por tanto, obligar al trabajador a aportar su propio dispositivo móvil con el objeto de geolocalizarle a través del mismo, lo que convendría por otra parte tener en cuenta en las formas de empleo acogidas en la economía de plataforma y que se basan en la aportación, por parte del trabajador, del dispositivo móvil mediante el que es localizado y a través del cual le llegan los pedidos tras descargarse y acceder a la plataforma digital propiedad de la empresa (Marín Malo, 2020, p. 118).

La STS de 8 de febrero de 2021 (rec. 84/2019), que confirma la referida sentencia de la AN, aclara que es el test de necesidad el que impide la superación del juicio de proporcionalidad, en el sentido de que el instrumento al que ha acudido la empresa, si bien cubre la finalidad que persigue, no resulta adecuado por existir otros medios menos invasivos. Este razonamiento está en consonancia con el carácter subsidiario de la medida de control, el cual deriva de la base de legitimación que en este caso entra en juego y que remite al artículo 6.1 b) del RGPD. No hay que olvidar que el artículo 90 de la LOPDGDD avala precisamente la licitud del tratamiento que sea necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado sea parte, premisa básica que determina el despliegue de los demás principios del tratamiento, esto es, la limitación de la finalidad y la minimización de los datos en particular (Baz Rodríguez, 2020).

4.2. El tiempo de trabajo como parámetro recurrente en la valoración de la proporcionalidad de la medida de control

El principio de proporcionalidad adquiere una funcionalidad de gran interés cuando la fiscalización acometida por la empresa excede de la jornada laboral del trabajador. La cuestión estriba en determinar si, a fin de controlar el uso exclusivamente profesional del dispositivo, el control empresarial puede invadir espacios de privacidad del empleado, de forma que su intimidad desaparezca tanto en la obtención de datos por el geolocalizador durante el tiempo de trabajo como, en virtud de la prohibición, fuera de él (González Ortega, 2019, p. 63). Los principales conflictos se plantean, como es fácil suponer, en aquellos supuestos en los que se prevé la utilización de un vehículo tanto para fines laborales como extralaborales y, por tanto, se contempla también su uso fuera de la jornada laboral.

En este sentido, y dado que el legislador vincula expresamente el tratamiento de estos datos con la finalidad del artículo 20.3 del ET de control de la actividad laboral, no han faltado voces proclives a dar por zanjado el debate en torno a la utilización de los sistemas de posicionamiento más allá del tiempo de trabajo, máxime cuando se conecta la cuestión con el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral regulado como derecho autónomo (De Castro Marín, 2020, p. 496). En este sentido, y teniendo en cuenta que, cuando se entrega un vehículo o cualquier dispositivo electrónico al trabajador, debe quedar claro el uso, días y horarios que se utiliza como instrumento de trabajo, en el caso de que se contemple su uso laboral y personal, se ha defendido que el control solo estaría justificado dentro de la jornada de trabajo (Blázquez Agudo, 2019).

Son muchas las resoluciones judiciales que, inclinándose por esta interpretación, han sostenido que la empresa no dispone de las facultades que el artículo 20 del ET otorga, pues lo son para la dirección y la organización del trabajo de sus empleados que obviamente solo desempeñan durante la jornada laboral. Fuera de ella, el empresario se extralimitaría en el uso de los instrumentos de vigilancia y control (STSJ de Madrid de 12 de julio de 2019, rec. 197/2019). Como medida razonable, se suele proponer la articulación de un sistema de desconexión que permita al trabajador desactivar temporalmente el dispositivo de localización en los casos de utilización privada de vehículos (Baz Rodríguez, 2020). En esta misma lógica, el Dictamen 13/2011, sobre los servicios de geolocalización en los dispositivos móviles inteligentes, adoptado el 16 de mayo de 2011 por el Grupo de trabajo sobre protección de datos del artículo 29, ya afirmaba que:

[...] el empresario debe siempre buscar los medios menos intrusivos, evitar un seguimiento continuo y, por ejemplo, elegir un sistema que envíe una alerta cuando un empleado cruce una frontera virtual preestablecida. El empleado deberá poder desactivar cualquier dispositivo de vigilancia fuera de las horas de trabajo y deberá instruírsele sobre cómo hacerlo. Los dispositivos de seguimiento de vehículos no son dispositivos para la localización de empleados ya que su función es hacer un seguimiento o vigilar la ubicación de los vehículos en que estén instalados.

