



MOORE

LABORAL

MEDIDAS DE VIGILANCIA DE LOS TRABAJADORES Y LICITUD DE LOS DATOS PERSONALES

Últimamente se han producido varios pronunciamientos de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) y de los Tribunales en relación con la legalidad de determinadas medidas de control y vigilancia en el ámbito laboral vinculadas con el uso de datos personales de los empleados.

Como a continuación veremos, la legalidad de estas medidas de vigilancia radica en un factor común: el **deber de información por parte del empresario**, tanto a los trabajadores, como a sus representantes legales, como elemento determinante para poder limitar los derechos digitales de los trabajadores.

Geolocalización del GPS en un despido disciplinario

El motivo del despido disciplinario fue la *“utilización intensa”* del vehículo de empresa que la trabajadora tenía asignado en un periodo en durante el cual la trabajadora se encontraba de baja médica y también en periodos en los que no se trabajaba, pese a la prohibición del uso de vehículos para fines ajenos a la actividad laboral.

Inicialmente el TSJ de Andalucía declaró nulo el despido porque entendía que utilizar los datos del GPS durante esos periodos vulneraba su derecho a la intimidad, si bien la trabajadora había sido informada de la instalación del GPS en su vehículo.

Posteriormente, el Tribunal Supremo estimó el recurso de casación interpuesto por la empresa y la Sala de lo Social del TS, en su Sentencia 766/2020 de 15 de septiembre de 2020 ha establecido que el uso de los datos obtenidos por un geolocalizador GPS instalado en un vehículo de empresa es lícito en los casos en los que el trabajador esté informado de su instalación, tenga restringida la utilización del coche a la actividad laboral y sólo recojan información sobre el movimiento y localización del vehículo.



La sentencia explica que *“pretender que la empresa no pueda usar tales datos fuera de la jornada laboral y, al mismo tiempo, contravenir esta instrucción inicial, y hacer o permitir el uso del vehículo fuera de los tiempos de trabajo, sitúa a la empresa en una posición de oscuridad respecto de los riesgos que pudiera tener que asumir por la circulación del vehículo fuera de su ámbito de decisión y control”*.

Por ello, el tribunal señala que la mera constatación de los datos de geolocalización obtenidos a través del GPS (del cual ella era concededora) no supone ninguna invasión de los derechos fundamentales de la trabajadora al afectar exclusivamente a la ubicación y movimiento del vehículo del que ella era responsable y que, por tanto, el despido disciplinario debe calificarse como procedente.

