

# DISPOSITIVOS DE GEOLOCALIZACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA Y DESPIDO DISCIPLINARIO

*Geolocation devices and disciplinary dismissal of employees*

RUBÉN LÓPEZ FERNÁNDEZ\*

Universidad de Murcia, España

## RESUMEN

El avance vertiginoso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación hace largo que viene transformando el mundo del trabajo. A la par que ofrece un sinfín de posibilidades técnicas al servicio de la flexibilización de las relaciones laborales, permite al empresario controlar el desempeño de sus empleados durante el horario pactado en contrato e incluso fuera de este. Como se sabe, el art. 20.3 ET le habilita para adoptar las medidas que considere oportunas en el ejercicio de sus funciones de control, siendo los sistemas de geolocalización una herramienta que no ha quedado exenta de controversias. Así las cosas, el interrogante principal es hasta dónde puede llegar la fiscalización empresarial respecto del cumplimiento de las obligaciones de sus trabajadores, si lo que se pretende es ejercer la máxima expresión de la potestad disciplinaria, esto es, el despido. Y en ese cruce de derechos fundamentales —libertad de empresa, intimidad y protección de datos personales— se erige como criterio fronterizo entre lo lícito e ilícito la información previa, que ha de ser expresa, clara e inequívoca para los trabajadores, e indicar la existencia y características de tales dispositivos. Al estudio de los pormenores de la recién referida cuestión se van a dedicar las siguientes páginas, para, finalmente, intentar exponer las conclusiones alcanzadas.

Palabras clave: geolocalización, despido disciplinario, tecnologías de la información y la comunicación, GPS, derecho a la intimidad, protección de datos.

## ABSTRACT

*The rapid advancement of new information and communication technologies has long been transforming the world of work. While offering a myriad of technical possibilities to facilitate flexible labor relations, it also allows employers to monitor the performance of their employees during the agreed-upon working hours and, in some justified cases, even outside of them. As known, article 20.3 Workers' Statute enables employers to adopt measures they consider appropriate in the exercise of their control functions, with geolocation systems being a tool that has not been exempt from controversies. In this context, the main question is how far can corporate oversight go regarding the compliance of their employees' obligations, if what is sought is to exercise the utmost expression of disciplinary authority, that is, dismissal. And in this intersection of fundamental rights —freedom of business, privacy and personal data protection— prior information emerges as the border criterion between what is lawful and unlawful, which must be explicit, clear, and unequivocal for the workers, and must indicate the existence and characteristics of such devices. The following pages will be dedicated to the study of the details of the aforementioned issue, in order to finally attempt to present the conclusions reached.*

*Keywords: geolocation, disciplinary dismissal, information and communication technologies, GPS, right to privacy, data protection.*

\* **Correspondencia a:** Rubén López Fernández. Universidad de Murcia (España). — [ruben.lopez1@um.es](mailto:ruben.lopez1@um.es) — <https://orcid.org/0000-0002-0152-5840>

**Cómo citar:** López Fernández, Rubén. (2023). «Dispositivos de geolocalización de la persona trabajadora y despido disciplinario». *Lan Harremanak*, 50, 15-39. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25138>).

Recibido: 26 septiembre, 2023; aceptado: 8 noviembre, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia  
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

## 1. Introducción

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (en adelante TIC), en su implacable avance, están cincelandando el mundo del trabajo en distintos aspectos. De un lado, la llamada revolución 4.0 viene representando una proliferación de elementos técnicos que permite que múltiples tareas se desempeñen cada vez más rápido y con más fiabilidad, sin necesidad de que la persona trabajadora se encuentre en el mismo espacio físico de la empresa. Se estiran —o moldean— pues, los conceptos de tiempo y lugar de trabajo con una versatilidad inimaginable hace apenas unos lustros, lo cual ha posibilitado en parte los ya conocidos mecanismos de conciliación entre vida laboral y familiar<sup>1</sup>. De otro lado, dicho progreso se ha convertido en un arma de control empresarial respecto del cuándo y del cómo se desempeñan las actividades por parte de las personas trabajadoras<sup>2</sup>. Ello sin perder de vista que las informaciones recabadas mediante los dispositivos electrónicos sirven, siempre que se atienda a los parámetros establecidos, como medio de prueba en orden a fundamentar una medida disciplinaria ante incumplimientos contractuales graves (Molina Navarrete, 2019: 331). Normalmente, las herramientas tecnológicas dejan constancia de conductas reprochables del operario que pueden ser utilizadas en juicio mediante lo que ha dado en llamarse prueba digital<sup>3</sup>. No pudiendo acometerse un estudio procesal sobre el tema —lo cual excedería por mucho los límites del presente artículo—, sí se ha querido dedicar el apartado 4 a realizar un esbozo panorámico de la prueba construida sobre los datos recabados mediante sistema de geolocalización.

En un escenario como este, en el que no paran de aparecer nuevas formas de control —ordenadores, *smartphones*, tabletas, correo electrónico, *WhatsApp* y otros chats, cámaras de videovigilancia, tecnología biométrica...—, los dispositivos de geolocalización tienen una trascendencia inquestionable en la medida en que permiten ubicar en todo momento a la

---

<sup>1</sup> Para Muñoz de Bustillo Llorente (2020), la Revolución digital está afectando al trabajo «a través de tres vectores: la automatización, el desarrollo de sensores y dispositivos que permiten la transformación de los procesos productivos en información digital y viceversa, y la coordinación por plataformas».

<sup>2</sup> Como, por ejemplo, las cámaras de videovigilancia o la monitorización del uso del ordenador por parte del empleado.

<sup>3</sup> Ni la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) ni la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) definen el concepto. Puede valer la definición aportada por Sanchís Crespo (2012: 713), como aquella «información contenida en un dispositivo electrónico a través del cual se adquiere el conocimiento de un hecho controvertido mediante el convencimiento psicológico, o bien como consecuencia de fijar una norma legal este hecho como cierto». Más sencillamente, cabe hablar de elementos técnicos que sirven en sede judicial para acreditar hechos o conductas con trascendencia procesal (González González, 2019: 1-24).

Sobre el tema, puede leerse a Valle Muñoz (2022).

persona trabajadora<sup>4</sup>. Ello resulta crucial en ciertos oficios como chófer, comercial, vigilante de seguridad o repartidor, por cuanto implican la circulación del profesional fuera del centro de trabajo la mayor parte de su jornada.

El art. 64.b RD 464/2005<sup>5</sup> define los datos de geolocalización 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». El sistema más utilizado —como sabrá el lector— es el GPS<sup>6</sup>, que ha venido a sustituir al tacógrafo ofreciendo un reporte de datos más preciso. Y ello pasa por la instalación de un dispositivo en los vehículos de empresa puestos a disposición del operario, insertándolo en una red digital de comunicaciones que permite localizarlo en tiempo real con un ligero margen de error. Huelga decir que esto ayuda a optimizar los trayectos realizados y una asignación de encargos más económica y eficaz<sup>7</sup>.

La principal problemática que plantea el uso de los sistemas de geolocalización con fines de control empresarial es, efectivamente, determinar dónde está el límite ante el que hay que detenerse para no vulnerar ciertos derechos fundamentales de la persona trabajadora. A este punto sorprende la intuición que tuvieron los constituyentes de 1978 respecto del impacto que los avances tecnológicos podrían tener en la sociedad del mañana —mañana que ya es hoy— cuando encomendaron al legislador, vía art. 18.4 CE, la limitación del «uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos» (García Quiñones, 2020: 1048-1049). En el presente, esa limitación viene dispuesta en los arts. 87-90 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPD), que podrían esquematizarse en lo siguiente:

1. Derecho a la intimidad y uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral.
2. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.
3. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

---

<sup>4</sup> No solo eso: además de aportar información sobre la latitud, longitud y altitud del terminal que porta el usuario, se refieren a «la dirección de la marcha, al nivel de precisión de la información de la localización, a la identificación de la célula de red en la que está localizado el equipo terminal en un determinado momento o a la hora en que la información de localización ha sido registrada». Considerando 14 Directiva 2002/58/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de julio, sobre la privacidad y las comunicaciones electrónicas.

<sup>5</sup> De 15 de abril, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones para la prestación de servicios de comunicaciones electrónicas, el servicio universal y la protección de usuarios.

<sup>6</sup> Global Positioning Systems. Diseñado por el Ministerio de Defensa de Estados Unidos con fines militares.

<sup>7</sup> Piénsese, por ejemplo, en el sector del taxi, VTC o transporte de mercancías por carretera.

