



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

Herrador Ontiveros, Rubén; Roig i Batalla, Antoni, dir. La geolocalización como medio de supervisión laboral. Especial atención al caso de los “riders”. 2024. (Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/308297>

under the terms of the  license



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

Facultad de Derecho

Trabajo de Final de Grado

**LA GEOLOCALIZACIÓN COMO MEDIO DE
SUPERVISIÓN LABORAL.
ESPECIAL ATENCIÓN AL CASO DE LOS “RIDERS”**

Alumno: Rubén Herrador Ontiveros

Grado en Derecho y Grado en Relaciones Laborales

Director: Antoni Roig i Batalla

Curso: 2023-2024

Fecha de entrega: 13 de mayo del 2024

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
I. MARCO REGULADOR. DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR Y DERECHO DE CONTROL EMPRESARIAL	9
I.I. Principales disposiciones de la LET. Revisión de la doctrina relevante en relación con el derecho a la intimidad en el ámbito laboral.....	9
I.II. Elementos esenciales del art. 90 LOPDPGDD.....	12
I.III. Implicaciones y obligaciones específicas para las empresas y organizaciones. Deber de información.....	17
II. TIPOS DE GEOLOCALIZACIÓN COMO HERRAMIENTA DE CONTROL EMPRESARIAL	18
II.I. Geolocalización en el vehículo.....	18
II.II. Geolocalización en el dispositivo móvil	24
III. JURISPRUDENCIA SOBRE GEOLOCALIZACIÓN APLICADA A LOS “RIDERS”	31
III.I. Identificación de precedentes legales relevantes	31
III.II. Examen de decisiones judiciales significativas relacionadas con la geolocalización de trabajadores tipo "riders", STS 163/2021, de 8 de febrero.....	35
III.III. Análisis de casos paradigmáticos y su influencia en la regulación de la geolocalización laboral	37
IV. CONCLUSIONES	41
BIBLIOGRAFÍA	45
TESAURO DE JURISPRUDENCIA	47

ABREVIATURAS

CE	Constitución Española
LOPDPGDD	Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos Digitales
CC	Convenio Colectivo
Art.	Artículo
STEDH	Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
STSS	Sentencia Tribunal Supremo
SAN	Sentencia Audiencia Nacional
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
ET	Estatuto de los Trabajadores
RGPD	Reglamento General de Protección de Datos

RESUMEN

Este estudio se centra en analizar la geolocalización como medio de control del empresarial, con especial atención a la situación de los "riders", en conformidad con el art. 90 LOPDGDD. Estos sistemas permiten la ubicación remota y en tiempo real del trabajador, así como el seguimiento de su itinerario, paradas e incluso los retrasos que se hayan podido ocasionar, que combinados con algoritmos y estadísticas crean una nueva forma de control empresarial, generando desafíos legales relacionados con el derecho a la intimidad y el uso de datos personales.

Palabras clave: control empresarial, geolocalización, "riders", derecho a la intimidad

ABSTRACT

This study focuses on analyzing geolocation as a means of business control, with special attention to the situation of riders, in accordance with article 90 LOPDGDD. These systems enable remote and real-time tracking of the worker's location, as well as monitoring their itinerary, stops, and even delays that may have occurred, which, when combined with algorithms and statistics, create a new form of business control. This gives rise to legal challenges related to the right to privacy and the use of personal data.

Keywords: business control, geolocation, riders, right to privacy

INTRODUCCIÓN

El poder de organización empresarial conlleva intrínsecamente el poder de dirección y control de la presentación laboral, como recoge el art. 20 del ET. Concretamente, el art. 20.3 del ET reconoce al empresario la posibilidad de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. No obstante, el ejercicio de dichas competencias no es absoluto ni ilimitado. Conforme al mismo precepto, en el momento de adoptar y aplicar las medidas de vigilancia y control, el empresario debe considerar el respeto a la dignidad de los trabajadores.

Como establece el artículo 20 del ET, el poder de organización empresarial conlleva el poder de dirección y control de la presentación laboral. El artículo 20.3 del ET permite al empresario tomar las medidas de vigilancia y control que considere más apropiadas para asegurarse de que el trabajador cumpla con sus obligaciones y deberes laborales. Sin embargo, no existe una libertad absoluta ni ilimitada para utilizar estas habilidades. De acuerdo con la misma norma, al tomar e implementar las medidas de supervisión y control, el empresario debe tener en cuenta el valor de la dignidad de los empleados.

Dicho derecho se encuentra reconocido a las personas trabajadoras en el artículo 4.2.e) de la misma Ley, el cual reconoce a los trabajadores el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. A su vez, en el Título I, Sección 1ª de la CE, de los Derechos fundamentales y las libertades públicas, concretamente en el art. 18 se reconoce a todos los ciudadanos: el derecho al honor y a la intimidad personal, art. 18.1; el derecho al secreto de las comunicaciones, art. 18.3; y el derecho a la autodeterminación informativa, art. 18.4 CE.

Por lo que nos encontramos frente a una situación de derechos contrapuestos entre empresario y trabajadores. En este contexto, la legislación y la jurisprudencia han establecido un criterio consolidado para el modelo clásico de control empresarial.

El ET regula ciertas formas clásicas de control empresarial, estableciendo límites a dicho poder. Por ejemplo, el art. 18 del ET, establece restricciones a los registros sobre la persona trabajadora, estableciendo que únicamente se podrán realizar cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. A su vez, el mismo precepto establece que el registro se debe realizar con el máximo respeto a la dignidad e intimidad de la persona trabajadora.

La consolidada jurisprudencia del TC, reconoce el derecho de los trabajadores a la intimidad durante el desarrollo de su trabajo, entendiendo dicho derecho como un "ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás"¹, estableciendo a su vez que tal derecho "no es absoluto como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho"².

En conclusión, la jurisprudencia de nuestros tribunales establece que los controles empresariales que los empleadores puedan establecer en ejercicio de su derecho a controlar la actividad de los trabajadores serán considerados lícitos mientras no produzcan resultados inconstitucionales. Para determinar si se ha respetado dicho principio, es necesario evaluar en cada caso si la medida empresarial adoptada se ajusta a las exigencias de proporcionalidad

¹ STC 151/1997, FJ 5º.

² STC 37/1987, FJ 7º.

entre el fin perseguido y la potencial restricción de los derechos fundamentales de los trabajadores. Para lo cual es necesario constatar si dicha medida cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)³.

Como hemos podido constatar, los medios de control empresarial tradicionales se encuentran limitados por nuestra legislación y jurisprudencia. La constante evolución de las nuevas tecnologías ha proporcionado un sinnúmero de nuevos medios de control empresarial, reviviendo viejos conflictos en el ámbito laboral, como lo son la invasión de la intimidad del trabajador, el almacenamiento y tratamiento de datos de información personal o el control constante de los trabajadores incluso estando fuera del centro de trabajo. Dicho desarrollo tecnológico exige una continua adaptación en el ámbito laboral para proteger los derechos de los trabajadores frente a los nuevos métodos de control empresarial.

El presente estudio se centra en utilización de sistemas de geolocalización para el control de los trabajadores. Estos sistemas permiten la ubicación remota y en tiempo real del trabajador, así como el seguimiento de su itinerario, paradas e incluso los retrasos que se hayan podido ocasionar, generando desafíos legales relacionados con la privacidad y el uso de datos personales.

³ STSJ Andalucía 1091/2021, FJ2º, párrafo 11º.

Aunque el empleo de sistemas de geolocalización presenta intereses empresariales legítimos para garantizar el adecuado desarrollo del proceso productivo, también conlleva riesgos en relación con el uso de datos potencialmente sensibles obtenidos de la información de la ubicación del trabajador, fundamentalmente cuando además los dispositivos le acompañan fuera de su jornada laboral y no son propiedad de la empresa, es decir, son dispositivos de uso personal y laboral propiedad del propio trabajador.

El legislador en el art. 90 de la LOPDPGDD regula el "derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral" legitimando el uso de sistemas de geolocalización en las empresas para el control de los trabajadores con ciertos límites: el deber de información de forma expresa, clara e inequívoca del tipo de control al que va a ser sometido el trabajador; y la obligación para el empresario de informar sobre los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de los datos.

Más allá del deber de información impuesto a las empresas, el art. 91 LOPDPGDD prevé la posibilidad de establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de los trabajadores a través de la negociación colectiva.

El presente trabajo analizaremos la especial situación de las empresas de reparto a domicilio como Globo, entre otras, que utilizan el sistema de geolocalización de los dispositivos de sus repartidores "riders" para controlar la velocidad y el trayecto recorrido hasta la entrega del pedido. Además, facilita dicha información a los consumidores finales, los clientes, con la finalidad de que estos puedan conocer en todo momento la ubicación en tiempo real de su pedido

Se trata de un mecanismo de control sustitutivo, las empresas de reparto a domicilio reemplazan el control del proceso de ejecución por estadísticas que realizan algoritmos, mediante la utilización de la información recogida por

sistemas GPS entre otros datos, utilizando dicha información para tomar decisiones que afectan directamente a los trabajadores, sobre concesión de repartos o incluso sobre despidos.

El control de los trabajadores a través de estadísticas generadas por algoritmos internos ofrece innegables ventajas para las empresas. La utilización de dicho medio de control posibilita una vigilancia constante del desempeño laboral sin costes adicionales. Además, evita la necesidad de implementar medidas disciplinarias, ya que, si el profesional no alcanza los resultados algorítmicos que establece la empresa, simplemente no recibirá pedidos para su entrega.

