



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

<http://revistas.um.es/analesderecho>

ANALES
de
DERECHO

**GEOLOCALIZACIÓN Y
PROTECCIÓN DE DATOS:
EL USO DE SISTEMAS GPS
EN VEHÍCULOS DE
EMPRESA**

ANA MARIA ARROYO MORENO

Profesora de Derecho Civil. Universidad de Almería

SERVICIO DE
PUBLICACIONES
UMU



Geolocalización y Protección de datos: El uso de sistemas GPS en vehículos de empresa

Resumen

La implementación de tecnologías de geolocalización en el ámbito laboral plantea retos legales y éticos, al buscar un equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos fundamentales de los trabajadores, como la intimidad y la protección de datos. Reguladas por el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, el RGPD y la LOPDGDD, estas herramientas deben cumplir principios como proporcionalidad, necesidad y finalidad legítima.

Este artículo analiza un caso práctico sobre el uso de sistemas de geolocalización en el ámbito empresarial, explorando los límites del control empresarial y destacando jurisprudencia relevante, como el "Caso Telepizza". La reflexión final subraya la necesidad de una regulación clara que permita innovar respetando los derechos laborales.

Palabras clave: *Geolocalización, Protección de datos, Intimidad, Transparencia, Jurisprudencia.*

Geolocation and Data Protection: The Use of GPS Systems in Company Vehicles

Abstract

The implementation of geolocation technologies in the workplace poses legal and ethical challenges, aiming to balance business interests and workers' fundamental rights, such as privacy and data protection. Governed by Article 20.3 of the Workers' Statute, the GDPR, and the LOPDGDD, these tools must comply with principles like proportionality, necessity, and legitimate purpose. This article examines a case study involving Soluciones Integrales', S.L., exploring the limits of managerial control and highlighting relevant case law, such as the "Telepizza Case." The final reflection emphasizes the need for clear regulation that enables innovation while respecting labor rights.

Keywords: *Geolocation, Data Protection, Privacy, Transparency, Jurisprudence.*

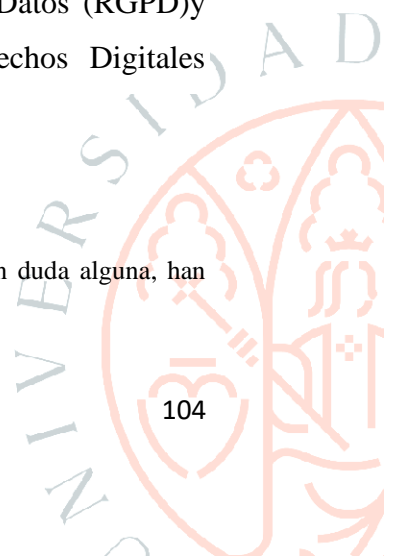
SUMARIO:¹ I. INTRODUCCIÓN. II. ESTADO DE LA CUESTIÓN. III. EL USO DE SISTEMAS GPS EN EL ÁMBITO LABORAL Y SUS LÍMITES. 1. Implicaciones del poder de dirección empresarial y su alcance en el uso de GPS. 2. Derecho a la intimidad y control empresarial: Perspectiva jurídica Integral. 3. Protección de datos y el uso de sistemas de geolocalización. IV. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE EL USO DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL: REFERENCIA A LA SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL DE 6 DE FEBRERO DE 2019 “CASO TELEPIZZA”. V. CONCLUSIONES. VI. BIBLIOGRAFÍA. VIII. JURISPRUDENCIA CITADA.

I. INTRODUCCIÓN

La implementación de tecnologías de geolocalización en el ámbito laboral representa uno de los desafíos más relevantes para el derecho laboral y la protección de datos en la actualidad. Estas herramientas, ampliamente utilizadas en sectores como la logística, el transporte y los servicios de mensajería, ofrecen a las empresas beneficios claros en términos de eficiencia operativa, optimización de recursos y seguridad. Sin embargo, su uso no está exento de tensiones legales y éticas, especialmente cuando se trata de equilibrar los intereses empresariales con los derechos fundamentales de los trabajadores.

El artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) otorga al empleador la facultad de organizar, supervisar y controlar la actividad laboral, lo que incluye la posibilidad de emplear herramientas tecnológicas como los sistemas de geolocalización. Sin embargo, este poder de dirección y control empresarial debe ejercerse dentro de un marco que respete la dignidad de los trabajadores y sus derechos fundamentales, especialmente la intimidad y la protección de datos personales. Esta exigencia adquiere mayor relevancia a la luz del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales

¹ Quiero agradecer las sugerentes indicaciones de los evaluadores anónimos que, sin duda alguna, han contribuido a mejorar la versión original del presente trabajo.



(LOPDGDD), que establecen principios esenciales como la proporcionalidad, la necesidad y la finalidad legítima en el tratamiento de datos personales.

El presente artículo aborda este dilema desde un enfoque jurídico-práctico, centrado en un caso real sobre la implementación de dispositivos de geolocalización en vehículos de empresa asignados a los trabajadores. En 2019, una empresa dedicada al mantenimiento de instalaciones de telecomunicaciones decidió instalar estos dispositivos, justificando la medida como necesaria para supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales, optimizar rutas y garantizar la seguridad del patrimonio empresarial. Este caso ofrece una oportunidad única para analizar cómo la normativa y la jurisprudencia española abordan la geolocalización en el ámbito laboral y sus implicaciones en los derechos de los trabajadores.

El análisis comienza con una exposición de los antecedentes de hecho, donde se describen las circunstancias y comunicaciones realizadas por la empresa, seguidas de un estudio detallado de los fundamentos jurídicos aplicables. Posteriormente, se exploran los límites del poder de dirección empresarial en relación con la geolocalización, profundizando en el derecho a la intimidad y la protección de datos personales. La perspectiva se completa con un análisis jurisprudencial, destacando sentencias emblemáticas como la del "Caso Telepizza", que ha marcado un antes y un después en la delimitación de las prácticas empresariales en esta materia.

El objetivo de este trabajo es ofrecer una visión integral que permita comprender los desafíos que plantea la implementación de tecnologías de geolocalización en el ámbito laboral. A través de un enfoque que combina el análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial, se pretende aportar herramientas y criterios útiles para garantizar un equilibrio adecuado entre la eficiencia empresarial y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el desarrollo de este análisis, se pondrá especial énfasis en el principio de proporcionalidad, la importancia del consentimiento informado y el papel de la transparencia en la relación laboral. Asimismo, se abordarán las posibles aplicaciones de los datos de geolocalización en procesos disciplinarios, siempre bajo el prisma de la legalidad y el respeto a los derechos de los empleados.

Este artículo concluye con una reflexión sobre la necesidad de una regulación clara y actualizada que acompañe el avance tecnológico, garantizando un marco normativo que permita a las empresas innovar sin comprometer los derechos fundamentales de los trabajadores. La tecnología, utilizada de manera ética y responsable, puede ser una aliada tanto para la productividad empresarial como para la construcción de relaciones laborales más justas y respetuosas.

II. ESTADO DE LA CUESTIÓN

El objeto del presente estudio se centra en dar respuesta a la consulta formulada sobre la adecuación o no a la legislación vigente de la decisión empresarial, analizando el estado de la cuestión también desde la doctrina científica y jurisprudencial, sobre la instalación de dispositivos de geolocalización en los vehículos de los trabajadores.

La empresa objeto de análisis se dedica al mantenimiento de instalación de telecomunicaciones y tiene un único centro de trabajo en el que ocupa una plantilla de 58 trabajadores. La actividad se desarrolla por toda la comunidad asturiana y la empresa facilita coches de empresa para el desarrollo de la actividad laboral. En relación con los hechos, son especialmente relevantes tres comunicaciones llevadas a cabo por la empresa:

En noviembre de 2018 la empresa informó al Comité de Empresa que tenía la intención de instalar dispositivos de geolocalización en los vehículos afectos al desarrollo de la actividad. Dicha intención se basaba en la potestad de dirección prevista en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. En dicha comunicación ya se indicaba que dicha instalación tenía como fin el control por parte de la empresa del cumplimiento de las funciones y obligaciones de los conductores durante la jornada laboral.

En enero de 2019 la empresa informó al Comité de que los dispositivos iban a ser instalados en los días siguientes y se inscribiría el fichero correspondiente en la Agencia de Protección de Datos. En esa comunicación la empresa incluyó un listado de los vehículos en los que se instalaría el dispositivo GPS. Además, en esta comunicación se informaba expresamente de lo siguiente: “Las funciones principales del dispositivo son: localización en tiempo real, visualización de trayectos con posición segundo -a segundo, visualización de tramos conducidos con exceso de velocidad, detección de vehículo más cercano a un punto / calle, cuentakilómetros basado en GPS y creación de alertas, datos que a su vez permitirán elaborar informes de distancia por día o por periodos, ralentí,

recorridos, (reconstrucción de recorridos duración, kilometraje, recorridos efectuados fuera de horario), exceso de velocidad, localización, detalle de actividad (número de paradas, duración de la parada, retrasos). El dispositivo permitirá también configurar alertas, entre otras, de hora de arranque y aparcamiento del vehículo, hora de aparcamiento” exceso de velocidad, paradas no autorizadas, duración excesiva de las paradas, puntos de paso y paradas, entre otras”.

