Universitat Autònoma de Barcelona

Dipòsit digital de documents de la UAB

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Coll Turu, Eduard; Roig Batalla, Antoni, dir. Geolocalització, ús de GPS en l'àmbit laboral. 2023. (Grau en Relacions Laborals)

This version is available at https://ddd.uab.cat/record/287234

under the terms of the BY-NC-ND license

Universitat Autònoma de Barcelona

Geolocalització, ús de GPS en l'àmbit laboral

Alumne: Eduard Coll Turu

Assignatura: Treball de Final de Grau

Grau: Grau en Relacions Laborals.

Curs: 2022-2023.

Director del TFG: Antoni Roig i Batalla

Data de lliurament: 14 de maig del 2023.

RESUM

En un entorn incert i canviant, dins del marc de les noves tecnologies i més concretament fent al·lusió a la geolocalització dels treballadors, pren especial notorietat el clàssic conflicte entre els interessos de l'empresari i la tutela dels drets constitucionals dels assalariats.

A partir de la normativa vigent, la doctrina i jurisprudència nacional i internacional, així com l'anàlisi d'experts al voltant d'aquesta qüestió, aquest treball busca un anàlisi minuciós i objectiu de la licitud i legitimitat de la facultat de vigilància i control per part de l'empresari utilitzant dispositius GPS en el context de les relacions laborals.

Subjecte a requisits i limitacions, podrà fiscalitzar aquells vehicles i telèfons mòbils de la seva propietat, dins de la jornada laboral, sempre que la mesura implementada acompleixi el principi de proporcionalitat establert per la doctrina constitucional, un llibre d'estil de preferència a conseqüència d'un marc legal escuet i poc específic.

PARAULES CLAU: geolocalització, drets laborals, intimitat, control empresarial, desconnexió digital, noves tecnologies, protecció de dades personals, privacitat.

ÍNDEX

1. *Abreviacions* 3
2. *Introducció* 4
3. *CAPÍTOL I - Pressupòsits necessaris per a l'admissibilitat de l'ús del GPS com a control empresarial* 9
   - 3.1. *Geolocalització a la feina* 9
   - 3.2. *Dades de localització: caràcter personal* 10
   - 3.3. *El deure d'informació prèvia* 11
   - 3.4. *Exercici de drets per part de l'interessat* 13
   - 3.5. *Límits generals substancials del poder de direcció i control empresarial* 14
   - 3.6. *Confrontació de drets fonamentals vs. control empresarial* 16
4. *CAPITOL II - GPS en el vehicle* 22
   - 4.1. *Consideracions prèvies* 22
   - 4.2. *El consentiment exprés en detall i la relació amb el deure d'informació prèvia* 23
   - 4.3. *Judici de ponderació: punt neuràlgic* 26
   - 4.4. *Límit temporal: jornada laboral* 28
   - 4.5. *Transcendència de la titularitat del vehicle* 31
5. *CAPITOL III - GPS en el telèfon mòbil* 35
   - 5.1. *Consideracions prèvies* 35
   - 5.2. *El Grupo de Trabajo del artículo 29* 38
   - 5.3. *La potestat de l'empleat a no ser geolocalitzat. Fins on arriba?* 40
   - 5.4. *Cas "Proyecto Tracker"* 42
6. *Conclusions* 46
7. *Bibliografia* 50
   - 7.1. *Monografies i articles* 50
   - 7.2. *Doctrina i jurisprudència* 54

Abreviacions

AEPD	Agéncia Española de Protección de Datos.
AN	Audiència Nacional.
CE	Constitució Espanyola
CCOO	Comissions Obreres.
Ed[s]./ ed[s]	Edició/Editorial/Editor[s], segons el context.
LOPD	Ley Orgánica de Protección de Datos.
N.º/n.º	Número.
RGPD	Reflamento General de Protección de Datos.
RLOPD	Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica de Protección de Datos.
SAN	Sentència de la Audiència Nacional.
STC	Sentència del Tribunal Constitucional.
STS	Sentència del Tribunal Suprem.
STSJ	Sentència del Tribunal Superior de Justícia.
TC	Tribunal Constitucional.
TEDH	Tribunal Europeu de Drets Humans.
TFG	Treball de Final de Grau.
TJUE	Tribunal de Justícia de la Unió Europea.
TS	Tribunal Suprem.
TSJ	Tribunal Superior de Justícia.
UGT	Union General de Trabajadores.
Vol[s]./vol[s]	Volum[s].
Vs.	Versus

Introducció

Un dels fenòmens que caracteritza, entre d'altres, el marc de les relacions laborals d'avui en dia no és altre que la transformació digital, aquestes noves tecnologies que tenen gran incidència en com els treballadors presten els seus serveis i en els mitjans de control, cada dia més sofisticats i escrupolosos, que empra l'empresari per comprovar que, efectivament, duen a terme de forma correcte les funcions que els hi han sigut encomanades.

Dins d'aquesta òrbita es planteja un conflicte d'interessos entre els diferents drets fonamentals establerts a la Constitució Espanyola (d'ara en endavant CE) que ostenta cada part. El principi de llibertat d'empresa establert a l'article 38 CE, del qual se'n desprèn la defensa legítima dels interessos de l'organització, sempre dins d'uns límits, en contraposició a aquells drets dels que gaudeixen els treballadors segons la mateixa legislació. Aquets són crucialment, el dret a la intimitat establert a l'article 18 CE i el dret a la dignitat plasmat a l'article 10 CE.
El mencionat conflicte d'interessos comporta un repte inèdit i complex pel Dret Laboral: trobar l'equilibri entre conferir el poder que li correspon a l'empresari sense caure en limitacions excessives, procurant que aquest no s'apoderi de l'esfera jurídica que protegeix als treballadors.

L'objecte d'aquest Treball de Final de Grau (d'ara en endavant TFG) pren com a fonament la geolocalització entesa com la tecnologia que permet ubicar un dispositiu en un punt especial a partir de la transmissió de les seves coordenades de posicionament. Avui dia pràcticament la totalitat de dispositius electrònics, en especial aquells mòbils com *smartphones*, *wearables*, *tablets*... però també aquells que no ho són, tals com ordinadors de sobretaula i evidentment tots els navegadors com ara els dels vehicles, disposen de localització via GPS.
La geolocalització acumula multitud de funcions tals com calcular la ruta per arribar a un destí determinat, localitzar un emplaçament concret en el mapa, integrar les dades de posicionament de l'indret on s'ha pres una fotografia o fins i tot brindar a l'usuari la publicitat més pertinent en funció de la seva ubicació.

Convé destacar que aquests dispositius electrònics també permeten enregistrar les possibles conductes irregulars dels treballadors, podent utilitzar les al·ludides dades en l'acte de judici com a mitjà de prova electrònica o digital, o sense anar més lluny, poden determinar la conducta de l'empresari condicionant la seva presa de decisions.

El present TFG té com a origen l'article 90 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia de drets digitals (d'ara en endavant LOPD), la qual té com a principal objectiu garantir l'adequada protecció i tractament de les dades personals que, mitjançant diversos procediments, obtenen les empreses. En el citat article 90 d'aquesta llei s'estableix el dret a la intimitat davant de la utilització de sistemes de geolocalització en l'àmbit laboral, establint la potestat dels empresaris a tractar les dades obtingudes per mitja dels sistemes citats dins d'uns límits i marcs legals, matèria en la que ens submergirem profundament més endavant.

De la mateixa manera, caldrà parar atenció a varies resolucions de la Agència Española de Protecció de Dades (d'ara en endavant AEPD), així com a diferents dictàmens del Grupo de Trabajo del artículo 29, donat que cada vegada són més els casos referits a l'ús de la geolocalització en l'entorn laboral, on l'empresari no ha informat als treballadors a tal efecte o per contra, ha utilitzat aquestes dades amb una finalitat diferent a l'anunciada.
No podem perdre de vista que la vulneració de la intimitat, concretament dels treballadors a conseqüència de l'ús de la geolocalització, és una preocupació que no tant sols està present a nivell nacional.
El Reglament General sobre Protecció de Dades de la UE del 27 d'abril de 2016 (d'ara en endavant RGPD) estableix una normativa única valida en tota la Unió Europea, brindant la possibilitat als Estats membres d'establir normes més especifiques a través de convenis col·lectius o disposicions legislatives tals com la mencionada LOPD.

Unes pàgines més enllà, serà de menester endinsar-se en la normativa, doctrina i jurisprudència que envolta aquesta qüestió a Espanya amb l'objectiu de conèixer, de forma precisa i detallada com és tractat aquest afer avui en dia en les seves múltiples facetes, tot validant-t'ho amb resolucions de casos reals a mode d'il·lustració.

Pel que fa a la metodologia de realització d'aquest TFG, s'ha dut a terme utilitzant el mètode de la investigació acadèmica doncs, com s'ha dit anteriorment l'objectiu d'aquest implica genuïnament la recopilació fidedigne d'informació. Aquesta prové essencialment de la normativa legal i convencional, de les resolucions judicials de diferents ens així com de diversos llibres i articles de revistes doctrinals, jurídiques i universitàries, totes elles constatades en les referències bibliogràfiques. Es tracta d'una metodologia deductiva, abordant el tema des d'una perspectiva general que donarà peu a una de més particular.

En primer lloc, es posarà èmfasi en els pressupòsits necessaris per a l'admissibilitat de l'ús de la geolocalització com a control empresarial. En aquest capítol s'aprofundirà en aspectes tals com, l'obligació que té l'empresa d'informar als treballadors de forma expressa, clara i inequívoca de l'existència i característiques dels dispositius de geolocalització o el dret d'accés, rectificació i limitació del tractament de les dades obtingudes. Altrament es farà especial menció a la doctrina del Tribunal Constitucional (d'ara en endavant TC), referent a la licitud de la implementació de la mesura derivada de l'ús de la geolocalització en diversos escenaris, així com al mencionat anteriorment conflicte de drets entre la llibertat d'empresa i aquells drets que posseeixen els treballadors, tant a la intimitat com a la dignitat.

En el segon i tercer capítol es passarà a emfatitzar en temàtiques més particulars relacionades amb el mitja d'obtenció d'aquestes dades de geolocalització, concretament amb el GPS en el vehicle i en el telèfon mòbil respectivament. Ambdós capítols adquiriran una estructura semblant on s'analitzarà la respectiva inclusió en el procés laboral en pluralitat de supòsits, així com

diferents respostes atorgades en diversos pronunciaments per part de tribunals nacionals i europeus. Cadascun dels esmentats capítols tractarà des del seu camp qüestions més especifiques tals com l'efecte que té la propietat del vehicle on s'instal·la el sistema de geolocalització, durant el segon capítol, o la negativa o impossibilitat del treballador a utilitzar el telèfon mòbil on està instal·lat el sistema de localització, durant el tercer capítol. Aquesta exposició i dissecció de la mostra ens proporcionarà un apropament al tractament pràctic de l'afer objecte d'aquest TFG. L'apartat de conclusions donarà fi a la investigació.

CAPÍTOL I - Pressupòsits necessaris per a l'admissibilitat de l'ús del GPS com a control empresarial

1. Geolocalització a la feina

L'ús de dispositius de geolocalització i de la informació recollida per aquests és una pràctica cada cop més habitual dins de l'àmbit laboral. Aquestes noves tecnologies constitueix un mètode idoni i òptim per desenvolupar el procés productiu de forma més eficaç i eficient en multitud d'empreses de diferents sectors. Detectar i corregir deficiències o incorreccions en la prestació de serveis, perfeccionar les mesures de seguretat en termes de prevenció de riscos laborals[1] o millorar la capacitat de resposta davant esdeveniments imprevistos[2], són alguns dels beneficis que pot aportar. Com tot en aquesta vida, l'ús dels citats dispositius també pot donar lloc a conseqüències negatives i rompre alguns drets fonamentals que ostenten els treballadors. Cal tenir en compte també que certes practiques legitimes, per norma general, no ho seran dins l'esfera laboral. Així doncs, és necessari establir unes previsions de maneig per prevenir els màxims riscs possibles, "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" [3].

L'article 90 LOPD estableix el dret a la intimitat davant de la utilització de sistemes de geolocalització en l'àmbit laboral, legitimant a l'empresari per a "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"
Aquest article 20 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, pel que s'aprova el text refós de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (d'ara en endavant

[1] STSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1648/2017, de 9 de mayo.
[2] STSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4125/2017, de 27 de diciembre.
[3] STC (Sala 1ª) núm. 58/2018, de 4 de junio.