La limitación del funcionamiento de cualquier GPS a la jornada laboral del trabajador puede entenderse, así, en sintonía con lo establecido –si bien en un ámbito algo distinto, como es el del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral– en el artículo 87.2 de la LOPDGDD. Y es que el precepto prescribe el acceso del empleador a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores «a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos». Podría considerarse como medida intermedia aquella de la cual trae causa la STSJ de Madrid de 21 de abril de 2021 (rec. 144/2021), en la que se constata una geolocalización permanente del vehículo que la empresa puso a disposición de su empleado para la prestación de servicios, si bien el análisis empresarial del dispositivo de posicionamiento se había limitado en dicho supuesto a la obtención de los trayectos realizados dentro de la jornada laboral, es decir, durante un tiempo en que el trabajador está a disposición del empresario para desempeñar las funciones concretas de su puesto de trabajo. Por esta razón, el tribunal avaló la proporcionalidad de la medida de control empresarial en la sentencia citada.

Por su parte, la STSJ de Cataluña de 23 de mayo de 2013 (rec. 6212/2012) resulta especialmente destacable por el enfoque novedoso con el que articuló uno de sus razonamientos, vinculando la problemática del control tecnológico de los trabajadores a la salud laboral de los mismos. Y lo hizo a través del reconocimiento de la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo como una garantía de efectividad del derecho al descanso y del derecho a la intimidad del trabajador (Molina Navarrete, 2017, pp. 276-279). En concreto, se trataba de valorar la instalación de un acelerómetro en los teléfonos móviles de los trabajadores, con la capacidad de captar su movimiento o ausencia. La desconexión de dicho acelerómetro solo podía acometerse mediante una aplicación, de la que no tenían conocimiento los trabajadores. Estos debían llevarlo siempre, incluso fuera de la jornada laboral, pues tenían que cargarlo en sus propias casas. La forma de fiscalización a través de este aparato de última tecnología, según argumentaba la resolución judicial, lleva consigo una situación de riesgo psicosocial, pues la circunstancia de que la empresa lo utilice para controlar el trabajo no puede tener la consecuencia de que, fuera de la jornada laboral, el trabajador haya de continuar en una situación *in vigilando* del citado dispositivo para que esté en condiciones óptimas para su buen funcionamiento en la jornada laboral¹⁴. En este sentido, la responsabilidad que se traslada al trabajador fuera de la jornada laboral supone un perjuicio para su salud, dada la preocupación de estar pendiente del citado dispositivo y la incidencia que ello tiene no solo para él, sino también en lo que concierne a su esfera privada familiar en la que la empresa no puede tener interferencia alguna, ni siquiera por motivos tecnológicos.

¹⁴ También resultó relevante a efectos del artículo 88 de la LOPDGDD, y no solo del 90 de dicho texto legal, la STSJ de Asturias de 27 de diciembre de 2017 (rec. 2241/2017), referida precisamente al derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, con el fin de «garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar».

En el análisis del papel que ostenta el tiempo de trabajo en la valoración del principio de proporcionalidad y el recurso a dispositivos de geolocalización como instrumentos de vigilancia empresarial, cabe igualmente referirse a la STSJ de Andalucía de 19 de octubre de 2017 (rec. 1149/2017). Dicha resolución consideró ilícito el control que una empresa acometió respecto de una trabajadora que fue finalmente despedida tras constatarse un uso del vehículo de empresa durante el periodo en el que se encontraba en situación de incapacidad temporal, incumpliendo la limitación del uso profesional del mismo. La Sala de lo Social del TSJ de Andalucía reprochó en su momento que la empresa pretendiese hacer valer los datos obtenidos, no con la finalidad de control durante su jornada laboral, sino en relación a tramos horarios ajenos a la misma, como precisamente los periodos de baja.