#### 4. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

En efecto, es el art. 90 LOPD el que marca los parámetros a los que ha de atenerse el sujeto empresarial en el ejercicio de ese control, y desde ese precepto va a partir el presente estudio con el propósito de realizar una exposición general de aquellos.

Como último apunte preliminar, no está de más mencionar que la LOPD es la primera que se ha encargado de poner coto a estas facultades de control digital, aunque se haya limitado a reproducir los criterios jurisprudenciales establecidos en la materia (Cifuentes Mateos, 2019: 70).

## 2. Los sistemas de geolocalización al servicio del control empresarial

En efecto, el GPS, en sus inicios usado como sofisticado dispositivo para espías durante la Guerra Fría, tiene hoy una aplicabilidad muy extendida contra manifestaciones grupales de delincuencia, para la navegación por carretera o —y a esto último se va a circunscribir el presente artículo— como medio de control empresarial del desempeño adecuado de sus trabajadores (Cuadros Garrido, 2019: 132).

La Ley 9/2014<sup>8</sup>, en el apartado 9 de su Anexo II, define los datos de localización en los términos siguientes:

Cualquier dato tratado en una red de comunicaciones electrónicas o por un servicio de comunicaciones electrónicas que indique la posición geográfica del equipo terminal de un usuario de un servicio de comunicaciones electrónicas disponible para el público.

De manera que la información esencial de un geolocalizador es de carácter geográfico y temporal, en tanto que aporta la ubicación del sistema instalado en cada momento. Ello puede conseguirse colocando el mecanismo en el vehículo puesto a disposición de la persona trabajadora, o mediante la entrega de un dispositivo electrónico, como un *smartphone* o una tableta, que tenga la aplicación geolocalizadora incorporada<sup>9</sup>. En cualquier caso, los datos suministrados por el sistema no se limitan a indicar la ubicación sino además sus movimientos, el tra-

---

<sup>8</sup> De 9 de mayo, General de Telecomunicaciones.

<sup>9</sup> Para la función geolocalizadora también sirven las redes wifi, por cuanto transmiten la posición de los dispositivos, las estaciones base de telefonía que recogen la ubicación de los teléfonos móviles o, incluso, las propias direcciones IP de los ordenadores. Si bien estas fórmulas no van a tener presencia en este estudio, por ser su utilización muy residual. Sobre el tema, puede leerse a Cabello Gil (2017: 283-302).

yecto recorrido, el tiempo invertido, los tiempos de espera, el tipo de conducción o incluso el consumo de combustible, caso de tratarse de vehículos<sup>10</sup>.

Desde el prisma empresarial, la justificación organizativa para su uso es obvia: aumenta la seguridad de los bienes materiales y humanos en caso de incidencias, mejora la eficiencia en la utilización de los recursos y la atribución de tareas, y permite el control y verificación de que los trabajadores están haciendo un uso adecuado y honesto de los equipos puestos a su disposición. Piénsese en las actividades desempeñadas fuera del centro de trabajo como el reparto, el mantenimiento o reparación, la entrega de productos adquiridos por el público, la instalación o cualquier forma de servicio técnico a prestar en el domicilio social o particular del cliente. En ellas, el conocimiento de la ubicación del operario es siempre útil a la hora de asignar misión al que se encuentre más próximo al lugar en donde se requiere la acción, de planificar la ruta a seguir con ahorro de tiempo y combustible —así como de recalcularlo en caso de incidencias— o de transmitir al cliente el tiempo estimado de los trabajos (González Ortega, 2019: 48). Y a estas razones empresariales se une la necesidad de controlar el adecuado desempeño laboral, que encuentra su fundamento en la libertad de empresa (art. 38 CE) y en el art. 20.3 ET, siempre que se guarde en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad de las personas<sup>11</sup>.

Pese a que el art. 90 LOPD viene titulado como un derecho —igual que sucede con la videovigilancia— está formulado más bien como el régimen de ejercicio de un poder empresarial (Baz Rodríguez, 2019: 20)<sup>12</sup>. El precepto realiza una parca adaptación de las obligaciones de información previstas en los arts. 13 y 14 del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (en adelante RGPD) y en el art. 11 LOPD, habiendo quedado en el tintero la finalidad de la medida y la posibilidad de ejercitar acciones de carácter disciplinario. No obstante, estas carencias no pueden bajo ningún concepto interpretarse como una disminución del derecho a la información del trabajador, pues ello hubiera precisado de una habilitación expresa.

De manera que, conforme a lo previsto por el art. 11 LOPD, el empresario debe facilitar a los empleados y a sus representantes la siguiente información básica:

1. La identidad del responsable del tratamiento.

---

<sup>10</sup> Debe tenerse en cuenta que, hasta la aparición de los modernos sistemas GPS, las empresas de transporte de mercancías por carretera sólo podían vigilar la circulación de sus vehículos mediante el tacógrafo, cuyas posibilidades de información se limitaban a las horas de arranque y parada, velocidad y duración de los desplazamientos. De ahí que la colisión de dicho mecanismo con el derecho a la intimidad del trabajador se considerara mínima (Rodríguez Escanciano, 2019: 56).

<sup>11</sup> Véase también el art. 64.5.f ET.

<sup>12</sup> En parecidos términos, sin ánimo de exhaustividad, Fernández Orrico (2020: 246) u Orellana Cano (2019: 146-147).

2. Su finalidad.
3. La posibilidad de ejercer los derechos establecidos en los arts. 15-22 RGD. La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de la seguridad de la información (LOPDGDD).
4. Las categorías de datos objeto de tratamiento.
5. Las fuentes de procedencia de tales datos.

Ello habrá de abordarse con carácter previo y de manera «expresa, clara e inequívoca», refiriendo las características de los dispositivos instalados y el «posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión». La empresa hará bien en recoger un formato firmado y fechado en el que las personas trabajadoras expresen su conformidad, así como tener accesible la información recién referida por medio de carteles colocados en cada uno de los vehículos geolocalizables puestos a disposición<sup>13</sup>.

No se especifica cuál es el instrumento más adecuado para abordar el deber empresarial de información, ante lo que parece razonable concluir que la fórmula idónea sería una política de empresa consensuada con los representantes de los trabajadores (Cifuentes Mateos, 2019: 71-72)<sup>14</sup>. En cualquier caso, la empresa debe al menos consultar con estos —de haberlos— sobre el contenido de la política y valorar las propuestas que se le hagan llegar.

Tampoco contiene el art. 90 LOPD un plazo de conservación de los datos extraídos de los dispositivos de geolocalización, a diferencia de lo dispuesto en el art. 89 LOPD para con el régimen de videovigilancia y grabación de sonidos. Y a falta de una previsión expresa cabe entender que los datos podrán conservarse por el tiempo que sea necesario, atendiendo a la finalidad de la medida<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Negando que el art. 90.2 LOPD imponga informar a los operarios sobre la finalidad del sistema de geolocalización Aguilera Izquierdo (2020) y Fernández Fernández (2020).

<sup>14</sup> Para Fernández Fernández (2021: 530), ante la ausencia de provisiones legales más concretas, la elaboración de códigos de conducta o la incorporación de cláusulas en convenios «claras, minuciosas, sencillas y fácilmente accesibles para los trabajadores» contribuye a dar seguridad a las partes del contrato de trabajo así como a eliminar conflictividad en lo que respecta al manejo de elementos geolocalizables.

Véase el art. 40 RGD, por cuanto busca fomentar «la elaboración de códigos de conducta destinados a contribuir a la correcta aplicación del presente Reglamento, teniendo en cuenta las características específicas de los distintos sectores de tratamiento y las necesidades específicas de las microempresas y las pequeñas empresas y medianas empresas».

<sup>15</sup> Criticando el excesivo laconismo de la norma, por su falta de precisión o por la ausencia de referencia expresa al principio de proporcionalidad, puede leerse a Baz Rodríguez (2019: 72-74), Miñarro Yanini (2019: 11-12) o García Murcia y Rodríguez Cardo (2019: 63).

Para García Quiñones, hay una diferencia de maduración entre los distintos derechos digitales contenidos en la LOPD en detrimento de la geolocalización. Ello quizás por haber tenido una presencia menor en el plano judicial, si bien cabe referir algunas sentencias de elevada calidad argumental en aspectos como la exigencia de los principios de transparencia y de limitación de la finalidad en los supuestos de control. Véase, por ejemplo, la STSJ de Andalucía, de 19 de octubre de 2017 (Rec. 1149/2017), la STSJ de Castilla-La Mancha, de 28 de abril de 2015 (Rec. 1227/2014), o la STSJ de Madrid, de 21 de marzo de 2014 (Rec. 1952/2013).