También en enero de 2019, la empresa informó individualmente a los trabajadores de la instalación de los dispositivos GPS, así como la finalidad de los mismos, según se reproduce en el punto anterior.

La empresa ha instalado en los vehículos de motor usados por los trabajadores el sistema de posicionamiento global (en adelante GPS), mecanismo tecnológico que le permite el seguimiento y la localización continuos, más el tratamiento automatizado de los datos conseguidos a partir de los dispositivos colocados. Las comunicaciones enviadas al Comité de Empresa y a los trabajadores, tal y como se detalla en los antecedentes de hecho, no dejan lugar a dudas sobre el alcance de la medida adoptada.

La geolocalización es una tecnología que permite identificar la ubicación de un objeto o persona mediante señales emitidas por satélites (GPS) o por redes móviles (GSM). En el ámbito laboral, los empresarios pueden utilizar esta herramienta como parte de su poder de dirección y control, para garantizar la seguridad, preservar el patrimonio empresarial, o verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Esto, es especialmente útil para trabajadores que operan fuera del centro de trabajo, mediante la instalación de GPS en vehículos o dispositivos móviles como teléfonos o wearables².

El sistema de geolocalización instalado por la empresa afecta a personas identificables, ya que cada vehículo es utilizado por trabajadores previamente determinados. Sus funciones, según lo indicado en las comunicaciones remitidas tanto al Comité de Empresa como a los trabajadores, son las siguientes, detalladas textualmente en la citada comunicación: “Las funciones principales del dispositivo son: localización en tiempo real, visualización de trayectos con posición segundo -a segundo, visualización de tramos conducidos con exceso de velocidad, detección de vehículo más cercano a un

² ALEGRE NUENO, M., *Materiales del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2009, (ISBN 978-84-9876-555-7).

punto / calle, cuentakilómetros basado en GPS y creación de alertas, datos que a su vez permitirán elaborar informes de distancia por día o por periodos, ralentí, recorridos, (reconstrucción de recorridos duración, kilometraje, recorridos efectuados fuera de horario), exceso de velocidad, localización, detalle de actividad (número de paradas, duración de la parada, retrasos). El dispositivo permitirá también configurar alertas, entre otras, de hora de arranque y aparcamiento del vehículo, hora de aparcamiento exceso de velocidad, paradas no autorizadas, duración excesiva de las paradas, puntos de paso y paradas, entre otras”.

Dichas funciones, se resumirían, por tanto, dicho en otras palabras, en la obtención y el tratamiento automatizado de datos sobre el uso de los vehículos, que encajan en el concepto visto de datos personales. El propio comportamiento de la empresa inscribiendo los ficheros en la Agencia de Protección de Datos y sometiendo su régimen a las prescripciones de la LOPD y al reglamento que lo desarrolla pone de manifiesto el conocimiento por la citada empresa de tales circunstancias. Tema sin duda complejo, y que ha sido tratado en profundidad por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, destacando la relevante Sentencia de la Audiencia Nacional del “Caso Telepizza”, en el año 2019, cuyo fallo fue, posteriormente, ratificado, en 2021, por citado Tribunal, como veremos más adelante.

La geolocalización es una tecnología que permite determinar la ubicación de un objeto o persona mediante señales emitidas por satélites (GPS) o redes de telefonía móvil (GSM). Esta tecnología está ampliamente presente en vehículos y dispositivos móviles, y se utiliza en sectores como la logística, el transporte de mercancías y personas, y servicios como taxis y VTC³. Además, ha impulsado innovaciones en áreas como la publicidad, el comercio y el turismo, convirtiéndose en una herramienta clave para la gestión empresarial y la investigación.

El uso de GPS en el ámbito laboral está relacionado con el control de los desplazamientos y la actividad de los trabajadores, especialmente en sectores como logística, transporte, o trabajos en exteriores. Los sistemas de geolocalización permiten a

³ En este sentido, *Vid*, ALEGRE NUENO, M., “La utilización de sistemas de geolocalización para controlar la actividad laboral” en “*La actividad de los detectives privados en el ámbito laboral: aspectos sustantivos y procesales de la obtención de la prueba*”, coord. por Eduardo Enrique Taléns Visconti (dir.), María Ángeles Valls Genovard (dir.), (2020), ISBN 9788490904572.

las empresas supervisar en tiempo real la ubicación de sus empleados para optimizar rutas, garantizar la seguridad y verificar el cumplimiento de las tareas asignadas. Sin embargo, el uso del GPS debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, como la privacidad y la protección de datos⁴. Es fundamental que el empleador informe claramente a los trabajadores sobre la instalación de estos sistemas y su propósito. La Ley de Protección de Datos⁵ y el artículo 20.3 del ET regulan este tipo de medidas, exigiendo que se utilicen de manera proporcional y transparente.

Los sistemas de geolocalización pueden emplearse de manera continua para supervisar el desempeño laboral o de forma puntual en situaciones específicas, como la investigación de posibles infracciones laborales, sin embargo, su implementación debe estar justificada y no ser excesivamente intrusiva, con el fin de evitar una vulneración del derecho a la intimidad. Por ello, el control mediante GPS plantea el desafío de equilibrar los intereses empresariales con la protección de derechos como la intimidad y la libertad de movimiento. Asimismo, parte de la doctrina⁶ considera que los sistemas de geolocalización no solo son útiles para monitorear la actividad laboral, sino que también pueden utilizarse como evidencia en procesos judiciales. Los datos obtenidos pueden probar incumplimientos de contrato o infracciones laborales, especialmente en casos de despido. El Tribunal Supremo también ha respaldado el uso de la información proporcionada por el GPS con fines disciplinarios, reconociendo su validez como prueba en este contexto⁷.

⁴ Tema sin duda complejo, y que ha sido tratado en profundidad por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, destacando la relevante Sentencia de la Audiencia Nacional⁴ del “Caso Telepizza”, en el año 2019, cuyo fallo fue, posteriormente, ratificado, en 2021, por citado Tribunal⁴, como veremos más adelante. *Vid.* Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 13/2019 de 6 febrero. AS 2019\905.

⁵ La Ley de Protección de Datos en España se refiere principalmente a dos normativas clave: 1) Reglamento General de Protección de Datos (RGPD): Es una normativa europea (Reglamento (UE) 2016/679) que regula la protección de los datos personales de los ciudadanos de la UE. 2) Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD): Es la ley española (Ley Orgánica 3/2018) que complementa el RGPD en el ámbito nacional, incorporando además derechos digitales. Ambas leyes protegen la privacidad y regulan el tratamiento de datos personales.

⁶ ALEGRE NUENO, M., *Materiales del derecho del trabajo...* cit., p. 23.

⁷ *Vid.* Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2018, RJ 3945/17.

III. EL USO DE SISTEMAS GPS EN EL ÁMBITO LABORAL Y SUS LÍMITES

1. Implicaciones del poder de dirección empresarial y su alcance en el uso de GPS

El artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) otorga al empresario el poder de dirección y control sobre las actividades laborales de los trabajadores. Esta disposición establece que el empresario puede adoptar las medidas necesarias para vigilar y verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, siempre que dichas medidas respeten los derechos fundamentales del trabajador.

En virtud de este precepto, el empresario tiene la facultad de supervisar el desempeño de las funciones laborales, tanto en términos de tiempo como de calidad del trabajo realizado. Para ello, puede implementar mecanismos que permitan la monitorización de los trabajadores en sus actividades diarias, incluyendo tecnologías avanzadas como los sistemas de GPS. Estas tecnologías son especialmente útiles en sectores donde la movilidad es un componente esencial, como en el transporte, la logística o los servicios de mensajería, facilitando el control de rutas, tiempos y ubicaciones⁸.