El propósito central del presente trabajo, por tanto, es analizar la geolocalización como un medio de control del trabajador, focalizando la atención de manera específica en la particular situación de los "riders", a través de lo dispuesto en la LOPDGDD.

En este estudio se investiga el empleo de la geolocalización como herramienta de control empresarial, explorando su impacto en el derecho a la intimidad de los trabajadores. La investigación se inicia con una revisión exhaustiva de las disposiciones principales de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) que abordan la protección de la intimidad en el ámbito laboral. Se discutirá la relevancia de esta legislación y cómo se ha interpretado en la doctrina actual para asegurar un equilibrio entre los derechos del trabajador y las facultades de control del empleador.

Posteriormente, se analiza el marco jurídico que establece los límites al derecho de control empresarial. Este segmento del estudio profundiza en las normativas que permiten a las empresas monitorizar las actividades de sus empleados, destacando los límites legales diseñados para prevenir intrusiones indebidas en la vida privada de los trabajadores.

El estudio también detalla los elementos esenciales del artículo 90 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), centrando la atención en sus implicaciones directas en las prácticas de supervisión laboral. Además, se abordan las obligaciones específicas que las leyes imponen a las empresas, como el deber de informar claramente a los trabajadores sobre las políticas de seguimiento y las tecnologías de geolocalización empleadas.

El análisis se extiende a dos métodos principales de geolocalización utilizados en el ámbito empresarial: la geolocalización vehicular y la geolocalización a través de dispositivos móviles. Se examina cómo cada uno de estos métodos es implementado por las empresas para supervisar el desempeño laboral y la eficiencia, evaluando las implicaciones éticas y legales asociadas.

Además, se realiza un estudio detallado de la jurisprudencia relacionada con la geolocalización de trabajadores, particularmente los conocidos como "riders". Este segmento incluye un análisis profundo de la Sentencia del Tribunal Supremo 163/2021, de 8 de febrero, junto con otros precedentes legales que han influido en la regulación de la geolocalización laboral. Se discuten casos paradigmáticos para entender cómo los tribunales han equilibrado los derechos a la intimidad con las necesidades de control empresarial.

Finalmente, el trabajo concluye con una síntesis de los hallazgos más significativos de la investigación. Se resalta la importancia de un marco regulador bien definido que proteja tanto los intereses empresariales como los derechos de los trabajadores, proponiendo recomendaciones basadas en el análisis legislativo y jurisprudencial realizado. Esta investigación se basa en una metodología que incluye la revisión de bases de datos legales, consulta de manuales especializados y el estudio exhaustivo de la doctrina y jurisprudencia relevante.

I. MARCO REGULADOR. DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR Y DERECHO DE CONTROL EMPRESARIAL

I.I. Principales disposiciones de la LET. Revisión de la doctrina relevante en relación con el derecho a la intimidad en el ámbito laboral.

En el panorama laboral actual, la adopción de tecnologías de geolocalización y el consiguiente análisis de datos obtenidos de estos dispositivos se ha convertido en una práctica cada vez más común.

Estas herramientas ofrecen a las empresas la capacidad de optimizar sus procesos de producción y mejorar la eficiencia operativa en una variedad de sectores industriales. Sin embargo, la implementación de sistemas de geolocalización plantea importantes desafíos éticos y legales relacionados con la privacidad y los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, resulta imperativo examinar detenidamente los requisitos necesarios para el uso adecuado del GPS como instrumento de control empresarial.

El ejercicio del poder de dirección por parte del empresario es esencial para el correcto funcionamiento de la organización productiva, como lo establecen los artículos 33 y 38 de la Constitución, así como el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, que le otorga al empresario la facultad de tomar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores.

Sin embargo, este ejercicio del poder empresarial debe llevarse a cabo dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador, como lo establece la normativa laboral, especialmente en los artículos 4.2.c) y 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, y también respetando su derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales proporcionados por el empleador, así como frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, de acuerdo con la legislación vigente en materia de protección de datos y garantía de los

derechos digitales, tal como se regula en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al derecho a la intimidad, el Tribunal Constitucional⁴, establece que el derecho a la intimidad personal, consagrado en el art. 18.1 CE, se configura como un derecho fundamental estrictamente vinculado a la propia personalidad y que deriva, sin ningún género de dudas, de la dignidad de la persona que el art. 10.1 CE reconoce e implica «la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana»⁵.

Asimismo, ha sido declarado por el TC que el derecho a la intimidad es aplicable al ámbito de las relaciones laborales⁶.

Igualmente es doctrina reiterada del TC que «el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho»⁷.

De acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional, el empresario tiene la obligación de respetar estos derechos⁸ y desde la prevalencia de estos su limitación por parte de las facultades empresariales solo puede derivar del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho⁹ sin que en ningún caso el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias que le corresponden al empleador pueda

⁴ STC 186/2000 de 10 de julio de 2000.

⁵ STC 202/1999, de 8 de noviembre, F. 2º.

⁶ STC 98/2000, de 10 de abril (FF. 6 a 9).

⁷ SSTC 57/1994, F. 6º, y 143/1994, F. 6º, por todas.

⁸ STC 292/1993 de 18 de octubre.

⁹ STC 136/1996 de 23 de julio.

producir resultados inconstitucionales por ser lesivos de los derechos fundamentales del trabajador¹⁰.

En resumen, para determinar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario evaluar si cumple con los requisitos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, según establece la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español¹¹:

Si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad).

Si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad).

Y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

Cabe añadir, que los datos relativos al posicionamiento geográfico que proporciona el uso de un sistema de geolocalización constituyen datos de carácter personal¹², lo que supone que tales datos se encuentran amparados por el art. 18 de la Constitución, en sus apartados 1 y 4.

Por tanto, su captación y recogida está sujeta al previo consentimiento del interesado y al suministro de la información necesaria para que este conozca el uso y destino de estos o “poder de disposición sobre los datos”¹³.

¹⁰ STS 94/1984 de 16 de octubre.

¹¹ STC 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5º.

¹² STS 163/2021, de 8 de febrero.

¹³ STS de 7 de febrero de 2018, y STC 292/2000.

I.II. Elementos esenciales del art. 90 LOPDPGDD.

Como hemos reiterado, en la actualidad, tecnologías como la videovigilancia, la geolocalización y el uso de dispositivos móviles representan elementos tecnológicos de suma importancia en el ámbito laboral, especialmente para la supervisión de las tareas a desempeñar y como medio de control de las responsabilidades asignadas a los empleados. El uso de tecnologías de la información multiplica las posibilidades de control laboral, y obliga para tener en cuenta el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, a adoptar medidas de control que sean proporcionales y respeten su dignidad, su derecho a la protección de datos y su vida privada. La ausencia de estos determinará un eventual tratamiento no ajustado a la normativa de protección de datos.¹⁴

En este sentido, entendemos la geolocalización, como la tecnología que permite ubicar un dispositivo en un punto espacial a partir de la transmisión de sus coordenadas de posicionamiento, por lo que debe ser objeto de estudio por el Derecho en orden a los posibles riesgos que su uso puede implicar para la persona física, especialmente en el ámbito de su intimidad personal¹⁵

El empleo de dispositivos de geolocalización en el entorno laboral introduce una serie de implicaciones legales y éticas que deben ser abordadas de manera adecuada. Si bien estos sistemas proporcionan beneficios evidentes, como la mejora de la eficiencia y la productividad, también plantean preocupaciones significativas en cuanto a la privacidad y la dignidad de los trabajadores.

¹⁴ Terradillos Ormaetxea, E. (2022). Los poderes de dirección y de control de la empresa y el derecho a la protección de datos. *Documentos Laborales* (126), 69-86.

¹⁵ «Privacidad y redes sociales: nuevos retos en la protección de datos y de los derechos al honor, intimidad e imagen» (Ref. DER2013-42294-R), financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia, siendo investigador principal del mismo Juan Pablo Aparicio Vaquero.

En relación con la regulación aplicable a los dispositivos de geolocalización, es necesario referirse al artículo 90 de la LOPD. Este precepto, que posee el rango de Ley Orgánica, complementa y refuerza el derecho a la intimidad personal consagrado en el artículo 18.1 de la CE, específicamente frente al uso de sistemas de geolocalización. La LOPD autoriza explícitamente a las empresas a utilizar sistemas de control por GPS, siempre y cuando informen de manera expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o empleados públicos, y en su caso, a sus representantes, sobre la existencia y características de estos dispositivos antes de su implementación.

La naturaleza de la información que debe proporcionarse a los trabajadores está delineada en el artículo 11 de la LOPD y en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679. El uso de geolocalización ha sido objeto de numerosos cuestionamientos en la jurisprudencia; sin embargo, existe un consenso en que el monitoreo a través de estos sistemas sólo puede aplicarse a la actividad laboral y nunca a la esfera privada de los empleados¹⁶.

Además, los empleados que utilicen vehículos corporativos fuera del horario laboral para fines personales no deben ser objeto de geolocalización durante esos períodos, a menos que el vehículo abandone un área previamente definida por el empresario, como se determinó en una sentencia relevante del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias¹⁷.

En este sentido, la legislación pertinente, en particular el artículo 90 de la LOPDPGDD, establece disposiciones específicas para el uso de sistemas de geolocalización con fines de control empresarial:

“1. Los empleadores podrán 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

¹⁶ STSJ Asturias nº 2241/2017, de 27 diciembre de 2017.

¹⁷ STSJ de Islas Canarias/Las Palmas nº 1409/2017, de 26 enero de 2018.

artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.”