La ausencia de información previa, o una información deficiente, acarrea la nulidad de la actuación empresarial, una sanción por la comisión de infracción muy grave en el orden social (art. 8.11 LISOS) y posibles responsabilidades de carácter indemnizatorio por vulneración del derecho a la intimidad de la persona trabajadora<sup>16</sup>. Ya desde 2008, la Agencia de Protección de Datos estableció que las informaciones obtenidas por medio de dispositivos de geolocalización están vinculadas a lo concerniente a la persona física, identificable a través de los lugares que frecuenta, de tal manera que han de considerarse de carácter personal y, por ende, merecedoras de todo el entramado garantista<sup>17</sup>.

Así las cosas, hubo múltiples pronunciamientos judiciales anteriores a la LOPD que calificaron como infracción de la buena fe empresarial el control con GPS «totalmente camuflado» o «sin advertencia a los trabajadores de su instalación»<sup>18</sup>. Paralelamente, cabe también referir la STSJ de Andalucía, de 19 de octubre de 2017 (Rec. 1149/2017), por cuanto invalidó el control a una trabajadora mediante un dispositivo GPS fuera de la jornada pactada en contrato, habiéndosele comunicado sólo que su coche de empresa tenía instalado un sistema de geo-posicionamiento con el propósito de «garantizar la seguridad y coordinación de los trabajos», siendo por tanto improcedente la vigilancia efectuada durante los fines de semana y durante una baja por incapacidad temporal<sup>19</sup>.

Aunque tampoco faltaron resoluciones más permisivas, que admitieron el uso de sistemas GPS en vehículos de empresa allí donde no existieran otros mecanismos eficaces para aseverar el cumplimiento de la prestación de servicios, al realizarse esta fuera del centro de trabajo. Ello habida cuenta de que a través de un dispositivo de geolocalización no se graban imágenes ni sonidos, circunscribiéndose los datos a arrojar una información locativa<sup>20</sup>. En todo caso, ya entonces no cabía duda de que no es admisible el seguimiento intensivo o ininterrumpido, debiendo existir algún mecanismo que permita desconectar el sistema fuera de las horas de trabajo, pues la geolocalización no debe representar que la subordinación de la persona trabajadora se prolongue fuera de los límites temporales establecidos en contrato (Rodríguez Escanciano, 2019: 59)<sup>21</sup>.

---

<sup>16</sup> En lo atinente a las sanciones, estas pueden oscilar desde 7.501 euros en su grado mínimo hasta 225.018 euros en su grado máximo.

<sup>17</sup> Véase su informe 193/2008.

<sup>18</sup> Sin ánimo de exhaustividad, la STSJ de Castilla-La Mancha, de 17 de junio de 2014 (Rec. 1162/2017), o la STSJ de Madrid, de 29 de septiembre de 2014 (Rec. 1993/2013).

<sup>19</sup> En el mismo sentido, la STSJ de Cataluña, de 23 de mayo de 2013 (Rec. 6212/2012), consideró un factor de riesgo la implementación de «acelerómetros» en los teléfonos móviles puestos a disposición de los miembros una plantilla empresarial. Ello con el propósito de captar los movimientos realizados, pero bajo el pretexto de servir a un protocolo de actuación en caso de siniestros.

<sup>20</sup> Por ejemplo, las SSTSJ Castilla-La Mancha de 5 de marzo de 2012 (Rec. 5194/2011), o de 28 de mayo de 2009 (Rec. 463/2009).

<sup>21</sup> En la misma línea Goerlich Peset (2016: 135-136).

### 3. Los límites al control empresarial: derechos fundamentales en pugna e información previa como eje tutelar

Si la vigilancia de la prestación laboral mediante sistemas de geolocalización no tuviera límites, o no fuera transparente, el ejercicio legítimo de esta facultad empresarial se convertiría en un control intrusivo, vulnerador del derecho a la intimidad de la persona trabajadora, del derecho a la protección de datos personales, o incluso del derecho a la propia imagen. En lo atinente a la protección de datos, el empleado debe tener conocimiento de quién dispone de sus datos personales y qué uso va a darles, no bastando la mera indicación de que el vehículo que maneja con fines profesionales tiene instalado un dispositivo GPS.

Así, es fácil convenir en que los derechos fundamentales recién referidos no pueden ser absolutos en el ámbito laboral, en tanto en cuanto han de convivir con otros derechos también reconocidos en la Constitución como el de libertad de empresa (art. 38 CE) o el de propiedad privada (art. 33 CE)<sup>22</sup>. La normativa de protección de datos, en este sentido, tiene vocación de arbitrar la convivencia de estos derechos marcando unos límites, que no son otros que una información previa, completa y transparente de todos los extremos relativos a la geolocalización que van a ser expuestos en páginas posteriores.

Aunque *a priori* los datos extraídos de los sistemas de geolocalización no son estrictamente personales, en la medida en que se refieren a la ubicación y movimiento de un dispositivo electrónico, la amplia definición de dato personal permite entender lo contrario (González Ortega, 2019: 50)<sup>23</sup>. De hecho, el art. 90 LOPD da por sentado, sin la menor mención, que los extraídos de un sistema de geolocalización son datos personales. La fundamentación cae por su propio peso: si el dispositivo reporta información sobre un determinado vehículo, y ese vehículo sólo puede ser llevado por cierta persona, la información es de carácter personal y merece la tutela del RGPD y de la LOPD.

---

<sup>22</sup> Las SSTC 99/1994, de 11 de abril, o 136/1996, de 23 de julio, han subrayado que estos derechos se deben adaptar entre sí y modularse para el ejercicio de todos ellos, incluidos los reconocidos al sujeto empresarial, dentro del desarrollo propio de la relación laboral.

<sup>23</sup> Art. 4.1 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 (en adelante RGPD: «[A efectos del presente Reglamento se entenderá por:]

1. «datos personales»: toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); 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».



En lo atinente al inicio del tratamiento, el art. 5.1 RGPD dice, en su letra a, que los datos personales deben ser tratados «de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado». No hubiera estado de más que el legislador español copiara el adjetivo «transparente» en el tenor del art. 90 LOPD, dejando claro de partida que, si la empresa pretendiera utilizar los datos recabados para fundamentar medidas disciplinarias, ello debería plasmarse en la información transmitida a las personas trabajadoras con anterioridad al control desplegado. De otro lado, el mismo art. 5.1 RGPD establece que los datos han de ser recogidos «con fines determinados, explícitos y legítimos», y que no serán «tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines». Es decir, que la recogida de estos datos locativos debe responder a fines concretos y precisos, ser explicada con claridad por el empresario y tener una justificación suficiente desde la perspectiva empresarial, no lesionando —o lesionando lo menos posible— los derechos del trabajador en liza.

Al hilo de esto, no está de más traer la distinción que hizo la STC 292/2000, de 30 de noviembre, entre datos íntimos y datos personales. Según esta sentencia, el dato íntimo sería un concepto limitativo —dentro del más amplio de datos personales— referido a informaciones concernientes a la esfera más reservada de la vida privada y familiar de la persona. De ahí que el individuo, con base en el art. 18.1 CE, tenga el «poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima (...) y la prohibición de hacer uso de lo así conocido». Informaciones estas que deben identificarse con los calificados en el art. 9 RGPD como:

«categorías especiales de datos personales», quedando prohibido su tratamiento en la medida en que revelen «el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o las orientaciones sexuales de una persona física.<sup>24</sup>

No obstante, dentro de los datos personales hay otros que, no llegando a ser íntimos, permitirían ofrecer una imagen o perfil del sujeto. Se trata de informaciones integradas en el espacio intermedio entre la vida íntima y la vida pública del sujeto, conformando toda una constelación de informaciones que posibilitan acceder a dimensiones o aspectos personales que también constituyen el ámbito de la privacidad (González Ortega, 2019: 54-55). Pero ¿esos datos intermedios merecen la misma tutela en el sentido de requerir para su tratamiento una justificación suficiente? Y, sobre todo, ¿pueden incardinarse los datos extraídos de un sistema de geolocalización dentro de esta categoría? Parece que el art. 18.4

---

<sup>24</sup> Datos que, conforme al mismo art. 9 RGPD, sí podrían ser obtenidos cuando concurriera alguna de las numerosas excepciones expuestas en su punto 2.