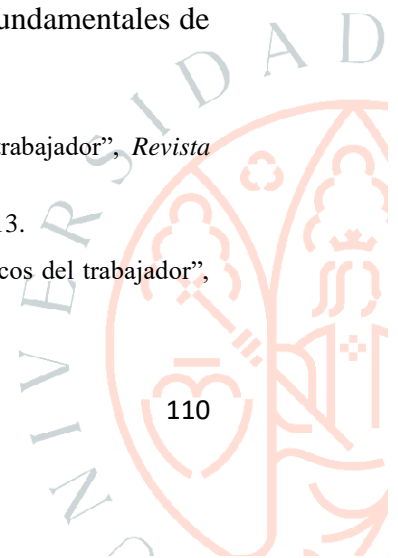
No obstante, el ejercicio de este poder debe ser proporcional y limitado a los fines estrictamente laborales. El Tribunal Constitucional⁹ ha sostenido que el derecho del empresario a controlar la actividad laboral no es absoluto y que debe equilibrarse con los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente el derecho a la intimidad personal, artículo 18 de la Constitución Española, y el derecho a la protección de datos personales. De hecho, RODRÍGUEZ PIÑERO¹⁰ subraya que el control empresarial “debe ser razonable y no intrusivo, priorizando siempre la protección de la vida privada del trabajador en sus momentos no laborales”.

El Tribunal Supremo también ha abordado el uso de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, destacando la necesidad de respetar los derechos fundamentales de

⁸ Vid. KAHALE CARRILO, D., “La geolocalización como medio de control del trabajador”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (2021), N.º.157, pp. 141-166.

⁹Vid. Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 39/2016, de 3 de marzo, RJ 7222/2013.

¹⁰ RODRIGUEZ- PIÑERO ROYO, M., “Las facultades de control de datos biométricos del trabajador”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (2019), N.º. 150, pp. 91-109.



los trabajadores. Por ejemplo, en la STS 246/2017¹¹, se analizó la validez de las medidas de control mediante GPS en el contexto del poder disciplinario del empresario. El Alto Tribunal subrayó que estas medidas son legales siempre que cumplan con los principios de proporcionalidad, necesidad y transparencia. En este caso, la falta de comunicación previa al trabajador sobre el uso de geolocalización se consideró una vulneración de sus derechos, lo que invalida cualquier consecuencia disciplinaria derivada del uso indebido de esta tecnología.

En este sentido, es relevante destacar que la legislación de protección de datos, como el Reglamento General de Protección de Datos¹² (en adelante, RGPD) y la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales¹³ (en adelante, LOPDGDD), imponen una serie de obligaciones a las empresas. Entre estas obligaciones se encuentra la necesidad de informar de manera clara, previa y transparente a los trabajadores sobre la implementación de sistemas de control como los GPS, especificando la finalidad del tratamiento de los datos, el tiempo durante el cual serán conservados y las medidas de seguridad implementadas para su protección. El incumplimiento de estas obligaciones no solo puede conllevar sanciones administrativas, sino que también puede dar lugar a la nulidad de cualquier acción disciplinaria basada en datos obtenidos de manera ilegítima.

Por lo tanto, la supervisión empresarial no puede implicar una invasión desmedida en la privacidad del trabajador¹⁴. La instalación de sistemas de GPS, por ejemplo, debe tener una finalidad legítima y debe ser transparente, informando previamente a los empleados sobre el uso de dichas tecnologías, las finalidades del control, y los límites del tratamiento de los datos recopilados. Esto se enmarca también dentro de la legislación de protección de datos, que impone una serie de obligaciones para garantizar la legalidad y proporcionalidad de las medidas de control, que analizaremos a lo largo de este estudio.

¹¹ *Vid.* Sentencia del Tribunal Supremo núm. 246/2017, de 23 de marzo.

¹² Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos) <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

¹³ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>.

¹⁴ En este sentido, *Vid.* GONZALEZ BIEDMA, E., “Uso de redes sociales y control empresarial”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (2019), N.º. 150, pp. 111-131.

Además, las empresas deben llevar a cabo una evaluación de impacto previa, conforme al artículo 35 del RGPD¹⁵, en los casos en los que el uso de estas tecnologías pueda entrañar un alto riesgo para los derechos y libertades de los trabajadores.

Finalmente, es importante recordar que, fuera del horario laboral, las facultades de control empresarial desaparecen, salvo en casos excepcionales donde exista una habilitación jurídica específica. En este contexto, la jurisprudencia ha insistido en que cualquier tratamiento de datos personales fuera de la jornada laboral requiere el consentimiento expreso del trabajador, tal como lo establece el artículo 6.1.a del RGPD¹⁶. Este equilibrio entre el poder de dirección y los derechos fundamentales constituye uno de los mayores retos en la era digital y exige un enfoque normativo y jurisprudencial riguroso que garantice tanto los intereses legítimos de las empresas como la protección de la dignidad de los trabajadores.

2. Derecho a la intimidad y control empresarial: Perspectiva jurídica integral

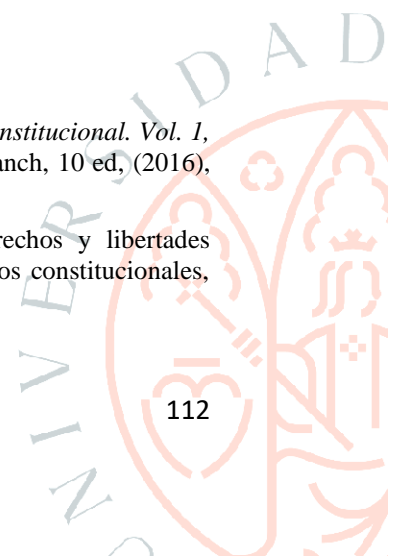
En cuanto a la intimidad personal y familiar, segundo derecho fundamental que recoge el artículo 18. 1º de la Constitución Española, ESPÍN TEMPLADO¹⁷ lo define como “el reducto más privado de la vida del individuo y de su entorno familiar, esto es, como aquellos extremos más personales de su propia vida y de su entorno familiar, cuyo conocimiento está restringido a los integrantes de la unidad familiar”. En este sentido, BALAGUER CALLEJÓN¹⁸ considera que el derecho a la intimidad, se puede definir como “el derecho a no ser molestado, y a guardar la conveniente reserva acerca de los datos de una persona que ésta no quiere divulgar, concretándolo, a su vez, como el derecho a mantener una vida privada sin interferencias de terceros, con la garantía de que nadie pueda invadir los aspectos reservados de la vida íntima”.

¹⁵ <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>.

¹⁶ <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>.

¹⁷ ESPÍN TEMPLADO, E., “El ordenamiento jurídico constitucional” en *Derecho constitucional. Vol. 1, El ordenamiento constitucional: derechos y deberes de los ciudadanos*, Tirant Lo Blanch, 10 ed, (2016), (ISBN 978-84-9143-277-7), p. 206.

¹⁸ BALAGUER CALLEJÓN, F., *Manual de derecho constitucional: vol. 2. Derechos y libertades fundamentales. Deberes constitucionales y principios rectores. Instituciones y órganos constitucionales*, Tecnos, (2022), (ISBN 978-84-309-8541-8), p.134.



En esta misma dirección, ISIDRE MOLAS¹⁹ considera que el derecho a la intimidad personal y familiar, concebido como un único derecho, “protege frente a las intromisiones ilegítimas, que por cualquier medio puedan realizarse en el ámbito reservado de vida, así, como frente a las intromisiones de los demás en la esfera de la vida privada personal y familiar de los ciudadanos, a no ser que estén expresamente autorizadas por la ley o que el titular del derecho otorgue su consentimiento expreso”. Es más, el derecho a la intimidad personal, comprende, a su vez, el derecho a la intimidad sexual, así como a la intimidad corporal frente a toda indagación o pesquisa que sobre el cuerpo quisiera imponerse contra la voluntad de la persona, cuyo sentimiento de pudor, queda así protegido por el Ordenamiento, en tanto, responda a estimaciones y criterios arraigados en la cultura de la comunidad.

En el ámbito laboral²⁰, el reconocimiento legal del derecho a la intimidad frente a la geolocalización en el ámbito laboral ha generado más controversias que innovaciones, favoreciendo en gran medida al empleador. La Ley Orgánica de Protección de datos y garantía de los derechos digitales establece garantías y límites para proteger la intimidad del trabajador, pero su eficacia es discutible. Aunque establece ciertas protecciones, presenta más incertidumbres que soluciones claras, lo que plantea importantes retos interpretativos que deberán ser abordados por la jurisprudencia y la negociación colectiva, una dimensión relegada en esta normativa. En efecto, el citado precepto entra en conflicto²¹ con el derecho a la intimidad de los trabajadores, en relación con el entorno

¹⁹ BATLLORI MOLAS, I., *Derecho Constitucional*, Tecnos, 4 ed., (2008), (ISBN 978-84-309-4732-4), p. 312.

²⁰ Desde la perspectiva del derecho civil, este derecho está igualmente protegido en la Ley Orgánica 1/1982, que regula la protección civil del honor, la intimidad personal y familiar, y la propia imagen. Esta ley establece medidas específicas para evitar intromisiones ilegítimas en la privacidad de las personas, permitiendo la reclamación de daños y perjuicios en casos de vulneración. Este marco es aplicable no solo en el ámbito laboral, sino también en situaciones privadas entre particulares, como conflictos entre vecinos, el uso indebido de imágenes o datos personales, o cláusulas contractuales abusivas que comprometan la privacidad.

