

La geolocalización como mecanismo de control laboral: alcance y límites de una controvertida herramienta del poder directivo

Roberto Fernández Fernández

*Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de León*

Extracto

La empresa debe tener a su alcance ciertos poderes que le permitan dirigir el proceso productivo conforme a sus intereses. Uno de los más importantes consiste en controlar la actividad de las personas trabajadoras a su servicio, para lo que tiene en sus manos un haz de facultades y herramientas idóneas para poder desarrollar semejante prerrogativa.

Sin duda alguna, las nuevas tecnologías han incrementado los poderes de fiscalización empresarial hasta lugares insospechados hace años, dadas las vastas, y todavía inexploradas en su totalidad, oportunidades brindadas por las mismas, pudiendo llegar a aumentar de forma exponencial la capacidad invasiva en el quehacer diario de las personas trabajadoras.

Una de estas herramientas consiste en la colocación de sistemas de geolocalización en los dispositivos con los que las personas trabajadoras realizan su actividad productiva (ya sean vehículos, móviles, tabletas, *smartwatches*, etc.), de manera que la empresa puede tener localizado en tiempo real a quien ha empleado o utilizar los datos extraídos de dichos instrumentos para realizar un seguimiento no solamente de sus bienes sino también de la persona trabajadora.

En este sentido, semejante control puede afectar a los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos de la persona trabajadora, de manera que su instalación puede constituir un interés legítimo para la empresa, pero ha de ser cohonestada con el respeto a dichas máximas constitucionales. Por esa razón, su uso debe pasar por el control constitucional de los juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, así como no invadir aspectos privados de la vida de la persona trabajadora. El artículo 90 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, ordena, aunque de forma genérica y poco detallada, esta materia con el fin de equilibrar las utilidades de ambas partes de la relación.

Palabras clave: geolocalización; transición digital; intimidad; poder directivo empresarial; protección de datos.

Fecha de entrada: 08-09-2020 / Fecha de revisión: 08-10-2020 / Fecha de aceptación: 08-10-2020

Cómo citar: Fernández Fernández, Roberto. (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.



Geolocation as a labor control mechanism: scope and limits of a controversial tool of managerial power

Roberto Fernández Fernández

Abstract

The employer must have at his disposal certain powers that allow him to direct the production process according to his interests. One of the most important is being able to control the activity of the workers, for which he has at his disposal a set of powers and suitable tools to be able to develop such a prerogative.

Without a doubt, new technologies have increased the powers of business control to places unsuspected years ago, given the vast and still totally unexplored opportunities offered by new technologies, and could exponentially increase the invasive capacity in daily life from the workers.

One of these tools consists of the installation of geolocation systems in the devices with which workers carry out their productive activity (whether they are vehicles, mobile phones, tablets, smartwatches, etc.), so that the employer can have real-time localization of the employee or use the data extracted from these instruments to track not only their assets but also the worker.

In this sense, such control can affect the fundamental rights to privacy and data protection of the worker, so that its installation may constitute a legitimate interest for the employer but must be endorsed with respect to the constitutional rights. For that reason, its use must go through the constitutional control of the judgments of suitability, necessity and proportionality, as well as not invade private aspects of the worker's life. Article 90 of LO 3/2018, of December 5, prescribes, although in a generic and little detailed way, this matter in order to balance the profits of both parts of the relationship.

Keywords: geolocation; digital transition; privacy; business management power; data protection.

Citation: Fernández Fernández, Roberto. (2020). Geolocation as a labor control mechanism: scope and limits of a controversial tool of managerial power. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 452, 19-47.





Sumario

1. El control empresarial de la actividad de la persona trabajadora: un viejo problema con nuevas herramientas en el campo de juego consecuencia de la era digital
 - 1.1. Algunas soluciones frente a la digitalización previstas a nivel comunitario
 - 1.2. El reconocimiento de los derechos digitales en el ordenamiento jurídico español
 2. Los sistemas de geolocalización y su repercusión en el ámbito de las relaciones laborales
 - 2.1. Alcance de los poderes empresariales
 - 2.2. Límites a la actuación empresarial: el necesario respeto por los derechos a la intimidad y protección de datos de las personas trabajadoras
 - 2.3. La utilización para fines privados de los dispositivos geolocalizadores: la ineludible regulación del alcance de las licencias comportamentales
 3. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

1. El control empresarial de la actividad de la persona trabajadora: un viejo problema con nuevas herramientas en el campo de juego consecuencia de la era digital

El interés por organizar en primer término, dar instrucciones en segundo lugar y fiscalizar en última instancia el proceso productivo constituye una aspiración empresarial desde el nacimiento del quehacer productivo en las sociedades industriales. En este sentido, una de las razones para el nacimiento del derecho del trabajo ha sido establecer ciertos límites a los poderes empresariales, en tanto parte fuerte de la relación laboral, intentando a la par garantizar cierta libertad al titular de la unidad productiva a la hora de ejecutar en el seno del centro de trabajo sus prerrogativas, pero también históricamente este sector del ordenamiento jurídico ha procurado regular determinados contrapesos con el fin de evitar que las facultades empresariales se convirtieran en omnímodas y absolutas.

A este respecto, el poder de dirección empresarial se ha considerado como un elemento imprescindible para la buena marcha de la organización productiva y constituye reflejo de los derechos proclamados en los artículos 33 y 38 de la Constitución española (CE) (Sentencia del Tribunal Supremo –STS– de 8 de febrero de 2018, rec. 1121/2015), en cuyo desarrollo el Estatuto de los Trabajadores ha reconocido en su texto las facultades inherentes a la autoridad empresarial, siendo los artículos 5 c) y 20 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), los preceptos encargados de desarrollar a nivel legal dichas prerrogativas.

El primero de los mandatos reseñados establece el deber básico de la persona trabajadora de «cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas», previsión reiterada en el artículo 20.1 del ET, cuando obliga a aquella a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la persona empleadora o persona en quien delegue.

Ambas previsiones muestran, a su vez, la otra cara de la moneda de las facultades organizativas empresariales, y que se traduce en la obligación, salvo supuestos excepcionales y muy limitados de *ius resistentiae*, de obediencia por parte de la persona trabajadora habida cuenta de que «deberá acatar la orden, cuya legalidad jurídica se presume *ius tantum*, y únicamente en un momento posterior podrá reclamar ante los órganos de la jurisdicción social por estimarla contraria a derecho» (Fernández Fernández, 2019, p. 793).

Como elemento esencial de este poder de dirección, sin cuya presencia este quedaría vacío de contenido, el artículo 20.3 del ET permite a la persona empleadora adoptar cuantas medidas de vigilancia y control considere más oportunas en aras de comprobar el

cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes contractuales, presentando como límite claro el respeto a la dignidad humana, convertida a la postre como referente último sobre el carácter lícito o ilícito del comportamiento empresarial.

Partiendo de las anteriores premisas legales, la entrada en la era de la digitalización ha traído aparejada sin duda alguna una transformación evidente de las formas de interrelación entre la ciudadanía, lo que ha llevado a vivir una verdadera revolución digital caracterizada por «un nuevo paradigma que trasciende de manera general al entorno social y por ende al jurídico, de modo que su significación va más allá de su incidencia concreta en una u otra institución» (Alonso Ureba, 2019, p. 1) y que lleva a la sociedad actual hacia un modelo de hiperconexión que se traduce en tres grandes manifestaciones: una sociedad «hiperinformada», «hipercomunicada» e «hipervisualizada» (Del Rey Guanter, 2017, p. 2).

Resulta menester reconocer, por tanto, que uno de los mayores desafíos que plantea esta moderna etapa consiste en «acomparar el ritmo del derecho, habitualmente lento, y el del cambio tecnológico, usualmente vertiginoso, a fin de evitar que una norma nazca ya envejecida» (Molina Navarrete, 2018, p. 155); de esta manera:

[...] las nuevas realidades exigen [...] un importante esfuerzo de adaptación y obligan a impulsar un renacimiento del imaginar jurídico. Un esfuerzo de reconstrucción sobre nuevas bases de instrumental jurídico y argumental que permita afrontar los radicales cambios que vive y vivirá el mundo en su futuro más próximo (Mercader Uguina, 2002, pp. 99-100).

En efecto, los problemas actuales deben ser analizados:

[...] a la luz de la realidad social actual (artículo 3.1 del Código Civil), lo que exige adaptar dichos estándares clásicos a los avances tecnológicos que continuamente se producen y, por tanto, a lo que es una sociedad como la nuestra dominada por las TIC (tecnologías de la información y la comunicación) (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de Madrid de 3 de febrero de 2020, rec. 749/2019).

1.1. Algunas soluciones frente a la digitalización previstas a nivel comunitario

Las instituciones comunitarias no se han mostrado ajenas a los importantes retos que la digitalización de la sociedad en general y los entornos laborales en particular presentan al respecto, pudiendo dar cuenta de dos iniciativas de interés para este artículo desarrolladas a nivel comunitario, pues hacer una revisión completa de todas aquellas actuaciones que han llevado a cabo las instituciones europeas sobrepasaría con creces los objetivos del presente trabajo.