CE, cuando habla de «limitar el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos», está respondiendo que sí. O por lo menos así lo entiende la recién referida STC 292/2000, ya que

el derecho fundamental a la protección de datos extiende su garantía no sólo a la intimidad en su dimensión constitucionalmente protegida por el art. 18.1 CE, sino a lo que en ocasiones este Tribunal ha definido en términos más amplios como esfera de los bienes de la personalidad que pertenecen al ámbito de la vida privada, inextricablemente unidos al respeto de la dignidad personal.

Y, siendo así, se debe comprobar si una medida es limitadora de derechos fundamentales mediante el juicio de proporcionalidad, constatando si cumple

los tres requisitos siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto, juicio de idoneidad; si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia, juicio de necesidad; y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto, juicio de proporcionalidad.<sup>25</sup>

En otro orden cosas, la información previa a la persona trabajadora se erige como salvaguarda de los derechos recién expuestos. Aunque el art. 90 LOPD no marca los límites al poder de control empresarial, cabe entender que estos son el principio de proporcionalidad y los derechos a la intimidad y a la protección de datos establecidos en la Constitución (Preciado Doménech, 2019: 185). Lo que sí dice el precepto en su apartado 2 es que, con carácter previo, la empresa debe informar «de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos». De ahí que sólo el conocimiento anticipado por parte del operario de que va a ser fiscalizado legitima una injerencia empresarial en los equipos e instrumentos puestos a su disposición (Fernández Fernández, 2021: 524-525). Su tenor precisa que ha de ser una información expresa, es decir, que deberá comunicarse fehacientemente, sin bastar que la persona trabajadora la conozca de manera indirecta, por habérselo transmitido verbalmente sus compañeros o haber podido suponer que el vehículo tenía instalado un dispositivo geolocalizador por el hecho de que se oiga un pitido al entrar en este<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Véase, como ejemplo de la aplicación del principio de proporcionalidad, las importantes SSTEDH de 5 de septiembre de 2017 (caso *Barbulescu II* contra Rumanía), o de 17 de octubre de 2019 (caso *López Ribalda* contra España); sobre control de las comunicaciones y videovigilancia oculta respectivamente.

<sup>26</sup> Al contrario de como resolvieron dos sentencias anteriores a la LOPD: concretamente las SSTSJ de Valencia, de 2 de mayo de 2017 (Rec. 3689/2016) y de 19 de julio de 2018 (Rec. 3945/2017).

La información debe además ser clara, indicando la instalación del dispositivo de seguimiento en el coche de empresa o dispositivo electrónico móvil, que la ubicación del usuario está siendo registrada durante el uso, si ese uso debe restringirse a la esfera profesional o puede extenderse a la particular, cuál es la finalidad del control y cuándo se va a ejercer. A este punto, desde aquí se opina que la norma hubiera debido incluir una referencia a la necesidad de indicar la posibilidad de emprender acciones disciplinarias, para poder efectivamente emprenderlas<sup>27</sup>.

Además, debe ser inequívoca, en el sentido de no dar lugar a confusión respecto del medio por el que se va a proceder al control empresarial; como podría suceder, por ejemplo, caso de no especificarse el tipo de sistema o las condiciones en que se va a ejercitar tal control. Asimismo, la información debe incluir el «posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión»<sup>28</sup>.

En suma, la persona trabajadora debe conocer quién tiene sus datos personales y a qué finalidad obedece el control de estos, de tal manera que si se le dice, por ejemplo, que el dispositivo instalado es para evitar el robo del vehículo, no sería lícito usarlo con fines de control y, menos aún podrían los datos recabados ser utilizados para justificar una acción disciplinaria<sup>29</sup>. Así pues, tal como quiere el art. 13.3 RGPD, el tratamiento posterior de datos personales con una finalidad diferente a la inicialmente notificada requiere que se indique al interesado, «antes de dicho tratamiento ulterior, información sobre ese otro fin y cualquier otra información pertinente indicada».

#### 4. La validez de la prueba fundamentada sobre los datos extraídos de los sistemas de geolocalización

El art. 90.1 LRJS dispone que:

...las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos.

<sup>27</sup> En el mismo sentido Orellana Cano (2019: 148) y Aragüez Valenzuela (2019: 185).

<sup>28</sup> Estos derechos vienen contenidos en los arts. 13, 14, 16 y 15, respectivamente, de la LOPD, que hacen de complemento a lo establecido por los arts. 15, 16, 18 y 17 RGPD.

<sup>29</sup> De la misma opinión Fernández Orrico (2020: 249) o Cuadros Garrido (2018: 328). No debe olvidarse que el TC ha sostenido que el derecho a la protección de los datos personales comprende la oposición del individuo a que estos datos sean utilizados «para fines distintos de aquel legítimo que justificó su obtención». SSTC 58/2018, de 4 de junio, y 76/2019, de 22 de mayo.

Por su parte, la LEC señala en el apartado 2 de su art. 299 que también se admitirán los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, así como los instrumentos que permitan «archivar y conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase, relevantes para el proceso»<sup>30</sup>. Así, este precepto otorga reconocimiento a la prueba electrónica como autónoma, conteniendo su regulación los arts. 382-384 de la misma norma. De estos anteriores, el art. 384 LEC es el que incumbe a los dispositivos de geolocalización por cuanto considera a los instrumentos que «permitan archivar, conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase» que sean relevantes para el proceso y hayan sido admitidos. Huelga decir que pueden aportarse los dictámenes y medios de prueba que se estimen convenientes, de la misma manera que la otra parte puede aportar otros dictámenes o medios de prueba que cuestionen «la autenticidad y exactitud de lo reproducido».

Con carácter general, los datos de geolocalización del operario recabados por la empresa suelen consignarse por medio de soporte informático, pero no debe ignorarse que pueden también ponerse a disposición del juzgado a través de informe empresarial o —caso de haberse procedido así— de informe de seguimiento elaborado por un detective privado (Valle Muñoz, 2021: 45)<sup>31</sup>. En cualquier caso, la práctica de la prueba electrónica, a diferencia de la documental, se realiza una vez se han practicado todas las demás, y está sometida al sistema de valoración libre conforme «a las reglas de la sana crítica»<sup>32</sup>.

#### 4.1. Prueba lícita

El art. 11.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial declara sin efecto las pruebas obtenidas violentando derechos o libertades fundamentales. Paralelamente, el art. 90.2 dispone:

No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de dere-

---

<sup>30</sup> Que se vienen a añadir a los enumerados en su apartado 1, esto es, interrogatorio de las partes, documentos públicos y privados, dictamen de peritos, reconocimiento judicial e interrogatorio de testigos.

<sup>31</sup> A este respecto, es importante saber que el TS, en sentencias de 16 de junio de 2011 (Rec. 3983/2010) y de 26 de noviembre de 2012 (Rec. 786/2012), señaló en unificación de doctrina que la prueba por reproducción de la palabra, la imagen o el sonido no puede emplearse para revisar los hechos declarados probados en instancia, por no tener naturaleza documental. Argumentación esta que, en opinión de Valle Muñoz (2021: 46), podría ser extensible a los medios de reproducción de archivos o datos, cual es el caso de los dispositivos de geolocalización en que se ocupa este estudio, dado que tampoco tienen naturaleza documental.

<sup>32</sup> Véanse los arts. 300, 382.3 y 384.3 LEC.

Sobre el tema, más en profundidad, puede leerse a Alegre Nuevo (2021) o a Valle Muñoz (2022).

chos fundamentales o libertades públicas. Esta cuestión podrá ser suscitada por cualquiera de las partes o de oficio por el tribunal en el momento de la proposición de la prueba, salvo que se pusiese de manifiesto durante la práctica de la prueba una vez admitida.

La primera conclusión que cabe extraer del precepto es que la ilicitud vendría generada por la violación de alguno de los derechos contenidos en la Sección 1.<sup>a</sup>, del Capítulo II, del Título I de la CE, esto es, de los «derechos fundamentales y libertades públicas». De manera que de ello se debe excluir a los derechos recogidos por la Sección 2.<sup>a</sup>, pues son de rango inferior al derecho a la prueba. De otro lado, el precepto continúa estableciendo que:

A tal efecto, se oirá a las partes y, en su caso, se practicarán las diligencias que se puedan practicar en el acto sobre este concreto extremo, recurriendo a diligencias finales solamente cuando sea estrictamente imprescindible y la cuestión aparezca suficientemente fundada. Contra la resolución que se dicte sobre la pertinencia de la práctica de la prueba y en su caso de la unión a los autos de su resultado o del elemento material que incorpore la misma, sólo cabrá recurso de reposición, que se interpondrá, se dará traslado a las demás partes y se resolverá oralmente en el mismo acto del juicio o comparecencia, quedando a salvo el derecho de las partes a reproducir la impugnación de la prueba ilícita en el recurso que, en su caso, procediera contra la sentencia.