²¹ Desde un enfoque civilista, estas disposiciones también impactan en la relación jurídica entre empleador y empleado como parte de los contratos laborales, que tienen naturaleza bilateral y obligan a ambas partes a respetar los derechos fundamentales de la otra. El consentimiento informado del trabajador para el tratamiento de datos personales, incluyendo la geolocalización, es esencial para cumplir con los requisitos del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica de Protección de Datos. Sin este consentimiento, cualquier tratamiento de datos podría considerarse una intromisión ilegítima en la intimidad del trabajador, lo que daría lugar a responsabilidad civil.

digital, recogido en el artículo 20.bis del ET²², cuyo tenor literal establece que “*los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*”²³.

Hay autores²⁴ que consideran que los estudios sobre la aplicación de los derechos fundamentales dentro de las organizaciones empresariales han crecido considerablemente, reflejando la importancia de equilibrar estos derechos con el ejercicio del poder de dirección y control empresarial. No obstante, siguen surgiendo casos conflictivos que demandan respuestas más precisas y fundamentadas que las ofrecidas en ciertas resoluciones judiciales recientes.

Hemos de recordar que, en enero de 2019, la empresa informó individualmente a los trabajadores de la instalación de los dispositivos GPS, así como la finalidad de los mismos. Ahora bien, la empresa solo informó, pero no recobró el consentimiento ni la aceptación por parte de los mismos, por lo que fue una actitud que realizó la empresa dentro de su poder de control empresarial en virtud del art. 20. 3º ET.

En efecto, dicha cuestión, fue resuelta en 2017, por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias²⁵, donde se centra en calificar si en el supuesto de hecho planteado la instalación de un sistema de geolocalización supone el tratamiento de datos personales por afectar a personas identificables. Este Tribunal, establece, textualmente, en su parte dispositiva, que “*condenamos a la empresa demandada a que garantice a los representantes de los trabajadores que el dispositivo de geolocalización implantado en*

²² En este sentido, *Vid.* CARRIZOSA PRIETO, E., “El control empresarial sobre el uso de los equipos informáticos y la protección del derecho a la intimidad de los trabajadores”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (2012), N.º. 116, pp. 251-268.

²³ GUINDO MORALES, S Y MONEREO PÉREZ, J.L., “Prestaciones de asistencia social o de seguridad social y la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea”, *La Ley Unión Europea*, (2019), N.º. 70.

²⁴ En este sentido, *Vid.* CARRIZOSA PRIETO, E., “El control empresarial sobre el uso de los equipos informáticos y la protección del derecho a la intimidad de los trabajadores”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (2012), N.º. 116, pp. 251-268.

²⁵ *Vid.* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3058/2017, de 27 diciembre de 2017, RJ 2017/297652.

*los vehículos de motor utilizados por los trabajadores no estará operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral*²⁶.

Ahora bien, matiza el citado Tribunal que 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 datos²⁷. A partir de ese momento, es imprescindible el consentimiento de los trabajadores para mantener en funcionamiento los dispositivos GPS y para el análisis automatizado de los datos personales conseguidos por ese medio pues el supuesto deja de estar comprendido en la excepción prevista en el art. 6.2 LOPD y se rige por la regla general del art. 6.1 LOPD²⁸.

Este Tribunal, apoya su calificación en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 11 de febrero de 2013²⁹: Conclusiones alcanzadas por el Tribunal Constitucional, en el supuesto examinado en la indicada Sentencia, que resultan perfectamente trasladable al sistema de vigilancia por GPS, por cuanto que la empresa cede al trabajador un vehículo para ser usado por el mismo en el ejercicio de las funciones propias de su trabajo de vigilante de seguridad, lo datos que se conectasen a su manejo así como a sus desplazamientos y ubicaciones a lo largo de la jornada laboral, no cabe duda que vendrían a reflejar la forma de proceder del trabajador como conductor del vehículo, permitiendo de ese modo, el permanente conocimiento de parcelas de la vida del trabajador que por muy imbricadas que estén en el desarrollo de la relación laboral con la empresa inciden potencialmente en la esfera de su derecho a la intimidad personal y, de ser de objeto de

²⁶ Concretamente, en su Fundamento Jurídico de Derecho 5º, argumenta , conforme a la antigua LOPD, actualmente derogada, que *“uno de los pilares fundamentales para la licitud del control de los desplazamientos por medio de dispositivos GPS y del tratamiento de los datos personales obtenidos por su medio es que la existencia de relación laboral faculta a la empresa ZENER para, en el ejercicio de sus facultades directivas y supervisoras, establecer algunos límites a derechos fundamentales de los trabajadores”*.

²⁷ Vid. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 28 de abril de 2015, RJ 134/2015 “Es indiferente que los trabajadores se hagan cargo de los vehículos que utilizan. Aparte de que la sentencia no contiene en el relato fáctico datos para conocer con claridad el alcance y condiciones del deber de custodia asumido por los trabajadores, el aspecto de relieve es que el contrato de trabajo ya no ampara la restricción en los derechos fundamentales que supone la aplicación de la medida y por tanto no hay razón suficiente para prescindir del necesario consentimiento de los afectados”.

²⁸ En ese momento, se encontraba vigente la LOPD 15/1999 ahora derogada por la Ley actual de Protección de datos de 2018.

²⁹ Vid. Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013, de 11 de febrero de 2013, RJ 2013/28049.

tratamiento como aquí sucede, del que igualmente le asiste a la protección de datos de carácter personal. Sigue añadiendo el Tribunal Constitucional, en su citada Sentencia, que “es complemento indispensable del derecho fundamental del art. 18.4 CE: la facultad de saber en todo momento quién dispone de esos datos personales y a qué uso los está sometiendo”. Por consiguiente, el Pleno del Tribunal ha señalado como elemento caracterizador de la definición constitucional del art. 18.4 CE, de su núcleo esencial, el derecho del afectado a ser informado de quién posee los datos personas y con qué fin.

También merece subrayarse que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos³⁰ ha señalado de manera reiterada que la vida privada es un término amplio, no susceptible de una definición exhaustiva, y que “la garantía que ofrece el artículo 8 del Convenio³¹ está destinada principalmente a asegurar el desarrollo, sin injerencias externas, de la personalidad de cada individuo en la relación con sus semejantes, protegiendo también un derecho a la identidad y al desarrollo personal, y el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros seres humanos y con el exterior”.

El artículo 4.2 e) del ET, en el desarrollo de la relación laboral, establece que los trabajadores tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, lo que explica que el artículo 20.3º de esa misma norma, después de facultar al empresario para que adopte las medidas que estime más oportunas de vigilancia y controla fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de sus empleados, le imponga la limitación consistente en el deber de guardar, en la adopción y aplicación de esas medidas, la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, que se configura así como una esfera intangible. La relación de trabajo, influye en la protección que estos derechos fundamentales reconocen, pues, como declara el Tribunal Constitucional³² “la jurisprudencia de este Tribunal ha insistido reiteradamente en la

³⁰ En este sentido, Vid. STEDH de 3 de abril de 2007. *Caso Copland contra Reino Unido* (TEDH\2007\23), STEDH de 25 de junio de 1997. *Caso Halford contra Reino Unido* (TEDH\1997\37).

³¹ El art. 8 CEDH establece en su primer apartado: “Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia”. El segundo apartado establece que “No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás”.

³² Vid. Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 98/2000, de 10 de abril de 2000.

plena efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral, ya que ésta no puede implicar en modo alguno la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo”.

Se asume así, que el derecho a la libertad de empresa y el poder de dirección de la actividad laboral que tiene el empresario constitucional y legalmente reconocidos han de compatibilizarse con el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, de los que sigue disfrutando cuando lleva a cabo trabajos por cuenta ajena, cual ha reconocido de forma reiterada el Tribunal Constitucional en relación con diversos derechos fundamentales, y específicamente en referencia al derecho a la intimidad³³.

En conclusión, la 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. Los trabajadores de la demandada no han prestado el consentimiento, por lo que las empresas están obligadas a contar con un procedimiento que le permita desactivar el sistema de posicionamiento global instalado de forma que no capte datos. Deben adoptar las medidas indispensables para garantizar, es decir dar seguridad y certeza, que el sistema no esté operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral ³⁴.

3. Protección de datos y el uso de sistemas de geolocalización

El análisis de los conceptos de datos personales y tratamiento de datos resulta fundamental para comprender las obligaciones legales en esta materia y su impacto en distintos contextos, incluido el laboral. El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016³⁵, en adelante (RGPD), relativo a la

³³ *Vid.* Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 5 de diciembre de 2003, RJ 147/2002.