Como norma clave en relación con los derechos digitales, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD), ha constituido uno de los referentes fundamentales a la hora de regular las nuevas tecnologías y su influencia en el ámbito laboral.

A este respecto, cabe mencionar cómo el artículo 88.1 del RGPD ordena el tratamiento de datos en el ámbito laboral permitiendo a los Estados miembros:

[...] a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral.

En este sentido, el apartado segundo del precepto comentado establece ciertos límites al tratamiento por parte de la empresa, habida cuenta de que cuantas disposiciones vayan a ser promulgadas deberán forzosamente incluir:

[...] medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo (art. 88.2 RGPD).

Sin embargo, la mayor parte de sus disposiciones son mandatos, cuando no recomendaciones, abstractos destinados a los Estados miembros para que pongan en marcha determinadas políticas dentro de sus fronteras, de manera que se comporta más como una directiva en materia de derechos laborales digitales que como un verdadero reglamento comunitario capaz de generar derechos invocables por la ciudadanía ante los tribunales de justicia, pues para ello necesitan una norma interna tendente a desarrollar su contenido.

En este sentido, la propia Comisión, en su evaluación de la aplicación del reglamento analizado, ha señalado que es necesario tomar iniciativas con el fin de aprovechar todo su potencial, siendo trascendental:

[...] crear un enfoque armonizado y una cultura europea común de protección de datos, y fomentar una gestión más eficiente y armonizada de los casos transfronterizos. Esto es lo que esperan las personas y las empresas y constituye un objetivo esencial de la reforma de las normas de protección de datos de la UE. Es igualmente importante asegurarse de que todas las herramientas disponibles en el GDPR se utilicen en su totalidad para garantizar una aplicación eficiente para las personas y las empresas (Comisión Europea, 2020, p. 13).

También las partes sociales a nivel comunitario han empezado a jugar un papel protagonista en este ámbito, llevando a cabo múltiples iniciativas, pudiendo destacar, por su carácter sumamente reciente, la firma del Acuerdo marco sobre digitalización el 22 de junio de 2020 y que, partiendo de las ventajas e inconvenientes que presenta la transformación digital en la sociedad y sin desconocer los riesgos existentes, reconoce «la necesidad de adoptar medidas que resulten beneficiosas para ambas partes de la relación de trabajo» (Rojo Torrecilla, 2020). Así, muestra un enfoque colaborativo y dialogado a lo largo de todo su contenido, de manera que el consenso y la adaptación constituyen los ejes vertebradores de un proceso organizado a lo largo de cinco fases (Miranda Boto, 2020, p. 944), contribuyendo así a implementar y consolidar el Pilar europeo de derechos sociales en referencia al derecho a la protección de datos personales de las personas trabajadoras en el contexto laboral (Hendricks *et al.*, 2020, p. 4).

De esta manera, el acuerdo se marca alcanzar los siguientes objetivos: sensibilizar y mejorar el conocimiento de empresas, personas empleadas y sus representaciones sobre las oportunidades y retos en el mundo del trabajo derivados de la transformación digital; proporcionar un marco dirigido a la acción para alentarlas, orientarlas y ayudarlas a diseñar medidas y acciones destinadas a aprovechar estas oportunidades y hacer frente a los desafíos, teniendo en cuenta las iniciativas, prácticas y convenios colectivos existentes; fomentar un enfoque colaborativo y cooperativo entre las mismas; en fin, promover el desarrollo de una perspectiva orientada a las personas para la integración de la tecnología digital en el mundo del trabajo, con el fin de apoyar y ayudar a las personas trabajadoras, mejorar la productividad y garantizar el derecho a la dignidad humana (ETUC *et al.*, 2020, p. 4).

1.2. El reconocimiento de los derechos digitales en el ordenamiento jurídico español

La incorporación de las nuevas tecnologías al ámbito empresarial ha ampliado, sin duda, las posibilidades de fiscalización por parte de la empresa en el seno de la relación laboral, habida cuenta de que el recurso a grabaciones mediante videocámaras, el trabajo mediante instrumentos informáticos, la utilización de herramientas de geolocalización u otros mecanismos análogos se han convertido en fuente potencial de grave peligro para el estatus de la persona empleada si son utilizados de manera arbitraria por la persona empleadora (Fernández Fernández, 2019, p. 794).

Sobre la premisa anterior, y siguiendo las tendencias marcadas a nivel comunitario, se dicta la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), reconociendo fundamentalmente, por cuanto aquí interesa, una serie de derechos de contenido digital que alcanzan también a los sistemas de geolocalización.

Ya había advertido el Tribunal Constitucional (TC) cómo:

[...] el derecho fundamental a la intimidad (art. 18.1 CE) no aporta por sí solo una protección suficiente frente a las realidades nuevas derivadas del progreso tecnológico, y que el constituyente, en el apartado 4 del precepto, pone de manifiesto la existencia de los riesgos asociados a ese progreso, encomendando al legislador el desarrollo de un instituto de garantía como forma de respuesta a una nueva forma de amenaza concreta a la dignidad y a los derechos de la persona (Sentencia del TC –STC– 58/2018, de 4 de junio).

Se trata de una regulación, por tanto, que debe ser alabada por haber entrado a ordenar una materia huérfana de disposiciones legislativas de relieve, pero que deja muchos tópicos sin aclarar, habida cuenta de que:

[...] la promulgación de una norma específica en materia de protección de datos aplicable a los centros de trabajo, aunque supone un avance, no resuelve [...] todos los problemas suscitados en el ámbito laboral, dadas las situaciones heterogéneas y cambiantes en los diversos sectores productivos y, sobre todo, la constante innovación tecnológica y sus efectos en el seno de la empresa (Rodríguez Escanciano, 2019, p. 31).

Así, con carácter general, el artículo 87.1 de la LOPDGDD reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la persona empleadora, en una previsión reiterada en el artículo 20 bis del ET (en la redacción dada por la disp. final decimotercera LOPDGDD), incluyendo las herramientas de videovigilancia y geolocalización, así como el derecho a la desconexión digital.

Esta garantía aparece reforzada por el apartado 3.º del artículo 87 de la LOPDGDD cuando establece que los empresarios y empresarias deben:

[...] establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores [y continúa ampliando el marco de actuación de dichas pautas, pues] el acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se

establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los periodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

Por su parte, y ahondando en las facultades generales recogidas en el artículo 20.3 del ET, el artículo 87.2 de la LOPDGDD habilita a quien es titular de la empresa al acceso «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».

Como se ha podido comprobar del tenor literal de los preceptos referenciados en los párrafos anteriores, la regulación que contienen, en muchas ocasiones, resulta bastante abstracta y poco detallada o deja en manos de la autonomía colectiva el desarrollo concreto de muchas de las prerrogativas que reconoce, no en vano el artículo 91 de la LOPDGDD remarca el carácter mínimo de la norma heterónoma al habilitar a los convenios colectivos a «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».

Por esa razón, se comparte la opinión de una de las maestras del iuslaboralismo español quien considera como imprescindible una reforma del ET para incorporar en su seno:

[...] un nuevo título para regular los derechos fundamentales de los trabajadores en las relaciones laborales, despejando las incertidumbres del ejercicio de dichos derechos fundamentales en igualdad y sin discriminaciones y en relación con las tecnologías de la información y la comunicación, con el entorno tecnológico digital que es una realidad insoslayable, virtualmente ausente del ET (Casas Baamonde, 2018, pp. 118-119).

2. Los sistemas de geolocalización y su repercusión en el ámbito de las relaciones laborales

Los sistemas de posicionamiento global (GPS) consisten en un mecanismo tecnológico que permite a quien lo instala y gestiona el seguimiento y localización continuo de la persona, incluyendo el tratamiento automatizado de los datos obtenidos como consecuencia del examen de la información recogida por dichos dispositivos (STSJ de Asturias de 27 de diciembre de 2017, rec. 2241/2017; en el mismo sentido, Sentencia de la Audiencia Nacional –SAN– de 6 de febrero de 2019, proc. núm. 318/2018, y STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019, rec. 1143/2019). En este sentido, el artículo 2 de la Directiva 2002/58/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de julio de 2002, relativa al tratamiento de

los datos personales y a la protección de la intimidad en el sector de las comunicaciones electrónicas, define los datos de localización como «cualquier dato tratado en una red de comunicaciones electrónicas que indique la posición geográfica del equipo terminal de un usuario de un servicio de comunicaciones electrónicas disponible para el público».

Las funciones principales que pueden predicarse de los dispositivos de geolocalización consisten en el emplazamiento físico en tiempo real, la visualización de trayectos con posición segundo a segundo, detección de vehículo o persona más cercano a un punto o calle, cuentakilómetros basado en GPS y creación de alertas, recogida de datos con el fin de elaborar informes de distancia por día o por periodos, ralentí, recorridos (reconstrucción de recorridos, duración, kilometraje, recorridos efectuados fuera de horario), exceso de velocidad, localización, detalles de las actividades (como el número de paradas, duración de la parada, retrasos, etc.) o el monitoreo del comportamiento de la persona trabajadora durante su jornada laboral.