ET), delimita les possibilitats de vigilància i control que ostenta l'ocupador, podent aquest adoptar les mesures que consideri necessàries per verificar el correcte compliment d'obligacions per part del treballador, sempre que aquestes no vulnerin la seva dignitat. D'aquesta disposició se'n desprèn que l'ús de sistemes de geolocalització i de les dades obtingudes a través d'aquests, per part de l'empresari, és legitima. Seguidament el legislador, a priori de forma ambigua, deixa en mans de la resta de la normativa vigent la regulació d'aquesta qüestió, establint com a límit l'esmentat marc legal, format essencialment per les citades RGPD i LOPD.

En el segon apartat del mateix article 90 LOPD se li imposen al patró dues obligacions en dos moments diferents. En primer terme, prèviament a la instal·lació dels sistemes de geolocalització, se li exigeix el deure d'informar als treballadors de forma expressa, clara i inequívoca de l'existència i característiques d'aquests dispositius. En moments posteriors, una vegada hagi obtingut dades d'aquests aparells, serà l'únic responsable del seu tractament, fet que li derivarà una sèrie d'obligacions detallades a les següents línies.

Convé subratllar la doble informació que generen els dispositius digitals: "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"[4], aquesta última considerablement relacionada amb el dret a la intimitat de l'article 18 CE esmentat a la introducció, afer analitzat detalladament més endavant, en aquest mateix capítol

2. Dades de localització: caràcter personal

Abans d'entrar de ple en el tema que aborda aquest primer capítol, caldrà analitzar si les dades de geolocalització tenen o no un caràcter personal per poder-les tractar com a tal i aplicar les disposicions que regulen aquestes informacions. A

[4] GOÑI SEIN, Jose Luis, "Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo", *Documentación Laboral*, 117 (2019), p. 58.

primer cop d'ull i sense prestar-hi gaire atenció, podríem afirmar que les dades de geolocalització no tenen un caràcter personal, doncs aquestes proporcionen informació relativa als trajectes i ubicacions del dispositiu que les recull, ja sigui el telèfon mòbil, el navegador d'un vehicle o un *wearable*.
Res més fora de la realitat, aquests dispositius estan associats a una persona concreta genuïnament identificable, aquella que condueix el vehicle o porta el telèfon mòbil sempre a sobre, a la qual se li poden vincular de manera fefaent els moviments, ubicacions o activitats de l'aparell.

Segons l'establert en l'article 4.1 RGPD, es consideraran dades personals: "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, (...) de dicha persona".
Per altra banda, la AEPD en el seu informe núm. 193/2008 assenyala: "los datos obtenidos a través del sistema de geolocalización (rutas seguidas, tiempos de parada, velocidad, etc.) están asociados a información concerniente a una persona física identificable, en tanto que solo pueden corresponder al conductor del vehículo en un momento determinado, por lo que estos datos deben ser considerados datos de carácter personal".
Recollint tot el que s'ha dit, queda demostrat que les dades de localització tenen caràcter personal i per tant, el seu tractament ha de respondre als requisits que estableix el marc legal que regula aquest índole.

3. El deure d'informació prèvia

Seguint un ordre cronològic, el primer pressupòsit a complir segons la normativa vigent de protecció de dades a l'hora d'utilitzar sistemes de geolocalització en l'àmbit laboral, és la citada informació als treballadors i als seus representants, si s'escau. Se'ls haurà de comunicar, segons l'establert en l'article 11 LOPD i arts. 13 a 15 RGPD, el tipus de sistema de geolocalització utilitzat (GPS

o GSM); la finalitat per la qual s'utilitzaran les dades extretes d'aquests; la identitat del responsable del tractament de les dades de localització i el procediment a seguir per exercir els drets d'accés, rectificació, limitació del tractament i supressió[5], àmbit en el que ens endinsarem amb més precisió més endavant.

Per norma general no serà necessari que el treballadors ho consisteixi o autoritzi de forma expressa, llevat que el tractament de les dades obtingudes no sigui absolutament necessari pel compliment del contracte de treball formulat entre les parts. Aquesta situació es pot donar quan sigui fora de la jornada laboral o amb motius aliens al contracte de treball, tal com s'indica en el articles 6.1.b) i 9.2.b) RGPD[6]. En aquests supòsits, d'acord amb l'article 6.2 LOPD, el consentiment del treballador haurà de constar de forma especifica i inequívoca per cadascuna de les finalitats per les que l'ocupador preveu utilitzar les dades

L'article 5.1 RGPD posa especial èmfasi a tot allò relatiu als objectius de la recollida de dades de localització, exigint el compliment de varies premisses:

1. La geolocalització no pot constituir una finalitat per sí mateixa, és a dir, haurà d'existir un objectiu que justifiqui la immissió en el dret o drets fonamentals del treballador. Aquest haurà d'estar curosament delimitat amb precisió, ser legítim i explícit. A més a més, la mesura haurà de ser proporcional i necessària per arribar a l'objectiu plantejat.

2. Pel que fa a les dades en sí, tant sols es podran recollir aquelles que incorporen el posicionament del dispositiu, esdevenint il·legítima l'obtenció d'altres dades de caràcter personal. Hauran de ser adequades, pertinents, limitades i imprescindibles per assolir l'objectiu suscitat per l'empresari.

[5] VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés "Los dispositivos de geolocalización del trabajador como medio de prueba en el proceso laboral", *Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 9 (2021), p. 37.
[6] ALEGRE NUENO, Manuel, "Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido*", Revista de Trabajo y Derecho*, Nº 75 (2021).

Així doncs, l'obtenció de dades de localització per garantir la seguretat dels treballadors o de les mercaderies o per oferir una millor prestació dels serveis, per exemple, serà legitima. Per altra banda, no ho serà quan s'utilitzi per controlar el treballador fora de l'àmbit de prestació laboral, realitzant un seguiment il·limitat, ja sigui per tenir-lo ubicat, saber-ne la disponibilitat o obtenir altres dades de la seva vida privada que no guarden cap tipus de relació amb l'activitat laboral.

4. Exercici de drets per part de l'interessat

Tal i com ha donat a conèixer la introducció del present capítol, una vegada recollides les dades de localització per part de l'empresari, el responsable del seu tractament, haurà d'informar als treballadors dels drets que poden exercir si ho consideren adient. Aquests queden recollits en els articles 15 a 17 LOPD en relació als arts. 27 a 36 del Reial Decret 1720/2007[7] (d'ara en endavant RLOPD). Es tracta del dret d'accés, de rectificació, supressió i limitació del tractament analitzats a continuació:

Pel que fa al primer, atorga a l'interessat el dret a conèixer si efectivament s'estan tractant dades personals seves i, en cas afirmatiu, tenir accés a aquestes així com a estar al corrent de les finalitats d'aquest tractament, de les categories de les dades personals tractades, dels destinataris d'aquestes, del termini durant el qual es preveu conservar-les així com el seu origen en cas d'haver-les obtingut mitjançant un tercer[8].
D'igual manera, es preveu el dret d'interposar una reclamació davant d'una autoritat de control.

En segon lloc, el dret de rectificació permet a l'interessat modificar aquelles dades que siguin inexactes o errònies així com completar-les si s'escau. S'exerceix

[7] Reial Decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel que s'aprova el Reglament de desenvolupament de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.
[8] BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María, "Capitol V – Nuevas formes de control empresarial: desde los GPS hasta el más alla" en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.; TODOLI SIGNES A. Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital, Cizur Menor, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2020.

mitjançant la presentació d'una sol·licitud i es té dret a la resolució sense existència de mora per part del responsable, és a dir, de l'empresari.
Anàlogament, el dret de supressió autoritza a l'interessat a sol·licitar al responsable l'erradicació de les seves dades personals en determinats supòsits establerts en l'article 17 RLOPD: quan les dades hagin estat tractades il·lícitament, quan aquestes s'hagin d'esborrar pel compliment d'una obligació establerta a la normativa europea aplicable al responsable del tractament o quan aquestes ja no siguin necessàries per la finalitat amb la qual es van recollir originalment, a tall d'exemple[9].

Per últim, l'interessat també està legitimat a limitar el tractament de les seves dades personals, conferint-se el poder sobre elles, utilitzant de barrera en l'ús d'aquestes el seu consentiment. Aquest no serà necessari: per conservar les dades, per utilitzar-les amb motiu de protecció dels drets fonamentals d'un tercer, per la defensa de reclamacions o per raons d'interès públic.
Podrà exercir aquest dret tant sols en determinades situacions: quan el tractament sigui il·lícit però l'interessat s'oposi a la supressió, en cas que el responsable ja no les necessiti però l'interessat les faci de menester per la defensa de reclamacions; o en d'altres establertes a l'article 18 RLOPD.

5. Límits generals substancials del poder de direcció i control empresarial

En els apartats anteriors s'ha pogut constatar que l'empresari; tant en termes generals com pel que fa al tema que ens concerneix, l'ús de dispositius de geolocalització; tot i ostentar el poder de vigilància i control sobre el treballador, pot arribar fins un determinat llindar, doncs la seva competència és limitada. En aquesta secció s'exposaran aquells requisits que haurà de complir la decisió de l'empresari en vers a l'aplicació d'una mesura, en aquest cas lligada amb l'ús de la geolocalització, per tal de ser considerada vàlida i lícita en un acte jurídic per,

[9] BATUECAS CALETRÍO, Alfredo, "Intimidad personal, protección de datos personales y geolocalización", *Derecho privado y Constitución*, nº 29, 2015, p. 74.

posteriorment, aplicar la doctrina imposada pel TC exposada i analitzada en el següent apartat. Aquests límits es desprenen principalment de disposicions de l'ET.

D'entrada, cal prendre en consideració el principi de bona fe nascut al contraure relació laboral entre les dues parts mitjançant un contracte, en aquest cas. Ambdues tenen el deure d'actuar d'acord amb les exigències d'aquest principi, així ho estableix l'ET en els arts. 5.a) i 20.2 fent referència al treballador i a l'empresari respectivament.
Aquest deure apareix plasmat en els arts. 7.1 i 1.258 del Codi Civil (d'ara en endavant CC) i respon com un principi general del dret d'obligacions, suprem i absolut, "que impone un comportamiento ajustado a valoraciones éticas, convirtiéndolo en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de la prestación"[10].

Tanmateix, aquestes mesures requereixen ésser dictades per qui estigui legitimat per fer-ho. Dels arts. 5.a) i 20.2 ET en podem deduir que ho serà aquell que exerceixi el poder de direcció de forma regular obligant al treballador a "cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas" i a seguir "las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección", respectivament.
Altrament, la inexistència d'abús de dret i/o frau de llei també constitueix un requisit indispensable per donar per vàlida i lícita la mesura de direcció o control de l'empresari d'acord amb l'article 7.2 CC. Consegüentment derivaran en una declaració jurídica de nul·litat aquelles "órdenes abusivas o dictadas por el empresario bajo abuso de derecho, así como las órdenes fraudulentas; las órdenes que imponen conductas antijurídicas o antisociales, que sean nocivas o técnicamente incorrectes"[11].

[10] GARCÍA NINET, Jose Luis; VICENTE PALACIO, Arántzazu, *Derecho del Trabajo*, Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters-Aranzadi, 2020, p. 607-608.
[11] GARCÍA NINET; VICENTE PALACIO, *Derecho del Trabajo, cit.,* p. 625.

6. Confrontació de drets fonamentals vs. control empresarial

En les línies anteriors han quedat clarament consignats els pressupòsits que tant en matèria de protecció de dades personals, com aquells referents a la forma d'actuació de l'empresari, s'han de complir a l'hora d'utilitzar dispositius de geolocalització o les dades extretes d'aquests en l'entorn de la relació laboral. Arribat a aquest punt, cal parar especial atenció a la anteriorment mencionada possible intromissió als drets fonamentals del treballador en aquestes situacions. La present secció farà especial menció a la defensa del dret a la intimitat (estrictament vinculat a la pròpia personalitat i que deriva de la dignitat de la persona, establert en l'article 10.1 CE)[12] que ostenta el treballador i al conflicte entre aquest i el dret de llibertat d'empresa així com la doctrina del TC al respecte d'aquest afer.

Damunt dit, ha quedat constància del poder de decisió i control que té l'empresari, recolzat per les precitades disposicions de l'ET així com per l'article 38 CE reconeixent "la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado" on els poders públics " garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación". D'igual manera ha quedat demostrat amb anterioritat que aquest no és il·limitat, el fet d'establir una relació laboral, òbviament no implica que el treballador hagi de prescindir dels seus drets com a ciutadà per fer prevaldre aquells que posseeix el seu patró. Ho afirmà el mateix Tribunal Europeu de Drets Humans (d'ara en endavant TEDH) en la sentencia 98/2000, de 10 d'abril, confirmant que el dret a la intimitat es manté en l'àmbit de l'activitat laboral i com a tal, ha de quedar protegit.