En relación con la tipología de datos vinculados al empleado y su desempeño laboral, particularmente en lo que respecta a servicios de localización y seguimiento del desarrollo de sus tareas, es pertinente hacer referencia al principio número 16 del Anexo de la Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa, aprobado el 1 de abril de 2015, que aborda el tratamiento de datos personales en el contexto laboral. Este principio establece que la implementación de dispositivos de localización que revelen la ubicación de los empleados debería realizarse únicamente cuando se justifique su necesidad para los fines perseguidos por el empleador, y su uso no genere una vigilancia continua de los trabajadores.¹⁸

Es importante destacar que la monitorización no debería ser el objetivo principal, sino más bien una consecuencia indirecta de la adopción de medidas destinadas a garantizar la protección de la producción, la salud o la seguridad, así como el eficiente funcionamiento de la organización.

Dentro del marco de la proporcionalidad en la implementación de un sistema de GPS, el empresario debe fundamentar de manera explícita los motivos que justifican la adopción de las medidas de control propuestas, así como

¹⁸ Núñez Chicharro, M. (2019). Dispositivos de geolocalización de la persona trabajadora: Perspectivas normativa y jurisprudencial. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (51).

evaluar si existen alternativas menos invasivas para alcanzar los mismos objetivos. Esta evaluación implica sopesar los intereses legítimos del empleador con el derecho fundamental de los empleados al respeto de su vida privada. Además, es necesario llevar a cabo una valoración y documentación exhaustiva para demostrar que la implantación de las medidas consideradas es apropiada, necesaria y adecuada en relación con los fines perseguidos. Este proceso de evaluación y documentación es esencial para garantizar el cumplimiento de los principios de proporcionalidad y respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral.

Por lo que, el artículo 90 de la LOPDPGDD confiere legitimidad al empleador para emplear sistemas de geolocalización como parte de sus funciones de control de los trabajadores. No obstante, esta autorización viene acompañada de una serie de obligaciones y responsabilidades para el empleador. En primer lugar, se requiere una notificación previa clara y completa a los trabajadores sobre la presencia y el propósito de los sistemas de geolocalización utilizados en el lugar de trabajo.

Además, el empleador asume la responsabilidad exclusiva por el tratamiento de los datos recopilados a través de estos sistemas, lo que implica el cumplimiento de los principios de protección de datos establecidos en el RGPD.

En conclusión, los requisitos que deben cumplirse por la decisión del empleador respecto a la aplicación de una medida, en este caso vinculada al uso de geolocalización, son los siguientes:

En primer lugar, se debe considerar el principio de buena fe surgido al contratar una relación laboral entre ambas partes a través de un contrato, en este caso.

Ambos tienen el deber de actuar de acuerdo con los requisitos de este principio, como establece el ET en los artículos 5. a) y 20.2 en lo que respecta al trabajador y al empleador respectivamente. Este deber se refleja en los artículos 7.1 y 1.258 del CC y responde como principio general del derecho de obligaciones, supremo y absoluto, "que impone un comportamiento ajustado a valoraciones éticas, convirtiéndolo en un criterio de evaluación de conductas a las cuales debe ajustarse el cumplimiento de la prestación".¹⁹

Sin embargo, estas medidas deben ser dictadas por quien esté facultado para hacerlo. De los artículos 5.a) y 20.2 del ET se puede deducir que será cualquier persona que ejerza el poder de dirección de manera regular, obligando al trabajador a "cumplir con las órdenes e instrucciones del empleador en el ejercicio regular de sus facultades de dirección" y a seguir "las órdenes o instrucciones adoptadas por él en el ejercicio regular de sus facultades de dirección", respectivamente.²⁰

De lo contrario, la inexistencia de abuso de derecho y/o fraude de ley también constituye un requisito esencial para considerar válida y legal la medida de dirección o control del empleador de acuerdo con el artículo 7.2 del CC. En consecuencia, aquellos "órdenes abusivos o emitidos por el empleador bajo abuso de derecho, así como órdenes fraudulentas; órdenes que imponen conductas ilícitas o antisociales, que son perjudiciales o técnicamente incorrectas".

¹⁹ Reyes Herreros, J., & Alcaide, L. (2019). Geolocalización de trabajadores. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 52, 71-76.

²⁰ *Ibidem*.

I.III. Implicaciones y obligaciones específicas para las empresas y organizaciones. Deber de información.

Cabe reiterar, hemos establecido de forma invariable y constante que las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales²¹. Por ello, al igual que el interés público en sancionar infracciones administrativas resulta insuficiente para que la Administración pueda sustraer al interesado información relativa al fichero y sus datos, según dispone el art. 5.1 y 2 LOPD²², tampoco el interés privado del empresario podrá justificar que el tratamiento de datos sea empleado en contra del trabajador sin una información previa sobre el control laboral puesto en práctica.

No hay en el ámbito laboral, por expresarlo, en otros términos, una razón que tolere la limitación del derecho de información que integra la cobertura ordinaria del derecho fundamental del art. 18.4 CE. Por tanto, no será suficiente que el tratamiento de datos resulte en principio lícito, por estar amparado por la Ley (arts. 6.2 LOPD y 20 LET), o que pueda resultar eventualmente, en el caso concreto de que se trate, proporcionado al fin perseguido; el control empresarial por esa vía, antes bien, aunque podrá producirse, deberá asegurar también la debida información previa.

La instauración y uso del sistema de tratamiento de datos derivadas del sistema GPS para control laboral lleva adicionalmente la instauración de medidas técnicas y organizativas para el tratamiento de los datos con dichos fines.

Si los empleados no son informados de las herramientas que sirven para controlar su desempeño, si se pueden utilizar varias, si se pueden utilizar las que el empleador considere convenientes sin que se dé un concreto motivo,

²¹ STC 98/2000, de 10/04, F. 7º.

²² STC 292/2000, de 30/11, FJ 18º.

los empleados no tienen expectativa alguna sobre dicho uso ni sobre sus consecuencias, pudiéndose vulnerar su derecho de protección de datos.

Ya que estos datos pueden parecer inicialmente anónimos, pero se encuentran intrínsecamente ligados a individuos identificables y, por lo tanto, se consideran datos personales según lo dispuesto en el RGPD. Esta caracterización conlleva importantes implicaciones para el tratamiento de los datos, incluida la necesidad de obtener el consentimiento adecuado y garantizar la seguridad y confidencialidad de la información recopilada.

Una vez implementado el sistema con la intervención de los representantes de los trabajadores, y sus medidas técnicas y organizativas habiendo informado a los afectados, el sistema puede ser empleado para las modalidades y finalidades que en el mismo se establezca.

II. TIPOS DE GEOLOCALIZACIÓN COMO HERRAMIENTA DE CONTROL EMPRESARIAL

II.I. Geolocalización en el vehículo.

En el ámbito laboral, la formalización de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para la parte trabajadora de los derechos que la CE le reconoce como ciudadano, como se ha reiterado de forma continua. Es fundamental comprender que las organizaciones empresariales no son entidades aisladas y autónomas de la sociedad. Además, la libertad de empresa, establecida en el artículo 38 de la CE, no justifica que los empleados deban sufrir limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que son de valor central y nuclear en nuestro sistema jurídico-constitucional.

El Tribunal Constitucional ha señalado que las manifestaciones del feudalismo industrial son incompatibles con el Estado social y democrático de Derecho, y con los valores superiores de libertad, justicia e igualdad que dan forma y realización a este Estado.²³ Sin embargo, el mismo Tribunal también matiza que la efectividad de los derechos fundamentales de la persona trabajadora debe hacerse compatible con un cuadro de límites recíprocos que pueden surgir entre estos derechos y las facultades empresariales, que son también expresión de derechos constitucionales reconocidos en los artículos 33 y 38 de la CE. En otras palabras, ni los derechos y libertades fundamentales son absolutos, ni tampoco lo son los límites a los que deben someterse su ejercicio.²⁴

Conforme al artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa tiene la facultad de adoptar decisiones que ordenen el modo, tiempo y lugar de ejecución del contrato de trabajo, así como medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales del trabajador, siempre guardando la debida consideración a la dignidad humana. En la adopción de estas medidas, la empresa no puede ignorar que la otra parte del contrato también posee derechos fundamentales que no son derogados durante el período laboral. Por lo tanto, el empresario no está facultada para realizar intromisiones ilegítimas en el pretexto de ejercer sus potestades directivas, aunque el trabajador debe asumir que los deberes de lealtad y buena fe derivados del contrato de trabajo exigen un adecuado cumplimiento de sus obligaciones laborales, lo que puede suponer una legítima limitación en el ejercicio de algunos de sus derechos.²⁵

La irrupción de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) ha intensificado la capacidad del empleador para impartir órdenes e instrucciones y supervisar su cumplimiento. La Ley Orgánica 3/2018, de

²³ STC 88/1985, de 19 de julio. FJ 2º.

²⁴ STC 151/2004, de 20 de septiembre, FJ 7º.