³⁴ El citado artículo 20.3 del ET es analizado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) en su Sentencia núm. 356/2018 de 4 abril, AS 2018\1590, cuando establece en su Fundamento Jurídico de Derecho Cuarto que “es un precepto pensado primordialmente para aquellas actividades que se llevan a cabo en tiempo de trabajo, en el propio centro, o fuera del mismo en ejecución del contrato de trabajo, pero también puede entrar en juego en relación a comportamientos desarrollados por los trabajadores en espacios públicos, comprendidos los de aquellos empleados cuya relación se encuentra suspendida por una causa legal - situación en la que deben seguir ajustando su conducta a las reglas de la buena fe-, cuando existan sospechas sobre su posible comportamiento irregular”.

³⁵ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección

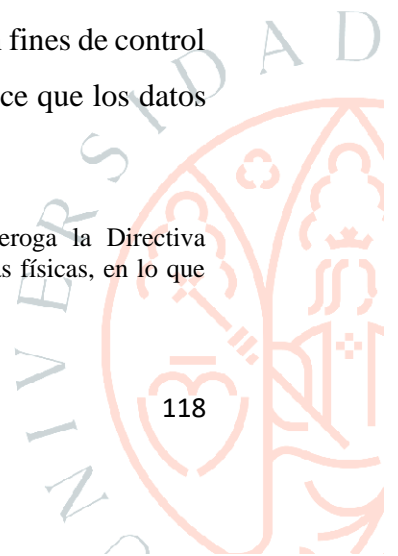
protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, regula en su artículo 4.1º que los datos personales son “toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona”.

Este concepto de datos personales es particularmente relevante en el contexto de la geolocalización, ya que los datos de localización generados por sistemas de GPS constituyen información identificativa y, por lo tanto, están sujetos a las disposiciones del Reglamento. Cualquier operación sobre estos datos debe alinearse con los principios de protección establecidos en la normativa.

El concepto de tratamiento, establecido en el apartado 2 del citado precepto, establece que “cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción”. Esto incluye todas las etapas del uso de los datos de geolocalización desde su captura hasta su almacenamiento o análisis por parte del empleador.

Es relevante destacar, asimismo, que el artículo 6.1, b) del citado Reglamento (UE) 2016/679, que regula, entre las bases para que el tratamiento de datos personales sea lícito, aquel tratamiento que resulte “necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte”. Esta base es frecuentemente invocada en el ámbito laboral para justificar el uso de sistemas de GPS en vehículos de trabajadores con fines de control empresarial. Además, el considerando 39 del citado Reglamento establece que los datos

de datos). <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>. por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) a la protección de las personas físicas, en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.



personales deben ser procesados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado, recogidos para fines específicos y limitados exclusivamente a dichos objetivos. Este principio de limitación de la finalidad es clave en la gestión de sistemas de geolocalización, exigiendo que las empresas definan claramente los objetivos para los cuales se recopilan los datos y restrinjan su uso a tales propósitos.

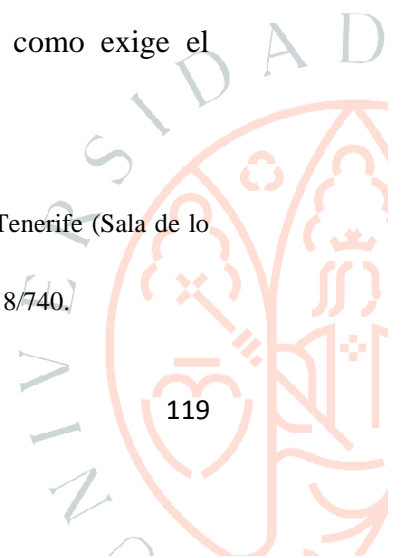
En este contexto, el Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, en Sentencia de 14 de abril de 2016³⁶, calificó que “El consentimiento del afectado es el elemento definidor del sistema de protección de datos de carácter personal. La Ley Orgánica de Protección de Datos establece el principio general de que el tratamiento de los datos personales solamente será posible con el consentimiento de sus titulares, salvo que exista habilitación legal para que los datos puedan ser tratados sin dicho consentimiento”. Este pronunciamiento subraya la importancia del consentimiento como eje fundamental del tratamiento de datos.

En este sentido, conviene recordar también la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de febrero de 2018³⁷, donde el Tribunal Supremo, posteriormente, califica que “el derecho a la protección de datos atribuye a su titular un haz de facultades consistentes en diversos poderes jurídicos cuyo ejercicio impone a terceros deberes jurídicos, que no se contienen en el derecho fundamental a la intimidad y que sirven a la capital función que desempeña este derecho fundamental: garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, lo que sólo es posible y efectivo imponiendo a terceros los mencionados deberes de hacer. A saber: el derecho a que se requiera el previo consentimiento para la recogida y uso de los datos personales, el derecho a saber y ser informado sobre el destino y uso de esos datos y el derecho a acceder, rectificar y cancelar dichos datos. Por lo tanto, se establece el poder de disposición sobre los datos personales”.

En efecto, se identificó como una vulneración del derecho a la protección de datos personales, la falta de información adecuada a los trabajadores, tal como exige el

³⁶ *Vid.* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 287/2016 de 14 abril, AS 2016\1529.

³⁷ *Vid.* Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de febrero de 2018, núm. 78/2017, RJ 2018/740.



Reglamento 2016/679, en sus artículos 12 y 13³⁸. Este incumplimiento afecta directamente al deber de informar al empleado sobre el uso y destino de sus datos personales, un elemento esencial del consentimiento necesario para su tratamiento³⁹. En este contexto, cualquier fallo en el cumplimiento de estas obligaciones por parte del empleador podría derivar en una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos, especialmente si no se justifica la proporcionalidad de las medidas adoptadas. Estos aspectos subrayan la importancia de cumplir con la normativa vigente y salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores en el uso de tecnologías de control como los sistemas de geolocalización⁴⁰.

En este mismo sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 25 de junio de 2018⁴¹, refuerza esta visión, al establecer que “los derechos del afectado a consentir sobre la recogida y uso de sus datos personales y a saber de los mismos son elementos característicos de la definición constitucional del derecho fundamental a la protección de datos personales”. Además, se destaca que el derecho a ser informado de

³⁸ Los artículos 12 y 13 del Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD): establecen las bases para la transparencia y la información en el tratamiento de datos personales. El artículo 12 exige que la información proporcionada a los interesados sea clara, concisa y comprensible, asegurando el ejercicio efectivo de sus derechos. Por su parte, el artículo 13 obliga a los responsables a informar al interesado, al momento de la recogida de datos, sobre la identidad del responsable, las finalidades del tratamiento, la base jurídica, los destinatarios de los datos, los derechos del interesado, y otros detalles esenciales, garantizando así la protección y el control sobre sus datos personales.

³⁹ En este sentido, *Vid.* Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016, de fecha 3 de marzo de 2016, con referencia de recurso de amparo 7222/2013, donde el TC refuerza esta obligación al señalar que el deber de información previa constituye un complemento indispensable del consentimiento del trabajador. Sin un conocimiento claro de la finalidad y destinatarios de los datos personales, resulta prácticamente imposible prestar un consentimiento válido. Además, la relación entre este deber y el principio general de consentimiento exige ponderar la proporcionalidad de las medidas adoptadas en casos de conflicto.

⁴⁰ MARÍN ALONSO, I., *El poder de control empresarial sobre el uso del correo electrónico en la empresa. Su limitación en base al secreto de las comunicaciones*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, p. 186. Las medidas de vigilancia y control, sean o no de carácter tecnológico, tienen como fin preservar el interés mercantil del empresario y, en último término, el derecho de propiedad amparado en el artículo 33 de la Constitución Española, en relación con el derecho a la libertad de empresa establecido por el artículo 38 del citado texto legal, reforzándose tal situación mediante el deber del empleado de “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”⁴⁰. Además, estas facultades de vigilancia y control sirven de fundamento al poder de policía que ostenta el empresario, y que tiene por objeto preservar la vida, la integridad física y el patrimonio de las personas que entran en contacto con la empresa.

⁴¹ *Vid.* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 25 de junio de 2018, núm. 3778/2018, RJ 1783/2018.

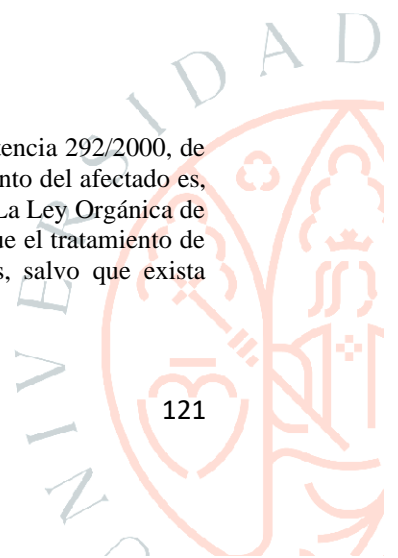
quién posee los datos personales, su finalidad, y el derecho a oponerse a su uso, resultan indispensables para garantizar la efectividad del derecho a la protección de datos⁴².