El TS estimó, sin embargo, el recurso de casación que contra dicha sentencia interpuso la empresa. En concreto, la STS de 15 de septiembre de 2020 (rec. 528/2018) no apreció invasión alguna en la esfera privada de la trabajadora. En primer lugar, porque había sido informada tanto de la prohibición de que el vehículo se utilizase fuera de la jornada laboral como de la instalación en el mismo de un receptor GPS –vuelve a insistir en la relevancia que ostenta el deber de información en la garantía del derecho fundamental–. En segundo lugar, porque el seguimiento afectó exclusivamente a la ubicación y movimiento del vehículo del que ella era responsable y debía utilizar con arreglo a lo pactado. De esta manera, y según aduce la sentencia, la utilización de los datos de localización del vehículo en el caso concreto «no refleja –ni tiene capacidad para ello– ninguna circunstancia personal de la trabajadora», lo cual se corresponde con el hecho de que la información básica de un geolocalizador es de tipo geográfico y permite establecer en cada momento la posición del dispositivo de que se trate (González Ortega, 2019, p. 46). En este mismo sentido, se ha defendido que la colocación de un sistema de geolocalización, que lo que hace es registrar cuándo arranca y se detiene el vehículo y dónde se encuentra físicamente, es un medio adecuado y proporcionado de vigilancia y control que no afecta a la intimidad personal, pues el sistema no permite captar circunstancia alguna de sus ocupantes (STSJ de Madrid de 21 de abril de 2021, rec. 144/2021).

Así pues, lo que el tratamiento de los datos de posicionamiento puso de relieve es que la trabajadora, que estaba en situación de incapacidad temporal, utilizó el vehículo de empresa –o pudo permitir que otros lo hicieran– con incumplimiento manifiesto de las instrucciones empresariales al respecto, dado que, en los periodos de descanso laboral, así como durante su situación de baja, el dispositivo de geolocalización debería haber reflejado la inmovilización del vehículo. Luego el despido no se fundamentó en la adquisición y utilización indebidas de los datos personales de la trabajadora, sino en la constatación por el sistema de geoposicionamiento del vehículo de trabajo de las señales de movimiento en tiempos no justificados y, por tanto, la contravención por la trabajadora de las instrucciones de uso del vehículo de empresa. Nada reprochable parece, por otra parte, poder invocarse en relación con el cumplimiento del deber empresarial de información tanto en relación con las bases para el uso del coche como del control dirigido a comprobar su correcto uso. La trabajadora conocía que no podía utilizarlo fuera de la jornada laboral y, junto a ello, que el mismo estaba localizable a través de un receptor GPS.

Los requisitos cuya concurrencia puede colegirse como necesaria para considerar lícito el uso de los datos obtenidos a partir de un dispositivo de geolocalización incluyen, pues, la instalación del sistema de posicionamiento en un vehículo que sea propiedad de la empresa, la debida información de dicha instalación al trabajador y la limitación de los datos recopilados estrictamente a la localización y movimiento del coche en cuestión. A ellos habría que añadir la prohibición al trabajador de utilizar el vehículo para fines extralaborales. Y es que, según argumenta el Alto Tribunal en la referida sentencia, si no existe una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existirá ya una expectativa razonable de intimidad, puesto que, si el uso personal de los instrumentos de la empresa es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo. Aplicando este razonamiento, la STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2021 (rec. 841/2020) considera que, si durante su jornada laboral, el trabajador en lugar de prestar servicios se encuentra en compañía de su familia, ello no vulnera su derecho a la intimidad, ya que:

[...] el criterio a tener en cuenta para determinar cuándo nos hallamos ante manifestaciones de la vida privada protegible frente a intromisiones ilegítimas es el de las expectativas razonables que la propia persona, o cualquier otra en su lugar en esa circunstancia, podría tener de encontrarse al resguardo de la observación o del escrutinio ajeno, y aquí lo cierto es que se utiliza el tiempo de trabajo con fines personales, lo que no es ajustado a derecho, pues es un tiempo en el que el trabajador está a disposición del empresario para desempeñar las funciones concretas de su puesto de trabajo.