D'igual manera, com tots els drets fonamentals, el dret a la intimitat tampoc és absolut "pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr

[12] POQUET CATALÀ, Raquel, "Capitol VI – Últimos perfiles del Sistema de Geolocalización como Instrumento del Empresario" en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.; TODOLI SIGNES A. *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Cizur Menor, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p. 176.

el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho"[13].

Els dispositius de geolocalització i les dades que generen, per les seves pròpies característiques intrínseques, col·loquen en el punt de mira la possible vulneració del dret a la intimitat establert a l'article 18 CE, garantint-lo en el seu primer apartat i posant especial èmfasi en l'esfera de les noves tecnologies en el seu quart apartat: "La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos".

Pel que fa al primer, al dret a la intimitat, el podríem definir com el poder que té qualsevol persona de decidir tenir una vida privada, impedint la intromissió dels demès sobre aquella parcel·la aliena a la societat, podent reservar certs àmbits de la seva vida per sí mateix i per la seva família d'una publicitat no volguda. És a dir, és el dret que permet controlar la informació sobre un mateix, tot decidint en torn a quins aspectes de la privacitat es volen compartir o ser revelats a la societat[14].

De manera paral·lela, el TC ha dictaminat en la STC 292/2000, de 30 de novembre[15], el caràcter de dret fonamental autònom al citat dret de protecció de dades establert en l'article 18.4 CE, consistent en atribuir al seu titular un poder de control sobre les seves dades personals, el seu ús i destí, amb el propòsit d'impedir el tràfic il·lícit i lesiu per la dignitat i el intimitat de l'afectat[16]. Cal insistir en que el dret de protecció de dades amplia la garantia constitucional, no tant sols a la intimitat en la citada dimensió protegida constitucionalment per l'article 18.1 CE, sinó que es prolonga a aquelles dades que siguin eminents o tinguin incidència en l'exercici de qualsevol dels drets de la persona, com poden ser a l'honor, a la llibertat d'expressió...[17]

---

[13] STC (Sala 2ª) 57/1994, de 28 de febrero.
[14] ORTEGA GIMÉNEZ, Alfonso, "Cuestiones prácticas laborales en materia de protección de datos de carácter personal tres el nuevo reglamento general de protección de datos de la UE", *REDT*, núm. 216 (2019).
[15] STC (Sala 1ª) núm. 292/2000, de 30 de novembre.
[16] POQUET CATALÀ, "Últimos perfiles del sistema", cit., p. 178.
[17] STSJ de Canarias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 2123/2018, de 26 de enero.

Això implica que engloba totes les dades personals, siguin o no intimes, el coneixement o ús de les quals pugui ser sensible de pertorbar els drets de l'afectat. Ho seran, per exemple, aquelles dades personals públiques a l'abast de tothom o totes aquelles que puguin ser utilitzades per confeccionar el perfil ideològic, racial, sexual, econòmic o de qualsevol altra naturalesa[18].

També podem trobar una especial menció, més especifica, dirigida especialment al treballador en referència al dret a la intimitat en l'entorn digital, establerta en l'article 20 bis d'aquesta normativa el "derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, (...) y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales".
Desplaçant-nos a aquesta normativa en matèria de protecció de dades personals que assenyala l'ET, podem trobar en la LOPD referència expressa en aquest aspecte, concretament en l'article 1.a) on es decreta que "el derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales, amparado por el artículo 18.4 de la Constitución, se ejercerá con arreglo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y en esta ley orgánica".

Val la pena fer un petit incís, remarcant la genuïna inexistència en l'article 90 LOPD de l'exigència d'un interès legítim o d'una causa especifica a l'empresari a l'hora d'utilitzar dispositius de geolocalització[19], requisit que si apareix recollit en l'article 89.3 LOPD fent esment al dret a la intimitat davant de l'ús de dispositius de videovigilància i de gravació de sons en l'entorn laboral. No obstant, hi ha multitud de pronunciaments jurisprudencials imposant com a pauta interpretativa

[18] POQUET CATALÀ, "Últimos perfiles del sistema", cit., p. 178.
[19] MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Poder de geolocalización, intimidad y autodeterminación digital en las relaciones de trabajo: ¿un nuevo orden eficaz de garantias y limites?", La Ley, núm. 14922/2018 (2018).

determinant de la vigència del dret, "un cuidadoso juicio de proporcionalidad específica, concreta, no abstracta"[20].

El següent punt a considerar és el fet de poder utilitzar el control mitjançant dispositius de geolocalització, respectant els mateixos límits imposats en matèria de mitjans de comunicació o càmeres de videovigilància a efectes d'instruments del poder empresarial. De fet, podem afirmar que l'antecedent del GPS són els mencionats mitjans de videovigilància, de manera que tota la doctrina aplicable a l'ús d'aquests ho serà també en l'empre dels primers[21].

Partint d'aquesta base, el TC introduí una teoria jurisprudencial ja molt coneguda: el principi de ponderació entre el poder de direcció i els drets fonamentals dels treballadors. Serà a partir de la dècada dels noranta quan comenci a deixar empremta en les diferents resolucions jurisprudencials, tant del TEDH com del Tribunal Suprem (d'ara en endavant TS) i del citat TC; el qual en la sentència 186/2000, de 10 de juliol, proclamà que l'anàlisi d'aquest judici de ponderació s'estructuraria en tres etapes, exposades en les properes línies, d'acord amb la jurisprudència del TEDH: un judici d'idoneïtat, un de necessitat i un de proporcionalitat, per finalitzar. S'analitzaran doncs, els resultats obtinguts per la mesura i si aquests mereixen la limitació dels drets fonamentals de la persona treballadora. Amb aquesta tècnica es pretén que els interessos de l'empresari no s'aconsegueixin a preu de sacrificar els drets i interessos del treballador, sinó buscant un punt d'equilibri entre les dues parts. "No se trata pues de enjuiciar la corrección de la conducta del empresario, sino de realizar un juicio ponderativo"[22]

D'entrada cal considerar idònia aquella mesura susceptible d'assolir l'objectiu que es proposa l'empresari, per exemple acreditar l'incompliment contractual del treballador. Aquesta haurà de ser adequada per contribuir a

[20] MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Datos y derechos digitales de las personas trabajadoras en tiempos de (pos)covid19: Entre eficiencia de gestión y garantías". *Albacete: Editorial Bomarzo* (2021), p. 243.

[21] PÉREZ DEL PRADO, Daniel, "¿Puede el empresario controlar a sus trabajadores mediante dispositives GPS? Algunas notas sobre el cómo, el dónde y el por qué*", Información Laboral. Jurisprudencia*, nº 10 (2000).

[22] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, *Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores*, Madrid: Dykinson, 2015, p. 49.

l'obtenció d'un fi constitucionalment legítim, és a dir, aquell interès empresarial que pugui ser satisfet mitjançant la mesura implantada per l'ocupador. No superarà el judici d'idoneïtat tota apreciació irracional, arbitraria o capritxosa[23].
Tanmateix, caldrà comprar la mesura aplicada amb d'altres mitjans alternatius que l'empresari tenia a l'abast per tal d'assolir l'objectiu proposat. Es tindran en compte el grau en el que afecta el dret fonamental i com d'idònia és la decisió, amb la intenció de comprovar si aquesta és genuïnament la més moderada i eficaç[24]. És a dir, "que no exista otra medida más moderada para la consecución del propósito perseguido por la empresa con igual eficàcia"[25].
Per últim, la citada mesura haurà d'aportar més beneficis o avantatges d'interès general que perjudicis sobre altres bens o valors en conflicte per considerar-la proporcionada[26].

Per concloure aquest primer capítol dedicat a analitzar els pressupòsits necessaris per a l'dmissibilitat de l'ús del GPS com a control empresarial, i abans d'endinsar-nos en els dos següents capítols, on es procedirà detalladament en casuístiques més concretes, posant l'accent en resolucions jurisprudencials, es dedicaran les següents línies a exemplificar de forma pràctica, de la mà d'una recent resolució del TS, l'aplicabilitat del judici de ponderació exposat ut supra.

La STSJ de Madrid del 21 d'abril del 2021[27] resol en relació a un acomiadament disciplinari d'un delegat sindical, les proves essencials del qual queden avalades per dades obtingudes mitjançant un dispositiu de geolocalització instal·lat en el vehicle d'empresa del citat treballador. Aquest havia comunicat el cobrament de dietes en dies i hores on, segons el dispositiu GPS, estava en la localitat on residia, de forma que no li tocaria cobrar-les. El treballador al·legà que

[23] VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, "Contrato de trabajo, derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales, una difícil convivencia", *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, 2 (2003), p. 100.
[24] CUADROS GARRIDO, Maria Elisa, "La protección de los derechos fundamentales de la persona trabajadora ante la utilización de GPS: ¿reformulación o continuidad?". *Lan Harremanak-Revista De Relaciones Laborales*, nº 42 (2019), p. 11.
[25] BERNAL PULIDO, Carlos, *El Principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*, Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007, p. 55-58.
[26] BERNAL PULIDO, *El Principio de proporcionalidad,* cit., p. 60-66.
[27] STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 4260/2021, de 21 de abril.

aquestes dades s'havien obtingut vulnerant el seu dret fonamental a la intimitat i que, a més a més, no l'havien informat de la presència de l'aparell de geolocalització, fets que incomplirien la llei i per tant, no podria ser sancionat.

La Sala desestimà tals impugnacions per varis motius: en primer lloc, en la política d'ús del vehicle, remesa per correu electrònic i disponible en la Intranet de l'empresa, es pot comprovar que apareix la informació relacionada amb el GPS i la eventual utilització de les dades obtingudes per aquest. En segon lloc, considerà que la mesura de vigilància i control era adequada, doncs el dispositiu es limitava a enregistrar en quins moments s'havia posat en marxa, quan s'havia aturat i la localització del vehicle en aquells precisos instants. No tenia la capacitat de monitoritzar característiques de comportament del conductor i per tant, no provocava una intromissió a la seva intimitat. A més a més, el vehicle estava destinat exclusivament a afers professionals i conseqüentment, encara que el dispositiu GPS quedes encès de forma permanent, únicament captava dades durant la jornada laboral. El TSJ de Madrid conclou que d'instal·lació del dispositiu de geolocalització en el vehicle del delegat sindical acompleix els requisits establerts per l'article 90 LOPD i 20 bis ET, comentats durant aquest present capítol. En són tres les circumstancies que porten al Tribunal a estimar la mesura, considerant-la idònia, necessària i proporcional: el fet de que l'empresa informés al treballador respectant els requisits establerts, que les dades recollides no incloguessin cap característica personal de l'assalariat i la inexistència d'altre mètode menys invasiu.

CAPITOL II - GPS en el vehicle

1. Consideracions prèvies

En multitud de sectors i diferents llocs de treball l'ús d'un vehicle durant la jornada laboral és imprescindible, un mitjà fonamental per dur a terme la prestació dels serveis pertinents o l'activitat empresarial en qüestió. En molts casos el temps que empra el treballador a desplaçar-se suposa una part important de la seva jornada laboral, ja sigui per arribar als diferents domicilis dels clients o per acudir a alguna de les delegacions de l'empresa. La tecnologia actual, mitjançant els dispositius de geolocalització i la informació que transmeten, proporcionen a l'empresari la possibilitat de supervisar el compliment eficient de la prestació de serveis, corregir deficiències en la confecció de les diferents rutes o millorar la capacitat de resposta davant de possibles imprevistos que es presentin. No obstant, abans d'implementar una mesura on intervingui la citada tecnologia, l'empresari haurà de tenir en compte els límits i les regulacions legals per garantir l'ús adequat d'aquests dispositius d'acord amb els criteris exposats en el capítol anterior. En conseqüència, caldrà informar al treballador de forma expressa, clara i inequívoca de l'existència i característiques de l'aparell instal·lat, així com de la finalitat per la qual s'utilitzaran les dades extretes d'aquest.

Tal i com ha quedat consignat en el capítol anterior, serà de menester respectar les directius establertes en l'article 5.1 RGPD: s'haurà de justificar la intromissió en els drets fonamentals del treballador, tals com a la intimitat o a la protecció de dades, a través d'un objectiu ben definit, legítim i explícit. La mesura haurà de ser proporcional i necessària per aconseguir l'objectiu en qüestió. Pel que fa a les dades recollides, només es podran obtenir aquelles que incloguin la posició del dispositiu i serà il·legítim recollir-ne d'addicionals com ara de caràcter personal. Entre d'altres i a tall d'exemple, en la Resolució R/02761/2013 la AEPD es fonamenta la decisió de sancionar la Direcció General de la Guardia Civil amb motiu de no haver informat als uniformats de d'instal·lació de dispositius de geolocalització en els cotxes patrulla, les dades dels quals eren utilitzades per

controlar i vigilar si la ruta que seguien els guàrdies civils era la correcta. El no compliment del requisit d'informació prèvia converteix el tractament de les dades de geolocalització obtingudes pels mencionats GPS en il·legítim[28].