En similares términos, el art. 287 LEC regula cómo se ha proceder en lo Civil cuando alguna de las pruebas admitidas se ha obtenido con vulneración de algún derecho fundamental. Así, de la lectura conjunta de ambos preceptos se desprende que, si la ilicitud queda evidente, el juez ha de rechazar la prueba, sin perjuicio del pertinente recurso de reposición contra tal resolución de inadmisión por la parte perjudicada (Valle Muñoz, 2021: 33)<sup>33</sup>. Sin embargo, si existen dudas, la no admisión podría representar una vulneración del derecho a la prueba.

A propósito de lo anterior, se ha de precisar que las posibilidades de afectación al derecho a la intimidad de los sistemas de geolocalización no es el mismo si son instalados en un vehículo que en un terminal de telefonía móvil. Resulta obvio en este sentido que, en el primer caso, el dispositivo solo permite ubicar en el espacio-tiempo al vehículo, mientras que en el segundo supuesto se estaría conociendo la totalidad de los movimientos de la persona trabajadora, lo cual podría revelar hábitos o relaciones sociales (Alegre Nueno, 2021: 2). En cualquier caso, si una parte manifiesta que los datos aportados como prueba han sido extraídos con vulneración de un derecho fundamental, el juez o el tribunal

---

<sup>33</sup> Para que una prueba merezca la calificación de ilícita tienen que concurrir dos elementos: la vulneración de un derecho fundamental y la existencia de un nexo funcional entre esta y el resultado probatorio.

deberán desplegar el clásico análisis de proporcionalidad construido por la doctrina constitucional y ya referido en páginas anteriores.

#### 4.2. Prueba ilícita y sus efectos

Respecto de los efectos que ha de tener la prueba ilícita para con la medida disciplinaria ejercitada por la empresa, debe saberse que existen dos posturas. La primera de ellas entiende que, si una prueba ilícita es considerada nula, por haber sido conformada con vulneración de derechos fundamentales, las sanciones empresariales fundamentadas en los datos que la constituyen también son nulas. El razonamiento consiste en que la nulidad de la prueba irradia sus efectos al despido, o a cualquier otra medida sancionadora ejercitada con motivo de aquella<sup>34</sup>. La tesis se inspira en la *teoría de los frutos del árbol envenenado*, por la cual no sería posible separar la condición de una prueba recabada ilícitamente de la calificación del despido o la medida adoptada; de tal manera que, si se quebrantara un derecho fundamental en su obtención el resultado debería ser irremediabilmente la nulidad de ambos elementos.

Esta postura es la que mejor parece casar con el art. 108.2 LRJS, por cuanto señala que los despidos que se sustenten en alguna de las causas de discriminación previstas en la CE o en la Ley, o que se ejerciten con vulneración de derechos fundamentales, serán declarados nulos. Por su parte, el art. 115.1.d LRJS dispone que la sentencia declarará nula la sanción impuesta a la persona trabajadora por las mismas causas.

La segunda tesis considera que deben separarse la valoración de la prueba y la calificación del despido practicado; de tal suerte que, si una prueba fuese reputada como ilícita, ello no conllevaría la determinación automática del despido —u otra sanción— como nulo. Dicho de otro modo: la prueba construida con vulneración de derechos habría de tenerse por inexistente, sin más, sin irradiar sus efectos. El despido, pues, podría acabar siendo calificado como improcedente, caso de no haber más pruebas que apuntaran al incumplimiento grave del empleado, o procedente, caso de haberlas, de conformidad con lo establecido en el art. 55 ET.

En efecto, esta postura no excluiría la posibilidad de analizar la justificación del despido a la luz del resto de medios de prueba aportados, si los hubiera. Y esta es la tesis acogida por la STC 61/2021, de 15 de marzo, mediante la que el Alto Tribunal se aparta de su jurisprudencia anterior. La sentencia descartó que la nulidad de la prueba recabada con lesión del derecho a la intimidad de un trabajador hubiera de acarrear automáticamente la nulidad del despido practicado, pues «no puede proclamarse que entre la calificación del despido y la reconocida

---

<sup>34</sup> Léase, por ejemplo, a Colàs Neila y Yélamos Bayarri (2019). Por todas, la STS de 13 de mayo de 2014 (Rec. 1685/2013).

lesión extraprocésal de un derecho fundamental pueda afirmarse la existencia de una consecutiva lógica jurídica». Así, al tratarse aquella de la única prueba sobre la que se fundamentaba el despido, este fue calificado de improcedente.

Con independencia de lo anterior, es claro que cuando haya una quiebra de derechos fundamentales en la consecución de una prueba —por ejemplo, a través de un dispositivo geolocalizador—, se podrá pedir siempre una indemnización por daños conforme a lo establecido por el art. 183 LRJS.

### 4.3. Autenticidad y exactitud del contenido de la prueba

Aportado el dispositivo geolocalizador al proceso, se procede a examinar su validez y su eficacia probatoria, las cuales dependen de la veracidad y precisión de la información arrojada por el sistema en cuestión<sup>35</sup>. En lo que respecta a la veracidad, debe acreditarse la fuente de los datos recabados. Y en lo atinente a la precisión de los datos hay que comprobar que corresponden a los desplazamientos de la persona en cuestión y no a otra, demostrando que la prueba no ha sido adulterada o manipulada desde su conformación hasta el momento de la entrega al juzgado. De ahí que las partes tengan que valerse de los medios previstos en el art. 299.1 LEC para acreditar el rigor de los datos aportados en el soporte electrónico, como son el interrogatorio de parte, el de testigos, el reconocimiento judicial, los documentos —públicos y privados— y el dictamen de peritos<sup>36</sup>.

El problema suele venir cuando el operario despedido por el uso indebido del vehículo niega los desplazamientos mostrados por el sistema de geolocalización, y cuestiona la veracidad o exactitud de los datos recabados (Fuentes Soriano, 2018: 31). Y debe saberse que, ante la impugnación de la prueba electrónica, la carga de probar su autenticidad y precisión la tiene la parte que la presentó (art. 217 LEC).

Para que la prueba electrónica, pues, venga aceptada con garantías se requiere su certificación por otros medios como el reconocimiento judicial, la aportación directa en sede para su valoración por el juez, acta de diligencia del letrado de la Administración de Justicia, acta notarial o prueba pericial. Todas las cuales pasan por la intervención de profesionales especializados, en aras de robustecer la credibilidad de los datos del dispositivo que corresponda (Vidal López, 2019: 2). Y de entre ellas, la más recomendable para la empresa es la prueba pericial informática, por cuanto es la única que permite dar certeza tanto de la autenticidad como de la exactitud de la información contenida en el dispo-

---

<sup>35</sup> Léase sobre el tema a Salas Velasco (2019).

<sup>36</sup> En lo que respecta a la prueba testifical (art. 92 LRJS), pueden intervenir como testigos las personas conocedoras de los hechos controvertidos, en este caso los movimientos del trabajador-conductor del vehículo. Piénsese, por ejemplo, en compañeros, en clientes o en proveedores, los cuales pueden dar o quitar credibilidad a la información aportada al procedimiento.

sitivo de geolocalización, así como certificar la inexistencia de alteración o manipulación del mismo (Valle Muñoz, 2021: 50-51)<sup>37</sup>.

Dado lo anterior, el perito informático es indispensable para garantizar la eficacia de este tipo de prueba digital, pues es el profesional que posee los conocimientos especializados para elaborar el dictamen pertinente. La prueba consistente en datos de geolocalización es de una complejidad elevada, por lo que su práctica garantista resulta lenta y costosa<sup>38</sup>.

Por último, no está de más dejar esbozado que el art. 93 LRJS establece que la prueba pericial se practicará en el acto del juicio, mediante presentación del informe por parte del perito, no bastando la mera remisión del mismo.