En definitiva, la importancia de la STS de 15 de septiembre de 2020 (rec. 528/2018), más allá de pronunciarse por fin sobre la proporcionalidad del control empresarial acometido a través de dispositivos de geolocalización –la resolución de los recursos de casación para la unificación de doctrina planteados hasta entonces había quedado frustrada por el incumplimiento del requisito de contradicción del art. 219.1 LRJS–, viene dada de manera significativa por la argumentación que sostiene y que corrige el criterio predominante hasta la fecha en la doctrina judicial. Así, y difiriendo de la conclusión alcanzada en la sentencia del TSJ de Andalucía recurrida, el TS asevera que la seguridad del vehículo «sigue hallándose en la esfera de las obligaciones de la empresa, como titular del mismo, fuera de la jornada de trabajo». En concreto, lo que se había establecido es que la trabajadora era responsable del vehículo durante la jornada laboral, precisamente porque era solo durante la misma cuando debía utilizarlo. De ahí que se pueda concluir, como lo hace la sentencia, que pretender que la empresa no pueda usar los datos del GPS fuera de la jornada laboral y, al mismo tiempo, contravenir esta instrucción inicial, y hacer o permitir el uso del vehículo fuera de los tiempos de trabajo, «sitúa a la empresa en una posición de oscuridad respecto de los riesgos que pudiera tener que asumir por la circulación del vehículo fuera de su ámbito de decisión y control».

Como se avanzaba líneas arriba, este pronunciamiento se desmarca de la doctrina judicial hasta la fecha, mayoritariamente apegada a la limitación de los sistemas de posicionamiento al tiempo de trabajo. Recuérdesse que la STSJ de Asturias de 27 de diciembre de 2017

(rec. 2241/2017), junto a otras muchas, si bien defendía que la existencia de relación laboral faculta a las empresas, en el ejercicio de sus facultades directivas y supervisoras, a establecer algunos límites a los derechos fundamentales de los trabajadores, concluía que, cuando finaliza la jornada laboral, dichas facultades empresariales desaparecen y el contrato de trabajo deja de constituir el vínculo entre las partes que ampara el poder de la empresa para imponer las medidas de captación y tratamiento de datos. A partir de ese momento, la resolución judicial estimaba imprescindible el consentimiento de los trabajadores para mantener en funcionamiento los dispositivos GPS y para el análisis automatizado de los datos personales conseguidos a través de ese medio¹⁵. A mayor abundamiento, la sentencia consideraba indiferente que, al finalizar la jornada laboral, los trabajadores se hicieran cargo de los vehículos que utilizaban, al tiempo que insistía en que, concluida aquella, el contrato de trabajo ya no ampara la restricción en los derechos fundamentales que supone la aplicación de la medida de control y, por tanto, no hay razón suficiente para prescindir del necesario consentimiento de los afectados.

Comparando esta argumentación con la utilizada en la sentencia del TS citada, bien puede advertirse el cambio de rumbo acometido en la interpretación de los instrumentos para alcanzar el equilibrio entre los intereses de ambas partes del contrato de trabajo. Influye al respecto, y parece que decididamente, el objeto de instalación del sistema de posicionamiento. En concreto, el riesgo de vulneración de los derechos fundamentales no es el mismo cuando el seguimiento de un trabajador se realiza con sistemas de posicionamiento global (a través, por ejemplo, de un GPS instalado en un vehículo), que en los casos en los que se lleva a cabo por medio de los datos electrónicos asociados a sistemas de comunicación telefónica (como es el caso de los móviles). En el primer caso, la aficción a la intimidad es de menor intensidad que con la utilización del segundo sistema, ya que la colocación de un dispositivo de seguimiento en un vehículo solo permite conocer la ubicación geográfica del dispositivo y, en su caso, la identidad de su usuario, mientras que el sistema instalado en un dispositivo móvil posibilita saber todos los movimientos del trabajador, pues es habitual que este lleve siempre el teléfono móvil consigo, lo que permite conocer sus hábitos, aficiones o sus relaciones sociales (Alegre Bueno, 2021).