2. El consentiment exprés en detall i la relació amb el deure d'informació prèvia

El precitat dret a la intimitat queda englobat dins de l'esfera de la autodeterminació informativa, entesa com la capacitat que té l'individu per determinar l'ús i divulgació de les seves dades personals, amb l'objectiu de controlar i modular el que els demés saben sobre la seva vida personal. En altres paraules, "consiste en la facultad de disponer sobre la revelación y el uso de los datos personales, en todas las fases de elaboración y utilización de estos datos, es decir, su acumulación, su transmisión, su modificación y cancelación"[29].
La sentència del Tribunal Superior de Justícia (d'ara en endavant STSJ) de Madrid de 21 de març de 2014, il·lustra clarament un supòsit on la inexistència d'informació prèvia en referència a l'ús d'un sistema de geolocalització vulnera el dret a l'autodeterminació informativa del treballador. Concretament, l'empresa tenia la intenció de demostrar que alguns dies el treballador no realitzava el total de la seva jornada laboral establerta o utilitzava el vehicle destinat a usos estrictament professionals per assumptes personals, "hechos que pudieron ser probados sin ninguna dificultad por otros medios mucho menos aflictivos e intrusivos en la esfera de su intimidad personal y vida privada"[30].

No s'ha de perdre de vista que acomplir el deure d'informació prèvia no implica essencialment la licitud de la mesura, doncs es pot donar la situació en que les dades de posicionament s'obtinguin o es tractin amb un fi distint del prèviament comunicat. Per exemple, l'empresari podria informar als treballadors de la

[28] BATUECAS CALETRÍO, "Intimidad personal", cit., p. 55.
[29] GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PACHÉS, Fernando, "El derecho valor a la dignidad humana y el derecho a la protección de datos personales en la Constitución Europea", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 57 (2015), p. 137-192.
[30] STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3074/2014, de 21 de marzo, f.j. 21.0.6.0.

instal·lació d'un dispositiu de geolocalització amb el legítim objectiu de calcular una ruta de destí, però posteriorment utilitzar-los per controlar i vigilar els treballadors[31].

També és rellevant el fet que de manera residual puguem trobar pronunciaments de doctrina judicial contradictoris amb l'exigència del requisit d'informació prèvia, supòsits on no s'havia informat al treballador de la instal·lació de l'aparell, conseqüència que no impedeix superar amb èxit el judici de proporcionalitat. Seguint l'anàlisi de Manuel Alegre Nueno, aquestes situacions vindran sempre acompanyades del compliment d'alguna de les condicions següents: "que el vehículo fuera utilizado por el trabajador exclusivamente para realizar las funciones propias de su trabajo (fines profesionales), no estando autorizado su uso privado; que el sistema de localización y los datos obtenidos del mismo fuesen, única y exclusivamente, los generados por el movimiento del trabajador dentro de la jornada laboral; que el GPS se instale después de que la empresa tenga conocimiento de que el trabajador incumpliera sus obligaciones laborales; que la actividad laboral se desarrollase fuera del centro de trabajo, de modo que el trabajador no está sometido a un control ordinario de jornada y horario"[32].

És el cas de la STSJ de Catalunya, de 5 de març de 2012, on s'admet com a vàlid que la empresa "advirtiera expresamente al trabajador de que podían adoptarse las medidas más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de sus obligaciones laborales"[33], al·legant que el GPS va ser activat amb posterioritat de tenir el coneixement de varis incompliments de jornada i horari per part del treballador.

Tanmateix, la sentència del TSJ de Galicia 3031/2014 del 16 de juny, és un exemple d'una altra d'aquestes escasses determinades circumstàncies on s'admet un control limitat i puntual sense que el treballador n'hagi estat informat. En aquest cas en concret l'empresa havia detectat irregularitats en les rutes dels vehicles en horari

[31] BATUECAS CALETRÍO, "Intimidad personal", cit., p. 55.
[32] ALEGRE NUENO, "Los sistemas de geolocalización", cit., p. 5.
[33] STSJ de Catalunya (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3247/2012, de 5 de marzo.

laboral o possibles sostraccions de mercaderies. Les mesures de vigilància i control anaven destinades a prevenir o dissuadir aquests comportaments considerats faltes laborals per part dels treballadors. Així doncs, no tindria sentit ni seria raonable que l'empresari desvelés les decisions implementades, més si aquestes no afecten a l'entorn íntim o privat del treballador[34].

Tal i com analitza Cristóbal Molina Navarrete en alguns paràgrafs de "¿Saber es poder?: conectividad empresarial, geolocalización (GPS) y autodeterminación digital del trabajador ", és un camp a dia d'avui encara confús: "Sin perjuicio y más allá del carácter circunstancial de esta materia, encontramos, en efecto, dos posiciones respecto a la intensidad del conocimiento del uso laboral concreto del dispositivo (...) Las doctrinas de suplicación suelen ubicarse, de un modo más o menos preciso, en una u otra dirección, aun siempre invocando los mismos precedentes y normativa (...) Al respecto, tampoco hallamos una posición suficientemente cierta, por lo tanto previsible, en torno a esta cuestión, aun dentro de una misma sala de suplicación"[35].

Pel que fa al consentiment específic del treballador, tal i com es va deixar constància en el primer capítol, tant sols serà exigible quan el tractament de les dades obtingudes no sigui absolutament necessari pel compliment del contracte de treball formulat entre les parts. La raó de ser es basa en la ja comentada potestat de vigilància i control que ostenta l'empresari, establerta en varis preceptes de la normativa espanyola, tals com l'article 20 ET o 38 CE, la qual només té transcendència dins dels àmbits englobats en la relació laboral.
És el cas de l'expedient núm. 827/2018 de la AEPD on un comercial denuncia a la seva empresa per instal·lar dispositius de geolocalització a la flota de vehicles d'aquesta per controlar l'activitat laboral[36]. Donat que l'empresa havia complert amb el deure d'informació prèvia i el seguiment el duia a terme de dilluns a

[34] GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, "Las facultades de control a distancia del trabajador: geolocalizadores y tacógrafos", *Temas Laborales*, nº 150 (2019), p. 69.
[35] MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "¿Saber es poder? Conectividad empresarial, geolocalización (GPS) y autodeterminación general del trabajador. Comentario a la sentència del TSJ de Andalucia/Granada 1937/2017, de 18 de septiembre". *RTSS.CEF*, nº 419 (2018), p. 141.
[36] ALEGRE NUENO, "Los sistemas de geolocalización", cit., p. 4.

divendres, en horari laboral, i sense emmagatzemar dades personals dels treballadors, la AEPD considerà que l'empresa "no necesitaría el consentimiento del denunciante para la instalación del referido dispositivo y para la posterior recogida de datos, pero sí la información previa".

Segons s'ha especificat anteriorment, l'empresari esta obligat a fonamentar de forma motivada el perquè de l'aplicació de la determinada mesura relacionada amb l'obtenció de dades de localització que pretén instaurar. Aquest filtre no és gaire efectiu donat que sempre que les dades de geolocalització es limitin a informacions relacionades amb l'àmbit laboral o es vinculin de forma directe amb la prestació del treball (indicar la posició i recorregut del vehicle propietat de l'empresa en horari laboral, per exemple), els Tribunals han considerat que seran potencialment poc lesives per la privacitat del treballador. Dit en altres paraules, de la jurisprudència se'n desprèn que en aquests supòsits esdevé més important satisfer la necessitat de control empresarial que protegir la lleugera intromissió en els drets fonamentals del treballador. Santiago González Ortega, catedràtic de dret del treball i de dret de la Seguretat Social, s'oposa a aquesta pràctica indicant que no s'entra a valorar amb profunditat "el alcance de la medida de control, el tipo de dato, la información que se obtiene y las consecuencias de su tratamiento poniéndolo en conexión con el concreto y específico interés empresarial a tutelar y valorando si, por su naturaleza y alcance, la pretensión empresarial debe tener pese a todo, y en qué medida, forma y duración, preferencia sobre el derecho del trabajador a la tutela de su privacidad"[37].

3. Judici de ponderació: punt neuràlgic

Tot i acomplir els requisits mencionats ut supra, la mesura pot ser completament il·legítima seguint la doctrina establerta pel TC quan la decisió presa per l'empresari interfereix en els drets constitucionals dels treballadors. Aquest ha estat l'epicentre de discussió en els diferents Tribunals en els últims anys, tenint el judici de ponderació com a llibre d'estil, on es pretén determinar si la mesura és

[37] GONZÁLEZ ORTEGA, "Las facultades de control", cit., p. 60.

proporcionada, idònia i necessària. En la part final del primer capítol d'aquest TFG s'ha donat a conèixer aquesta doctrina de forma més detallada. A mode de resum, la mesura haurà de tenir una finalitat legitima i ser necessària per aconseguir-la així com ser la més adequada i la menys invasiva per assolir el propòsit perseguit.
La meta del TC és evitar al màxim la intromissió per part de l'empresari en els precitats drets constitucionals del treballador, en especial en el dret a la intimitat establert en l'article 18 CE.

De la mà del Tribunal Superior de Justícia de Valencia, en la sentència 1165/2017 del 2 de maig[38], podem observar de manera operativa l'estimació de la justificació d'implantar per part de la empresa una mesura de vigilància i control mitjançant un dispositiu de geolocalització instal·lat en els vehicles dels seus comercials. La sala considera que la decisió empresarial és proporcional i en cap cas vulnera els drets fonamentals dels treballadors. Aquests es troben fora del centre de treball durant la major part de la seva jornada laboral i és comprensible i legítim que l'empresari vulgui tenir un control sobre el destí i localització dels seus vehicles, fet que li proporciona informació prou valuosa relacionada amb la prestació de serveis que ofereix. Al·lega que la finalitat especifica és "la valoración ante las quejas de clientes de la empresa sobre la falta de atención o retrasos por parte del trabajador como encargado de atenderlos...", relacionada amb l'activitat empresarial i amb els treballadors afectats.

Seguint amb els judicis de ponderació i deixant de banda l'extensament comentat deure d'informació prèvia, els punts troncals d'una gran part de les resolucions dels diferents Tribunals versen en relació a dues qüestions per valorar la proporcionalitat de la mesura. Per una banda, el moment temporal en el que es recullen les dades tenint com a límit la jornada laboral, per l'altra, la titularitat o propietat del vehicle on s'instal·la l'aparell GPS. Cal destacar que les decisions d'aquests pronunciaments no són exclusives de l'ús d'eines de localització incorporades a vehicles, dictàmens en els que estarà basat l'anàlisi atès al tema del

[38] STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de los Social, Sección 1ª) núm. 4109/2017, de 2 de mayo.

present capítol, sinó que són completament aplicables a supòsits on el control es realitza a través del telèfon mòbil o altres mitjans. Com es veurà a continuació, el fet de controlar un treballador fora de la seva jornada laboral i/o utilitzar un mitjà de la seva propietat per fer-ho, converteix la mesura automàticament en il·legítima al no superar el judici de proporcionalitat[39]. Ambdues casuístiques apareixen a la sentència del Tribunal Suprem de 21 de juny del 2012[40], on un empresari de Bilbao manà a un detectiu privat col·locar un aparell de geolocalització en el cotxe propietat d'un treballador de l'empresa mentre aquest es trobava en situació d'incapacitat temporal. L'objectiu era comprovar si genuïnament el treballador estava impossibilitat per dur a terme les seves tasques, quedant al descobert que no era així. Arribat a aquest punt, l'empresa decideix acomiadar-lo aportant les dades obtingudes pel mencionat GPS a mode de prova. La sala considera que aquestes s'han obtingut vulnerant el dret a la intimitat del treballador: "el derecho a que los demás no sepan dónde está en cada momento y cuáles son sus movimientos (...) cuando además se trata de medios electrónicos colocados en los bienes del trabajador contra su voluntad, lo que no respeta el principio de proporcionalidad, aparte de tratarse de un medio de control innecesario al responder su aplicación a la mera conveniencia del investigador", declarant per aquests motius la nul·litat de l'acomiadament. Seguidament s'abordarà de forma minuciosa cadascuna d'aquestes casuístiques separadament per poder comprendre els motius que porten a decidir la legalitat de la decisió empresarial.