²⁵ Blancas Bustamante, Carlos. (2009). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en su Disposición Final Decimotercera y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, busca proteger algunos de los derechos fundamentales de los trabajadores que están más expuestos, estableciendo el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales proporcionados por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad ante el uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, conforme a la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.²⁶

Este equilibrio entre el ejercicio legítimo de las facultades empresariales y los derechos fundamentales de los trabajadores ha sido objeto de análisis reciente por la Sala de lo Social del TS²⁷, que abordó la implantación de un sistema de geolocalización en un vehículo de empresa. En esta ocasión, el Tribunal declaró lícito el uso de los datos obtenidos, apoyando su decisión tanto en la doctrina del TC sobre la protección de los derechos fundamentales —en este caso, el derecho a la intimidad y de protección de datos de carácter personal— como en la propia doctrina de la Sala, que ha incorporado gradualmente la doctrina relevante del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Este caso ilustra cómo se puede lograr un equilibrio prudente y justo entre los derechos de los trabajadores y las necesidades de supervisión y dirección de la empresa en la era digital.²⁸

Por lo que, lo que cabe delimitar es la compatibilidad de los derechos de intimidad y protección de datos con los dispositivos de geolocalización en el vehículo, para lo cual no basaremos, por todas en la STS de 15 de junio de 2020²⁹. El caso que se analiza se origina tras una demanda interpuesta por

²⁶ Reyes Herreros, J., & Alcaide, L. (2019). Geolocalización de trabajadores. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 52, 71-76.

²⁷ STS 766/2020, 15 de septiembre de 2020.

²⁸ López Fernández, R. (2023). Dispositivos de geolocalización de la persona trabajadora y despido disciplinario. *Lan Harremanak*, (50), 15-39. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25138>.

²⁹ STS 451/2020, 15 de junio de 2020.

una trabajadora despedida según la empresa, el despido fue justificado por un incumplimiento de los deberes contractuales de la trabajadora, específicamente por indisciplina o desobediencia en el trabajo y por transgresión de la buena fe contractual, además de abuso de confianza en el desempeño de su labor, conforme se tipifica en el art. 54.2 b) y d) del ET.

El motivo detrás de la acción de la empresa fue el uso indebido de un vehículo empresarial asignado a la trabajadora, quien lo utilizó mientras se encontraba de baja por incapacidad temporal y durante un fin de semana previo a dicha baja médica. Este comportamiento fue detectado gracias a un sistema de geolocalización instalado en el vehículo, sobre cuyo uso y restricciones la trabajadora había sido previamente informada documentalmente.

Ante su despido, la trabajadora reclamó la nulidad de este, alegando que las pruebas presentadas por la empresa para justificar su despido vulneraban sus derechos fundamentales, específicamente su derecho a la intimidad y la protección de sus datos personales, consagrados en los artículos 18.1 y 18.4 de la CE.

La sentencia de primera instancia desestimó la demanda de la trabajadora, declarando el despido como procedente. Se consideró que la actuación empresarial estaba dentro del legítimo ejercicio de las facultades de vigilancia y control de la actividad productiva y que no se había vulnerado ningún derecho fundamental de la trabajadora. Sin embargo, esta decisión fue apelada y llevada en suplicación ante el TSJ de Andalucía, que en STSJ de 19 de octubre de 2017³⁰, revirtió la decisión inicial, declarando el despido nulo por considerar que efectivamente se había vulnerado el derecho a la intimidad de la trabajadora. El tribunal argumentó que el uso del GPS se había extendido a fines no previstos inicialmente, específicamente al

³⁰ STSJ Andalucía 2269/2017, 19 de octubre de 2017.

seguimiento de la trabajadora fuera de su horario laboral y durante periodos no laborales como su baja médica.

Dicha decisión se basó su en la doctrina reiterada del Tribunal Constitucional respecto a la protección de los derechos fundamentales, además de citar pronunciamientos similares de otros TSJ. Se concluyó que, si bien la empresa podía utilizar el GPS para verificar el cumplimiento de los deberes laborales durante la jornada laboral, no estaba autorizada a acceder a datos obtenidos fuera de este horario y mucho menos durante periodos de incapacidad temporal.

Ante esta situación, la empresa presentó un recurso de casación para la unificación de doctrina ante el TS, utilizando como sentencia de contraste una decisión del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 12 de junio de 2017³¹. En esta última, se declaró procedente el despido de una trabajadora que también estaba siendo monitoreada por GPS en circunstancias similares. El Tribunal Supremo aceptó el recurso de casación, identificando una contradicción en las resoluciones judiciales entre casos con hechos análogos y un debate similar sobre la licitud de los datos obtenidos por medio del GPS.

El TS, en su resolución sobre el caso planteado, se basó en la doctrina consolidada del TC que aborda el necesario equilibrio entre el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y su compatibilidad, e incluso limitación, con el desarrollo de su actividad profesional. Este equilibrio se evalúa a través del juicio de proporcionalidad, un principio que permite sopesar los derechos implicados en el contexto laboral. Específicamente, el Tribunal abordó los derechos a la intimidad y a la protección de datos

³¹ STSJ Comunidad de Madrid 376/2017, 12 de junio de 2017.

personales, ambos recogidos en el artículo 18 de la CE, pero que requieren un enfoque diferenciado para valorar la legitimidad de cualquier interferencia.

Por lo que, se concluye la importancia de informar previamente al trabajador sobre las políticas de uso y monitoreo de dispositivos electrónicos proporcionados por la empresa. Esta transparencia asegura que el monitoreo no sea considerado una vulneración de derechos, ya que el trabajador está claramente informado sobre las condiciones de uso de dichos dispositivos.³²

Se establecen como clave interpretativa la exigencia de que las empresas proporcionen información previa, expresa, clara e inequívoca a los trabajadores sobre los sistemas de control que implementan y sus propósitos específicos. Este requisito de transparencia es crucial para legitimar cualquier intervención en los derechos de los trabajadores a través de los medios tecnológicos provistos por la empresa. En este sentido, la sentencia subraya que el conocimiento anticipado por parte de los trabajadores de estas políticas de control es fundamental para validar la interferencia en su esfera privada. El Tribunal argumenta que en ausencia de una política que tolere el uso personal de estos instrumentos, no puede hablarse de una "expectativa razonable de intimidad" por parte de los trabajadores.

Adicionalmente, otro aspecto esencial que el Tribunal considera para determinar la licitud de las acciones de la empresa es el carácter no personal de los datos obtenidos mediante el sistema de control. Esto significa que, si los datos recopilados son exclusivamente de índole laboral y no invaden la esfera privada del trabajador, entonces no se considera que haya una violación del derecho a la protección de datos personales. La decisión del Tribunal implica que, mientras los datos recolectados se mantengan dentro del ámbito estrictamente profesional y no capten información privada del

³² BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María, "Capitol V – Nuevas formas 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.

trabajador, el empleo de tecnologías de control por parte de la empresa se considera ajustado a derecho.

II.II. Geolocalización en el dispositivo móvil

Durante el desarrollo de una relación laboral, es habitual que las empresas accedan y procesen datos personales de sus trabajadores en diversas circunstancias. Este tratamiento de datos no siempre se acompaña del consentimiento explícito de los empleados, ni siquiera de una notificación previa. Existe una tendencia generalizada a minimizar la importancia de estas obligaciones en el contexto laboral, bajo la suposición de que cualquier acción por parte de la empresa está legitimada por su autoridad para dirigir y controlar. Sin embargo, la legislación vigente establece como principio fundamental que el tratamiento de datos personales requiere el consentimiento del individuo implicado, excepto cuando estos datos sean estrictamente necesarios para la gestión, desarrollo o supervisión de la relación laboral, como se especifica en el artículo 6.3 de la LOPD. En tales casos, basta con informar al empleado sobre los objetivos del tratamiento de sus datos y los derechos que tiene al respecto.³³

En el ámbito laboral, el tratamiento de datos personales de los trabajadores por parte de la empresa ha suscitado diversas controversias, especialmente en lo referente a la solicitud de datos personales como el correo electrónico o el número de teléfono móvil. Al respecto, la jurisprudencia ha sido clara y contundente. Diferentes sentencias, han calificado estas demandas como ilegítimas y abusivas. Dichas sentencias argumentan que es inaceptable obligar contractualmente a los empleados a proporcionar su teléfono móvil y/o correo electrónico bajo la premisa de necesitar estos medios para comunicaciones relacionadas con su relación laboral. Según los tribunales,

³³ Desdentado Bonete, A., & Muñoz Ruiz, A. B. (2012). *Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo*. Lex Nova.

la empresa dispone de suficientes alternativas, como las notificaciones directas en el lugar de trabajo o en el domicilio del empleado, que no implican acceder a estos datos personales.³⁴³⁵

Además, se debe considerar el tratamiento de datos biométricos, como las huellas dactilares y el reconocimiento facial, empleados comúnmente en sistemas de control de acceso y registro de presencia del personal. La legitimidad de este tipo de datos ha sido respaldada por el TS, el cual sostiene que el uso de la huella digital es necesario y legítimo para el control del cumplimiento de la jornada laboral, sin que esto viole el derecho a la intimidad personal.³⁶ Esta doctrina se extiende a empleados públicos y privados y refleja la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la materia.

Sin embargo, la legislación en protección de datos personales, como la Ley Orgánica de Protección de Datos y el Reglamento (UE) 2016/679, establece límites claros respecto a otras formas de control más invasivas, como los chips subcutáneos, las pulseras de control de esfuerzo o la geolocalización, que pueden implicar el manejo de datos sensibles. Estos dispositivos requieren, inequívocamente, del consentimiento previo de los trabajadores afectados, a menos que se demuestre que no existe una medida menos invasiva que pueda emplearse eficazmente.

Uno de los aspectos fundamentales del Reglamento (UE) 2016/679, comúnmente conocido como el RGPD, así como de la Ley Orgánica 3/2018 de LOPDGDD en España, es la salvaguarda de la privacidad de los datos personales frente a su tratamiento por terceros. Este marco legal establece que el consentimiento informado del interesado es crucial, salvo en ciertas circunstancias donde prevalece la necesidad de informar de manera clara, expresa y concisa sobre quién es el responsable del tratamiento de los datos,

³⁴ SAN nº 13/2014, de 28 de enero

³⁵ STS nº 259/2014, de 21 de septiembre de 2015

³⁶ STS nº 5017/2003, de 2 de julio de 2007

los fines de este tratamiento, y los derechos de los afectados a verificar y acceder a sus datos personales en tratamiento, tal como se estipula en los artículos 12 y 13 del RGPD.