De esta manera, la utilización de los sistemas de geolocalización ha visto ampliada su potencialidad de manera exponencial como consecuencia de varios factores que permiten de manera fácil y sencilla acudir a estos mecanismos: en primer término, el desarrollo de aplicaciones informáticas o *apps* de sencilla instalación en cualquier dispositivo digital, en particular en los teléfonos móviles que cualquier persona trabajadora puede portar con ella a cualquier sitio y lugar; en segundo lugar, la extensión de la red de telefonía móvil y de datos a prácticamente todo el territorio nacional, lo que permite realizar un seguimiento de estos dispositivos casi instantáneo y en vivo, sin necesidad de tener que esperar a descargar los datos en un determinado lugar cuando finalice la jornada laboral; en tercer término, el aumento continuo de la fiabilidad en los datos de localización que pueden proveer estos dispositivos capaces de ubicar de manera prácticamente exacta los movimientos en el terreno de las personas que los llevan consigo o en sus herramientas de trabajo.

En este sentido, existen determinados sectores de actividad con lugares de trabajo cambiantes, al no ser este fijo y habitual, donde los desplazamientos resultan consustanciales al servicio prestado o en los cuales concurren determinadas razones de seguridad (como puede ser joyería, transporte de dinero, etc.) y para los cuales la utilización de herramientas de localización GPS constituye un método idóneo y óptimo a fin de desempeñar su proceso productivo y que, a la par, pueden ser utilizadas también como instrumento de control del desempeño de la persona trabajadora, en particular aquellas que desarrollan su quehacer al aire libre y en espacios abiertos.

En consecuencia, dentro de estas labores, la instalación de dispositivos GPS y el uso de la información transmitida puede ser un método adecuado de organización de la actividad productiva, en tanto en cuanto:

[...] contribuye de forma importante a la supervisión del cumplimiento eficiente de la prestación de servicios, a corregir deficiencias en la confección y ejecución de las

diferentes rutas y a mejorar la capacidad de respuesta ante los acontecimientos imprevistos (una solicitud urgente de un cliente, una avería de un vehículo, etc.) (STSJ de Asturias de 27 de diciembre de 2017, rec. 2241/2017)¹;

además de coadyuvar a aumentar la productividad y los beneficios empresariales (STSJ de Madrid de 11 de septiembre de 2017, rec. 589/2017), reforzar los sistemas de control empresarial sobre las personas trabajadoras de campo (SAN de 31 de octubre de 2019, proc. núm. 147/2019) y convertirse en una herramienta al servicio de la prevención de riesgos laborales, permitiendo constatar deficiencias o incorrecciones en la prestación que puedan ser corregidas favoreciendo así el perfeccionamiento de las medidas de seguridad en favor de las personas trabajadoras (STSJ de Asturias de 9 de mayo de 2017, rec. 270/2017).

En el otro lado de la balanza, y por cuanto hace a las utilidades de las personas trabajadoras, la puesta a disposición de estas de geolocalizadores puede constituir un elemento claro de la existencia de un contrato laboral, descartando, junto con otros indicios, su carácter autónomo (SSTSJ de Asturias de 25 de julio de 2019, rec. 1143/2019; Madrid de 17 de enero y 3 de febrero de 2020, recs. 1323/2019 y 749/2019, y Castilla y León/Valladolid de 17 de febrero de 2020, rec. 2253/2019; o Sentencias del Juzgado de lo Social –SSJS– núm. 5 de Valencia de 10 de junio de 2019, proc. núm. 371/2018; núm. 31 de Barcelona de 11 de junio de 2019, proc. núm. 662/2017; núm. 1 de Salamanca de 14 de junio de 2019, proc. núm. 133/2019, y núm. 19 de Madrid de 22 de julio de 2019, proc. núm. 510/2018), o su ausencia, o falta de control, determinar la naturaleza mercantil de la relación de servicios (SSTSJ de Galicia de 7 de abril de 2017, rec. 110/2017, o Castilla y León/Valladolid de 27 de enero de 2020, rec. 2277/2019).

Por los motivos reseñados, se ha concluido que:

[...] instalar un GPS en un vehículo para controlar su circulación no viola derecho fundamental alguno a su titular, de igual suerte que el radar de que se vale la DGT o los Ayuntamientos, no infringe tal derecho pese a que detectan y gravan a turistas infractores. De igual suerte, de vulnerar dicha intimidad el GPS colocado a un turismo para determinar su recorrido [...] harían inoperantes los discos tacógrafos de los camiones y otros utensilios que sirven para determinar los recorridos de los móviles. El turismo como tal, con independencia de los derechos fundamentales de su conductor, no tiene aquel alcance de protección constitucional (STSJ de Andalucía/Granada de 16 de marzo de 2017, rec. 883/2016).

¹ Del parecer contrario, por cuanto el sistema GPS «se muestra inadecuado no por su fiabilidad sino porque excluye una parte de la jornada del trabajador y que es la que se corresponde con la gestión que se realiza antes de acceder al vehículo y posteriormente a su abandono», las SSTSJ del País Vasco de 13 de marzo y 8 y 29 de mayo de 2018 (recs. 287/2018, 749/2018 y 723/2018).

Siempre y cuando, eso sí, no se superen determinados límites constitucionalmente reconocidos que se abordarán posteriormente, habida cuenta de que, si la empresa tenía conocimiento las 24 horas del día, durante todo el año, sobre la localización del vehículo, lógicamente lo tenía también de su conductor (STSJ de Madrid de 12 de julio de 2019, rec. 197/2019).

2.1. Alcance de los poderes empresariales

Siguiendo el modelo del artículo 20 del ET, el artículo 90.1 de la LOPDGDD reconoce a la empresa la facultad de:

[...] tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para 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 y en la legislación de función pública.

Semejante prerrogativa de fiscalización reconocida normativamente «legitima el control empresarial del cumplimiento por los trabajadores de sus tareas profesionales» (STC 170/2013, de 7 de octubre).

Sobre las premisas legales anteriores, la incorporación de la persona empleada al círculo rector empresarial no la priva de los denominados derechos fundamentales inespecíficos, pero sí somete los mismos a ciertas limitaciones no presentes en otros ámbitos de la vida, de manera que la empresa está habilitada para establecer determinados sistemas de control y vigilancia sobre el quehacer productivo de la persona trabajadora que, por cuanto aquí interesa ahora, pueden también incluir la puesta en práctica de dispositivos de geolocalización capaces de fiscalizar los movimientos de las personas trabajadoras.

En efecto:

[...] en aplicación de esta necesaria adaptabilidad de los derechos del trabajador a los razonables requerimientos de la organización productiva en que se integra, se ha afirmado que manifestaciones del ejercicio de aquellos que en otro contexto serían legítimas, no lo son cuando su ejercicio se valora en el marco de la relación laboral (STC 126/2003, de 30 de junio).

Dichos sistemas de fiscalización deben estar fundados, en cualquier caso, en una previsión legal con justificación constitucional, ha de revelarse su necesidad para lograr el fin legítimo previsto, deben resultar proporcionados para alcanzar este último y han de respetar el contenido esencial del derecho restringido (STC 190/2013, de 18 de noviembre).

En este sentido, es menester reconocer que los instrumentos habitualmente pertenecen a la empresa y son facilitados por esta para atender cuestiones de índole profesional y, por tanto, entran dentro del marco del poder de dirección empresarial, de manera que, sobre las previsiones contenidas en el artículo 20.3 del ET, la persona empleadora tiene prerrogativas de control sobre su utilización, que incluyen lógicamente el examen de los mismos (STSJ de Madrid 92/2012, de 8 de febrero). Todo ello sin perjuicio de las dificultades existentes para llevar a cabo en la práctica los registros informáticos:

[...] con los inconvenientes de distinción entre continente, que suponen las taquillas, bolso u otros aspectos físicos, de los que se corresponden con archivos, programas, datos informáticos y electrónicos del ordenador de una empresa, que son instrumentos de trabajo cuya finalidad específica no es contener mensajes o archivos personales, por lo que tampoco tiene sentido aplicar al ordenador como instrumento de trabajo los límites del art. 18 del ET para el control sobre efectos personales (STSJ del País Vasco de 12 de junio de 2018, rec. 1052/2018).

De esta manera:

[...] con la finalidad de garantizar la buena marcha de la organización productiva, puede adoptar las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales (art. 20.3 ET). Entre estas medidas se encuentran las de vigilancia y control de la utilización de los ordenadores y demás medios informáticos propiedad de la empresa y puestos a disposición de los trabajadores para utilizarlos en su prestación laboral (STSJ de la Comunidad Valenciana 3390/2018, de 19 de noviembre).