4. Límit temporal: jornada laboral

Entenem per jornada laboral aquell període de temps durant el qual el treballador està a disposició de l'empresari per exercir la seva activitat laboral, quedant sota la direcció i supervisió d'aquest. Quan finalitza la jornada laboral l'empresari perd la potestat de controlar i vigilar els seus treballadors que li reconeix l'article 20 ET, doncs tot temps que no quedi englobat dins d'aquest període no es regeix per les normes de la relació laboral, pel simple fet de que les parts no s'hi

[39] MOLINA NAVARRETE, "¿Saber es poder?", cit., p. 137.
[40] STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. /2012, de 21 de junio.

troben en aquell precís instant. El consentiment exprés del treballador, qüestió ja tractada punt per punt a l'inici d'aquest capítol, és un requisit imprescindible per tal de poder entrar a valorar les altres variables i concloure en la licitud o il·licitud de la mesura[41]. Així ho proclamà la sentència del TSJ d'Astúries del 27 de desembre del 2017[42], on el sindicat Comissions Obreres (d'ara en endavant CCOO) interposà demanda contra una empresa la qual incorporava dispositius GPS als vehicles que posava a disposició de cada treballador, enduent-se'l al seu domicili una vegada finalitzava la jornada laboral. Va quedar demostrat que l'empresa complí els seus deures relatius a l'informació prèvia, però no va sol·licitar el consentiment exprés als treballadors, ni tampoc va preveure cap mecanisme que permetés desactivar l'aparell de localització una vegada acabada la jornada laboral, fets pels quals CCOO no considerà la mesura proporcionada. La sala estimà la demanda en aquest aspecte, no obstant va considerar legítim l'ús dels dispositius de geolocalització sempre que s'utilitzin de forma exclusiva durant el temps de treball: "(...) cuando finaliza la jornada laboral o acaba el tiempo de trabajo, dichas facultades empresariales desaparecen y el contrato de trabajo deja de constituir el vínculo entre las partes que ampara el poder de la demandada para imponer las medidas implantadas de captación y tratamiento de datos (...) es indiferente que los trabajadores se hagan cargo de los vehículos que utilizan (...) a protección por la empresa de sus bienes y el control del uso que de ellos se haga una vez terminada la jornada de trabajo no constituye una excepción a la vigencia de la indicada regla general del consentimiento".

Seguint la mateixa lògica però amb un desenllaç contrari, trobem la STSJ de la Comunitat Valenciana del 2 de maig del 2017[43], on l'empresa utilitza la informació extreta d'un dispositiu GPS instal·lat en el vehicle de la seva propietat cedit a un treballador per acomiadar-lo. Les dades treien a la llum la desobediència del treballador, el qual no realitzava les visites programades als clients. El TSJ de

[41] MARÍN MALO, Mirentxu, "La geolocalización del trabajador. Reflexiones a la luz de la jurisprudencia reciente". *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. I, nº 1 (2020), p. 113.
[42] STSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4125/2017, de 27 de diciembre.
[43] STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4109/2017, de 2 de mayo.

la Comunitat Valencia considerà l'acomiadament procedent, amb motiu de la inexistència de vulneració del dret a la intimitat del treballador en qüestió ja que, tal com van corroborar alguns companys, "todos los comerciales conocían la instalación de estos dispositivos porque los mismos emitían un sonido cuando se abre el vehículo y se apaga al introducir la llave (...) (además) el GPS permanecía inactivo durante los días de vacaciones y fines de semana". Tanmateix declarà superat el judici de proporcionalitat en virtut de que la mesura és imprescindible i proporcional per tal de que l'empresa pugui controlar la prestació de serveis de l'assalariat davant les queixes dels clients[44].

Cal matisar però, que no és el mateix la geolocalització del vehicle que la geolocalització del treballador, el qual té reconegut per via de l'article 90 LOPD el dret de no estar localitzat de forma continuada. Aquest fet permet que en certs supòsits l'empresa pugui tenir un control permanent dels seus vehicles, aspecte que podria encaixar dins de les regulacions de l'article 6.1.f) RGPD, sempre que els objectius perseguits siguin legítims. Podem trobar part d'aquesta base jurídica en el Dictamen 2/2017 en referència al tractament de dades en l'entorn laboral del Grupo de Trabajo del articulo 29, un òrgan consultiu antecedent de la RGPD en l'àmbit d'estudi de tot allò relacionat amb la protecció de la privacitat i les dades personals, al qual se li dedicarà un apartat exclusiu en el tercer capítol. En el mencionat Dictamen 2/2017 s'estableix que les situacions descrites unes línies més amunt seràn escasses i l'ús del dispositiu de geolocalització haurà de ser proporcional: "esto podría significar que, para prevenir el robo de automóviles, la localización del automóvil no se registre fuera de las horas de trabajo, a menos que el vehículo salga de una zona ampliamente definida (región o incluso país) (...) Además, la localización únicamente se mostraría como último recurso: el empresario solo podría activar la «visibilidad» de la localización, accediendo a los datos ya almacenados por el sistema cuando el vehículo salga de una región predefinida."[45].

[44] MARÍN MALO, "La geolocalización del trabajador", cit., p. 114.
[45] Dictamen 2/2017 p. 22.

És considerablement significativa la relació que guarda aquesta limitació amb el dret a la desconnexió digital, concepte que ha anat evolucionant i prenent forma a mesura que les tecnologies de la informació i la comunicació (d'ara en endavant TIC) han anat adquirint una presència superior en el nostre dia a dia, i més concretament en el món laboral. Recentment ha estat objecte de debat i per aquest motiu es va incorporar una disposició al respecte a la LOPD, concretament a l'article 88. Aquest l'estableix el dret que tenen els treballadors a no estar sotmesos constantment a la disponibilitat mitjançant dispositius electrònics per part de l'empresa fora de l'horari laboral, doncs és veritablement negatiu pel seu estat de salut. Aquest dret té com a objectiu protegir el benestar dels treballadors tot fent pressió a les empreses per tal de que el respectin i adoptin mesures per limitar l'ús d'eines tecnològiques fora de l'horari laboral.

5. Transcendència de la titularitat del vehicle

Si pensem amb vehicles destinats exclusivament a ús laboral ens vindran al cap aquells cotxes de flota amb publicitat de l'empresa, taxis o inclús vehicles de luxe conduits per alts càrrecs. En tots els casos la propietat d'aquests automòbils és la pròpia empresa, la qual els posa a disposició del treballador amb infinitat de motius: des de donar una bona imatge als clients, per comoditat o seguretat del propi treballador o per aconseguir una gestió dels costos de desplaçament més eficient. És la pràctica més habitual en les empreses d'una certa mida o per aquelles posicions que, per la seva naturalesa, impliquen que l'assalariat realitzi molts quilòmetres durant el temps de treball. No obstant, és prou habitual que en llocs de feina on els viatges són escassos, el treballador aporti un vehicle de la seva propietat per dur a terme algun recorregut ocasional en jornada laboral i amb motius de feina. En aquests casos caldrà parar atenció a les clàusules del pacte, doncs aquesta metodologia pot portar uns costos associats per al treballador i una pèrdua de capacitat de supervisió per l'empresa pel que fa a l'estat del cotxe, tant en termes estètics com de seguretat. Deixant de banda aquests aspectes, l'emprament del vehicle propietat del treballador també redueix la capacitat de control de l'empresa envers a aquest.

Per regla general i atenent a les limitacions de vigilància i control detalladament analitzades anteriorment, l'empresari tindrà la potestat de fiscalitzar mitjançant un aparell de localització tant sols aquells vehicles que siguin de la seva propietat i estiguin destinats a un ús exclusivament laboral. En els supòsits on el treballador pugui gaudir de l'automòbil fora de l'horari de treball, serà necessari deixar constància d'aquest pacte: "cuando se entrega un vehiculo o móvil a la persona trabajadora debe quedar claro cual es su uso y en que horario y días se utiliza"[46], separant temps de gaudi personal i temps de treball, els quals no es podran donar mai de forma simultània. "En caso de que la utilización sea para ambos propósitos, el control solo quedara justificado en horario laboral (...)"[47].

És prou comú que en algunes empreses el treballador es faci càrrec del vehicle propietat de l'empresa una vegada finalitzada la jornada laboral. Això no implica, en la majoria de casos, que el pugui utilitzar per afers personals, senzillament aquesta pràctica respon a una millora de l'eficiència envers a que el treballador hagués d'estacionar el cotxe a la seu de l'empresa i utilitzés un altre transport per desplaçar-se fins al seu domicili. En aquestes situacions, és comprensible que l'empresari vulgui tenir un control sobre el vehicle i cerciorar-se que s'empra exclusivament per finalitats laborals. Per fer-ho, no és proporcional ni necessari utilitzar un sistema GPS, fet que vulneraria sense cap mena de dubte l'esfera privada del treballador, doncs hi ha altres indicadors que poden oferir la mateixa informació sense interferir en la privacitat del treballador, tals com el quilometratge o el consum de combustible:

> *"Hay que subrayar que, en este caso, no se trata de controlar la actividad laboral del trabajador sino solo que no hace uso de las herramientas de trabajo fuera de la jornada y al margen del cumplimiento de obligaciones laborales. Para lo que, en el caso de vehículos, referencias como los kilómetros recorridos (sin*

[46] STSJ del Pais Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 5122/2011, de 10 de mayo ; STSJ de Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 886/2013, de 23 de mayo.
[47] BLÁZQUEZ AGUDO, "Nuevas formes de control empresarial", cit., p. 166.

indicación de lugares de partida o destino) o el consumo de carburante, pueden servir; o la inserción de dispositivos de desconexión automática vinculados a la jornada de trabajo o puestos a disposición del trabajador que deberá activarlos al finalizar su actividad laboral."[48].

Tot i ser una qüestió tractada amb profunditat en el següent capítol, és important fer un esment a l'ús de la geolocalització obtinguda a través dels telèfons mòbils dels treballadors en aquest subepígraf. Les característiques d'aquests dispositius augmenten la possibilitat de ferir el dret a la intimitat del treballador. Amb l'aflorament del model de treball en plataformes digitals dels últims anys, és cada cop més comú que l'empresa geolocalitzi el treballador mitjançant l'aplicació, imprescindible per duu a terme la seva feina, instal·lada en el telèfon mòbil que el propi *rider* ha aportat. Aquesta pràctica és legal, paradoxalment, a conseqüència de la situació de "fals autònom" d'aquests treballadors; quan la situació canviï i es considerin assalariats, haurà de ser l'empresa qui proporcioni l'*smartphone,* responent a la alienitat dels mitjans de producció que caracteritza aquest col·lectiu. A tall d'exemple, la sentència de la Audiència Nacional 13/2019 de 6 de febrer[49], reflexa de forma operativa un cas pràctic on el tribunal determina que l'empresa, amb l'objectiu de geolocalitzar l'empleat, l'obliga a aportar el seu propi telèfon mòbil[50].

Tal com s'ha donat a conèixer, és remarcable el rigor de les resolucions dels diferents òrgans en referència a la clara diferenciació entre l'esfera privada i la professional, per atorgar licitud o inviabilitat a un control del treballador mitjançant un dispositiu de geolocalització. Quan tinguin una connotació purament laboral i no suposin una vulneració de privacitat, l'empresari els podrà instal·lar i recopilar-ne les dades de forma totalment legitima sense que el treballador s'hi pugui negar.

[48] GONZÁLEZ ORTEGA, "Las facultades de control", cit., p. 63.
[49] SAN (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 13/2019, de 6 de febrero.
[50] RIVAS VALLEJO, Pilar, "Geolocalizar a los trabajadores no es invasión de su intimidad si el dispositivo utilizado para ello es propiedad de la empresa", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 3 (2021), p. 2.

Aquest fet provoca que sorgeixi la creença del "tot s'hi val" quan es tracta d'un vehicle propietat de l'empresa i dins l'horari laboral, entenent que la privacitat no té cap mena de cabuda en aquest entorn[51]. Recentment i de forma minoritària comencen a aflorar resolucions judicials que determinen l'obtenció d'algunes dades, considerades vinculades a la vida privada del treballador, durant la jornada laboral i obtingudes a través d'un dispositiu de geolocalització com a il·lícita . És el cas de la STSJ de Madrid del 21 de març[52], on l'empresa en qüestió cedeix un vehicle al treballador, el qual no el pot utilitzar per realitzar recorreguts personals però té la responsabilitat de cuidar-lo i mantenir-lo fora de la jornada laboral. El Tribunal considera que les dades de localització i moviment captades en moments diferents del temps de treball treuen a col·lació "(...) 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"

Es tracta doncs, d'un assumpte distés i dinàmic en constant evolució, de manera que serà important mantenir-se actualitzat per conèixer les seves possibles transformacions a llarg termini. Aquest afer específic es tractarà de manera més escrupolosa durant el següent capítol, fent al·lusió als telèfons mòbils, tema central de les posteriors línies.