En contextos laborales, se establece que no es necesario obtener el consentimiento del empleado cuando el tratamiento de sus datos personales es esencial para el mantenimiento, desarrollo o control de la relación laboral, conforme al artículo 6.3 de la LOPDGDD. Ejemplos de esto incluyen la supervisión y control de los dispositivos electrónicos proporcionados por la empresa a sus empleados. Sin embargo, esta exención del requisito de consentimiento no elimina la obligación de la empresa de adherirse al "deber de información" y respetar los estándares de privacidad y los derechos legales y constitucionales, tal como lo dicta el artículo 87.3 de la LOPDGDD.³⁷

Respecto al control de los dispositivos digitales proporcionados a los trabajadores, el artículo 87.1 de la LOPDGDD especifica varios requisitos: primero, la empresa debe haber establecido políticas de uso de estas tecnologías con la participación de los representantes de los trabajadores; segundo, es necesario que se haya informado previamente a la plantilla sobre estas políticas; y tercero, deben respetarse los estándares mínimos de privacidad de los trabajadores.³⁸

En el ámbito laboral, es común que los convenios colectivos regulen el uso de los dispositivos tecnológicos proporcionados por las empresas, estableciendo, en muchos casos, la prohibición explícita de su uso personal o privado. Estos convenios suelen especificar además que no debe existir ninguna expectativa de privacidad respecto a estos dispositivos,

³⁷ López Medina, C. (2021). "Aproximación a los nuevos derechos y garantías digitales reconocidos en la LOPDGDD 3/2018". *Asuntos Constitucionales*, 141–150.

³⁸ Blancas Bustamante, Carlos. (2009). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo* / Carlos Blancas Bustamante. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

estableciendo claras consecuencias legales y laborales derivadas de esta disposición.

La jurisprudencia ha respaldado esta normativa, reconociendo que la propiedad empresarial de los dispositivos tecnológicos y la prohibición absoluta de su uso privado justifica que se limite el derecho a la intimidad y a la privacidad del trabajador o trabajadora. Los tribunales han argumentado que, si no existe permiso explícito para utilizar estos dispositivos para fines personales, tampoco existe un derecho a esperar que se respete la intimidad o el secreto de las comunicaciones.³⁹ Esto se debe a que, en ausencia de una tolerancia al uso personal, no se puede hablar de una "expectativa razonable de intimidad". Si el uso personal de un dispositivo es considerado ilícito, no se puede exigir al empresario que lo tolere ni que se abstenga de controlarlo.⁴⁰

Desde esta perspectiva, los tribunales consideran que no puede existir un conflicto de derechos cuando hay una prohibición válida respecto al uso personal de dispositivos tecnológicos. En este contexto, si no existe una situación de tolerancia hacia el uso personal, lógicamente tampoco puede hablarse de una "expectativa razonable de confidencialidad". Así, el trabajador o trabajadora está consciente de que cualquier uso personal de estos dispositivos no solo es incorrecto, sino que también está sujeto a la vigilancia legítima del empleador, eliminando cualquier ámbito protegido de su intimidad en este contexto.⁴¹

En el ámbito laboral, la regulación del uso de dispositivos tecnológicos por parte de los trabajadores está frecuentemente delimitada por convenios colectivos que prohíben explícitamente el uso privado de estos medios. Esta restricción está sustentada jurídicamente en numerosas sentencias⁴², que

³⁹ STS nº 4053/2010, de 6 de octubre de 2011

⁴⁰ STS nº 206/2015, de 13 de octubre de 2016

⁴¹ STS nº 206/2015, de 13 de octubre de 2016

⁴² STS nº 4053/2010, de 6 de octubre de 2011

⁴² STS nº 206/2015, de 13 de octubre de 2016

validan el control empresarial sobre todo el contenido de los ordenadores de los trabajadores cuando solo se permite el uso profesional de dichos dispositivos. Estas decisiones judiciales refuerzan la noción de que no existe una expectativa razonable de privacidad si los dispositivos están destinados exclusivamente a uso laboral y cualquier desviación de este propósito es considerada una infracción sancionable.

Este enfoque restrictivo también se manifiesta en la redacción de los convenios colectivos, que otorgan a las empresas amplias facultades para supervisar y verificar el uso adecuado de sus sistemas informáticos para asegurar el rendimiento y la seguridad de su red. Ejemplos de ello incluyen convenios de diversas empresas y sectores donde se permite a la empresa revisar y controlar de manera proactiva el uso que los trabajadores hacen de internet, el correo electrónico y otros recursos digitales, sin necesidad de justificar estas acciones en indicios de conducta inapropiada.

Sin embargo, esta capacidad de supervisión no debe confundirse con un derecho al control indiscriminado. La normativa vigente, incluyendo la Ley Orgánica de Protección de Datos y la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, establece que cualquier medida de vigilancia debe ser proporcional, justificada y realizada con respeto a la privacidad del trabajador. La sentencia del caso *Barbulescu* contra Rumania es particularmente instructiva al recalcar que el mero hecho de informar a los empleados sobre la prohibición del uso no profesional de los dispositivos no legitima automáticamente la vigilancia de las comunicaciones sin una base clara y proporcionada.

Además, la regulación y la doctrina más recientes sugieren que las prohibiciones absolutas y la vigilancia sin restricciones están cada vez menos justificadas, enfatizando la necesidad de equilibrar los intereses de la empresa con los derechos fundamentales de los trabajadores a la intimidad

y la confidencialidad de sus comunicaciones. Los convenios colectivos deberían reflejar esta realidad social y permitir ciertos usos privados moderados de los dispositivos tecnológicos, reconociendo que estos forman parte integral de la vida cotidiana de las personas.

En resumen, aunque las empresas tienen legítimas preocupaciones de seguridad y productividad que pueden requerir la supervisión de los dispositivos proporcionados a los empleados, cualquier intervención debe estar claramente justificada, ser proporcional al fin que se pretende alcanzar y realizarse con pleno respeto a los derechos de privacidad de los trabajadores. Estos principios deben ser observados no solo para cumplir con las exigencias legales sino para mantener una relación laboral equitativa y respetuosa.

La LOPD y el RGPD de la UE establecen claras distinciones en la regulación de los dispositivos digitales dependiendo de si estos son propiedad del trabajador o de la empresa. Según el artículo 87 de la LOPD, las regulaciones sobre el control empresarial de dispositivos se aplican exclusivamente a aquellos que son propiedad de la empresa.⁴³ Esto significa que un empleador no tiene derecho a acceder o controlar dispositivos personales de los trabajadores, como sus teléfonos móviles personales o computadoras privadas.

La protección de la información manejada a través de dispositivos personales se ampara bajo el RGPD, que define los datos personales como cualquier información relativa a personas físicas identificables. Esto implica que cualquier interacción con estos datos debe respetar el secreto de las comunicaciones, el derecho a la intimidad, y el derecho a la protección de datos personales. Así, los empleadores están prohibidos de verificar

⁴³ López Fernández, R. (2024). 2Dispositivos de geolocalización de la persona trabajadora y despido disciplinario2. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, 50, 15–39.

conexiones o contenidos gestionados a través de dispositivos privados de los empleados.

Además, surge un dilema legal cuando las empresas requieren que los empleados instalen aplicaciones empresariales en sus dispositivos personales. Los tribunales han establecido que esta exigencia sólo es válida si no hay otras alternativas menos intrusivas para cumplir con los intereses empresariales y si la medida es estrictamente necesaria. Un ejemplo de esto es una sentencia que consideró inadmisibles que una empresa exigiera la instalación de una aplicación de seguimiento por motivos de seguridad laboral en dispositivos personales, al determinar que esta medida infringía innecesariamente el derecho a la intimidad del trabajador⁴⁴.

El tribunal evaluó la medida según el criterio de proporcionalidad, esencial en el equilibrio entre el derecho a la libre empresa y los derechos fundamentales de los empleados. Aunque reconocía que el objetivo de la empresa —supervisar el desempeño de los empleados y mejorar el servicio al cliente— era legítimo desde el punto de vista constitucional, determinó que la medida no superaba el juicio de proporcionalidad. Esto se debía a que la finalidad perseguida por la empresa podía lograrse mediante alternativas que implicasen una menor injerencia en la privacidad de los trabajadores.

En este contexto, la AN sugirió que se podían utilizar métodos alternativos que no requirieran el uso de dispositivos personales de los empleados. Ejemplos de esto podrían ser sistemas de geolocalización instalados directamente en las motocicletas utilizadas para el reparto o el uso de pulseras GPS, que evitarían la necesidad de que los empleados aportasen sus propios medios o que la empresa gestionase datos personales sensibles como números de teléfono o direcciones de correo electrónico.

⁴⁴ SAN nº 318/2018, de 6 de febrero

Este fallo subraya la importancia de considerar medios menos invasivos cuando se trata de la implementación de tecnologías de supervisión en el ámbito laboral, respetando siempre la privacidad y los derechos fundamentales de los trabajadores. La decisión también señala una preferencia judicial clara por soluciones que minimicen la intrusión en la vida privada de los empleados, marcando un precedente importante en la regulación del equilibrio entre tecnología y privacidad en el lugar de trabajo.