Cuestión distinta es si los dispositivos y las aplicaciones son propiedad de la persona trabajadora, en cuyo caso la empresa no puede solicitar el acceso a los datos de localización obtenidos por los mismos (Preciado Domènech, 2019, p. 41), ni obligarla a aportar su propio teléfono móvil con la intención de geolocalizarla a través del mismo (Marín Malo, 2020, p. 118), salvo que exista una autorización judicial destinada a permitir el conocimiento de aquellos con el fin de controlar un posible incumplimiento laboral (Fernández Fernández y González Vidales, 2020, p. 5), de conformidad con cuanto establecen los artículos 76.4 y 90 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, los cuales, en aplicación del derecho al secreto de las comunicaciones garantizado en el artículo 18.3 de la CE, no contemplan posibilidad alguna o supuesto para excepcionar la necesaria e imprescindible reserva jurisdiccional en la autorización de la injerencia, sin que importe la titularidad de la herramienta de comunicación (ordenador, teléfono, etc., propiedad de tercera persona ajena al o a la comunicante), ni el momento temporal en el que es utilizado (jornada laboral), ni tampoco la naturaleza de la herramienta utilizada (correo corporativo) (STS, Sala de lo Penal, de 16 de junio de 2014, rec. 2229/2013).

Mayor complejidad plantea el supuesto en que la aplicación (*software*) pertenezca a la empresa pero se inserte en un dispositivo (*hardware*) propiedad de la persona trabajadora, de manera que esta, por ejemplo, descargue en su móvil particular una aplicación capaz de registrar sus movimientos y localizar su situación geográfica, en cuyo caso, y para quien suscribe, la empresa no puede solicitar el acceso y examen de un dispositivo personal, pero sí podría extraer y utilizar los datos que le facilite el programa instalado en el dispositivo personal de la persona trabajadora.

Así parece corroborarlo la legislación cuando el artículo 87.3.2.º de la LOPDGDD habilita a la persona titular de la unidad productiva a acceder al contenido de datos en dispositivos digitales en los que se ha autorizado un uso con fin privativo, de manera que no parece que haya problema alguno, dejando a salvo siempre el respeto a los derechos a la intimidad y a la protección de datos, para que la empresa obtenga pormenores de un programa de su propiedad, aun cuando haya sido instalado en un bien de la persona trabajadora.

Eso sí, en este último caso decaería la regla general, que se va a tratar en próximas páginas, sobre la no obligación de contar con el consentimiento de la persona trabajadora para su utilización, de manera tal que no se le podría imponer su instalación y la negativa de la misma a poner a disposición de la empresa sus recursos personales debería estar amparada por la garantía de indemnidad y no generar ninguna clase de sanción y perjuicio, siendo cualquier actuación adoptada en forma de represalia considerada como ilícita y declarada nula por contravenir derechos fundamentales como los referenciados.

Este *ius resistentiae* de la persona trabajadora adquiere una mayor complejidad si a la ecuación se le suma la actual situación de pandemia, pues la crisis provocada por el coronavirus presenta nuevas coordenadas en el uso de los dispositivos de geolocalización a fin de fiscalizar y hacer un seguimiento de cuantas personas han contraído la enfermedad o tienen síntomas de la misma, de forma tal que el uso de herramientas digitales ha tenido un nuevo impulso como consecuencia de los efectos provocados por la COVID-19.

Así, la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial perteneciente al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital fue encomendada para el desarrollo urgente de una aplicación informática, en la que una de sus funciones consistía en permitir la geolocalización de la persona usuaria a los solos efectos de verificar que se encuentra realmente en el lugar en que declara estar (art. primero Orden SND/297/2020, de 27 de marzo). En su desarrollo, el 4 de abril de 2020, la Secretaría General de Administración Digital y Telefónica Digital España, SLU, firmaron un acuerdo para la implantación de un dispositivo denominado «Asistencia COVID-19», en cuya cláusula segunda.2 e) establece como uno de sus servicios «geolocalizar al usuario mediante la información de geolocalización vía GPS disponible en su teléfono móvil» (Resolución de 30 de abril de 2020, de la Secretaría General de Administración Digital).

Dichas medidas de carácter general pueden generar nuevas tensiones en el seno de la relación laboral cuando, en aras de garantizar la salud pública y luchar contra la transmisión

colectiva de la enfermedad, la empresa quiera que sus personas trabajadoras instalen dicha aplicación y tener acceso a los datos facilitados por las mismas bajo la justificación de aplicar los protocolos correspondientes de aislamiento y prohibición de acceso a las instalaciones para quienes hayan dado positivo, presenten síntomas de la enfermedad o hayan estado en contacto con personas en dichas circunstancias.

A este respecto, la Agencia de Protección de Datos Española, en su Criterio 17/2020, ha establecido que, en el caso del coronavirus, la persona trabajadora, a diferencia de los supuestos generales, tiene la obligación de facilitar los motivos de la baja a la empresa, de manera que para este organismo:

[...] el derecho individual puede ceder frente a la defensa de otros derechos como el derecho a la protección de la salud del colectivo de trabajadores en situaciones de pandemia y, más en general, la defensa de la salud de toda la población (Llaneza González, 2020, p. 720).

Sin embargo, la tutela de semejante interés colectivo no puede significar la eliminación absoluta de la privacidad y el derecho a la protección de datos de la persona trabajadora, pues el RGPD es claro en que cualquier restricción debe respetar la esencia de los derechos y libertades fundamentales (Comisión Europea, 2020, p. 3).

2.2. Límites a la actuación empresarial: el necesario respeto por los derechos a la intimidad y protección de datos de las personas trabajadoras

Conforme se ha indicado a lo largo del presente trabajo, las facultades empresariales se encuentran con límites jurídicos vinculados especialmente al respeto de ciertos derechos reconocidos constitucionalmente como fundamentales; en particular, y por cuanto hace a la utilización de dispositivos GPS, los dos que a continuación se reseñan.

En primer lugar, el artículo 18.1 de la CE garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, encontrando desarrollo legal principalmente en la Ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. En el seno de la relación laboral, y por cuanto aquí interesa, el artículo 4.2 e) del ET reconoce como derecho de la persona trabajadora el ser respetada en su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

En segundo término, el artículo 18.4 de la CE establece el mandato a quien legisla de limitar el uso de la informática en aras de proteger el honor y la intimidad personal y familiar de la ciudadanía y el pleno ejercicio de sus derechos, viniendo así a ampliar:

[...] la garantía constitucional a aquellos de esos datos que sean relevantes para o tengan incidencia en el ejercicio de cualesquiera derechos de la persona, sean o no derechos constitucionales y sean o no relativos al honor, la ideología, la intimidad personal y familiar o cualquier otro bien constitucionalmente amparado (STSJ de Canarias/Las Palmas de 26 de enero de 2018, rec. 1409/2017).

En efecto, en el caso concreto de los dispositivos GPS:

[...] cuantos datos se conecten a su manejo y, por ende, a su localización y desplazamientos fuera del centro de trabajo, se proyectan, pero ineluctablemente, sobre la forma de proceder del usuario, que no es otro que el conductor, permitiendo de este modo 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 como aquí sucede, del que igualmente le asiste a la protección de datos de tal carácter (STSJ de Madrid de 21 de marzo de 2014, rec. 1952/2013; del mismo parecer, SSTSJ de Castilla-La Mancha de 28 de abril de 2015, rec. 134/2015, y de Madrid de 12 de julio de 2019, rec. 197/2019).

Sobre las premisas normativas expuestas, es menester reconocer que las prerrogativas fundamentales enunciadas pueden verse afectadas de una forma diferente a la tradicional o clásica como consecuencia de la utilización de las nuevas tecnologías por su extensa capacidad invasiva (como puede ocurrir con el seguimiento por GPS instalado en el teléfono móvil empleado en la prestación de servicios laboral), mayor radio de difusión y facilidad de transmisión, habida cuenta de que:

[...] los avances tecnológicos son constantes y cada día más sofisticados, de suerte que pueden llegar a incidir en mayor medida en la vida privada de las personas, esfera que no pierde su carácter por el hecho de que la actuación se enmarque en el ámbito de una relación de trabajo por cuenta ajena (STSJ de Madrid 260/2014, de 21 de marzo).

De esta manera, la práctica diaria ha venido a ratificar:

[...] cómo el poder tecnológico del empresario pone en peligro y moviliza numerosas libertades públicas, tales como el derecho a la intimidad, el secreto de las comunicaciones, el derecho a la propia imagen o la libertad informática. Y ese poder puede ser adicionalmente utilizado, de manera directa o indirecta, con fines discriminatorios (Rodríguez Escanciano, 2019, p. 17).

En consecuencia, el ordenamiento jurídico laboral debe proceder a establecer las correspondientes balanzas para tratar de buscar el necesario equilibrio con el fin de compatibilizar

el interés legítimo de la empresa de tener cierto control sobre el quehacer productivo de sus trabajadores y trabajadoras y, además, hacerlo mediante las vastas y todavía no exploradas en su totalidad oportunidades brindadas por las nuevas tecnologías, y la garantía de unos derechos tan básicos para las personas trabajadoras como los reconocidos como fundamentales por la Constitución de 1978 (Fernández Fernández y González Vidales, 2020, p. 5).