Así las cosas, y a partir del análisis del pronunciamiento del TS, podría afirmarse la necesidad de diferenciar si los trabajadores están o no autorizados a utilizar los vehículos para fines particulares fuera de la jornada laboral. De este modo, se ha defendido que, cuando no puedan ser usados, se podrá controlar la ubicación de los mismos, mientras que, en los

¹⁵ Dado que, en el caso concreto sobre el que se pronuncia la sentencia, los trabajadores no habían prestado consentimiento, el TSJ de Asturias refirió la obligación de la empresa de contar con un procedimiento que permitiese desactivar el sistema de posicionamiento global instalado de forma que no captase datos y pudiese garantizar así que el sistema no estaba operativo tras finalizar la jornada laboral. También la STSJ de Andalucía de 15 de julio de 2015 (rec. 1264/2015) sostuvo que la falta de consentimiento de los trabajadores impide al empresario recoger datos de localización fuera del tiempo de trabajo.

casos en los que su utilización esté autorizada, se deben establecer garantías que permitan a los trabajadores desconectar el GPS cuando hagan uso del vehículo fuera de su jornada laboral, pues no cabría que se mantuviese activo el mismo (González Rodríguez, 2021, p. 91). Sin embargo, y en prueba de lo complejo que resulta obtener en este ámbito respuestas indubitables a cuantos interrogantes se plantean, el Tribunal de Estrasburgo ha avalado la compatibilidad del control fuera del tiempo de trabajo con el derecho al respeto a la vida privada del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, en un supuesto en el que al trabajador se le había permitido utilizar el vehículo de empresa tanto para fines profesionales como privados.

Si bien el TEDH había tenido ocasión de pronunciarse sobre la injerencia del GPS en la vida privada de las personas desde otros enfoques, la Sentencia del TEDH de 13 de diciembre de 2022, asunto Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo c. Portugal, constituye el primer pronunciamiento en el que se valora la colisión entre el control empresarial a través de sistemas de geolocalización y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores. En concreto, el asunto tiene origen en el despido de un trabajador, representante médico, a partir de los datos proporcionados por el GPS que la empresa decide instalar en el vehículo que puso a su disposición. Conviene recordar que el uso de dicho vehículo estaba autorizado tanto para fines profesionales como privados, si bien los gastos correspondientes a los kilómetros recorridos fuera de la jornada laboral debían ser reembolsados a la empresa. Esta avisó debidamente al trabajador de la instalación del sistema de posicionamiento, que estaba activo las 24 horas del día, así como de las consecuencias disciplinarias que podría acarrear la advertencia de incoherencias entre, por un lado, la información aportada por el trabajador sobre las distancias recorridas y las visitas realizadas, y, por otro, los itinerarios indicados por el dispositivo. La empresa despidió al trabajador tras constatar que había aumentado deliberadamente el número de kilómetros recorridos a título profesional para diluir los desplazamientos privados durante los fines de semana y días festivos, y así, no tener que reembolsarlos, al tiempo que había manipulado y desactivado en diversas ocasiones el GPS llegando a retirar la tarjeta GSM del dispositivo.

Las consideraciones esgrimidas en las sentencias Bărbulescu II y López Ribalda II resultan aplicables, *mutatis mutandis*, al supuesto del que trae causa la resolución citada. El TEDH entra a analizar el fallo del Tribunal de Apelación de Guimarães, el cual invalidó los datos de geolocalización destinados a controlar propiamente la actividad laboral y dejó a salvo aquellos otros que permitían conocer los kilómetros recorridos, al no considerarlos incluidos en la «vigilancia a distancia» que prohíbe la legislación portuguesa para controlar la actividad del trabajador. El Tribunal de Estrasburgo valora de forma positiva que la sentencia de apelación redujese el alcance de la injerencia en la vida privada del trabajador a lo estrictamente necesario para alcanzar el fin legítimo perseguido, que no era otro que el control de los gastos de la empresa. Concluye, así, que el tribunal portugués ponderó correctamente los intereses en juego que se encontraban en conflicto, a saber, el derecho al control de los costes derivados del uso de los vehículos puestos a disposición de los trabajadores y el derecho al respeto de la vida privada del trabajador.