En cuanto a la dispensa del consentimiento, esta se limita a los datos necesarios para el mantenimiento y cumplimiento de la relación laboral. Por ello, el tratamiento de datos dirigido al control de la relación laboral puede entenderse amparado por esta excepción. Sin embargo, el consentimiento será necesario cuando el tratamiento de datos se utilice con una finalidad ajena al cumplimiento del contrato de trabajo. El deber de información previa forma parte del contenido esencial del derecho a la protección de datos, ya que complementa el principio general de consentimiento para el tratamiento de datos. Sin información clara sobre el uso y destino de los datos personales, el consentimiento difícilmente puede considerarse válido. En este sentido, valorar si se ha vulnerado el derecho a la protección de datos requiere ponderar la proporcionalidad de las medidas adoptadas y la relación entre el incumplimiento del deber de información y el derecho afectado.

Por lo tanto, el cumplimiento de estas disposiciones no solo garantiza el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también refuerza la confianza en las relaciones laborales, promoviendo un entorno de transparencia y respeto mutuo. Las empresas que gestionen datos de geolocalización deben implementar medidas técnicas y organizativas adecuadas para proteger los datos frente a accesos no autorizados o usos indebidos, asegurando la integridad y confidencialidad de la información tratada. Esta protección se podría traducir en la adopción de protocolos internos claros, auditorías regulares y mecanismos de supervisión que permitan garantizar el cumplimiento de la normativa.

IV. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DEL USO DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL: ESPECIAL REFERENCIA A LA SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL DE 6 DE FEBRERO DE 2019 “CASO TELEPIZZA”

⁴² Esta doctrina es seguida por la establecida por el Tribunal Constitucional en su Sentencia 292/2000, de 30 de noviembre de 2000, donde reitera bien claro, este Tribunal, que “el consentimiento del afectado es, por tanto, elemento definidor del sistema de protección de datos de carácter personal. La Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD) establece el principio general de que el tratamiento de los datos personales solamente será posible con el consentimiento de sus titulares, salvo que exista habilitación legal para que los datos puedan ser tratados sin dicho consentimiento”.



El uso de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral plantea importantes desafíos jurídicos, particularmente, en cuanto al equilibrio entre el poder de dirección empresarial y los derechos fundamentales de los trabajadores, como la privacidad y la protección de datos personales. Este análisis aborda las principales implicaciones jurisprudenciales de este tema, con un enfoque especial en la emblemática Sentencia de la Audiencia Nacional de 6 de febrero de 2019⁴³, conocida como el "Caso Telepizza", que ha marcado un precedente clave en esta materia.

En el contexto de las medidas empresariales que implican geolocalización, es fundamental considerar la jurisprudencia que aborda casos desde la perspectiva de la proporcionalidad y los derechos fundamentales. Un ejemplo significativo es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 30 de marzo de 2017⁴⁴, que subrayó que las actividades realizadas por los trabajadores fuera de su jornada laboral forman parte de su esfera privada, incluso si se desarrollan en espacios públicos. Este tribunal enfatizó que cualquier intromisión empresarial debe superar un triple juicio de proporcionalidad: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

Continúa exponiendo este Tribunal que “una intervención y recogida de datos exhaustiva como la producida y las circunstancias en las que se realizó, elimina el espacio de libertad de la persona y de vida privada que está en la propia esencia de la dignidad. Da la oportunidad de averiguar una variedad de actos, personas con las que se relaciona, lugares a los que acude, hábitos, que permiten conocer o reflejan aspectos de la personalidad, manifestaciones del carácter y de sus relaciones sociales. Aunque la captación de información se haya realizado observando al demandante en la vía pública, en establecimientos de acceso público o mediante vigilancia de los movimientos del vehículo puesto a su disposición por la empresa, su intensidad ha supuesto la penetración en la esfera personal y reservada del demandante, amplificadas por una abusiva captación de la imagen del trabajador”.

⁴³ *Vid.* Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 13/2019 de 6 Feb. 2019, Proc. 318/2018 AS\2019\905.

⁴⁴ *Vid.* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, núm. 870/2017 de 30 marzo de 2017, JUR2017\120212.



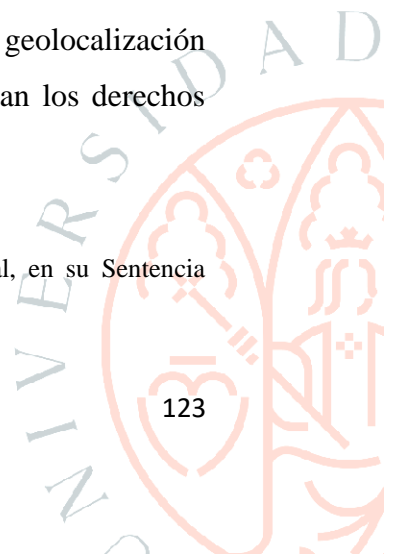
Este razonamiento sentó un precedente clave para analizar los límites del control empresarial y la necesidad de respetar los derechos fundamentales en el ámbito laboral, destacando la importancia de preservar un espacio de libertad personal frente a medidas de vigilancia excesivas.

Un caso relacionado es el resuelto por el Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, en su Sentencia de 25 de julio de 2019⁴⁵, conocido como el “Caso Glovo”. Esta resolución analizó las condiciones laborales de los repartidores de plataformas digitales y, en particular, el uso de sistemas de geolocalización para el seguimiento de su actividad. El tribunal destacó que, aunque estas tecnologías pueden ser útiles para la gestión empresarial, su implementación no puede conllevar una intromisión desproporcionada en la privacidad de los trabajadores. Subrayó también la importancia de garantizar que estas herramientas respeten los derechos fundamentales y que su uso esté debidamente justificado en términos de proporcionalidad y necesidad.

Siguiendo esta línea, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 6 de febrero de 2019, en el conocido “Caso Telepizza”, resolvió un conflicto colectivo relacionado con el denominado “Proyecto Tracker”. Este proyecto obligaba a los repartidores de la empresa a utilizar sus teléfonos móviles personales con conexión a internet para instalar una aplicación que permitía rastrear su ubicación durante la jornada laboral. Según el Tribunal, esta medida vulneraba el derecho fundamental a la privacidad y no cumplía con los criterios de proporcionalidad exigidos, ya que existían medios menos invasivos para lograr el objetivo empresarial de supervisar los pedidos y garantizar su correcta entrega.

La Audiencia Nacional declaró nulo este sistema, destacando que la obligatoriedad de utilizar dispositivos personales para fines empresariales constituía un abuso de derecho. La falta de una compensación adecuada y la imposición unilateral de la medida sin consulta previa vulneraban la normativa laboral y de protección de datos. El Tribunal también invalidó las cláusulas contractuales y modificaciones introducidas en los contratos laborales que imponían la instalación de aplicaciones de geolocalización en dispositivos personales de los trabajadores. Estas cláusulas infringían los derechos

⁴⁵ Vid. Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, en su Sentencia 1818/2019, de 25 de julio de 2019, Rec. 1143/2019, conocido como el “Caso Glovo”.



laborales establecidos en los artículos 45 y 49 del Estatuto de los Trabajadores y no cumplieran con el requisito de consulta previa previsto en el artículo 64.5.

El fallo subrayó que el juicio de proporcionalidad⁴⁶ no se cumplía en este caso, ya que era posible implementar alternativas menos invasivas para alcanzar el objetivo empresarial. La medida adoptada por Telepizza suponía una intromisión innecesaria en los derechos fundamentales de los trabajadores. Además, destacó que la empresa no informó de manera suficiente a los trabajadores ni a sus representantes legales sobre la implementación del sistema, contraviniendo tanto el RGPD como la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD)⁴⁷.

En resumidas cuentas, el citado Tribunal se está refiriendo al test de idoneidad, siempre desde la órbita de los derechos fundamentales, en el sentido de que el medio o instrumento al que ha acudido la empresa para obtener el objetivo no es adecuado por existir otros medios menos invasivos, pues, en efecto, la recurrente no ha desvirtuado lo que al respecto señala la Sala de instancia, al indicar que existen otros instrumentos que, siendo adecuados para cubrir la finalidad que persigue la empresa, resultan ser no invasivos de aquellos derechos constitucionalmente protegidos.