Por esa razón, la legislación, conforme ya se ha adelantado, ha optado por positivizar ciertos derechos vinculados a la digitalización de la sociedad en general y la empresa en particular, de manera que la disposición final decimotercera de la LOPDGDD ha introducido un nuevo artículo 20 bis en el ET, el cual reconoce a las personas trabajadoras el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, incluyendo las herramientas de geolocalización.

Por su parte, el artículo 90.1 *in fine* de la LOPDGDD establece que las facultades empresariales relacionadas con la geolocalización deben ser ejercitadas dentro de su marco legal y respetando los límites inherentes al mismo, siendo uno de ellos, sin duda, y además el más importante por su trascendencia constitucional, el respeto a los derechos fundamentales.

Se está en presencia, por tanto, de unas prerrogativas íntimamente conectadas con la protección de la dignidad personal, pues su objetivo final no es otro que garantizar a su titular un tratamiento que no contradiga «su condición de ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, una capacidad de autodeterminación consciente y responsable de la propia vida» (SSTC 53/1985, de 11 de abril, y 193/2003, de 27 de octubre), de forma tal que «el derecho a la intimidad atribuye a su titular el poder de resguardar ese ámbito reservado, no solo personal sino también familiar, frente a la divulgación del mismo por terceros y una publicidad no querida» (STC 58/2018, de 4 de junio). Por dicha razón, al encontrarse íntimamente ligado con el derecho a la personalidad, queda incorporado al elenco de derechos fundamentales más relevantes y trascendentes, pues presenta como objeto la protección de alguno de los bienes jurídicos más esenciales de la persona física en sí misma considerada (STS, Sala de lo Civil, de 5 de febrero de 2013, rec. 1440/2010).

A este respecto, cabe traer a colación en estos momentos la reiterada doctrina judicial del TC español, de conformidad con la cual las unidades productivas no forman mundos extraños al resto de la sociedad, ni tampoco el artículo 38 de la CE permite a las personas titulares del capital establecer condiciones laborales que obliguen a sus personas trabajadoras a tolerar «despojos transitorios o limitaciones injustificadas» de sus derechos fundamentales y libertades públicas, pues ambas nociones conforman un pilar fundamental en el sistema jurídico constitucional (STC 88/1985, de 19 de julio). De esta manera:

[...] el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada (STC 126/2003, de 30 de junio); [por tanto, además de la

esfera doméstica o privada] existen también otros ámbitos, en particular el relacionado con el trabajo o la profesión, en que se generan relaciones interpersonales, vínculos o actuaciones que pueden constituir manifestación de la vida privada. Por ello expresamente hemos afirmado que el derecho a la intimidad es aplicable al ámbito de las relaciones laborales (STC 170/2013, de 7 de octubre).

Por consiguiente, la utilización de sistemas de geolocalización para controlar la actividad productiva de las personas empleadas está sometida, al menos, a los siguientes límites reconocidos legal y jurisprudencialmente:

1.º El cumplimiento de los requisitos marcados por el TC sobre los sistemas de vigilancia de la actividad laboral por parte de la empresa y que ha de realizarse teniendo en cuenta tres elementos de manera consecutiva: el juicio de idoneidad, esto es, el control empresarial deberá adaptarse al objetivo propuesto; posteriormente se traslada al ámbito del juicio de necesidad, examinando si había otra posibilidad de actuación, es decir, otro medio de control menos agresivo que la instalación de sistemas de geolocalización; en fin, hay que adoptar el juicio de proporcionalidad a través de un análisis de los beneficios y desventajas de la medida de control adoptada (por todas, STC 186/2000, de 10 de julio).

Así, en el caso concreto vinculado a la instalación de un dispositivo GPS, algún pronunciamiento ha analizado estos tres elementos concluyendo lo siguiente (siguiendo en la exposición a la STSJ de la Comunidad Valenciana de 2 de mayo de 2017, rec. 3689/2016, y, en términos similares, la STSJ de Castilla-La Mancha de 6 febrero 2020, rec. 1958/2018): en primer lugar, la medida adoptada es idónea en tanto en cuanto el objetivo último de la empresa consiste en comprobar que los partes emitidos por la persona trabajadora sobre el lugar donde estaba se corresponden con la realidad tras haber tomado en consideración las quejas de la clientela, más aún cuando el GPS permanecía inactivo en los periodos vacacionales y de fin de semana; en segundo término, para probar las irregularidades reseñadas, no se encuentra otro medio más idóneo y eficaz, no pudiendo calificar la actividad empresarial como caprichosa o arbitraria al no existir otro menos lesivo para los bienes jurídicos afectados; en fin, también ha resultado proporcional, pues el tratamiento de los datos de geolocalización se ha circunscrito a determinados días de la semana y a una duración limitada, sin pretender controlar de manera genérica el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, sino con la pretensión de confirmar unas sospechas concretas, de forma tal que se ha caracterizado por ser una medida ponderada o equilibrada entre el beneficio que supone para la empresa, de cara al ejercicio de ese derecho de fiscalización, y el perjuicio ocasionado a la persona trabajadora, con el límite infranqueable del respeto a su dignidad.

En aplicación de los principios reseñados, no resulta posible abrir una causa general contra la persona trabajadora buceando en el GPS para encontrar alguna contravención laboral (SJS núm. 1 de Menorca de 15 de junio de 2018, proc. núm. 105/2017) o tratando de acreditar un incumplimiento contractual de la misma mediante una intervención y recogida de datos tan sistemática, exhaustiva y de tal intensidad que ha dado la oportunidad de averiguar una

variedad de actos, personas con las que se relaciona, lugares a los que acude, hábitos, que permiten conocer o reflejan aspectos de la personalidad, manifestaciones del carácter y de sus relaciones sociales capaces de dejar sin contenido el espacio de libertad de la persona y de vida privada que está en la propia esencia de la dignidad (STSJ de Asturias de 30 de marzo de 2017, rec. 2997/2016).

2.º La transparencia como faceta clave en la puesta en práctica de estos instrumentos, pues con carácter previo a su instalación la empresa deberá dar una información expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes en torno a la existencia y características de semejantes herramientas (art. 90.2 LOPDGDD), eliminando así la expectativa de privacidad de la persona trabajadora en torno al dispositivo (STSJ de la Comunidad Valenciana de 2 de mayo de 2019, rec. 3689/2016).

En este sentido, «el deber de información previa forma parte del contenido esencial del derecho a la protección de datos, pues resulta un complemento indispensable de la necesidad de consentimiento del afectado» (SSTSJ de Andalucía/Sevilla de 19 de julio de 2017, rec. 2776/2016, y de Cataluña de 25 de junio de 2018, rec. 1783/2018), de manera que la ocultación o colocación en secreto del dispositivo GPS constituye una clara contravención de las normas legales por parte de la empresa al invadir sin justificación legal la vida privada de la persona trabajadora, siendo de aplicación el «aforismo legal el alma del fraude es la ocultación» (STSJ de Madrid de 12 de julio de 2019, rec. 197/2019; del mismo parecer, la STSJ de Asturias de 30 de marzo de 2017, rec. 2997/2016), más aún cuando se hace en el vehículo particular de la persona empleada sin que esta haya tenido conocimiento de tal circunstancia (STSJ del País Vasco de 10 de mayo de 2011, rec. 644/2011).

Sin embargo, la ley no determina el alcance detallado y concreto de ese deber de información, debiendo aplicar aquí cuanto han señalado los tribunales españoles en relación con otros mecanismos de fiscalización, resultando suficiente con poner en conocimiento de la persona trabajadora 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 (STC 39/2016, de 3 de marzo; Auto del TS –ATS– de 14 de junio de 2017, rec. 4200/2016; y STSJ de Andalucía/Sevilla de 13 de febrero de 2020, rec. 3536/2018)².

² Alcanzando idéntica conclusión, la STSJ de Madrid de 30 de abril de 2020 (rec. 1181/2019), según la cual:

[...] ha de tenerse en cuenta el juicio de proporcionalidad que permite declarar la validez como prueba de las imágenes captadas por el sistema de videovigilancia instalado por la empresa siempre que la instalación de cámaras de seguridad sea una medida justificada por razones de seguridad (control de hechos ilícitos imputables a empleados, clientes y terceros, así como rápida detección de siniestros), idónea para el logro de ese fin (control de cobros y de la caja) y necesaria y proporcionada al fin perseguido, razón por la que queda justificada la limitación de los derechos fundamentales en juego, máxime si los trabajadores están informados, expresamente, de la instalación del sistema de vigilancia, de la ubicación de las cámaras por razones de seguridad, expresión amplia que incluye la vigilancia de actos ilícitos de los empleados y de terceros.

Semejante interpretación es posible también a la luz del artículo 90.2 de la LOPDGDD, pues «es la única obligación que el precepto impone al empresario, sin que en ningún momento exija que los empresarios informen a los trabajadores de que este sistema podrá ser utilizado para su control» (Aguilera Izquierdo, 2020, p. 130).