[51] TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, "Vigilancia del trabajador mediante dispositivo gps colocado en el vehículo de la empresa: límites y garantías. Comentario a la STSJ Madrid núm. 260/2014, de 21 de marzo (AS 2014, 823). *Revista Boliviana de Derecho*, nº 19 (2015), p. 755.

[52] STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3074/2014, de 21 de marzo.

CAPITOL III - GPS en el telèfon mòbil

1. Consideracions prèvies

Són molts factors els que fan possible que la intromissió a la intimitat personal a través dels telèfons mòbils sigui cada cop més fàcil. Per una banda la tecnologia actual permet la localització permanent d'aquests dispositius i simultàniament la identificació de la seva propietària. Això és viable gràcies a la predilecció dels últims anys per part dels usuaris de mantenir l'aparell sempre molt a prop seu. A més a més, el fet d'emmagatzemar una gran quantitat d'informacions personals (fotografies, contactes, conversacions de missatgeria instantània...), fan poc provable i poc freqüent que el titular del dispositiu cedeixi aquest a un tercer, encara més si fem referència a l'entorn laboral. També ajuda la facilitat d'instal·lació de les aplicacions desenvolupades recentment; l'acreixement de la xarxa de telefonia mòbil disponible pràcticament a qualsevol indret, fent possible la geolocalització de la treballadora al moment, sense necessitat de descarregar les dades al finalitzar la jornada laboral; i l'alta fiabilitat de la informació obtinguda[53].

Aquest cúmul de circumstancies permeten extreure el patró de conducta del titular de l'aparell, una informació molt valuosa entesa com "el perfil de la persona que se obtiene después de relacionar todos los datos de posicionamiento que haya emitido su dispositivo en un intervalo de tiempo (...) permite que pueda definirse su personalidad y sus tendencias de comportamiento."[54]. De tota manera, no cal dependre de la probabilitat, amb uns mínims coneixements informàtics i amb programes que qualsevol es pot descarregar per internet, a dia d'avui és força senzill creuar les dades generades pel dispositiu amb aquelles que identifiquen la persona que n'ostenta la titularitat gràcies a les bases de dades de les companyies telefòniques. Aquesta pràctica és bastant comú en alguns sectors tals com els serveis públics de salut o de seguretat. N'és un exemple clar l'Informe 0071/2013

[53] FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto, "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 (2020), p. 28.
[54] BATUECAS CALETRÍO, "Intimidad personal", cit., p. 50.

de la AEPD, on podem trobar de forma detallada la metodologia que utilitza un servei d'urgències sanitàries per dur a terme aquest creuament de dades de forma automàtica, cada vegada que rep una trucada[55].

Per fer una mica de context, cal primer centrar l'atenció en el precitat dret a la intimitat establert en l'article 18 CE, d'on se'n desprenen les obligacions d'informació del responsable del tractament de les dades que, en el cas de les aplicacions dels telèfons mòbils, es realitza mitjançant l'acceptació de la "política de privacitat" per part de l'usuari la primera vegada que utilitza l'eina, acció que se'ns fa a tots molt familiar. Per altra banda i segons l'establert en l'article 4.1 LOPD, les dades que reculli l'aplicació hauran de ser adequades i les justes i necessàries en relació a les finalitats legítimes i determinades per les quals s'han obtingut. Hauran de ser exclusivament dades relatives a la localització i posicionament del terminal, excloent aquelles que puguin ser susceptibles de filtrar l'abans mencionat patró de conducta de la propietària[56]. Tampoc es podran conservar de forma il·limitada, sinó que tant sols serà possible emmagatzemar-les durant el temps necessari per complir amb l'objectiu previst, tal i com consigna l'article 6 LOPD.

Cal tenir en compte que el risc o grau d'intromissió en la intimitat i les dades de caràcter personal del treballador no és el mateix en tots els casos. En els supòsits analitzats al llarg del capítol anterior, fent referència a la instal·lació de dispositius de geolocalització en vehicles, l'afectació és menor donat que aquests aparells no són capaços de recollir tantes dades com els telèfons mòbils[57]. Es tracta de quantitat i no de qualitat, pel simple fet abans comentat: el treballador no sempre s'està desplaçant amb cotxe però si que duu la majoria d'estona el *smartphone* a la butxaca, permetent conèixer els seus hàbits, aficions, costums o rutines. Així ho corroborà el Tribunal Constitucional en la STC de l'11 de febrer de 2013[58].

[55] BATUECAS CALETRÍO, "Intimidad personal", cit., p. 53.
[56] BATUECAS CALETRÍO, "Intimidad personal", cit., p. 58.
[57] ALEGRE NUENO, "Los sistemas de geolocalización", cit., p. 3.
[58] STC (Sala 1ª) núm. 29/2013, de 11 de febrero.

Anteriorment ja s'ha analitzat la necessitat d'obtenir el consentiment exprés del treballador, arribant a la conclusió que en la majoria de supòsits no serà necessari degut a que la geolocalització es realitzarà dins de la jornada laboral i mitjançant un dispositiu propietat de l'empresa. En aquestes circumstàncies, com ja s'ha deixat constància, es considera que el consentiment apareix implícit en el contracte laboral entre l'empresa i el treballador responent a l'article 20.3 ET, en el qual es faculta l'empresari per duu a terme la vigilància i el control dels seus treballadors. Tot i ser una casuística poc freqüent, és d'interès remarcar la necessitat de consentiment exprés per part del treballador quan les dades de geolocalització les recull una aplicació propietat de l'empresa instal·lada en el dispositiu propietat de la treballadora. És a dir, el software és propietat de l'empresa i el hardware del treballador. Així doncs, l'empresa esta legitimada per tractar les dades de la seva aplicació però pel contrari, no se li permet accedir a la resta d'informacions del terminal.

Tornant a una visió més genèrica, la sentència del TSJ d'Astúries de 3 d'octubre del 2017[59] ens permet veure de forma operativa un supòsit on les dades recollides pel GPS de la Tablet del venedor d'una empresa, són admeses com a prova per acomiadar-lo de forma procedent. El citat venedor, que treballava a torn partit, tant sols assistia a la feina durant els matins, saltant-se la jornada de la tarda. A més a més, exigia el pagament de dietes d'àpats a causa de la seva jornada laboral certs dies en els quals havia realitzat les visites en horari de mati i per tant, no era necessari dinar fora de casa. L'empresa requeria als treballadors tenir la Tablet encesa durant tota la jornada laboral per poder mantenir un control mitjançant la geolocalització d'aquesta, fet que va permetre acreditar la posició del venedor en determinats dies a determinades hores. Aquestes dades es van incloure com a prova en el procés a través d'un informe d'empresa, fent que el Tribunal declarés l'acomiadament com a procedent[60].

[59] STSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3032/2017, de 3 de octubre.
[60] PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo, "Capitol VIII – Monitorización: GPS, Werables y especial referencia a los controles biométricos para el registro horario. Aspectos procesales" en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.; TODOLI SIGNES A. *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Cizur Menor, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p. 230.

2. El Grupo de Trabajo del artículo 29

Al llarg d'aquest treball s'ha fet referència infinites vegades a la LOPD i la RGPD per establir els límits i normatives que els empresaris han de tenir presents a l'hora de geolocalitzar les seves treballadores. També a la AEPD, l'organisme encarregat de supervisar el compliment d'aquestes dues disposicions i totes aquelles que responen a qüestions relacionades amb la protecció de dades, a més de resoldre denúncies i reclamacions o elaborar guies i manuals per aplicar la normativa, entre d'altres[61]. Aquesta és membre de l'actual Consejo Europeo de Protección de Datos (d'ara en endavant CEPD), un òrgan encarregat de la correcta aplicació de la normativa referent a la protecció de dades de la UE, en especial del RGPD, així com de la coordinació en la cooperació entre les diferents autoritats nacionals de protecció de dades[62]. En el període anterior a la creació del CEPD l'any 2018, en desenvolupava les seves funcions el Grupo de Trabajo del artículo 29 (d'ara en endavant GT29), creat pel RGPD l'any 1996. Fou un òrgan consultiu independent integrat per les autoritats de protecció de dades de tots els estats membres de la Unió Europea (d'ara en endavant UE), el Supervisor Europeo de Protección de Datos i la Comisión Europea[63].

La mencionada Directiva 95/46/CE li reconeixia al GT29 funcions tals com: "estudiar toda cuestión relativa a la aplicación de las disposiciones nacionales tomadas para la aplicación de la Directiva, emitir dictámenes sobre el nivel de protección existente dentro de la Comunidad y en países terceros, asesorar a la Comisión sobre cualquier proyecto de modificación de la Directiva, y formular recomendaciones sobre cualquier asunto relacionado con la protección de datos en

[61] GARCIA, C. (2019). La Agencia Española de Protección de Datos. In L. García Villaluenga, & M. A. Cabero Morán (Eds.), Compendio de derecho de la protección de datos (p. 259-268). Editorial Universitaria Ramón Areces

[62] ARASTEY SAHÚN, Lourdes, "La creación del Consejo Europeo de Protección de Datos y la cooperación reforzada en materia de protección de datos: ¿el principio del fin del Grupo de Trabajo del Artículo 29?", *Revista de Administración Pública*, 204 (2018), p. 243-268.

[63] KAHALE CARRILLO, Djamil Tony, "La geolocalización como medio de control del trabajador", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 157 (2021), p. 149.

la UE"[64]. Cal destacar que les decisions del GT29 no eren jurídicament vinculants, però tenen un alt valor doctrinal, utilitzades i citades amb freqüència pels tribunals nacionals i europeus avui en dia, raó per la qual resulta d'interès fer-ne una especial menció en aquest estudi. Concretament i responent al tema d'aquest Capítol III, destaquen el Dictamen 13/2011 sobre els serveis de geolocalitzacio enels dispositius mòbils intel·ligents, el "Dictamen 02/2013 sobre las aplicaciones de los dispositivos inteligentes" i el "Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos en el Trabajo". A continuació, de la mà d'un parell de resolucions prou recents, podrem veure de manera operativa com els mencionats dictàmens del GT29 tenen un pes considerable tant en el relat del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (d'ara en endavant TJUE) com en el del TS.

La sentència del TJUE de 11 de setembre de 2019[65], coneguda com el "Cas Jehovah's Witnesses", reflexa la demanda d'un treballador d'una entitat religiosa d'Alemanya per una presumpta vulneració del dret a la intimitat, a raó d'un sistema de geolocalització instal·lat en els telèfons mòbils dels empleats per supervisar la seva activitat laboral. La sala va fer referència al Dictamen 2/2017 del GT29 per establir les bases dels principis de necessitat, proporcionalitat i transparència que han de respectar els empresaris a l'hora d'obtenir dades de caràcter personal dels seus treballadors i fer-ne el posterior tractament. En aquest cas, el TJUE estimà la demanda, concloent que la mesura adoptada era desproporcionada i no s'ajustava als principis de necessitat i transparència, degut a que l'entitat religiosa no havia valorat altres alternatives de vigilància que suposessin un grau d'intromissió inferior a l'esfera privada dels treballadors. Tanmateix, tampoc havien informat als predicadors de l'abast d'aquesta vigilància.

Per altra banda, en el marc nacional és destacable el cas "Campus App", resolt en la STS de 8 de maig de 2019, de característiques semblants al supòsit anterior, on l'empresa demandada per vulneració del dret a la intimitat havia desenvolupat una aplicació amb diferents funcionalitats, entre elles el control d'accés i la localització en temps real del treballador. El tribunal es basà en el Dictamen 02/2013 del GT29

[64] KAHALE CARRILLO, "La geolocalización como medio de control", cit., p. 150.
[65] TJUE, núm. C-673/17, de 11 de setembre de 2019.

sobre les aplicacions dels dispositius intel·ligents per establir l'obligatorietat d'obtenir el consentiment explícit de l'usuari per recopilar-ne les seves dades personals mitjançant l'aplicació, així com la precitada necessitat i proporcionalitat de la mesura. En conseqüència, conclou fallant a favor del treballador demandant considerant vulnerat el seu dret a la intimitat.

L'interès d'aquestes resolucions no és el contingut, arguments o metodologies que utilitzen els tribunals per resoldre les demandes, assumpte extensament tractat en aquest treball, sinó entendre l'origen, la utilitat i el pes dels Dictàmens del GT29.