## 5. Análisis de la jurisprudencia reciente

Los primeros pronunciamientos judiciales emitidos sobre control empresarial mediante sistemas GPS y medidas disciplinarias datan del año 2002<sup>39</sup>, pero hasta 2011 no se planteó con claridad la posibilidad de una colisión con el derecho a la intimidad de la persona trabajadora bajo el prisma del principio de proporcionalidad (Cuadros Garrido, 2019: 138). En efecto, es en dicho año cuando apareció la STSJ del País Vasco, de 22 de marzo (Rec. 486/2011), que sometió por primera vez un control empresarial mediante geolocalización al análisis del triple test: idoneidad, necesidad, proporcionalidad; y lo hizo además planteándolo de oficio, por considerar que la ponderación era «la técnica más recomendable para resolver la cuestión». La sentencia afirmó que la monitorización a través de dispositivos GPS era admisible mientras se desplegara con las garantías pertinentes para con la intimidad de los profesionales que hubieran de conducir los vehículos geolocalizados. Cosa que no sucedió en el caso enjuiciado al no haber un conocimiento previo por parte de la persona trabajadora, no superando por tanto la medida adoptada el canon de proporcionalidad<sup>40</sup>.

---

<sup>37</sup> Véase, entre otras, la STSJ de Galicia, de 23 de febrero de 2012 (Rec. 4927/2011).

<sup>38</sup> La investigación pericial consta de tres fases: el análisis preliminar para la identificación de la prueba electrónica a aportar; la adquisición de los datos electrónicos, con conservación de copias y constatación de la integridad de la información; y el examen forense de los datos digitales (Valle Muñoz, 2021: 51; Colás Neila y Yélamos Bayarri, 2020: 55).

<sup>39</sup> Véase, por todas, la STSJ de Madrid, de 3 de abril de 2002 (Rec. 6223/2001).

<sup>40</sup> Poco después, aún en 2011, la misma sala vasca resolvió por sentencia de 10 de mayo (Rec. 644/2011) un caso en el que la empresa había contratado a un detective privado para comprobar si un operario no les defraudaba con su baja por incapacidad temporal. El detective ratificó el fraude, pero obtuvo la prueba sirviéndose de un dispositivo de geolocalización, y ello determinó que se reputase la prueba digital como nula por existir para un detective privado otros medios con los que comprobar el extremo para el que se le había contratado. Ello por cuanto el recurso al mecanismo GPS resultaba innecesario para controlar las actividades realizadas por el demandante, respondiendo ello a «la mera conveniencia del investigador, lo que no justifica un medio tan invasor de



La STSJ de Castilla-La Mancha, de 17 de junio de 2014 (Rec. 1162/2013), dispuso que el interés particular del empleador no justificaba que el tratamiento de los datos de localización se empleara en contra de la persona trabajadora sin una información previa sobre el control desplegado. Ello en tanto que no existe en la esfera laboral una razón que tolere una limitación, por pequeña que sea, del derecho a la intimidad sin proceder a una información previa, clara e inequívoca de los parámetros en que se va a ejercer tal control. Por ello, entendió el tribunal que el trabajador, sin una autorización expresa, «no podía ser objeto de seguimiento durante todos los días de su vida laboral, y tanto durante la jornada como fuera de ella»<sup>41</sup>.

No obstante, lo anterior no quita que haya casos en los que el control a través de geolocalizador tenga la finalidad de corroborar situaciones de incumplimiento laboral de las que ya había sospechas razonables. En supuestos así podría justificarse la omisión de información, mediando existencia de indicios de incumplimiento laboral grave, en aras de que la mercantil se cerciore del correcto uso de los recursos puestos a disposición de sus profesionales. Naturalmente, la empresa habría de fundamentar esos indicios por los que se sintiese habilitada para proceder a dicha fiscalización no informada. Es el caso de la STSJ de Galicia, de 16 de junio de 2014 (Rec. 903/2014), por cuanto sostiene que «tampoco parece razonable que la empresa, ante la comisión de faltas laborales, desvele las medidas de control y de seguridad (...) cuando se refieren a vigilancia sobre mercancías, que pueden ser sustraídas, o localización de vehículos en sus rutas laborales en un ámbito que no se puede considerar de intimidad o privacidad o de estricto control de una persona con un fin ilegal». Hay que decir también que este control justificado consistió en un seguimiento de carácter determinado, en espacios concretos y por una duración limitada; superando, pues, a ojos del tribunal, el juicio de proporcionalidad entre la finalidad pretendida y la lesión del derecho fundamental.

En 2017 tuvieron lugar dos pronunciamientos que fueron visionarios de lo que sería el inmediato futuro legislativo. De alguna manera, la STSJ de Asturias, de 27 de diciembre (Rec. 2241/2017), y la STSJ de Andalucía, de 19 de octubre (Rec. 1149/2017), se adelantaron al derecho a la desconexión digital previsto hoy en el art. 88 LOPD. Ambas resoluciones consideraron excesivo que el control empresarial mediante geolocalización trascendiera los límites del tiempo de trabajo. La primera de ellas vio vulneración del derecho a la intimidad en que

---

la vida privada». Por lo expuesto, este proceder no superó el juicio de proporcionalidad, y se declaró también nulo el despido practicado al trabajador, por aplicación de la teoría de los frutos del árbol envenenado.

<sup>41</sup> En el mismo sentido, la STSJ de Madrid, de 12 de julio de 2019 (Rec. 197/2019).

Del mismo criterio, pero para ratificar la procedencia de un despido practicado habiéndose procedido a una información previa y completa, la STS de 13 de septiembre de 2016 (Rec. 2940/2015).

la geolocalización continuara activada tras el término de la jornada laboral, sin consentimiento expreso de los empleados; mientras que la sala andaluza llegó a la misma conclusión en un caso de fiscalización mediante GPS para investigar a una comercial que se encontraba de baja por incapacidad, pues la finalidad expresada para proceder a dicho control había sido la valoración del desempeño laboral, la cual había decaído en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

La SAN de 6 de febrero de 2019 (Rec. 318/2018) resolvió un conflicto colectivo planteado en torno a la implantación, por parte de una conocida cadena de pizzerías, de un sistema informático para la geolocalización de sus repartidores a través de los teléfonos personales de estos. La medida se consideró nula por no respetar la privacidad de los trabajadores, en tanto que estos tenían que descargarse una aplicación y proporcionar datos personales como el número de teléfono o la dirección *mail*, lo cual no superaba el juicio de proporcionalidad por poder la empresa geolocalizarles con métodos menos invasivos. Se anuló también una cláusula resolutoria incluida en los contratos que pretendía, ante la negativa reiterada o la imposibilidad del trabajador para aportar su móvil, imponer las medidas sancionadoras previstas en convenio colectivo. Además, se consideró que la medida había vulnerado el art. 64.5.f ET al no haberse entregado previamente informe explicativo a los representantes de los trabajadores<sup>42</sup>.

Es preciso analizar con cierto detenimiento —más por el revuelo levantado que por lo sorprendente del fallo— la STS de 15 de septiembre de 2020 (Rec. 528/2018). En ella se resuelve sobre el caso de una trabajadora de Almería, dedicada al comercio de equipos de telecomunicaciones, a la que se le había puesto a disposición un coche de empresa con dispositivo geolocalizador. La profesional había firmado un formato mediante el que se le informaba de que dicho vehículo tenía implantado un GPS para «garantizar la seguridad y coordinación de los trabajos» y de que era para uso exclusivamente laboral. A pesar de ello, el fin de semana anterior a iniciar una incapacidad temporal por trastorno de ansiedad, recorrió 1.935 km contraviniendo lo pactado, motivo por el cual se le hizo entrega mediante burofax de la carta de despido invocando las letras b y d del art. 54.2 ET<sup>43</sup>. La STSJ de Andalucía, de 19 de octubre de 2017 (Rec. 1149/2017), había declarado el despido nulo, al considerar que la mercantil había empleado los datos recabados para una finalidad distinta a la informada, habida cuenta de que el documento entregado a la persona trabajadora no expresaba la posibilidad de usarlos para justificar medidas disciplinarias. La empresa eligió, para interponer el recurso de casación, la STSJ de Madrid, de 12 de junio de 2017 (Rec. 115/2017), que consideró procedente el despido de una

---

<sup>42</sup> Posteriormente, en el mismo sentido, la STS de 8 de febrero de 2021 (Rec. 84/2019).