De esta manera, dicho deber quedaría cumplido de forma óptima cuando la empresa ha procedido a realizar una comunicación informativa previa a la persona trabajadora, ha suscrito con esta última un documento sobre el tratamiento de datos en el que prestaba conformidad expresa, y, en general, el uso de la información facilitada a la empresa mediante el GPS ha sido exclusivamente utilizada para controlar o vigilar la efectiva realización de las tareas asignadas a la persona empleada sin hacerse extensiva a tramos de horarios ajenos o prestaciones de servicios no laborales (STSJ del País Vasco de 12 de junio de 2018, rec. 1052/2018), «pues la información facilitada con carácter previo concreta con claridad la finalidad a la que responde el uso del smartphone con GPS, así como los destinatarios de la información» (STSJ de Canarias/Las Palmas de 26 de enero de 2018, rec. 1409/2017; en el mismo sentido, SSTSJ de Andalucía/Sevilla de 28 de noviembre de 2018, rec. 2655/2017; de Cataluña de 13 de febrero de 2020, rec. 5499/2019, y de Madrid de 30 de abril de 2020, rec. 1181/2019).

Resaltada la importancia del derecho de la persona trabajadora a conocer con exactitud los términos de los dispositivos de geolocalización, cabe preguntarse si es suficiente con ofrecer la información en los términos previstos legalmente, o también es necesario obtener el consentimiento de aquella para la puesta en práctica del mecanismo analizado. En este sentido, la doctrina judicial constitucionalista española parece haberse decantado por no obligar a obtener el visto bueno de la persona trabajadora para la instalación de sistemas de videovigilancia, pues:

[...] aunque no se requiere el consentimiento expreso de los trabajadores para adoptar esta medida de vigilancia que implica el tratamiento de datos, persiste el deber de información [...], sin perjuicio de que serán las circunstancias de cada caso las que finalmente determinen si dicha fiscalización llevada a cabo por la empresa ha generado o no la vulneración del derecho fundamental en juego (STC 39/2016, de 3 de marzo).

Esta solución judicial constitucional ha sido trasladada también a los sistemas de localización vía GPS, no en vano:

[...] 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 (STSJ de Andalucía/Sevilla de 19 de julio de 2017, rec. 2776/2016; del mismo parecer, las SSTSJ de Asturias de 27 de diciembre de 2017, rec. 2241/2017, y de Castilla-La Mancha de 6 de febrero de 2020, rec. 1958/2018).

Eso sí, semejante excepción no puede hacer decaer en ningún caso, conforme se ha reiterado, la intensidad de la obligación de información a la persona trabajadora, habida cuenta de que:

[...] ese 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, [de manera que] no hay una habilitación legal expresa para esa omisión del derecho a la información sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales, y que tampoco podría situarse su fundamento en el interés empresarial de controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamiento de datos que aseguren la máxima eficacia en el propósito de vigilancia. Esa lógica fundada en la utilidad o conveniencia empresarial haría quebrar la efectividad del derecho fundamental, en su núcleo esencial (STSJ de Andalucía/Granada de 19 de octubre de 2017, rec. 1149/2019; siguiéndola, la SJS núm. 4 de Sevilla de 11 de febrero de 2020, rec. 525/2019).

3.º La producción por parte de estos dispositivos de geolocalización de una huella digital generadora de datos que deben ser tratados convenientemente por parte de la empresa crea en la persona trabajadora el derecho a ser informada sobre el posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de los mismos (art. 90.2 *in fine* LOPDGDD).

En este sentido, los dispositivos digitales generan una doble información: «una, propia y específica, conectada directamente con la actividad que desarrolla, y, otra, indirecta o inespecífica, que describe su persona y queda también registrada como huella digital en el dispositivo utilizado, creando nuevas áreas de conocimiento» (Goñi Sein, 2019, pp. 58-59).

Sobre la premisa anterior, el precepto legal reseñado estaría trasladando a este ámbito el derecho frente al uso de la informática reconocido en el artículo 18.4 de la CE, pues la instalación de sistemas de geolocalización supone el tratamiento de datos personales por afectar a sujetos identificables (STSJ de Asturias de 27 de diciembre de 2017, rec. 2241/2017), conformándose la información generada al respecto como «una regla derivada de la normativa general de protección de datos que está orientada a la garantía del derecho a la intimidad digital» (Miñarro Yanini, 2018, p. 107).

Surge, de esta manera, una manifestación más y un nuevo mecanismo de garantía tendente a proteger los derechos a la intimidad y al honor con los que la protección de datos mantiene lazos de conexión fuertes, aun cuando se trate de prerrogativas de naturaleza autónoma (STC 58/2018, de 4 de junio), no en vano la finalidad de este no se reduce exclusivamente a los datos íntimos, sino que alcanza a cualquier dato personal, cuyo conocimiento o utilización por una tercera persona pueda tener repercusión en sus derechos (STSJ de Canarias/Las Palmas de 26 de enero de 2018, rec. 1409/2017).

2.3. La utilización para fines privados de los dispositivos geolocalizadores: la ineludible regulación del alcance de las licencias comportamentales

Una vez cumplidas las exigencias legales y jurisprudenciales señaladas, la litigiosidad entre la fiscalización empresarial y la intimidad de la persona trabajadora suele surgir cuando se produce una utilización personalizada y no estrictamente profesional del instrumento digital facilitado por la unidad productiva, pues resulta sumamente complejo en la práctica prohibir de manera absoluta el empleo personal de estos dispositivos o decidir cuándo procede desconectarlos o apagarlos por tratarse de un asunto vinculado a la esfera privada, más aún como consecuencia de la tolerancia generalizada al uso moderado de los medios empresariales para tales fines durante el tiempo de trabajo, en una práctica conocida tradicionalmente como licencias comportamentales (STS de 8 de marzo de 2011, rec. 1826/2010).

De esta manera, no es descabellado preguntarse si la persona trabajadora está en disposición de negarse a llevar dichos dispositivos o a anularlos cuando considere oportuno, o si puede limitar a su conveniencia los sistemas de geolocalización cuando considere que está realizando una actividad privada.

Se trata de preguntas con una difícil respuesta y cuyo remedio no puede ser general o abstracto, sino que han de ser solucionadas en atención a las circunstancias de cada caso concreto. Así, en cuanto hace a la primera de las preguntas, si los dispositivos cumplen las previsiones legales, la persona trabajadora debe actuar de manera diligente y no puede negarse a llevarlos consigo o inutilizar su funcionamiento, de manera que se arriesga a sufrir la correspondiente sanción, incluyendo el despido por desobediencia grave y culpable a las órdenes empresariales o por transgresión de la buena fe contractual, cuando, a pesar de las reiteradas advertencias e instrucciones dadas por esta última, todas las personas empleadas:

[...] están informad[a]s y formad[a]s para su uso y todos los dispositivos han venido funcionando correctamente salvo el de la actora que ha dado múltiples fallos inexplicables que los técnicos solo pueden achacar a un uso incorrecto, bien porque la actora no lo conecta correctamente o lo manipula indebidamente (STSJ de Andalucía/Granada de 18 de septiembre de 2017, rec. 770/2017);

o procede a conducir el coche para que el GPS detecte movimientos, pero sin realizar actividad laboral alguna tratando de simular una ocupación efectiva, lo utiliza para realizar gestiones privadas no autorizadas o les presta el vehículo a terceras personas ajenas a la empresa para la misma finalidad (STSJ de Madrid de 24 de junio de 2019, rec. 399/2019), o falsea los datos de sus partes de trabajo describiendo hechos erróneos que no resultan coincidentes con los proporcionados por el GPS instalado en el vehículo de la empresa (STSJ de la Comunidad Valenciana de 4 de diciembre de 2018, rec. 2975/2018; en el mismo sentido, SSTSJ de Madrid de 11 de febrero de 2017, rec. 1042/2016, y 1 de marzo de 2019,

rec. 901/2018; Baleares de 18 de octubre de 2017, rec. 267/2017; y Cataluña de 4 de mayo de 2018, rec. 1269/2018).

En relación con el segundo de los interrogantes planteados, una cuestión es clara, pues aunque «el trabajador tiene derecho al respeto de su intimidad, no puede imponer ese respeto de modo absoluto cuando utiliza un medio proporcionado por la compañía en contra de las instrucciones establecidas por esta para su uso» (STSJ de Madrid 309/2015, de 10 de abril), por cuanto «tal entendimiento equivaldría a admitir que el trabajador puede crear, a su voluntad y libre albedrío, un reducto de intimidad, utilizando un medio cuya propiedad no le pertenece y en cuyo uso está sujeto a las instrucciones del empresario» (STSJ de Extremadura de 13 de enero de 2015, rec. 553/2014). En consecuencia:

[...] el derecho a la intimidad no es absoluto –como no lo es ningún derecho fundamental–, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el límite que aquel haya de experimentar se revele como necesario para lograr un fin constitucionalmente legítimo y sea proporcionado (SSTC 143/1994, de 9 de mayo; 70/2002, de 3 de abril, y 115/2013, de 9 de mayo).