5. Conclusiones

La regulación normativa del control laboral instrumentado a través de la obtención y el tratamiento de datos personales no ha sabido –quizá sería más justo decir que no ha podido– solucionar los problemas de colisión entre el poder de dirección empresarial y los derechos fundamentales de los trabajadores; problemas connaturales desde luego a la propia dicotomía que caracteriza la relación jurídica laboral.

La información previa, en cuanto contenido esencial de la autodeterminación informativa, queda configurada en el artículo 90 de la LOPDGDD como un requisito básico para el lícito tratamiento de los datos personales obtenidos a partir de dispositivos de geoposicionamiento. Tan nuclear es el papel que juega el aviso informado en la cuestión que el precepto ni siquiera enuncia el principio de proporcionalidad, como sin embargo sí hace el relativo al uso de sistemas de grabación de sonidos en el lugar de trabajo –seguramente era intención del legislador dejar claro que el incumplimiento del deber empresarial de información excluye, por innecesario, entrar en juicio ponderativo alguno–. Pero no es esta la única ausencia destacada en el tratamiento de la geolocalización en el contexto laboral. La falta de referencia expresa a la finalidad del control empresarial como contenido del deber de información, al canal de comunicación de dicho deber, a la participación de la representación de los trabajadores o al derecho a la intimidad –dejando a salvo la referencia testimonial en la rúbrica del referido precepto– está lejos de consolidar la seguridad jurídica como seña de identidad de la definición de los límites al control acometido a través de dispositivos GPS.

Por tanto, si la aparición de una normativa específica sobre protección de datos personales en el ámbito del trabajo pudo hacer pensar que la doctrina judicial dejaría de asumir el papel activo que había acometido hasta la fecha, la falta de concreción de dicha normativa pronto evidenció lo errado de aquel pronóstico. Los pronunciamientos judiciales, al tratar de resolver los abundantes problemas interpretativos a los que aboca la letra de la LOPDGDD, seguirán jugando un papel determinante en cualquier ponderación de los intereses en juego desde la perspectiva de la instalación de sistemas de posicionamiento. Como lo jugaría igualmente una interpretación sistemática del artículo 90 de la LOPDGDD en relación con la regulación que reserva la misma ley al uso de los dispositivos digitales y la videovigilancia, si no fuera porque el uso de preceptos diferenciados para cada uno de estos casos lleva a descartar que haya sido intención del legislador deparar la misma suerte al control empresarial a través de unos medios y otros.

Por lo pronto, sí que puede afirmarse que comenzamos a manejar criterios en buena medida consensuados, sin perjuicio de que el carácter eminentemente casuístico de esta temática impida cerrar de una vez y para siempre cualquier interrogante al respecto. No sin razón, la Agencia Española de Protección de Datos tuvo ocasión de sostener que, «para determinar la proporcionalidad del tratamiento de los datos de localización de los empleados, deberá analizarse cada caso concreto, sin que pueda darse una respuesta en términos generales» (Dictamen 0613/2009). De ahí que, en los últimos años, se asista a un constante crecimiento del número de pronunciamientos judiciales dedicados a la valoración de la

legalidad de los mecanismos tecnológicos de vigilancia empresarial. Significativamente, la STS de 15 de septiembre de 2020 (rec. 528/2018) ha contribuido a arrojar algo de luz en aquellos casos en los que la empresa pone a disposición del trabajador un vehículo cuyo único uso permitido es el profesional, de forma que la información previa a los trabajadores acerca de la instalación del GPS, la utilización de los datos para la finalidad informada y la limitación de los datos obtenidos a la localización y movimiento del vehículo se imponen como requisitos básicos de la validez del control empresarial. Sin embargo, más recientemente, el TEDH ha concluido que la autorización del uso mixto del vehículo –laboral y personal– no impide el control del mismo y ha avalado el tratamiento de los datos circunscritos a los kilómetros recorridos fuera del tiempo de trabajo.