<sup>43</sup> «La indisciplina o desobediencia en el trabajo» y «la transgresión de la buena fe contractual», respectivamente.

trabajadora de la Cruz Roja por haber detectado que la unidad móvil que conducía había permanecido parada durante períodos en los que hubiera debido estar acudiendo a atender a enfermos de tuberculosis y de VIH. Si bien la fiscalización fue efectuada durante tiempo de trabajo —a diferencia de la sentencia que ahora se analiza—, se admitió por apreciar contradicción conforme al art. 219.1 LRJS. En la fundamentación de la sentencia, el TS afirmó que toda empresa, para el empleo de sistema GPS, debe informar por anticipado a sus empleados de la existencia de los dispositivos y de las condiciones de uso del vehículo, sin hacer mención de que también es preceptivo expresar la finalidad del control a ejercitar<sup>44</sup>. El Alto Tribunal consideró que no hay vulneración del derecho a la intimidad de la trabajadora si a esta se le da un conocimiento anticipado de la intromisión y existe tolerancia por su parte para el uso tales instrumentos; y siendo así no puede esperarse una «expectativa razonable de intimidad». Además, «si bien la geolocalización del vehículo era permanente, su uso estaba limitado en los términos taxativamente indicados por la empresa», por lo que pretender que la empresa no pueda usar los datos GPS fuera del horario laboral la situaría «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». Por todo lo anterior, se acabó estimando el recurso interpuesto, confirmando la sentencia de instancia y considerando procedente el despido<sup>45</sup>.

Hay que decir que las sentencias emitidas por posterioridad siguen la estela argumental de la recién comentada, de entre las cuales se han querido resaltar las que siguen. Primeramente, la STSJ de Madrid, de 21 de abril de 2021 (Rec. 144/2021), por la que se estimó procedente el despido practicado a un responsable de auditorías, que además ostentaba cargo de delegado sindical, en una empresa tecnológica. El trabajador había sido informado por escrito de que su «coche de proyecto» tenía implantado un dispositivo de geo-posicionamiento, a pesar de lo cual entregó múltiples partes de trabajo en los que especificaba haber estado desempeñando laborales en distintos lugares de la provincia de Segovia (su zona geográfica de acción) en fechas para las que el sistema indicaba que el vehículo había permanecido en su localidad de residencia. Además, se descubrió que había disfunción en quince de las veinte dietas abonadas al trabajador durante el período fiscalizado. De manera que, argumentó el tribunal, la información revelada demostró que «o bien el actor faltó a la verdad cuando declaró estar prestando servicios en Segovia o Madrid, o bien su vehículo era conducido por otra persona contra la prohibición expresa de la empresa». Tampoco aquí se dijo nada sobre la ausencia de previsión respecto de posibles medi-

---

<sup>44</sup> Conforme a los art. 13.1 RGPD y 11.2 LOPD.

<sup>45</sup> Puede leerse comentario de la sentencia en Casas Baamonde (2020), Ángel Quiroga (2020) y en Romero Burillo (2020).

das sancionadoras, ni se juzgó excesiva la vigilancia durante fines de semana, si bien esto último no fue determinante por cuanto que los incumplimientos laborales se produjeron en horario de trabajo.

Por su parte, la SAN de 14 de junio de 2021 (Rec. 1770/2019) confirma la procedencia del despido ejercitado por parte de una constructora a un empleado por la utilización inadecuada de un coche. El actor manifestó que en el documento informativo que había firmado no se especificaba el alcance de las consecuencias derivadas de un mal uso, ni que el control se extendería a los fines de semana. No obstante, ello no fue óbice para considerar que la información entregada contenía de forma expresa, clara e inequívoca la existencia y características del dispositivo implantando, y que este había revelado un incuestionable comportamiento desleal de la persona trabajadora sin aportar datos pertenecientes a su intimidad más allá de una ubicación no autorizada del vehículo facilitado.

Sobre un caso similar a los anteriores, por el uso de un coche de empresa para asuntos personales, se pronunció la SJS de Valladolid, de 16 de noviembre de 2022 (n.º 368/2022), en el sentido de estimar justificado el despido de un comercial al que se le detectaron asincronías entre los partes de trabajo y los datos de geolocalización, así como movimientos fuera de horario. En el documento informativo remitido al trabajador sí constaba la advertencia de posibles medidas disciplinarias en caso de detectarse conductas infractoras. El conflicto se desarrolló en el contexto de una subrogación empresarial, afirmando el trabajador despedido que con la gerencia anterior se le permitía disponer del coche para uso personal. Afirmación esta que no pudo acreditar, por lo que se ratificó su despido disciplinario.

También resulta interesante la STEDH, de 13 de diciembre de 2022 (caso Vasconcelos contra Portugal), sobre el despido de un representante médico de una empresa farmacéutica. Al profesional se le había dado una información completa respecto de la geolocalización de un vehículo puesto a su disposición, así como de todos los pormenores referentes al tratamiento de los datos extraídos y las posibles consecuencias de un incumplimiento. Con todo, la empresa le había autorizado a utilizar el coche también para fines personales, con la condición de especificar en los partes cuántos kilómetros habían sido recorridos en este sentido para posteriormente ser reembolsados por el trabajador. Por ende, el control habría de ser permanente e ininterrumpido incluso fuera del horario pactado en contrato. Bajo estas condiciones, el comercial fue despedido por falsear la cantidad de kilómetros atribuidos a uso personal en los partes de trabajo y por detectarse un desempeño laboral inferior a las horas de trabajo prescritas. Y la sentencia no contempló ninguna violación de la intimidad en el modo de proceder de la mercantil.

Finalmente, la última sentencia localizada al momento de escribir estas líneas es la del JS de Palencia de 15 de marzo de 2023 (n.º 69/2023), que tam-

bién desestimó la integridad de la demanda interpuesta por un trabajador del metal, que ostentaba el cargo de encargado jefe de taller, en el sentido de considerar su despido nulo o, subsidiariamente, improcedente. En la política de empresa transmitida no figuraba la posibilidad de emprender medidas sancionadoras por la detección de incumplimientos laborales, si bien se especificaban con claridad el resto de pormenores previstos en la LPOD para con los dispositivos GPS implantados en múltiples vehículos, así como para con las cámaras de videovigilancia veinticuatro horas que se habían instalado en las tres naves de la empresa. El profesional, que mantenía una relación sentimental con la gerente de otra empresa a la que la mercantil le prestaba servicios, recibió carta de despido por tres motivos. El primero fue repostar gasóleo en las instalaciones de la empresa con el coche de su pareja. El segundo, por haber hecho uso indebido de los vehículos puestos a disposición. Y el tercero consistió en apuntar horas de menos en los partes del trabajo desempeñados para la empresa de su pareja<sup>46</sup>.

## 6. Conclusiones

Las nuevas TIC han expandido sobremanera las posibilidades de fiscalización empresarial del desempeño de sus trabajadores. Paralelamente, también han proliferado nuevas argucias para el incumplimiento laboral, lo cual ha acabado abriendo la puerta a que el empleador pueda controlar el uso indebido de determinados equipos puestos a disposición de sus profesionales, aunque sea limitando —que no necesariamente cercenando— ciertos derechos fundamentales. Sin duda, el ejercicio de las facultades empresariales de control pasa por un adecuado cumplimiento del deber de información previa a las personas trabajadoras, dado que el despliegue de medios tecnológicos va a limitar sus derechos a la intimidad y a la protección de datos personales. No obstante, para que esa información sea «expresa, clara e inequívoca» debe contener todas las finalidades para las que va a emplear los medios de control.

Pero, aun faltando alguna de esas finalidades, el conocimiento integral del uso dado por la persona trabajadora al coche puesto a su disposición, allí adonde se ha informado por escrito de que este es para uso exclusivamente profesional, ¿vulneraría el derecho a la intimidad del trabajador? ¿Acaso no sería el propio operario quien estaría revelando dichos datos con su actuación transgresora y a sabiendas desleal? ¿No habría de estar aquí la libertad de empresa, la aseveración patronal de que los recursos facilitados al empleado están siendo utilizados conforme a lo pactado, por encima de la protección de unos datos personales que no llegan a ser íntimos? Desde aquí se opina que, no perteneciendo

---

<sup>46</sup> Pese a la solución desestimatoria, la sentencia, *obiter dicta*, se muestra partidaria de la tesis del fruto de árbol envenenado.

los datos revelados por la geolocalización a la esfera más íntima del trabajador, la empresa debería poder hacer un seguimiento ininterrumpido al vehículo puesto a disposición siempre que se indique al trabajador, de manera expresa y transparente, que aquel lleva instalado un sistema de geolocalización y que su uso debe ser de carácter estrictamente profesional. Y este es el parecer de la STS de 15 de septiembre de 2020 —y de las que le han sucedido— por cuanto disculpa la ausencia de una alusión expresa a la posibilidad de ejercitar medidas disciplinarias en los documentos transmitidos al trabajador despedido.

Al hilo de la recién referida sentencia del Supremo, hasta su aparición fueron varios los pronunciamientos que consideraron excesivo que la vigilancia empresarial rebasara las fronteras del tiempo de trabajo, por vulnerar el derecho a la intimidad contenido en el art. 18 CE. *A posteriori*, se ha podido observar un cambio de criterio en esta cuestión.