En el reverso de la moneda, la empresa no puede controlar toda la actividad de la persona trabajadora, sino únicamente aquellas actuaciones relacionadas con el proceso productivo, de manera que no podrá sancionar a las personas trabajadoras como consecuencia de la desconexión de sus dispositivos de rastreo cuando procedan a realizar actuaciones vinculadas a su vida privada. «Y es que 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 válidos mientras se relacionan con el trabajo (STSJ de la Comunidad Valenciana de 2 de mayo de 2017, rec. 3689/2016).

En efecto, cuando finaliza la jornada laboral o acaba el tiempo de trabajo –por ejemplo, en caso de incapacidad temporal de la persona empleada (STSJ de Andalucía/Granada de 19 de octubre de 2017, rec. 1149/2017)–, las facultades de control empresarial dejan de tener virtualidad y la relación laboral no constituye cauce idóneo para amparar la fiscalización de la persona titular de la unidad productiva, de manera tal que «a partir de ese momento, es imprescindible el consentimiento de los trabajadores para mantener en funcionamiento los dispositivos GPS y para el análisis automatizado de los datos personales conseguidos por ese medio» (STSJ de Asturias de 27 de diciembre de 2017, rec. 2241/2017). En otras palabras:

[...] sobre estos periodos temporales ajenos a la jornada laboral del actor la empresa no dispone de las facultades que el artículo 20 del ET le otorga al empresario pues lo son para la dirección y la organización del trabajo de sus empleados que obviamente solo lo realizan durante el tiempo de trabajo o de la jornada laboral. Fuera de ello el empresario se extralimita en el uso de sus facultades que el mismo artículo 20 del ET antes citado dispone que deben utilizarlos de forma regular (STSJ de Madrid de 12 de julio de 2019, rec. 197/2019).

Ahora bien, delimitar las actividades privadas puede ser fácil en determinados momentos cuando la persona trabajadora se encuentre disfrutando de descansos diarios, semanales o anuales, pero los contornos se vuelven más difusos cuando realice ciertas actividades dentro de su jornada laboral que puedan ser calificadas como propias de su vida privada como la comida, las pausas intrajornadas, la realización de gestiones familiares (por ejemplo, atender a la parentela con enfermedad o acudir con ella a una cita médica para volver a reincorporarse a su puesto de trabajo cuando termine la necesidad de la ayuda), etc. A este respecto, alguna resolución judicial ha recordado que:

[...] incluso en las horas de trabajo, y en el caso presente la empresa no tuvo en cuenta las peculiaridades de la jornada del demandante, los trabajadores tienen un espacio de libertad y para el ejercicio de actos de la vida privada que el empresario ha de respetar (STSJ de Asturias de 30 de marzo de 2017, rec. 2997/2016).

La solución puede venir dada mediante la aplicación de la doctrina constitucionalista, pues el TC ha señalado que a la hora de proceder a su actividad juzgadora «puede realizar una ponderación propia de los derechos constitucionales en juego tomando como punto de partida la definición y valoración constitucional de los bienes en juego con apreciación de la importancia que a cada uno de ellos corresponde (Fernández Fernández, 2015, p. 78).

Así, la persona trabajadora puede alegar un derecho a la desobediencia y no utilizar los dispositivos cuando la empresa establezca una instrucción con manifiesta arbitrariedad y abuso de derecho, al ser dictada, por ejemplo, para:

[...] la realización de servicios fuera de la jornada laboral y de horas extraordinarias, la realización de funciones que excedan de las obligaciones del contrato de trabajo, la imposición de desplazamientos, el desempeño de trabajos peligrosos, así como de órdenes con fuerte carga de ilicitud (STSJ de Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 19 de octubre de 2017, rec. 1312/2016; en términos parecidos, la STSJ de Navarra de 24 de febrero de 2017, rec. 33/2017).

Ahora bien, el ejercicio de dicha prerrogativa ha de hacerse de manera muy excepcional y con mucha cautela y precaución, sin desconocer que las órdenes empresariales tienen presunción de legitimidad y la persona trabajadora no puede conformarse en definidora última de sus propias obligaciones profesionales, no en vano no está totalmente desprotegida, pues en caso de desacuerdo le queda el cauce de su impugnación.

Sobre este particular, quizás la nueva norma sobre derechos digitales haya aportado ciertas dosis de claridad cuando obliga al empleador o empleadora, si quiere acceder al contenido de los dispositivos digitales sobre los que se haya autorizado un uso privativo, a delimitar de manera concreta y detallada las posibilidades de utilización y a garantizar que dicho acceso no vulnera el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras (art. 87.3.2.º LOPDGDD),

si bien, una vez más, el desenlace de la trama se deja en manos de la autonomía de las partes y no se ofrecen pautas heterónomas sobre cómo proceder al respecto a fin de aquilatar los pormenores.

Cuestión distinta, y que se ha considerado como no atentatoria a los derechos fundamentales reseñados, es que, como consecuencia del control ejercitado a través de los mecanismos de geolocalización, la empresa, sin ser su intención directa y buscada, acceda a informaciones relativas a la persona trabajadora fuera del centro de trabajo pero dentro de la jornada laboral, como consecuencia de un incumplimiento por el empleado o la empleada de las instrucciones de la empresa, quien tenía terminantemente prohibido sacar el dispositivo fuera del lugar de trabajo y utilizarlo más allá del horario laboral (STSJ de Canarias/Las Palmas de 26 de enero de 2018, rec. 1409/2017).

Así, lo ha corroborado recientemente el TS cuando ha señalado, sin ambages, que la persona trabajadora:

[...] conocía que el vehículo no podía ser utilizado fuera de la jornada laboral y, junto a ello, que el mismo estaba localizable a través del receptor GPS. De ahí que no apreciamos ninguna invasión en sus derechos fundamentales con la constatación de los datos de geolocalización que permiten ver que el indicado vehículo es utilizado desobedeciendo las instrucciones de la empresa en momentos en que no existía prestación de servicios. Había conocimiento previo y no se aprecia invasión de la esfera privada de la persona trabajadora, al afectar exclusivamente a la ubicación y movimiento del vehículo del que, eso sí, era responsable y debía utilizar con arreglo a lo pactado (STS de 15 de septiembre de 2020, rec. 528/2018).

Finalmente, frente a los problemas y retos reseñados en páginas precedentes, así como ante la ausencia de unas previsiones legales más precisas, la elaboración de códigos de conducta o cláusulas incorporadas en los convenios colectivos claras, minuciosas, sencillas y fácilmente accesibles para las personas trabajadoras, acompañados de la formación específica necesaria para conocer cuál es la política empresarial en esta materia, sin lugar a dudas contribuirán a aumentar la seguridad de ambas partes de la relación laboral y a eliminar conflictividad en el seno de las unidades productivas a la hora de manejar dispositivos de geolocalización.

A este respecto, el artículo 40 del RGPD mandata a los Estados miembros, las autoridades de control, el Comité y la Comisión a promover la elaboración de códigos de conducta destinados a contribuir a su correcta aplicación, teniendo en cuenta las características específicas de los distintos sectores de tratamiento y las necesidades específicas de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.

Por su parte, y a nivel interno, el artículo 87.3 de la LOPDGDD establece el deber de la empresa de concretar criterios de utilización de los dispositivos digitales en su seno; el

artículo 38 dedica su literal a regular los códigos de conducta en España, y el 91 habilita a los convenios colectivos a establecer garantías adicionales sobre los derechos digitales reconocidos legalmente.

3. Conclusiones

El análisis de la doctrina científica y judicial expuesto en las páginas precedentes permite realizar las siguientes reflexiones finales:

Primera. Los sistemas de posicionamiento global facultan a la empresa para proceder a un control y seguimiento del desempeño productivo idóneo a fin de optimizar sus recursos, mejorar la organización de sus bienes y servicios, detectar insuficiencias en materia preventiva y, en particular, fiscalizar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones laborales. Además, los adelantos tecnológicos han conllevado una más fácil colocación, han aumentado los aparatos donde instalarlos y han visto fortalecida la fiabilidad de los datos obtenidos, incrementando su potencialidad invasiva en la vida de la persona trabajadora.

Sea como fuere, su legalidad se encuentra fuera de toda duda, al amparo, primero, del artículo 20.3 del ET, y, después, tras la promulgación de la LOPDGDD, de los artículos 20 bis del ET y 90 de la LOPDGDD, de manera que la empresa está habilitada para utilizarlos a fin de comprobar que la persona trabajadora cumple adecuadamente con sus quehaceres, siempre y cuando no se supere ciertos límites constitucionalmente reconocidos.

Segunda. Como todo derecho, el de control empresarial no es absoluto u omnímodo, sino que está sometido a ciertas condiciones en su ejercicio, en particular el respeto a las prerrogativas fundamentales. Así, la instalación de dispositivos GPS presenta una especial afectación sobre los derechos a la intimidad y protección de datos, de manera que es necesario establecer ciertas previsiones capaces de equilibrar los intereses empresariales con la consideración debida a las garantías constitucionales reconocidas a las personas empleadas.