Esta resolución, fue ratificada posteriormente por el Tribunal Supremo⁴⁸, en Sentencia de 8 de febrero de 2021, donde pone de relieve la importancia de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores frente a medidas empresariales que impliquen la utilización de tecnologías intrusivas. Además, reafirma la necesidad de que las empresas justifiquen adecuadamente las medidas adoptadas, demostrando su idoneidad, necesidad y proporcionalidad⁴⁹.

⁴⁶ Ciertamente, tal y como se establece en las citadas Sentencias del Tribunal Constitucional 66/1995, de 8 de mayo, 55/1996, de 28 de marzo, 207/1996, de 16 de diciembre y 37/1998, de 17 de febrero; la medida implantada debe cumplir con el principio de proporcionalidad, que rige la valoración de las acciones invasivas de los derechos fundamentales.

⁴⁷En este sentido, *Vid.* Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 163/2021 de 8 febrero, RJ 2021\672, estableció una gran diferencia en relación a los datos obtenidos a través de los citados sistemas de geolocalización dentro y fuera de la jornada laboral.

⁴⁸ *Vid.* Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de febrero de 2021, núm. 163/2021, RJ\2021\672.

⁴⁹ En una línea coherente con estos principios, destaca también la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social de Granada, de 19 de octubre de 2017, núm. 2269/2017, RJ1149/2017. En este caso, una trabajadora fue despedida disciplinariamente debido al uso indebido de un vehículo de empresa con GPS instalado, el cual registró un uso intensivo durante su período de incapacidad temporal. Aunque inicialmente el despido fue considerado procedente, la sala suplicatoria revocó el fallo,

La doctrina⁵⁰ ha entendido que esa obligación de informar sobre las concretas actividades de control del empresario debe hacerse extensiva a todos los trabajadores individualmente considerados en virtud del principio de buena fe que debe presidir la relación laboral. El empresario debe informar acerca de las condiciones de trabajo y entre éstas, las relativas a las técnicas de control utilizadas y de las circunstancias concurrentes. Así, queda ese deber de aviso al trabajador como norma general, siendo los controles ocultos únicamente aceptables en casos “en los que pretende ponerse en evidencia la conducta ilícita de un concreto trabajador, sobre la que se tienen razonables y fundadas sospechas”⁵¹ y “no exista otro medio de descubrir al infractor”⁵².

En este contexto, es importante puntualizar cómo la digitalización ha transformado las dinámicas de las relaciones laborales, introduciendo nuevas formas de supervisión, como los sistemas de geolocalización, que, si bien son herramientas útiles para el control empresarial, requieren un equilibrio adecuado con los derechos fundamentales de los trabajadores. Como señala BAZ RODRÍGUEZ⁵³, “la tendencia a la disolución de las unidades de lugar y tiempo de trabajo desencadenada por la digitalización viene provocando relevantes cambios en la fisonomía y la dinámica de las organizaciones productivas, incidiendo dicha fenomenología sobre el conjunto de la regulación laboral. La interconectividad digital viene propiciando, como se sabe, un tránsito desde las unidades organizativas de carácter físico o analógico, el centro de

argumentando que la medida vulneraba el derecho a la intimidad de la trabajadora. La decisión se basó en la ausencia de consentimiento explícito para el uso de los datos fuera de la jornada laboral, destacando que las empresas deben limitar el uso de los sistemas de geolocalización a las finalidades previamente comunicadas.

⁵⁰ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C., “Control empresarial de la actividad laboral y uso de las nuevas tecnologías”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, N.º. 11, (2015), N.º.11, pp.111-128 y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., *Las facultades empresariales de control de la actividad laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, (2003), (ISBN: 84-9767-288-7), pp. 48.

⁵¹ DE VICENTE PACHÉS, F., *Las facultades empresariales...* cit., p. 28.

⁵² FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., *Las facultades empresariales...*cit., p. 49, que además circunscribe tales controles ocultos defensivos a la persecución de delitos y de las faltas laborales más graves, so pena de convertirlos en controles de carácter represivo.

⁵³ BAZ RODRIGUEZ, J., “Geolocalización, dispositivos móviles y trabajo ubicuo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (2020), N. Extra 11. “si el confinamiento ha traído consigo la máxima irrupción de la sociedad digital en todas sus facetas, su incidencia en la expansión del teletrabajo parece evidente”.

trabajo tradicional, como unidad técnica de proximidad reflejada en el artículo 1.5 ET, a los centros virtuales de naturaleza digital”.

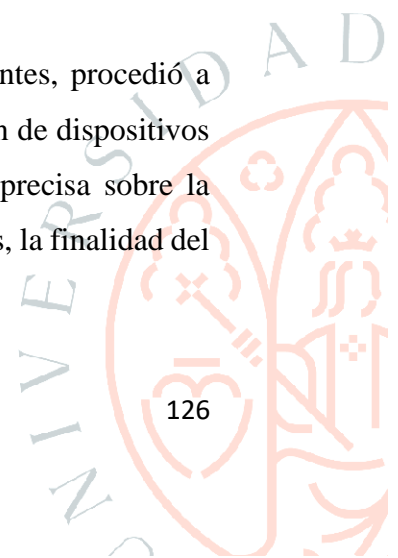
La expansión del teletrabajo y las nuevas tecnologías, especialmente a raíz de la pandemia de Covid-19, han acelerado este proceso de transformación. Este fenómeno ha puesto de manifiesto la necesidad de adaptar la regulación laboral para abordar los retos que plantea la digitalización, incluyendo el uso de tecnologías como los sistemas de geolocalización, cuyo impacto sobre la privacidad y la protección de datos personales requiere una regulación estricta y proporcional.

Por todo ello, la geolocalización de los trabajadores durante su jornada laboral se encuentra legitimada en base a su contrato de trabajo, por lo que, como hemos indicado bastaría con que la empresa informara a sus trabajadores sobre la implantación de los sistemas de geolocalización y la obtención de datos personales a través de los mismos. No obstante, el contrato laboral no legitima al empleador a tratar datos personales de los trabajadores más allá de lo que dure la jornada laboral de los mismos. Según el artículo 6.1.a del RGPD, un empresario no podrá obligar a sus empleados a que tengan los sistemas de geolocalización activos durante las 24 horas del día y sólo podrá utilizar los datos obtenidos fuera de la jornada laboral en caso de que exista consentimiento expreso de los trabajadores para ello.

V. CONCLUSIONES

La empresa debe tener la capacidad para, sin acudir a ayudas externas, organizar mecanismos efectivos de control. La utilización de dispositivos GPS en los vehículos de motor representa un medio idóneo, necesario y proporcionado a las características del desarrollo de la relación laboral. Aunque afecta a derechos fundamentales de los trabajadores, su incidencia en estos es de menor intensidad comparada con otros medios, como el seguimiento por GPS instalado en los teléfonos móviles personales utilizados en la prestación de servicios laborales.

Es cierto que la empresa, según lo constatado en los antecedentes, procedió a comunicar al Comité de Empresa y a los trabajadores la implementación de dispositivos GPS, cumpliendo con el mandato legal al proporcionar información precisa sobre la existencia del sistema, el procedimiento de captación de datos personales, la finalidad del



tratamiento, sus consecuencias y los demás requisitos establecidos en la normativa aplicable.

Uno de los pilares fundamentales para la licitud del control mediante dispositivos GPS es que su implementación se limite a los marcos temporales y funcionales definidos por la relación laboral. Una vez finalizada la jornada laboral, las facultades empresariales de supervisión desaparecen, ya que el contrato de trabajo deja de constituir el vínculo jurídico que ampara el tratamiento de datos personales. A partir de ese momento, es imprescindible contar con el consentimiento expreso de los trabajadores para mantener operativo el sistema de geolocalización o analizar los datos recabados fuera del horario laboral.

Cuando los trabajadores se hacen cargo de los vehículos fuera del horario laboral, el consentimiento para la activación de los sistemas GPS adquiere una relevancia especial. Aunque los antecedentes del caso no describen claramente las condiciones del deber de custodia asumido por los trabajadores, lo fundamental es que el contrato de trabajo no puede justificar la restricción de derechos fundamentales más allá del horario laboral. Por ello, las empresas deben implementar medidas claras que aseguren la desactivación de los sistemas GPS al concluir la jornada.

La protección de los bienes empresariales y el control sobre su uso no constituyen una excepción al principio general de consentimiento y proporcionalidad. Según lo determinado por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en su Sentencia de 27 de diciembre de 2017, las empresas que implementan sistemas de geolocalización tienen la obligación de adoptar medidas indispensables para garantizar que estos dispositivos no estén operativos fuera del horario laboral. De acuerdo con esta resolución, el uso del GPS debe limitarse al control de los empleados durante su jornada laboral, deshabilitándose automáticamente al finalizar esta.