Con todo, y aun a la vista del rumbo jurisprudencial, el legislador haría bien en rellenar el hueco que presenta el art. 90 LOPD en lo atinente a hacer preceptiva la referencia a todas las finalidades con las que la empresa piense implantar sistemas de geolocalización. Ello en aras de que sólo de haberse indicado en el documento trasladado al empleado la posibilidad de emprender acciones disciplinarias, puedan los datos arrojados por el dispositivo fundamentar la máxima medida disciplinaria, esto es, el despido. Desde aquí se consideraría los más coherente con el mandato del art. 5 RGPD de que la información previa tiene que ser «lícita, leal y transparente», así como con el art. 13.1 de la misma norma y con el 11.2 LOPD.

Por lo anterior, se propone la adición al art. 90 LOPD de un apartado 3 que establezca la elaboración de una política de empresa como el formato más adecuado para informar a los trabajadores estos menesteres, así como el contenido mínimo que habría de contener y el plazo máximo para la conservación de los datos extraídos del sistema geolocalizador. Su tenor podría ser el siguiente:

3. El empresario, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, confeccionará una política destinada a que toda su plantilla conozca la existencia de dispositivos de geolocalización, en la que se indicarán al menos los aspectos establecidos en el art. 11 de esta ley. La eliminación de los datos recabados por el sistema de geolocalización se realizará conforme a lo previsto por el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

En otro orden de cosas, no está de más insistir en que la información extraída de un dispositivo geolocalizador constituye una prueba digital, que no documental. Por ello no es posible revisar los hechos declarados probados por una sentencia de instancia vía recurso de suplicación. Su complejidad técnica implica que haya de aportarse al juicio junto con el soporte adecuado para su reproducción o visualización, poniendo a disposición del órgano decisor los medios nece-

sarios para ello. Además, conviene saber que, para garantizar su autenticidad y precisión, así como la ausencia de manipulación, hay que recurrir a otros medios de prueba alternativos, de entre los que se recomienda la prueba pericial.

Por último, en lo atinente a los efectos que ha de tener la prueba construida con vulneración de derechos fundamentales hay dos tesis, las cuales han sido expuestas en este estudio. La primera entiende que el despido disciplinario debe reputarse nulo, por irradiación de la prueba obtenida de manera ilícita. La segunda postura razona que la nulidad de la prueba no ha de suponer de por sí la nulidad del despido, sino que habrá de estarse al resto de elementos probatorios aportados por la empresa al proceso. Así, de acreditarse por otras vías la justificación de la medida sancionadora, esta habrá de calificarse procedente, y de no producirse tal acreditación sólo cabrá su improcedencia.

## Bibliografía

- 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*, n.º 442/2020.
- ALEGRE NUENO, Manuel (2021) «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 75/2021.
- ÁNGEL QUIROGA, Macarena (2021) «Los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales en la economía digital. Geolocalización de los trabajadores a través de GPS del vehículo de empresa. Despido procedente», *Anuario 2020 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes)*, Madrid, Imprenta Nacional de la Agencia Estatal del BOE.
- ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía (2019) *Relación laboral «digitalizada»: Colaboración y control en un contexto tecnológico*, Universidad de Málaga.
- BAZ RODRÍGUEZ, Jesús (2019) «La Ley Orgánica 3/2018 como marco embrionario de garantía de los derechos digitales laborales. Claves para un análisis sistemático», *Trabajo y Derecho*, n.º 54/2019.
- CABELLO GIL, Laura María (2017) «Geolocalización a través de direcciones IP», *Revista de Derecho UNED*, n.º 20/2017.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia (2020) «Los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales en la economía digital. Geolocalización de los trabajadores a través de GPS del vehículo de empresa. Despido procedente», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 9/2020.
- CIFUENTES MATEOS, Daniel (2019) «Los derechos laborales digitales y su desarrollo en las políticas de empresa como instrumento de información a los trabajadores», *Revista Jurídica Pérez-Llorca*, n.º 2/2019.
- COLÀS NEILA, Eusebi y YÉLAMOS BAYARRI, Estela (2019) «Prueba digital lícita y calificación del despido: la constatación judicial de la vulneración de derechos fundamentales no puede suponer otra cosa sino la nulidad», *Nuevas tecnologías y relaciones laborales. XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social*, Barcelona, CEFJE.

- CUADROS GARRIDO, María Elisa (2019) «La protección de derechos fundamentales de la persona trabajadora ante la utilización de GPS: ¿reformulación o continuidad?», *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, n.º 42/2019.
- CUADROS GARRIDO, María Elisa (2018) *Trabajadores tecnológicos y empresas digitales*, Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto (2021) «Los dispositivos de geolocalización como instrumento para controlar las actividades de los trabajadores», *Globalización y digitalización del mercado de trabajo: propuestas para un empleo sostenible y decente*, Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi.
- 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*, n.º 452/2020.
- FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier (2020) «Los sistemas de geolocalización como instrumentos de control empresarial sobre la actividad laborales del trabajador», *Revista valenciana d'estudis autonòmics*, n.º 65/2020.
- FUENTES SORIANO, Olga (2018) «Vídeos, comunicación electrónica y redes sociales: cuestiones probatorias», *Práctica de los Tribunales*, n.º 135/2018.
- GARCÍA MURCIA, Joaquín y RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio (2019) «La protección de datos personales en el ámbito del trabajo: una aproximación desde el nuevo marco normativo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 216/2019.
- GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos (2020) «La regulación de los derechos digitales en el ordenamiento español: una oportunidad para la ampliación de los derechos laborales», *Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º 8/2020.
- GARCÍA RUBIO, María Amparo (2022) «Control tecnológico empresarial y nuevos problemas aplicativos tras la LO 3/2018. Una mirada desde el deber de información previa», *Labos*, vol. 3, n.º 1/2022.
- GOERLICH PESET, José María (2016) «Protección de la privacidad de los trabajadores en el nuevo entorno tecnológico: inquietudes y paradojas», *El derecho a la privacidad en el nuevo entorno tecnológico. XX Jornadas de la Asociación de Letrados del Tribunal Constitucional*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Carlos (2019) «Valor probatorio de los correos electrónicos», *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.º 10/2019.
- GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago (2019) «Las facultades de control a distancia del trabajador: geolocalizadores y tacógrafos», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 150/2019.
- MIÑARRO YANINI, Margarita (2019) «La Carta de derechos digitales de los trabajadores ya es ley: menos claros que oscuros en la nueva regulación», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n.º 430/2019.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2019) «Control tecnológico del empleador y derecho probatorio: Efectos de la prueba digital lesiva de derechos fundamentales», *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 150/2019.
- MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, Rafael (2020) «Digitalization and social dialogue: challenges, opportunities and responses», [www.researchgate.net/publication/339948338\\_Digitalization\\_and\\_social\\_dialogue\\_challenges\\_opportunities\\_and\\_responses](https://www.researchgate.net/publication/339948338_Digitalization_and_social_dialogue_challenges_opportunities_and_responses).
- ORELLANA CANO, Ana María (2019) *El derecho a la protección de datos personales como garantía de la privacidad de los trabajadores*, Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi.



- PRECIADO DOMÉNECH, 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*, Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana (2019) «Participación de los representantes de los trabajadores en el tratamiento de datos personales: Derechos de información y consulta», *Jurisprudencia social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, n.º 198/2019.
- ROMERO BURILLO, Ana María (2020) «El control empresarial a través de GPS vs el derecho a la intimidad y de protección de datos de la persona trabajadora. A propósito de la STS de 15 de septiembre de 2020», *Revista de Derecho Laboral vLex*, n.º 1/2020.
- SALAS VELASCO, Ana (2019) «La utilización de las tecnologías de la comunicación e información (TIC) y sus efectos en la práctica de la prueba en el proceso», *Nuevas tecnologías y relaciones laborales. XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social*, Barcelona, CEFJE.
- SANCHÍS CRESPO, Carolina (2012) «La prueba en soporte electrónico», *Las tecnologías de la información y la comunicación en la administración de justicia: análisis sistemático de la Ley 18/2011, de 5 de julio* Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi.
- VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés (2022) «Control tecnológico empresarial y licitud de la prueba en el proceso laboral», *Trabajo y Derecho*, n.º 87/2022.
- VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés (2021) «Los dispositivos de geolocalización del trabajador como medio de prueba en el proceso laboral», *Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 9/2021.
- VIDAL LÓPEZ, Pere (2019) «La prueba digital en el procedimiento laboral», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n.º 952/2019.