Estos ejemplos reflejan la tensión entre las necesidades de gestión empresarial y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el entorno digital moderno. Es crucial que las prácticas empresariales respeten la privacidad y la autonomía personal de los empleados, en línea con las normativas de protección de datos vigentes.

III. JURISPRUDENCIA SOBRE GEOLOCALIZACIÓN APLICADA A LOS “RIDERS”

III.I. Identificación de precedentes legales relevantes

Como se ha establecido en el apartado anterior, la LOPD y el RGPD de la UE establecen claras distinciones en la regulación de los dispositivos digitales dependiendo de si estos son propiedad del trabajador o de la empresa. Según el artículo 87 de la LOPD, las regulaciones sobre el control empresarial de dispositivos se aplican exclusivamente a aquellos que son propiedad de la empresa. Esto significa que un empleador no tiene derecho a acceder o controlar dispositivos personales de los trabajadores, como sus teléfonos móviles personales o computadoras privadas.

Nos disponemos a realizar el análisis de la sentencia más relevante, hasta la fecha, en relación con el uso de dispositivos de geolocalización instalados en los dispositivos de los trabajadores, como sucede de forma habitual en la

mayoría de los repartidores a domicilio, “riders”. En dicha sentencia se despliegan consideraciones sobre cuatro elementos fundamentales: primero, la afectación a la ajenidad de la relación laboral por la necesidad de aportar herramientas básicas de trabajo; segundo, la imprescindibilidad del sistema de geolocalización para la ejecución del servicio; tercero, el impacto en los derechos fundamentales de los trabajadores; y cuarto, la naturaleza organizativa de la medida y los procedimientos para su implementación.

1. Modificación organizativa y comunicación a la representación legal de los trabajadores

El sistema de seguimiento por geolocalización, aunque esencialmente diseñado para optimizar la satisfacción del cliente, reconfigura significativamente la organización y supervisión del trabajo. Esta realidad es reconocida por la empresa, que destaca la necesidad de formar e informar a los empleados sobre este nuevo sistema organizativo. Dada la implicación de que los trabajadores deben usar sus dispositivos móviles personales, lo que conlleva un control potencial sobre sus datos personales y afecta directamente sus condiciones laborales, esta medida debe considerarse dentro del ámbito de información que se debe proveer a la representación legal de los trabajadores según el artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo establece la obligación de la empresa de informar sobre cualquier cambio significativo en la organización del trabajo o en los contratos laborales.

La obligación de proporcionar información completa y específica se incumple si la empresa facilita detalles parciales o genéricos que no reflejan el alcance real de las implicaciones del nuevo sistema, como los términos de uso del dispositivo móvil o los datos personales que podrían verse comprometidos. Esta omisión es aún más grave si la información se proporciona después de que el sistema ya haya sido implementado, lo cual contraviene las directrices establecidas por la jurisprudencia relevante.

2. Ajenidad y la obligación de aportar dispositivos personales

Aunque la jurisprudencia ha aceptado que la provisión de herramientas por parte de los trabajadores no necesariamente altera la naturaleza de la relación laboral, el Tribunal Supremo ha señalado que esta aportación no debe implicar la transferencia de responsabilidades completas sobre el uso y mantenimiento de dichas herramientas, como ocurre en este caso. Este requerimiento impuesto sobre los trabajadores, donde el incumplimiento puede tener consecuencias graves para la continuidad de su contrato, plantea dudas serias sobre el mantenimiento de la ajenidad en la relación laboral. Además, la normalización del uso de dispositivos móviles en la vida personal y laboral ha llevado a una cultura empresarial que asume pragmáticamente que todos los trabajadores poseen dichos dispositivos, lo cual puede llevar a prácticas abusivas como la exigencia de contratar planes de datos móviles, lo cual no es tan universal como la posesión de un dispositivo móvil.

Esta práctica puede llegar a desvirtuar la ajenidad de la relación laboral, transformando el contrato en un arrendamiento de servicios en lo que respecta a la provisión de herramientas, mientras que el resto de los términos del contrato de trabajo permanecen inalterados. Esta distorsión de los términos contractuales no parece ser la intención de la empresa, que busca aprovechar una norma socialmente aceptada para optimizar la geolocalización y la entrega de servicios sin necesariamente proporcionar los medios para ello. La empresa debe, por lo tanto, considerar alternativas que respeten más los derechos y la privacidad de los trabajadores, cumpliendo así con los principios de necesidad y proporcionalidad sin comprometer sus derechos fundamentales.

3. La necesidad y normalización de la geolocalización para la mejora de la competitividad: impacto sobre los derechos fundamentales

En la evaluación de la necesidad y la normalización de la geolocalización para mejorar la competitividad, la sentencia en cuestión resalta la consideración de los datos de geolocalización como datos de carácter personal. Dicha consideración es generalmente aceptada por ambas partes involucradas en el caso, lo que implica que estos datos están protegidos por el artículo 18 de la Constitución Española, específicamente en sus apartados sobre el derecho a la intimidad personal y a la protección de datos. Asimismo, el RGPD, en su artículo 4.1, clasifica los datos de localización como datos personales, cuyo tratamiento requiere el cumplimiento de ciertos criterios legales establecidos en el artículo 4.2 del mismo reglamento.

El consentimiento previo del interesado y la provisión de información adecuada sobre el uso y destino de estos datos son requisitos esenciales para su recolección y uso legítimos. La jurisprudencia⁴⁵, ha subrayado la importancia de que el interesado tenga control sobre sus datos personales, un principio fundamental en la protección de datos.

En este contexto, la evaluación de la idoneidad y la proporcionalidad del uso de sistemas de geolocalización es crucial. Aunque el uso extensivo de tales sistemas se ha vuelto una práctica común en la sociedad de servicios moderna, justificando su necesidad desde el punto de vista de la competitividad empresarial, la manera en que se implementan estas tecnologías es de suma importancia. El fallo en la sentencia señala que la incorporación de la geolocalización en dispositivos móviles personales de los trabajadores, que conlleva una invasión significativa de su privacidad, no supera el test de proporcionalidad. Esto se debe a que existen alternativas menos invasivas que podrían utilizarse, como la instalación de sistemas de geolocalización en vehículos de empresa o el uso de dispositivos dedicados,

⁴⁵ STS nº 78/2017, de 7 de febrero de 2018

como pulseras inteligentes, que cumplirían la misma función sin comprometer la intimidad personal de los empleados.

Por lo tanto, el sistema criticado en la sentencia constituye un abuso de derecho según el artículo 7.2 del Código Civil, ya que impone a los trabajadores la obligación de suministrar datos personales no esenciales para la ejecución de sus funciones laborales. Esta exigencia, que no se basa en un consentimiento genuinamente libre y voluntario, resulta de una cláusula contractual abusiva que viola principios fundamentales de protección de datos y privacidad.⁴⁶ En consecuencia, la sentencia recalca la necesidad de que las empresas consideren métodos de supervisión y control de la actividad laboral que respeten plenamente los derechos fundamentales de los trabajadores, ajustándose no solo a las exigencias legales sino también a los estándares éticos de respeto y dignidad.

III.II. Examen de decisiones judiciales significativas relacionadas con la geolocalización de trabajadores tipo "riders", STS 163/2021, de 8 de febrero.

En la sentencia analizada, se abordan cuestiones cruciales que impactan directamente en la regulación de las relaciones laborales en contextos de uso de tecnología avanzada, como la geolocalización. Los aspectos tratados en esta sentencia incluyen la quiebra de la ajenidad de la relación laboral debido a la exigencia de que los trabajadores proporcionen sus propios dispositivos móviles, la necesidad del sistema de geolocalización para la prestación del servicio, el impacto sobre los derechos fundamentales de los trabajadores y la naturaleza organizativa de la medida junto con los mecanismos para su implementación.

⁴⁶ STS nº 259/2014, de 21 de septiembre de 2015

La sentencia confirma que el sistema de seguimiento de pedidos por geolocalización, aunque diseñado para mejorar la satisfacción del cliente, altera significativamente la organización y el control del trabajo. Esta modificación organizativa requiere, por ley, que se informe y se involucre a la representación legal de los trabajadores, especialmente cuando los cambios afectan sus condiciones de trabajo, como es el caso de la aportación de dispositivos personales y el tratamiento de sus datos personales. Este proceso de información debe ser exhaustivo y proporcionar detalles específicos sobre cómo estas nuevas prácticas afectan la relación laboral y los derechos de los trabajadores.

La sentencia destaca que, aunque tradicionalmente la jurisprudencia ha permitido que los trabajadores aporten ciertas herramientas de trabajo, la obligación de usar dispositivos personales para funciones críticas como la geolocalización plantea problemas significativos. Estos problemas no solo afectan la ajenidad de la relación laboral, sino que también pueden llevar a situaciones donde el trabajador se vea desproporcionadamente afectado por responsabilidades que deberían recaer en el empleador. Esta situación se agrava si el fallo o la falta de mantenimiento del dispositivo personal puede afectar la continuidad del contrato de trabajo.

Por lo que, se reconoce la utilidad de la geolocalización para mejorar la competitividad y eficiencia en la entrega de servicios, pero subraya que la forma en que se implementa este sistema debe ser proporcional y no invasiva. El fallo judicial critica el uso de dispositivos personales para la geolocalización por invadir innecesariamente la privacidad de los empleados, indicando que existen alternativas tecnológicas que podrían alcanzar el mismo objetivo sin comprometer los derechos fundamentales de los trabajadores.