Con tal premisa como clave de bóveda, el uso de sistemas de geolocalización en el ámbito empresarial no debe sobrepasar, para considerarse lícito, al menos los tres límites siguientes:

- 1.º Superar los ya tradicionales juicios marcados por el TC en relación con los procedimientos de vigilancia empresarial de la actividad laboral de la idoneidad (o adaptación al objetivo propuesto), necesidad (o ausencia de otro instrumento menos invasivo), en fin, proporcionalidad (o análisis de los beneficios y desventajas de la herramienta adoptada).
- 2.º Ofrecer una información expresa, clara e inequívoca sobre la existencia y características de estos dispositivos, conformándose semejante deber como un elemento esencial para el respeto a la intimidad y a la protección de datos, pues,

ante la no obligatoriedad de obtener el *placet* de la persona trabajadora para su puesta en práctica, se intensifica la exigencia informativa, de manera que su ausencia o insuficiencia constituye una clara contravención de las normas legales. Eso sí, conforme a la doctrina judicial mayoritaria, corroborada por el artículo 90 de la LOPDGDD, no es necesario especificar la finalidad exacta vinculada a la fiscalización, resultando suficiente con poner en conocimiento de la persona trabajadora la existencia del procedimiento de control.

- 3.º Tratar adecuadamente los hechos originados por los dispositivos de geolocalización, pues son capaces de producir una huella digital generadora de parámetros personales vinculados a sujetos identificables, por lo que resulta necesario cumplir con las normas generales relativas a la protección de datos.

Tercera. La mayor parte de los conflictos surgidos por la utilización de estos dispositivos se produce cuando existe un uso personal, y no estrictamente profesional, de la herramienta, dada la tradicional tolerancia al empleo de los utensilios empresariales allende las fronteras de la estricta actividad productiva.

Dos cuestiones parecen claras: de un lado, cumplidas las exigencias legales, la persona trabajadora no puede negarse a llevar los dispositivos GPS, ni a no utilizarlos, ni impedir su funcionamiento, a no ser que quiera arriesgarse a cometer un ilícito laboral; de otro, el control solo puede alcanzar a aquellas actuaciones relacionadas con el proceso productivo, de manera que no podrá abarcar las actividades privadas de la persona trabajadora, más fácil de aquilatar cuando se encuentran fuera de la jornada laboral, pero mucho más difícil de determinar cuando se producen en horas de trabajo, pues aún dentro de ellas la persona empleada tiene cierto espacio de libertad personal a respetar por la persona titular de la unidad productiva.

Cuarta. A pesar de los parabienes que merece el reconocimiento de los derechos digitales recogidos en la LOPDGDD, sus previsiones no han supuesto más que un parche en la ordenación de la digitalización empresarial, debiendo ser caracterizadas las mismas como normas generales y abstractas, poco concretas, precisas y detalladas, dejando demasiadas cuestiones a la regulación por la interlocución social.

Por esa razón, se comparte la exigencia de algunos autores y autoras en torno a la imperiosa necesidad de adaptar el ET a las nuevas realidades inherentes a la moderna era digital, regulando los derechos de las personas empleadas en relación con todos los aspectos vinculados al entorno tecnológico digital.

Quinta. Mientras la norma heterónoma no proceda a alcanzar semejante anhelo, los códigos de conducta, las reglamentaciones internas o los convenios colectivos deben jugar un papel crucial y completar semejante laguna, con el objetivo de dar seguridad jurídica a ambas partes de la relación sobre el uso de geolocalizadores.

En este sentido, la empresa debe establecer con carácter previo las reglas sobre utilización de estos dispositivos, qué se puede hacer y qué no está permitido, para inmediatamente después informar a las personas trabajadoras sobre dichas pautas.

Epílogo. «Despiertos o dormidos, trabajando o comiendo, en casa o en la calle, en el baño o en la cama, no había escape. Nada era del individuo a no ser unos cuantos centímetros cúbicos dentro de su cráneo». Este fragmento de la novela de George Orwell *1984* debe servir como cierre al presente trabajo. Si la sociedad actual no quiere copiar el modelo de Gran Hermano orwelliano que todo lo observa y todo lo escruta, debe exigir de quien legisla la regulación de contrapesos que garanticen un respeto digno de los derechos fundamentales, y, lamentablemente, acontecimientos recientes no permiten ser halagüeños al respecto, pues los espacios de privacidad están cediendo terreno en aras de una mayor sensación de seguridad o protección de la salud pública, sin haber reflexionado suficientemente en torno a cómo cualquier terreno perdido bajo el argumento de promesas falaces o noticias falsas traerá aparejado un encomiable esfuerzo para recuperarlo de nuevo.

Referencias bibliográficas

- Aguilera Izquierdo, Raquel. (2020). [El derecho a la protección de datos en el ámbito laboral. Los sistemas de videovigilancia y geolocalización](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 442, 93-134.
- Alonso Ureba, Alberto. (2019). Revolución digital, derecho y empresa. *La Ley Mercantil*, 58, 1-6.
- Casas Baamonde, María Emilia. (2018). Informar antes de vigilar. ¿Tiene el Estado la obligación positiva de garantizar un mínimo de vida privada a los trabajadores en la empresa en la era digital? La necesaria intervención del legislador laboral. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2, 103-121.
- Comisión Europea. (2020). Communication from the Commission to the European Parliament and the Council. Data protection as a pillar of citizens' empowerment and the EU's approach to the digital transition-two years of application of the General Data Protection Regulation. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/1_en_act_part1_v6_1.pdf.
- ETUC; BusinessEurope; CEEP y SMEunited. (2020). European Social Partners Framework Agreements on Digitalisation. https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf.
- Fernández Fernández, Roberto. (2015). El derecho a la propia imagen del trabajador en el marco de la relación laboral: prerrogativas y limitaciones. *Il Diritto del Mercato del Lavoro*, 1, 75-95.

- Fernández Fernández, Roberto. (2019). Contenido del contrato. Derechos y deberes. Promoción profesional. En Alberto Palomar Olmeda (Ed.), *Practicum. Ejercicio de la Abogacía 2020* (1.ª ed., pp. 783-796). Thomson Reuters.
- Fernández Fernández, Roberto y González Vidales, Cristina. (2020). El control empresarial del uso de las redes sociales en el lugar de trabajo: alcance y confines. *Noticias CIELO*, 5, 1-15. http://www.cieloboral.com/wp-content/uploads/2020/05/fernandez_gonzalez_noticias_cielon5_2020.pdf.
- Goñi Sein, José Luis. (2019). Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo. *Documentación Laboral*, 117, 57-72.
- Hendricks, Frank; Gramano, Elena y Mangan, David. (26 de junio de 2020). Privacy, data protection and the digitalisation of work: how industrial relations can implement a new pillar. *Regulating for Globalization. Trade, Labor and EU Law Perspectives*, 1-4. <http://regulatingforglobalization.com/2020/06/26/privacy-data-protection-and-the-digitalisation-of-work-how-industrial-relations-can-implement-a-new-pillar/>.
- Llaneza González, Paloma. (2020). Mundo post COVID-19. «Impacto TIC». En *Cómo hacer frente a los efectos legales y litigios derivados del COVID-19* (pp. 711-726). Wolters Kluwer.
- Marín Malo, Mirentxu. (2020). La geolocalización del trabajador. Reflexiones a la luz de la jurisprudencia reciente. *Labos*, 1(1), 109-120.
- Mercader Uguina, Jesús Rafael. (2002). *Derecho del trabajo. Nuevas tecnologías y sociedad de la información*. Lex Nova.
- Miñarro Yanini, Margarita. (2018). [La «Carta de derechos digitales» para los trabajadores del Grupo Socialista en el Congreso: un análisis crítico ante su renovado interés](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 424, 91-111.
- Miranda Boto, José María. (2020). Nuevo acuerdo de los agentes sociales europeos en materia de digitalización. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 7, 943-945.
- Molina Navarrete, Cristóbal. (2018). El derecho a la vida privada del trabajador en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: ¿diálogo o conflicto con la jurisprudencia nacional? *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 145, 121-160.
- Preciado Domènech, Carlos Hugo. (2019). *Los derechos digitales de las personas trabajadoras. Aspectos laborales de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos y garantía de los derechos digitales*. Aranzadi.
- Rey Guanter, Salvador del. (2017). La empresa hiperconectada y el futuro del trabajo. Conclusiones y recomendaciones del informe «El impacto de la empresa hiperconectada y de las redes sociales en la organización del trabajo, en la gestión de los recursos humanos y en las relaciones laborales». Cuatrecasas. Instituto de Estrategia Legal en RRHH. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548601.pdf.
- Rodríguez Escanciano, Susana. (2019). *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Rojo Torrecilla, Eduardo. (30 de junio de 2020). La importancia del diálogo social a escala europea. Notas a propósito del acuerdo marco sobre digitalización suscrito el 22 de junio de 2020. *El Blog de Eduardo Rojo*. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/06/la-importancia-del-dialogo-social.html>.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0