La jurisprudencia, buen barómetro por otra parte del grado de conflictividad que rezuma esta materia, seguirá tratando de enmendar la laxitud normativa que caracteriza la determinación de las facultades de control empresarial a través de dispositivos GPS y los límites que se pueden imponer a los derechos fundamentales de los trabajadores, señaladamente el derecho a la protección de los datos personales. Y es que, conviene insistir, la legislación no parece evolucionar al –frenético– ritmo con el que las nuevas tecnologías plantean retos en el ámbito objetivo de las relaciones de trabajo. También en este ámbito, como en tantos otros, la realidad supera al derecho.

Referencias bibliográficas

- Alegre Bueno, M. (2021). Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 75.
- Areta Martínez, M. (2020). Geolocalización de trabajadores asalariados y tutela de sus derechos fundamentales: un análisis desde el derecho comparado español y francés. STSJ de Madrid-SOC núm. 763/2019, de 12 de julio. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 1.
- Arold Lorenz, N.-L., Groussot, X. y Petursson, G. T. (2013). *The European human rights culture. A paradox of human rights protection in Europe?* Martinus Nijhoff Publishers.
- Baz Rodríguez, J. (2020). Geolocalización, dispositivos móviles y trabajo ubicuo. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, número extra 11.
- Blázquez Agudo, E. M. (2019). Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección de datos. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 50, 89-102.
- Castro Marín, E. de. (2020). El control de la actividad laboral del teletrabajador. En E. J. Monreal Bringsvaerd, X. Thibault Aranda y A. Jurado Segovia (Coords.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25.º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)* (pp. 457-504). Tirant lo Blanch.
- Cruz Villalón, J. (2019). Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 150, 13-44.

- Eurofound. (2020). *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalization*. Publications Office of the European Union.
- Fernández Collados, M. B. (2020). El uso de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Propuestas y soluciones ante nuevos retos y viejos conflictos. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 57.
- Fernández Fernández, R. (2020). La geolocalización como mecanismo de control laboral: alcance y límites de una controvertida herramienta del poder directivo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 452, 19-47. <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.930>
- Fernández Orrico, F. J. (2021). *Criterios sobre uso de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral. Hacia el equilibrio entre el control empresarial y la privacidad del trabajador*. Tirant lo Blanch.
- González Ortega, S. (2019). Las facultades de control a distancia del trabajador: geolocalizadores y tacógrafos. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 150, 45-70.
- González Rodríguez, R. (2021). Los derechos fundamentales como límite difuso al control tecnológico en el ámbito laboral: luces y sombras de la primera regulación específica sobre la materia. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 463, 63-98. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2480>
- López Balaguer, M. y Ramos Moragues, F. (2020). Control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral desde la perspectiva del derecho a la protección de datos y a la intimidad. *Lex Social. Revista de los Derechos Sociales*, 10(2), 506-540.
- Marín Malo, M. (2020). La geolocalización del trabajador. Reflexiones a la luz de la jurisprudencia reciente. *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(1), 109-121. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5302>
- Molina Navarrete, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: «desconexión digital», garantía del derecho al descanso. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 138, 249-283.
- Pérez de los Cobos Orihuel, F. (2019). Poderes del empresario y derechos digitales del trabajador. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 59, 16-29.
- Polo Roca, A. (2020). Geolocalización, motores de búsqueda y cookies: tres grandes retos para la protección de datos. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 52, 141-184.
- Sempere Navarro, A. V. y Mateos y de Cabo, Ó. I. (2014). Uso y control de herramientas informáticas en el trabajo (marco legal, pautas judiciales y convencionales). En C. San Martín Mazzucconi (Dir.^a), *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico* (pp. 21-202). Eolas.
- Valle Muñoz, F. A. (2022). Control tecnológico empresarial y licitud de la prueba en el proceso laboral. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 87.

Victoria Rodríguez-Rico Roldán. Doctora en Derecho por la Universidad de Granada (premio extraordinario de doctorado). En la actualidad, es profesora contratada doctora en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la misma universidad. Ha participado en proyectos de investigación nacionales y europeos, en el marco de los cuales ha sido autora de numerosas publicaciones sobre temas relacionados con el derecho a la protección de la salud, los derechos sociales de los trabajadores migrantes o el impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. <https://orcid.org/0000-0002-2019-4100>