A su vez, se aborda cómo la digitalización y la incorporación de tecnologías en el lugar de trabajo están transformando las relaciones laborales. Destaca que la aportación de dispositivos móviles personales por parte de los trabajadores, bajo condiciones que podrían llevar a la suspensión o terminación del contrato laboral por cuestiones relacionadas con el dispositivo, puede desdibujar la ajenidad de la relación laboral y constituir un abuso empresarial.

Finalmente, el tribunal analiza la cláusula que exige a los trabajadores facilitar datos personales para comunicaciones relacionadas con el trabajo, calificándola de abusiva. Subraya que tal exigencia no puede considerarse un consentimiento libre y voluntario, especialmente cuando los datos requeridos no son esenciales para la ejecución del contrato laboral.

En conjunto, la sentencia desestima el recurso y confirma la nulidad del proyecto de geolocalización implementado por la empresa en las condiciones actuales, subrayando la necesidad de respetar los principios de necesidad, proporcionalidad y protección de la privacidad en la aplicación de tecnologías de seguimiento en el ámbito laboral.

III.III. Análisis de casos paradigmáticos y su influencia en la regulación de la geolocalización laboral

El uso de la inteligencia artificial en la gestión de las relaciones laborales es una realidad cada vez más extendida en el ámbito empresarial contemporáneo. Las herramientas de gestión basadas en la inteligencia de negocios permiten optimizar la eficiencia y rapidez de los procesos laborales mediante el seguimiento de los trabajadores a través de diversos métodos tecnológicos. Esta inclusión de la tecnología en la dinámica laboral, en muchos casos, involucra el empleo de dispositivos inteligentes y sistemas de geolocalización para monitorear el desempeño de las tareas asignadas.

La distinción entre los dispositivos inteligentes utilizados para la geolocalización y los sistemas tradicionales de GPS es crucial. Mientras que los dispositivos inteligentes pueden manejar pequeñas escalas de inteligencia artificial para fines comerciales, los sistemas de geolocalización como el GPS dependen de un marco tecnológico más clásico que no entraña necesariamente el uso de inteligencia artificial. Sin embargo, cuando la geolocalización se incorpora en dispositivos inteligentes, no solo permite la localización del usuario, sino que también facilita el seguimiento por parte de terceros mediante la integración y transmisión de datos personales.

Este enfoque digital en la gestión laboral, aunque aceptado como un avance necesario en el contexto de la competitividad empresarial, plantea significativas cuestiones éticas y legales, especialmente en lo que respecta a la privacidad de los trabajadores. La sentencia comentada aborda la legalidad de los sistemas de geolocalización, destacando que, aunque estos sistemas pueden ser legítimos para mejorar el servicio al cliente y controlar el desempeño laboral, la manera en que se implementan puede cruzar límites legales y constitucionales. Específicamente, la sentencia critica la invasión de la privacidad que implica el uso de dispositivos personales de los trabajadores para tales fines, proponiendo la exploración de métodos alternativos menos invasivos.

Además, se destaca la importancia de adherirse a principios de proporcionalidad y necesidad al implementar cualquier forma de seguimiento digital. El fallo judicial sugiere que, aunque la geolocalización puede ser una herramienta útil, su aplicación debe considerar cuidadosamente la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, evitando soluciones que requieran el uso intrusivo de sus dispositivos personales o cualquier forma de seguimiento que pueda considerarse un abuso de derecho.

Finalmente, la sentencia invita a reflexionar sobre el papel de la evaluación externa en la gestión del rendimiento laboral. Mientras que algunos clientes pueden verse como evaluadores auxiliares de la prestación de servicios mediante sistemas de feedback, es crucial ponderar hasta qué punto esta dinámica debería influir en la evaluación directa del desempeño laboral, especialmente cuando puede afectar la privacidad y la autonomía de los trabajadores. Asimismo, se plantea si las mejoras en el servicio justifican el derecho de los clientes a acceder a información detallada sobre los trabajadores, o si alternativas como informar sobre el tiempo estimado de entrega podrían ser suficientes para mantener la calidad del servicio sin comprometer la privacidad del trabajador.

La tendencia de mercado como justificación para la invasión del derecho a la intimidad se analiza críticamente en la sentencia comentada, en la que se discute la legalidad de un sistema de geolocalización empleado en el sector de la comida a domicilio. La empresa demandada sostiene que la adopción de esta tecnología es esencial para mantener su competitividad en el mercado, argumentando que tal práctica es común entre sus competidores y que su exclusión significaría una desventaja comercial significativa. Sin embargo, el punto crítico de la sentencia no es si la geolocalización es razonable para seguir pedidos y mejorar la prestación del servicio, sino el método mediante el cual se implementa, especialmente cuando implica una invasión de la esfera privada de los trabajadores a través de sus dispositivos móviles personales.

La sentencia aborda el uso de dispositivos propiedad de los trabajadores, destacando que no pasa el test de proporcionalidad porque conlleva la captación de datos personales a través de los teléfonos móviles de los empleados. Esta práctica se critica no solo por invadir la privacidad de los trabajadores sino también porque se podría alcanzar el mismo fin —el seguimiento de los pedidos— mediante métodos menos invasivos. Por ejemplo, se podría utilizar equipo proporcionado por la empresa o

tecnologías integradas en vehículos o dispositivos que no impliquen un seguimiento personalizado tan intrusivo.

La aceptación judicial de la digitalización de los servicios que permite a terceros, como los clientes, invadir la privacidad de los trabajadores al rastrear su ubicación es problemática. Esto establece un precedente preocupante donde la eficiencia operativa y la competitividad de mercado podrían justificar prácticas que comprometen derechos fundamentales. Además, el hecho de que algunos servicios de entrega proporcionen información en tiempo real sobre la ubicación de los repartidores y permitan a los clientes evaluar directamente su desempeño, plantea serias cuestiones sobre la extensión de la supervisión laboral y la evaluación del desempeño por parte de terceros no oficiales.

Esta situación ilustra un conflicto entre las demandas de un mercado altamente competitivo y la protección de la privacidad y otros derechos de los trabajadores. La sentencia sugiere que la necesidad de utilizar sistemas de geolocalización debe ser evaluada cuidadosamente contra posibles alternativas que respeten más la privacidad y la autonomía de los empleados. Por ejemplo, proporcionar a los clientes un tiempo estimado de entrega podría ser una alternativa viable que evitaría la necesidad de monitorear cada movimiento de los repartidores.

En última instancia, la sentencia plantea interrogantes significativos sobre si las mejoras en el servicio justifican el derecho de los clientes a conocer la ubicación exacta de los trabajadores, subrayando la necesidad de equilibrar las expectativas de servicio con la protección de la privacidad del empleado. La resolución destaca que, mientras que la transparencia y la eficiencia son deseables, no deben lograrse a expensas de los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que obliga a las empresas a considerar métodos alternativos que logren estos objetivos sin comprometer la privacidad y la dignidad de sus empleados.

IV. CONCLUSIONES

En la era de la sociedad digital, se observa una tensión creciente entre la competitividad y la libre empresa, por un lado, y los derechos fundamentales por el otro, especialmente en lo que respecta a la relación laboral en el contexto de la digitalización y los avances tecnológicos como la inteligencia artificial. Este escenario obliga a un replanteamiento crítico de cómo pueden coexistir el progreso tecnológico y el respeto a los derechos de los trabajadores.

En el contexto laboral actual, que se caracteriza por su inestabilidad y la rápida adopción de tecnologías emergentes, el Derecho Laboral enfrenta retos considerables. Esta disciplina jurídica se esfuerza por equilibrar los intereses corporativos con el bienestar de los trabajadores, prestando especial atención a aspectos cruciales como la privacidad, la dignidad y la protección de datos personales. Con la implementación cada vez más fácil y extendida de dispositivos de localización, que son más precisos y numerosos, emergen interrogantes significativos sobre la gestión y protección de la privacidad de los empleados.

La CE, en su artículo 18, salvaguarda el derecho a la intimidad y la protección de datos personales, pero aclara que estos derechos no son absolutos. Pueden ser limitados para proteger otros derechos fundamentales, como la propiedad privada y la libertad empresarial, mencionados en el artículo 38. Estas restricciones son válidas dentro de una relación laboral, lo que permite a los empleadores supervisar a sus trabajadores durante las horas laborales. Sin embargo, cualquier tipo de vigilancia fuera de este marco requiere el consentimiento explícito del empleado para evitar invasiones a su privacidad fuera del tiempo y espacio de trabajo establecido.

El marco legal vigente debe establecer límites estrictos a las prácticas de vigilancia, especialmente en un ambiente laboral que cambia rápidamente y donde surgen situaciones nuevas que la legislación actual no siempre puede

anticipar. En este sentido, el papel de los tribunales es fundamental para desarrollar doctrinas que clarifiquen y expandan las normas existentes. Cuando se implementan tecnologías como los dispositivos GPS, es crucial que las empresas proporcionen información detallada a los empleados sobre la instalación de estos dispositivos, sus características y el impacto que podrían tener en la protección de sus datos personales.

Además, debe comunicarse claramente bajo qué condiciones los empleados pueden utilizar para fines privados los recursos que la empresa proporciona, como vehículos y teléfonos móviles. Fuera del horario laboral, los empleadores no están autorizados a monitorear los dispositivos personales de los trabajadores. En caso de desacuerdo, se espera que los empleados no interfieran con el funcionamiento de los dispositivos de geolocalización instalados, lo que podría ser considerado una infracción grave.