El uso de sistemas de GPS debe observar estrictamente los principios establecidos por la normativa de protección de datos, especialmente el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD). Estos principios incluyen la proporcionalidad, que exige que las medidas adoptadas sean adecuadas al fin perseguido; la necesidad, que implica que no existan medios menos intrusivos para alcanzar el mismo objetivo; y la

finalidad legítima, que limita el tratamiento de datos personales a los propósitos estrictamente relacionados con la relación laboral. Por ello, cualquier incumplimiento de estas normas podría derivar en la nulidad de las medidas adoptadas y en la imposición de sanciones administrativas o judiciales.

La jurisprudencia destaca la necesidad de que las empresas actúen con total transparencia al implementar tecnologías de control. Esto incluye informar de manera clara y previa a los trabajadores sobre la existencia de sistemas de geolocalización, su funcionamiento, los fines para los que se utilizan, los posibles destinatarios de los datos obtenidos y los derechos que asisten a los trabajadores en materia de protección de datos. Este deber de información no solo fortalece la confianza en la relación laboral, sino que constituye un requisito esencial para garantizar la legalidad del tratamiento de los datos.

Resulta altamente recomendable que los dispositivos de geolocalización se instalen en bienes de propiedad empresarial, como vehículos de la compañía, en lugar de dispositivos personales de los trabajadores. Esta práctica minimiza las tensiones legales y evita conflictos relacionados con el uso de bienes personales para fines empresariales. La instalación en dispositivos de propiedad empresarial permite delimitar claramente el ámbito de supervisión al horario laboral, reforzando el respeto a los derechos de privacidad de los trabajadores fuera de su jornada laboral.

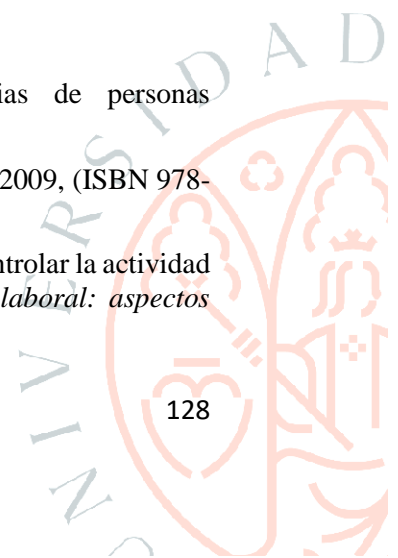
Aunque los sistemas de geolocalización representan una herramienta eficaz para optimizar la gestión empresarial y supervisar las actividades laborales, su implementación requiere un cumplimiento riguroso de los principios legales y éticos. Solo mediante un enfoque que garantice la proporcionalidad, la necesidad y la transparencia, las empresas pueden lograr un equilibrio entre la protección de sus intereses legítimos y el respeto de los derechos fundamentales de sus empleados. Este equilibrio no solo es una exigencia legal, sino también un componente esencial para fomentar relaciones laborales justas y respetuosas en un entorno empresarial cada vez más digitalizado.

VI. BIBLIOGRAFIA.

AGUILERA MORALES, M., “Geolocalización por razones humanitarias de personas desaparecidas”, *Diario La Ley*, ISSN 1989-6913, (2024), N.º.10619.

ALEGRE NUENO, M., *Materiales del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2009, (ISBN 978-84-9876-555-7).

ALEGRE NUENO, M., “La utilización de sistemas de geolocalización para controlar la actividad laboral” en *“La actividad de los detectives privados en el ámbito laboral: aspectos*



- sustantivos y procesales de la obtención de la prueba*”, coord. por Eduardo Enrique Taléns Visconti (dir.), María Ángeles Valls Genovard (dir.), (2020), (ISBN 9788490904572).
- BALAGUER CALLEJÓN, F., *Manual de derecho constitucional: vol. 2. Derechos y libertades fundamentales. Deberes constitucionales y principios rectores. Instituciones y órganos constitucionales*, Tecnos, (2022), (ISBN 978-84-309-8541-8), p.134.
- BAZ RODRIGUEZ, J., *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital*, Wolters Kluwer España, (2019). ISBN 978-84-9090-397-1.
- BAZ RODRIGUEZ, J., *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data*, Wolters Kluwer España, (2021). ISBN 978-84-9954-696-4.
- BAZ RODRIGUEZ, J., “Geolocalización, dispositivos móviles y trabajo ubicuo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (2020), N. Extra 11.
- CARRIZOSA PRIETO, E., “El control empresarial sobre el uso de los equipos informáticos y la protección del derecho a la intimidad de los trabajadores”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (2012), N.º. 116, pp. 251-268.
- DE VICENTE PACHÉS, F., “Las facultades empresariales de vigilancia y control en las relaciones de trabajo”, *Tribuna Social*, (2004), N.º.157, p. 22.
- ESPÍN TEMPLADO, E., “El ordenamiento jurídico constitucional” en *Derecho constitucional. Vol. 1, El ordenamiento constitucional: derechos y deberes de los ciudadanos*, Tirant Lo Blanch, 10 ed, (2016), (ISBN 978-84-9143-277-7), p. 206.
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., *Las facultades empresariales de control de la actividad laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, (2003), (ISBN: 84-9767-288-7), pp. 48.
- FONCUBERTA CORTÉS, M., “Uso de GPS en los vehículos de empresa y grabación de los empleados en el entorno laboral”, *Derecho Digital e Innovacion. Dgital Law and Innovation Review*, (2020). N.º.7.
- GONZALEZ BIEDMA, E., “Uso de redes sociales y control empresarial”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (2019), N.º. 150, pp. 111-131.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C., “Control empresarial de la actividad laboral y uso de las nuevas tecnologías”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, N.º. 11, (2015), N.º.11, pp.111-128.
- GUINDO MORALES, S Y MONEREO PÉREZ, J.L, “Prestaciones de asistencia social o de seguridad social y la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea”, *La Ley Unión Europea*, (2019), N.º. 70.
- MARÍN ALONSO, I., *El poder de control empresarial sobre el uso del correo electrónico en la empresa. Su limitación en base al secreto de las comunicaciones*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, p. 186.
- NOGUEIRA GUSTAVINO, M., “Geolocalización lícita, probablemente desproporcionada. La necesidad de una vigilancia cualitativa, no cuantitativa”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 2, 2023, pp. 1-11.
- PRECIADO DOMÉNECH, C., *Los derechos digitales de las personas trabajadoras: aspectos laborales de la LO 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de datos y garantía de los derechos digitales*, Thomson Reuters Aranzadi, (2019). ISBN 978-84-1309-404-5.
- RICHARD GONZALEZ, M., “Sobre la inconstitucionalidad de la geolocalización de los ciudadanos mediante el uso de aplicaciones de dispositivos móviles al amparo de la Orden SND 297/2020”, *Diario La Ley*,(2020), N.º. 9643.

ROMERO BURILLO, A., “El control empresarial a través de GPS vs el derecho a la intimidad y de protección de datos de la persona trabajadora. A propósito de la STS de 15 de septiembre de 2020”, *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)*, N.º.1, (2020), pp. 73-79.

TRUJILLO PONS, F., *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Thomson Reuters Aranzadi, (2023), ISBN 978-84-1124-057-4.

VII. JURISPRUDENCIA CITADA

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 98/2000, de 10 de abril, RTC\2000\98.

Sentencia del Tribunal Constitucional en su Sentencia núm. 292/2000, de 30 de noviembre de 2000, RTC\2000\292.

Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013, de 11 de febrero de 2013, RJ 2013/28049.

Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016, de fecha 3 de marzo de 2016, RTC/7222/2013.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 5 de diciembre de 2003, RJ 147/2002.

Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de febrero de 2018, núm. 78/2017, RJ 2018/740.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 246/2017, de 23 de marzo, RJ\2017\1174.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 163/2021 de 8 febrero, RJ 2021\672.

Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de febrero de 2021, núm. 163/2021, RJ\2021\672.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, núm. 3058/2017, de 27 diciembre, RJ 2017/297652.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, núm. 870/2017 de 30 marzo de 2017, JUR2017\120212.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, en su Sentencia 1818/2019, de 25 de julio de 2019, Rec. 1143/2019.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 28 de abril de 2015, núm. 487/2015, RJ 134/2015.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 25 de junio de 2018, núm. 3778/2018, RJ 1783/2018.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, núm. 287/2016 de 14 abril, AS 2016\1529.

Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 13/2019 de 6 febrero. AS 2019\905.

STEDH de 25 de junio de 1997. Caso Halford contra Reino Unido (TEDH\1997\37).

STEDH de 3 de abril de 2007. Caso Copland contra Reino Unido (TEDH\2007\23).

STEDH de 5 de septiembre de 2017, asunto Bărbulescu c. Rumanía, demanda n.º 61496/08.

STEDH de 17 de octubre de 2019, asunto López Ribalda y otros c. España, demandas n.º 1874/13 y 8567/13.