3. La potestat de l'empleat a no ser geolocalitzat. Fins on arriba?

L'ús personal dels instruments, dispositius o mitjans que subministra l'empresa per tal de que l'assalariat pugui desenvolupar les seves funcions és un tema controvertit. En el capítol precedent s'ha fet una primera immersió en l'afer dins l'àmbit dels vehicles, concloent que l'empresa tant sols pot fiscalitzar aquells utilitzats estrictament per fins professionals en base a la potestat de vigilància i control que li confereix l'article 20.3 ET. Reiterada jurisprudència indica la dificultat que li suposa a l'empresa prohibir de forma absoluta el gaudi personal d'aquells instruments que cedeix al treballador, adoptant per norma general una posició lleugerament tolerant. Es podria encabir aquesta pràctica dins de les anomenades *licencias comportamentales,* enteses com "la existencia de un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios facilitados por la empresa a los trabajadores"[66]. Això provoca una expectativa de privacitat per part del treballador que no és real, doncs tot i tenir el dret d'intimitat i del correcte tractament de les seves dades de caire personal, no hem d'oblidar que esta tenint un comportament il·lícit: empra els mitjans cedits per l'empresari en contra de les instruccions rebudes. Sempre que l'ús íntim de l'aparell

[66] STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1323/2011, de 8 de marzo, f.j. 3.

no estigui previst, no hi haurà espai per cap tipus d'expectativa de confidencialitat. Caldrà que l'empresa posi a disposició dels treballadors les regles i instruccions de maneig dels diferents dispositius que se'ls hi adjudica, indicant de forma clara les limitacions o prohibicions parcials o totals de gaudi particular, evitant així que es considerin vulnerats els precitats drets.

Anteriorment s'ha tingut ocasió de veure de forma abundant la limitació que suposa per l'empresa la jornada laboral a l'hora de geolocalitzar als seus empleats. S'aprofundirà doncs en aquelles ocasions on l'aplicació personal del dispositiu no està arbitràriament prohibida i es desenvolupa durant la jornada de treball, per exemple durant el dinar o mentre el treballador acompanya a algun familiar a una cita mèdica, sent en aquests moments quan la línia entre l'àrea professional i la privada es torna més difusa. Aquesta habitud queda contemplada en la sentència del 30 de març de 2017 del Tribunal Superior de Justícia d'Astúries[67], on es dictamina el respecte que ha de tenir l'empresari pels espais privats del treballador, en els que no se li permet recollir dades d'aquest en defecte de sospites fundades d'il·lícit contractual i sempre que no disposi d'altres mecanismes de control més moderats. Tanmateix també es podria considerar una mesura vàlida aquella que mantingui un equilibri entre el benefici que li aporta a l'empresa i el perjudici que li suposi al l'assalariat. En aquests supòsits serà de menester aplicar la doctrina constitucional, on el TC ha establert que "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[68].

Per últim, no és descabellat plantejar-se la situació on un individu desconnecti o inutilitzi d'alguna manera el sistema de geolocalització o inclús és negui a prendre'l durant la jornada laboral. La resposta a qualsevol d'aquests supòsits és senzilla: els comportaments no seran ajustats a dret sempre que

[67] STSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1222/2017, de 30 de marzo, f.j. 14.
[68] FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto, "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 (2015), p. 78.

l'empresari hagi respectat el marc legal i els límits de la seva potestat de vigilància i control, responent a l'article 5 a) i c) ET, on s'estableixen com a deures laborals: "Complir les obligacions concretes del seu lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligencia." i "Complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de la seva facultat directiva.", respectivament. La conducta descrita podria comportar una sanció per l'assalariat o inclús incórrer en un incompliment contractual greu i culpable, provocant l'extinció de la relació laboral[69].

A tall d'exemple, l'empresa no podrà sancionar un treballador que utilitza *l'smartphone* d'empresa mentre esta en situació d'Incapacitat Temporal, però no podrà fer-ho quan l'assalariat decideix desconnectar el sistema de geolocalització o el dispositiu on aquest esta instal·lat un cop acabada la jornada laboral, "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[70].

4. Cas "Proyecto Tracker"

Per finalitzar aquest capítol és oportú fer especial menció al conegut *Proyecto Tracker*, un sistema de rastreig de les comandes a domicili que va impulsar Telepizza, una de les empreses capdavanteres de *fast food* al nostre país, entrant en vigor l'any 2018. Una aplicació instal·lada en el telèfon mòbil propietat dels repartidors permetia geolocalitzar a aquests d'igual manera que les comandes que estaven distribuint, millorant així el servei de cara als clients. La conseqüència a la negativa d'aportar *l'smarphone* o d'activar la geolocalització en el dispositiu podia comportar greus conseqüències per al treballador, tals com la finalització del contracte laboral. Per aquest motiu, els assalariats a través dels seus representants sindicals, la Union General de Trabajadores (d'ara en endavant UGT) i CCOO, plantegen conflicte col·lectiu amb l'objectiu principal d'anular el *Proyecto Tracker*.

[69] FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, "La geolocalización como mecanismo de control", cit., p. 41.
[70] STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4109/2017, de 2 de mayo.

A més a més, també consideren que hauria de ser l'empresa qui aporti el telèfon mòbil i sol·liciten la nul·litat de la mesura disciplinaria precitada, així com de la imposició de la compensació econòmica que paga Telepizza als seus repartidors pel desgast del dispositiu i l'ús de la xarxa mòbil, de 5,50€ i 2,95€ respectivament, al·legant que aquesta hauria de coincidir amb la quantia de l'amortització de l'adquisició de l'aparell i de la contractació de la tarifa d'internet. S'afegeix la inexistència en el conveni col·lectiu aplicable de clàusula d'obligació d'aportar el terminal mòbil, com també l'incipient intromissió en la intimitat dels treballadors, vulnerant l'article 18 apartats 1 i 4 CE[71].

Telepizza es defensa al·legant, per una banda, que la citada compensació econòmica forma part de la pròpia oferta de feina que els treballadors accepten, d'acord amb l'article 26.3 ET, i esta calculada a raó de 110€, el cost d'un *smartphone* amb geolocalització i una vida útil de tres anys. En segon lloc argumenta que altres empreses de la competència, tals com *Domino's Pizza*, han incorporat sistemes semblants amb la finalitat de millorar el servei als clients mitjançant el coneixement a temps real de la ubicació de la seva comanda, en cap cas com a mesura de vigilància i control dels repartidors, doncs la geolocalització no s'activa fins el moment de la recollida del paquet. Altrament asseguren que la practica en qüestió queda dins de l'establert en l'article 20.1 ET, sent l'aportació de mitjans propis del treballador una metodologia normalitzada en l'àmbit laboral i admesa pel TS, a raó que no s'accedeix a les dades personals dels assalariats[72].

La sentencia de la Audiència Nacional de 6 de febrer de 2019[73] va resoldre en base a tres sòlids arguments. En primer lloc considera la implementació del *Proyecto Tracker* com a abús de dret per part de Telepizza, no respecta el dret constitucional a la privacitat de les dades personals al no superar el judici de proporcionalitat donat que "el mismo resultado se podría haber obtenido con una menor injerencia en los derechos fundamentales a través de la implantación de sistemas de geolocalización en las motocicletas en las que se transportan los

[71] RIVAS VALLEJO, "Geolocalizar a los trabajadores no es invasión de su intimidad", cit., p. 2-3.
[72] CUADROS GARRIDO, "La protección de los derechos fundamentales", cit., p. 16-17.
[73] SAN (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 136/2019, de 6 de febrero.

pedidos o a través de pulseras con tales dispositivos, sin que el repartidor tuviera la necesidad de aportar medios propios y, lo que es más importante, datos de carácter personal, como son el número de teléfono o la dirección de correo electrónico"[74]. També declara la nul·litat de les conseqüències disciplinaries per la negativa o impossibilitat d'aportar un telèfon mòbil per part del treballador, doncs l'empresa ha prescindit del règim establert en el conveni col·lectiu aplicable i a l'Estatut dels Treballadors. Per altra banda la mesura es va implementar directament, sense fer cap tipus de consulta prèvia als representants legals dels treballadors, incomplint així el deure d'informació i consulta respecte dels representants dels treballadors establert en l'article 64.5.f) ET[75]. Pels motius enunciats, la sala va considerar la mesura com a nul·la.

Seguidament Telepizza va recórrer l'anterior sentencia a traves d'un recurs de cassació davant del TS, concretament resolt en la sentencia de 8 de febrer del 2021, on intentà rebatre la resolució dictada un parell d'anys enrere per la Audiència Nacional.

En primer terme l'empresa argumenta que no ha vulnerat l'article 64.5 ET, en referència a l'obligatorietat d'informar als representants dels treballadors de la implementació d'un nou sistema d'organització del treball, no considerant el *Proyecto Tracker* com a tal. La sala desestima aquest argument de resultes que l'aportació del telèfon per part del propi repartidor suposa clarament un canvi en l'organització i control del treball. A continuació, Telepizza pren per pretext una vulneració del seu dret constitucional a la llibertat d'empresa, determinant com a inadequat el judici de proporcionalitat practicat per la Audiència Nacional en la sentència anterior. L'empresa, amb la implementació d'aquest sistema, pretenia evitar un possible dèficit comercial que podria sorgir si la competència implementava estratègies semblants, entenent així la mesura com a necessària. El TS també desestima aquest argument, sostenint que la mesura no supera el judici de necessitat atenent a l'existència d'altres menys invasives pels drets dels

[74] KAHALE CARRILLO, "La geolocalización como medio de control", cit., p. 158.
[75] BAZ RODRÍGUEZ, Jesús, "La Ley Orgánica 3/2018 como marco embrionario de garantía de los derechos digitales laborales. Claves para un análisis sistemático". *Trabajo y Derecho*, 54 (2019), p. 22-25.

assalariats i igual d'efectives per aconseguir les fites previstes[76]. Per últim, l'empresa defensa que l'acció d'obligar als treballadors a aportar el seu propi telèfon mòbil per repartir les comandes pertinents és idèntica a la de l'aportació de la motocicleta i, per tant, queda emparat dins de l'article 44 del conveni col·lectiu aplicable en aquest cas (el del sector de confeccionadors de productes cuinats per la seva venta a domicili), fet que no condiciona que l'empresari n'extregui un redit econòmic. De nou, el Tribunal Suprem s'hi oposa fent constar que s'hauria de tractar de material accessori i aparèixer de forma especifica en la normativa aplicable, situacions que no es donen en aquest supòsit a diferencia de les motocicletes de repartiment. A més a més, com ja s'ha comentat anteriorment, *l'smartphone* és una eina que permet vulnerar amb molta més facilitat la intimitat del treballador que l'utilitza. Tanmateix, declara la clàusula resolutòria de contracte en cas d'impossibilitat d'aportar el material com a abusiva, en atenció a la jurisprudència sentada per la STS 21 de setembre de 2015[77].

Comptat i debatut, el Tribunal Suprem desestimà el recurs de cassació de Telepizza anul·lant l'anomenat "Proyecto Tracker" i deixant una experiència judicial de gran valor, on s'invalida la implementació d'un sistema de geolocalització per les seves condicions desproporcionades, així com per considerar l'acció de l'empresari no ajustada a dret. També deixa constància del valor de la transparència i proporcionalitat a l'hora de valorar aquelles mesures de vigilància i control empresarial que impliquen un sistema de geolocalització[78].

[76] RIVAS VALLEJO, "Geolocalizar a los trabajadores no es invasión de su intimidad", cit., p. 10.
[77] STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4086/2015, de 21 de septiembre.
[78] MOLINA NAVARRETE, "Datos y derechos digitales", cit., p. 414-415.

Conclusions

Es pot afirmar que tot allò que passa dins l'entorn laboral és transcendental per la gran majoria de la població. La tendència a la inestabilitat i al canvi precipitat en multitud d'aspectes que ens envolten, com també l'alta velocitat d'implementació de les noves tecnologies a la feina, originen una sèrie de reptes al Dret Laboral que, en certa manera i per la seva naturalesa, sembla ser que avança a marxes forçades, un parell de passes més enrere. Intenta establir un equilibri entre els interessos empresarials i el benestar dels treballadors en tot allò que engloba les dades personals, la privacitat, la intimitat, la vida privada o la dignitat. Cada dia és més fàcil la instal·lació d'aparells de localització, la quantitat d'aquests augmenta de forma ascendent i cada vegada són capaços d'obtenir dades més fiables.