La adopción de medidas de vigilancia debe estar guiada por el principio de proporcionalidad, evaluando si las medidas son adecuadas, necesarias y mínimamente invasivas para alcanzar un objetivo legítimo. Esta evaluación debe incluir una comparación con alternativas menos restrictivas, analizando su impacto en los derechos fundamentales y su eficacia para lograr el fin deseado.

En este contexto, la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2020 ofrece orientaciones valiosas sobre cómo las empresas deben implementar y comunicar políticas de control y supervisión utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, garantizando que no se vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores a la intimidad y la protección de datos personales.

Este fallo destaca la importancia de una comunicación clara y previa a los empleados sobre los métodos de control utilizados y sus propósitos,

estableciendo que la falta de una expectativa razonable de intimidad por parte de los trabajadores legitima las intervenciones empresariales en los dispositivos proporcionados por la empresa.

Además, el fallo subraya que la información recopilada a través de estos sistemas de vigilancia debe ser impersonal, para evitar que se considere una invasión de la privacidad personal.

La intersección entre la competitividad empresarial y la protección de los derechos laborales se hace particularmente evidente en el sector de los servicios, donde la eficiencia y la efectividad son a menudo medidas a través de sistemas tecnológicos que pueden invadir la privacidad de los empleados o afectar su dignidad laboral. Por ejemplo, los sistemas de evaluación basados en la "reputación" digital y el monitoreo continuo plantean serios interrogantes sobre la intrusión en la privacidad y la autonomía del trabajador.

Además, el concepto de responsabilidad social empresarial debe evolucionar para integrar un uso ético de los mecanismos digitales de control. Esto implica priorizar técnicas que, aunque se basen en la tecnología, respeten y mantengan un equilibrio entre la eficacia operativa y los derechos de los trabajadores.

Tales técnicas deben ser diseñadas para minimizar impactos negativos potenciales, evitando que los sistemas reputacionales adquieran un papel desmesurado en la evaluación del desempeño laboral.

En este marco normativo y ético, los tribunales, así como la negociación colectiva, juegan roles cruciales. Estos foros y mecanismos legales ofrecen una plataforma para abordar y mediar en estos dilemas, proporcionando directrices claras y regulaciones que ayudan a configurar la relación entre la innovación tecnológica y la integridad de la relación laboral. A través de estos esfuerzos, se puede lograr un balance que respete tanto las necesidades de

la empresa como los derechos fundamentales de los empleados, fomentando así un entorno laboral justo y equitativo en la era digital.

Finalmente, cabe destacar, que la normativa actual sobre los derechos digitales en el ámbito laboral es limitada y a menudo demasiado genérica, lo que hace necesario depender de códigos de conducta, normativas internas y convenios colectivos para cubrir los vacíos legales. La ubicuidad y la creciente intensidad con la que se emplea la geolocalización requieren una evolución del marco legal que asegure una mayor seguridad jurídica y un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los poderes de los empleadores.

BIBLIOGRAFÍA

Bagolini, L. (2022). Interpretación jurídica y decisión. *Anales de La Cátedra Francisco Suárez*, 5, 101–108. <https://doi.org/10.30827/acfs.v5i.26496>

Blancas Bustamante, Carlos. (2009). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo* / Carlos Blancas Bustamante. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Celis Vela, D. A. (2022). Interpretación jurídica ordinaria versus interpretación constitucional. *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, 26(2), 403–429. <https://doi.org/10.18042/cepc/aijc.26.12>

Desdentado Bonete, A., & Muñoz Ruiz, A. B. (2012). *Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo* / Aurelio Desdentado Bonete, Ana Belén Muñoz Ruiz. Lex Nova.

España. (2018). *Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales*. Boletín Oficial del Estado.

España. (Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015). *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado.

Interpretación Jurídica y Teoría del Derecho. (2010). Palestra Editores.

Leal López, S., & Universitat Autònoma de Barcelona. Facultat de Dret. (2015). *La problemática de la sustitución de trabajadores huelguistas*.

Lifante Vidal, I. (2018). *Argumentación e interpretación jurídica: escepticismo, intencionalismo y constructivismo* / Isabel Lifante Vidal, Universidad de Alicante. Tirant lo Blanch.

López, G. (2022). *La huelga, derecho de los trabajadores*. In CE Noticias Financieras (Spanish ed.). ContentEngine LLC, a Florida limited liability company.

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

López Medina, C. (2021). Aproximación a los nuevos derechos y garantías digitales reconocidos en la LOPDGDD 3/2018. *Asuntos Constitucionales*, 141–150.

Monereo Pérez, J. L., Ortega Lozano, P. G., Ruiz Santamaría, J. L., & Sánchez González, S. (2021). *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: nuevos paradigmas para comprender el Derecho del trabajo del siglo XXI*. Editorial Comares.

Núñez Chicharro, M. (2019). Dispositivos de geolocalización de la persona trabajadora: Perspectivas normativa y jurisprudencial. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (51).

Perelman, C. (2022). Interpretación jurídica. *Anales de La Cátedra Francisco Suárez*, 13(2), 131–143. <https://doi.org/10.30827/acfs.v13i2.26480>

Reyes Herreros, J., & Alcaide, L. (2019). Geolocalización de trabajadores. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 52, 71-76.

Rizo Carmona, J. M. (2019). La hermenéutica filosófica y la “correcta” interpretación jurídica. *Ciencia Jurídica (Guanajuato México)*, 8(15), 59–76. <https://doi.org/10.15174/cj.v8i15.298>

Solà i Monells, X. (2014). Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional de 29 de julio de 2013, número 153/2013 (Recurso 276/2013). *IUSLabor*, 1.

Solà Monells, X. (2014). Prohibición de sustitución de trabajadores huelguistas y grupo de empresas. Comentario a la SAN de 29 de julio de 2013.

Terradillos Ormaetxea, E. (2022). “Los poderes de dirección y de control de la empresa y el derecho a la protección de datos”. *Documentos Laborales* (126), 69-86.

Unión Europea. (2016). Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Varas-Marchant, K. (2023). "Huelga y reemplazo: un estudio jurisprudencial en materia de reemplazo de trabajadores en huelga". *Revista de Derecho (Valdivia, Chile)*, 36(2), 9–28. <https://doi.org/10.4067/s0718-09502023000200009>

Vernengo, R. José. (1977). *La Interpretación jurídica*. Universidad Nacional Autónoma de México.

TESAURO DE JURISPRUDENCIA

Audiencia Nacional. (2013). Sentencia nº 153/2013 (Recurso 276/2013), de 29 de julio.

Audiencia Nacional. (2014). Sentencia nº 13/2014, de 28 de enero.

Audiencia Nacional. (2018). Sentencia nº 318/2018, de 6 de febrero.

Tribunal Constitucional. (1985). Sentencia nº 88/1985, de 19 de julio, FJ 2º.

Tribunal Constitucional. (1987). Sentencia nº 37/1987, FJ 7º.

Tribunal Constitucional. (1993). Sentencia nº 292/1993, de 18 de octubre.

Tribunal Constitucional. (1994). Sentencias nº 57/1994, F. 6, y 143/1994, F. 6.

Tribunal Constitucional. (1995). Sentencia nº 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5.

Tribunal Constitucional. (1996). Sentencia nº 136/1996, de 23 de julio.

Tribunal Constitucional. (1997). Sentencia nº 151/1997, FJ 5º.

Tribunal Constitucional. (1999). Sentencia nº 202/1999, de 8 de noviembre, F. 2.

Tribunal Constitucional. (2000). Sentencia nº 98/2000, de 10 de abril, FF. 6 a 9.

Tribunal Constitucional. (2000). Sentencia nº 98/2000, de 10 de abril, F. 7.

Tribunal Constitucional. (2000). Sentencia nº 186/2000, de 10 de julio.

Tribunal Constitucional. (2000). Sentencia nº 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 18º.

Tribunal Constitucional. (2004). Sentencia nº 151/2004, de 20 de septiembre, FJ 7º.

Tribunal Constitucional. (2017). Sentencia nº 17/2017, de 2 de febrero.

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. (2017). Sentencia nº 2269/2017, de 19 de octubre de 2017.

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. (2021). Sentencia nº 1091/2021, FJ 2º, párrafo 11º.

Tribunal Superior de Justicia de Asturias. (2017). Sentencia nº 2241/2017, de 27 diciembre de 2017.

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (2018). Sentencia recurso nº 724/2018, referencia Aranzadi Instituciones AS 2019/7, de 8 de mayo.

Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias. (2018). Sentencia nº 1409/2017, de 26 enero de 2018.

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid. (2017). Sentencia nº 376/2017, de 12 de junio de 2017.

Tribunal Supremo. (1984). Sentencia nº 94/1984, de 16 de octubre.

Tribunal Supremo. (2007). Sentencia nº 5017/2003, de 2 de julio de 2007.

Tribunal Supremo. (2011). Sentencia nº 4053/2010, de 6 de octubre de 2011.

Tribunal Supremo. (2015). Sentencia nº 259/2014, de 21 de septiembre de 2015.

Tribunal Supremo. (2016). Sentencia nº 206/2015, de 13 de octubre de 2016.

Tribunal Supremo. (2018). Sentencia nº 78/2017, de 7 de febrero de 2018.

Tribunal Supremo. (2020). Sentencia nº 13/2020, de 13 de enero.

Tribunal Supremo. (2020). Sentencia nº 451/2020, de 15 de junio de 2020.

Tribunal Supremo. (2020). Sentencia nº 766/2020, de 15 de septiembre de 2020.

Tribunal Supremo. (2021). Sentencia nº 163/2021, de 8 de febrero.

Tribunal Supremo. (2021). Sentencia nº 500/2021, de 6 de mayo.