Els drets constitucionals a la intimitat i a la protecció de dades personals, establerts en l'article 18 de la CE, en els apartats primer i quart, respectivament, no tenen un caràcter absolut. Protegeixen l'esfera privada de cadascú de nosaltres, ergo dels treballadors, però el seu gaudi es pot veure limitat quan sigui necessari a raó de la exclusiva i proporcional protecció d'altres drets fonamentals tals com la propietat privada de l'empresari o la llibertat d'empresa, establerta a l'article 38 CE[79]. Els dos anteriors drets citats tant sols es donaran, com és comprensible, amb l'existència d'una relació laboral, facultant a l'empresa a través d'un contracte laboral que vincula les dues parts, a limitar els drets fonamentals dels treballadors. És lògic pensar que fora de la jornada laboral i en totes aquelles situacions que quedin excloses de l'àmbit de la relació laboral, l'empresari ja no disposarà de les seves facultats de vigilància i control. En tots aquests supòsits serà imprescindible tenir el consentiment exprés de l'assalariat per mantenir en funcionament els dispositius GPS i emmagatzemar i tractar les dades que aquests generin. En cas contrari, s'estaria realitzant un seguiment intensiu i il·limitat del treballador,

[79] POQUET CATALÀ, "Últimos perfiles del sistema", cit., p. 191.

utilitzant la geolocalització per prolongar la subordinació del treballador més enllà del límit temporal determinat per la prestació de serveis pactada[80].

Quan l'empresa vulgui fer prevaldre la seva potestat de vigilància i control que li confereix el marc legal actual haurà de parar especial atenció a aquells límits que estableix la normativa. L'entorn canvia a una velocitat prou alta, provocant la creació de multitud de nous supòsits que per conseqüència, la llei no contempla, limitant-se a establir unes bases generals i deixant a la interpretació dels diferents òrgans cadascuna de les casuístiques que van apareixent. A mesura que això succeeix, paral·lelament es va creant una doctrina dictaminada pels Tribunals, ampliant així les mencionades bases que imposa la llei[81].

L'empresari haurà d'informar als treballadors afectats i als seus representants de l'incipient instal·lació d'un aparell GPS, de les característiques d'aquest i sobre la possibilitat d'exercir els drets que ostenten com a titulars de les seves pròpies dades personals, aquells descrits a l'apartat segon del primer capítol d'aquest TFG. No podem oblidar, que els dispositius de geolocalització són capaços de produir una empremta digital vinculada a un individu identificable, el responsable de la qual serà sempre l'empresari, generant-li l'obligació d'atendre tota sol·licitud d'exercici de drets conforme l'establert en les disposicions normatives pertinents[82].

La informació precitada haurà de contenir de forma minuciosa la possibilitat total, parcial o nul·la de gaudi privat, ja sigui del vehicle o del telèfon mòbil, que l'empresa ha cedit a l'assalariat, així com les regles d'aquest pacte. Per suposat, i responent al mateix motiu, que en el cas del temps d'oci, l'empresari no està legitimat per fiscalitzar amb un GPS un *smartphone* o un automòbil que sigui

[80] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, Derechos laborales digitales: Garantías e interrogantes, Thomson Reuters – Aranzadi, Cizur Menor, 2019, p. 231-232.
[81] BLÁZQUEZ AGUDO, "Nuevas formas de control empresarial", cit., p. 162-163.
[82] LÓPEZ BALAGUER, M.; RAMOS MORAGUES, F., "Derecho a la intimidad y a la protección de datos y licitud de la prueba en el proceso laboral", en AA.VV. (Coords. Monreal Bringsvaerd. E., Thibault Aranda, X. y Jurado Segovia, Á.), Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 422.

propietat del treballador. Aquest també ha de complir els seus deures, no podent-se negar a prendre els dispositius on estigui instal·lat el GPS o, d'alguna manera, intentar impedir-ne el funcionament incorrent en aquests supòsits en una falta greu de desobediència.

Per tractar cada supòsit amb la major objectivitat, s'aplica el principi de proporcionalitat, un mecanisme establert per la doctrina constitucional, permanent determinar la validesa i legitimitat de la mesura objecte de judici. Entraran en joc tres aspectes fonamentals, la idoneïtat, necessitat i proporcionalitat de la mateixa. Així, haurà de ser susceptible d'assolir l'objectiu que es proposa l'empresari i ser adequada per contribuir a l'obtenció d'un fi constitucionalment legítim. Caldrà comprar la mesura aplicada amb d'altres mitjans alternatius que l'empresari tenia a l'abast per tal d'assolir l'objectiu proposat, tenint en compte el grau en el que afecta el dret fonamental i com d'idònia és la decisió, amb la intenció de comprovar si aquesta és genuïnament la més moderada i eficaç, aportant més beneficis o avantatges d'interès general que perjudicis sobre altres bens o valors en conflicte per considerar-la proporcionada.

No és tema baladí que el marc legal actual és força escuet en matèria de drets digitals en l'àmbit laboral, tenint en compte la gran quantitat d'aparells electrònics que s'utilitzen dia a dia per respondre a les tasques que cadascú té assignades. És una qüestió prou important, als temps que corren, inclús com per crear un títol específic a l'ET dedicat a aquest assumpte. Deixant de banda altres drets amb característiques o aparença semblant, tals com al secret de les comunicacions o la intimitat informàtica, l'article 90 de la LOPD referent a la geolocalització en l'àmbit laboral, es limita a regular la intimitat amb molt poca precisió, deixant un ample marge de justificació legítima a les empreses a l'hora de delimitar la intensitat del control[83]. Aquestes i altres disposicions del mateix índole es caracteritzen per ser normes generals i abstractes, poc concretes i detallades.

[83] LÓPEZ BALAGUER; RAMOS MORAGUES, "Derecho a la intimidad", cit., p. 423.

És innegable que la geolocalització és una eina meravellosa que millora processos fent-los més eficients i eficaços, aportant així una millora a empresaris, treballadors i consumidors de bens i/o serveis. No es deixarà d'utilitzar, al contrari, cada cop estarà més present i amb més intensitat. No queda altra que posar en mans dels codis de conducta, regulacions internes, convenis col·lectius i demés normes de segon ordre, la responsabilitat de complementar aquest buit que deixa el marc legal, fins que aquest sigui suficientment complet i específic per fer front als presents i futurs conflictes que es puguin derivar de la mencionada pràctica, donant una major seguretat jurídica a ambdues parts[84].

[84] FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, "La geolocalización como mecanismo de control", cit., p. 145-146.

Bibliografia

1. Monografies i articles

ALEGRE NUENO, Manuel, "Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido", *Revista de Trabajo y Derecho*, Nº 75 (2021).

ARASTEY SAHÚN, Lourdes, "La creación del Consejo Europeo de Protección de Datos y la cooperación reforzada en materia de protección de datos: ¿el principio del fin del Grupo de Trabajo del Artículo 29?", *Revista de Administración Pública*, 204 (2018).

BATUECAS CALETRÍO, Alfredo, "Intimidad personal, protección de datos personales y geolocalización", *Derecho privado y Constitución*, nº 29, 2015.

BAZ RODRÍGUEZ, Jesús, "La Ley Orgánica 3/2018 como marco embrionario de garantía de los derechos digitales laborales. Claves para un análisis sistemático". *Trabajo y Derecho*, 54 (2019).

BERNAL PULIDO, Carlos, El Principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales, Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007.

BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María, "Capitol V – Nuevas formes de control empresarial: desde los GPS hasta el más allá" en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.; TODOLI SIGNES A. Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital, Cizur Menor, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2020.

CUADROS GARRIDO, Maria Elisa, "La protección de los derechos fundamentales de la persona trabajadora ante la utilización de GPS: ¿reformulación o continuidad?". *Lan Harremanak- Revista De Relaciones Laborales*, nº 42 (2019).

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto, "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 (2015).

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto, "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 (2020).

GARCIA, C. (2019). La Agencia Española de Protección de Datos. In L. García Villaluenga, & M. A. Cabero Morán (Eds.), Compendio de derecho de la protección de datos (p. 259-268). Editorial Universitaria Ramón Areces

GARCÍA NINET, Jose Luis; VICENTE PALACIO, Arántzazu, Derecho del Trabajo, Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters-Aranzadi, 2020.
GOÑI SEIN, Jose Luis, "Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo", *Documentación Laboral*, 117 (2019).

GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PACHÉS, Fernando, "El derecho valor a la dignidad humana y el derecho a la protección de datos personales en la Constitución Europea", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 57 (2015).

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, "Las facultades de control a distancia del trabajador: geolocalizadores y tacógrafos", *Temas Laborales*, nº 150 (2019).

LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F., "Derecho a la intimidad y a la protección de datos y licitud de la prueba en el proceso laboral", en AA.VV. (Coords. Monreal Bringsvaerd. E., Thibault Aranda, X. y Jurado Segovia, Á.), Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

KAHALE CARRILLO, Djamil Tony, "La geolocalización como medio de control del trabajador", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 157 (2021), p. 149.

MARÍN MALO, Mirentxu, "La geolocalización del trabajador. Reflexiones a la luz de la jurisprudencia reciente". *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. I, nº 1 (2020).

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Datos y derechos digitales de las personas trabajadoras en tiempos de (pos)covid19: Entre eficiencia de gestión y garantías". *Albacete: Editorial Bomarzo* (2021).

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Poder de geolocalización, intimidad y autodeterminación digital en las relaciones de trabajo: ¿un nuevo orden eficaz de garantías y limites?", *La Ley*, núm. 14922/2018 (2018).

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "¿Saber es poder? Conectividad empresarial, geolocalización (GPS) y autodeterminación general del trabajador. Comentario a la sentencia del TSJ de Andalucía/Granada 1937/2017, de 18 de septiembre". *RTSS.CEF*, nº 419 (2018).

POQUET CATALÀ, Raquel, "Capitol VI – Últimos perfiles del Sistema de Geolocalización como Instrumento del Empresario" en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.; TODOLI SIGNES A. Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital, Cizur Menor, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2020.

ORTEGA GIMÉNEZ, Alfonso, "Cuestiones prácticas laborales en materia de protección de datos de carácter personal tres el nuevo reglamento general de protección de datos de la UE", *REDT*, núm. 216 (2019).

PÉREZ DEL PRADO, Daniel, "¿Puede el empresario controlar a sus trabajadores mediante dispositives GPS? Algunas notas sobre el cómo, el dónde y el por qué", *Información Laboral. Jurisprudencia*, nº 10 (2000).

PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo, "Capitol VIII – Monitorización: GPS, Werables y especial referencia a los controles biométricos para el registro horario. Aspectos procesales" en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.; TODOLI SIGNES A. Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital, Cizur Menor, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2020.

RIVAS VALLEJO, Pilar, "Geolocalizar a los trabajadores no es invasión de su intimidad si el dispositivo utilizado para ello es propiedad de la empresa", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 3 (2021).

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores, Madrid: Dykinson, 2015.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, *Derechos laborales digitales: Garantías e interrogantes*, Thomson Reuters – Aranzadi, Cizur Menor, 2019.

TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, "Vigilancia del trabajador mediante dispositivo gps colocado en el vehículo de la empresa: límites y garantías. Comentario a la STSJ Madrid núm. 260/2014, de 21 de marzo (AS 2014, 823)", *Revista Boliviana de Derecho*, nº 19 (2015).

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, "Contrato de trabajo, derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales, una difícil convivencia", *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, 2 (2003).

VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés "Los dispositivos de geolocalización del trabajador como medio de prueba en el proceso laboral", *Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 9 (2021)

2. Doctrina i jurisprudència

SAN (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 13/2019, de 6 de febrero.

SAN (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 136/2019, de 6 de febrero

STC (Sala 1ª) núm. 29/2013, de 11 de febrero.

STC (Sala 2ª) 57/1994, de 28 de febrero.

STC (Sala 1ª) núm. 58/2018, de 4 de junio.

STC (Sala 1ª) núm. 292/2000, de 30 de novembre.

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. /2012, de 21 de junio.

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1323/2011, de 8 de marzo, f.j. 3.

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4086/2015, de 21 de septiembre.

STSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1222/2017, de 30 de marzo, f.j. 14.

STSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1648/2017, de 9 de mayo.

STSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3032/2017, de 3 de octubre

STSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4125/2017, de 27 de diciembre.

STSJ de Canarias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 2123/2018, de 26 de enero.

STSJ de Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 886/2013, de 23 de mayo.

STSJ de Catalunya (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3247/2012, de 5 de marzo.

STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4109/2017, de 2 de mayo.

STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de los Social, Sección 1ª) núm. 4109/2017, de 2 de mayo.

STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3074/2014, de 21 de marzo, f.j. 21.0.6.0.

STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 4260/2021, de 21 de abril.

STSJ del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 5122/2011, de 10 de mayo

TJUE, núm. C-673/17, de 11 de setembre de 2019.