



VIGILANCIA EMPRESARIAL: EL TRIBUNAL SUPREMO AVALA EL USO DE LOS DATOS DEL GPS EN UN VEHÍCULO DE EMPRESA

20 de octubre de 2020

Siempre que la empresa haya informado correctamente al trabajador del alcance de la instalación del GPS y las finalidades del tratamiento y se apliquen criterios de minimización en el tratamiento de los datos, la empresa podrá utilizar esta información con fines disciplinarios si el trabajador tiene restringida la utilización del vehículo a la actividad laboral.

El pasado 5 de octubre de 2020, la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo de España ha declarado procedente el despido disciplinario de una empleada por el uso del coche de la empresa fuera de la actividad laboral.

En la sentencia recogida se señala que el uso de los datos obtenidos por un geolocalizador GPS instalado en el vehículo de la empresa es lícito, siempre y cuando, el trabajador se encuentre debidamente informado de la instalación del dispositivo, tenga restringida la utilización del coche a la actividad laborales y sólo recojan información sobre el movimiento y localización del vehículo.

La decisión del Tribunal Supremo en considerar procedente el despido disciplinario de la empleada se basa en la "utilización intensa" del coche de la empresa que tenía asignado en un periodo en que ella estaba de baja médica, pese a

la prohibición del uso del vehículo para fines ajenos a la actividad laboral. Dicho uso fue registrado por el sistema de localización por GPS del coche, cuya instalación fue informada en su momento a la empleada.

Asimismo, el Supremo rechaza que exista una intromisión en la "esfera privada" de la afectada, al haberse afectado exclusivamente a la ubicación y movimiento del vehículo del que ella era responsable y debía utilizar con arreglo a lo pactado.

1. Límites de la privacidad

Analizando la sentencia y recurriendo a la normativa vigente, un empresario puede implementar un sistema de geolocalización GPS en sus flotas vehiculares, sin necesidad de pedir el consentimiento del trabajador. Sin embargo, la empresa se encuentra en la obligación de

comunicar a los trabajadores acerca de cuál será el tratamiento específico de los datos, cuál será su finalidad y finalmente, qué derechos asisten a los propios trabajadores.

El Art. 20 del Estatuto de los Trabajadores, referido a las competencias del empresario "Dirección y Control de la Actividad Laboral" establece lo siguiente:

"3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para la verificación del cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humanada y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso".

Por su parte, el Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales nos dice lo siguiente:

"1. Cuando los datos personales sean obtenidos del afectado el responsable del tratamiento podrá dar cumplimiento al deber de información establecido en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 facilitando al afectado la información básica a la que se refiere el apartado siguiente e indicándole una dirección electrónica u otro medio que se permita acceder de forma sencilla e inmediata a la restante información.

2. La información básica a la que se refiere el apartado anterior deberá contener, al menos:

- a) La identidad del responsable del tratamiento y de su representante, en su caso.*
- b) La finalidad del tratamiento.*
- c) La posibilidad de ejercer los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/649."*

Por lo tanto, en el presente caso, el empresario en su potestad de dirección y control implementó un sistema de geolocalización GPS en sus flotas vehiculares totalmente válido, cumpliendo, además, con lo establecido en la normativa de protección de datos personales, que es informar al trabajador sobre el tratamiento de los datos,

sobre la finalidad y sobre los derechos que le asiste.

Es importante recalcar que los datos obtenidos por el GPS se refieren a la ubicación permanente del vehículo, sin que permita obtener otro tipo de información sobre el trabajador. De modo expreso, se había establecido que el uso del vehículo asignado estaba limitado a la jornada laboral, siendo la disposición del vehículo único y exclusivamente para la realización de sus labores.

Los datos de carácter personal como cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables, reflejado en este caso, como los datos de localización del vehículo GPS identifica a la trabajadora y así, reconoce el uso inapropiado del vehículo fuera de la jornada laboral. Lo que supone, para justificar el despido disciplinario, basado en la "utilización intensa" del coche en un periodo en que ella estaba de baja médica.

2. Una mirada internacional: Perú

El caso del Perú, no es muy ajeno a lo establecido por el Tribunal Supremo de España.

De hecho, el marco normativo laboral peruano mediante la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. 003-97-TR) nos exige que para que el despido de un trabajador sea efectivo es suficiente que el empleador tenga prueba suficiente.

Tal y como se interpreta en la sentencia del Tribunal Supremo.

El sistema de geolocalización GPS es considerado una herramienta de trabajo, por lo que el empleador no se encuentra obligado a obtener el consentimiento del trabajador.

Esto se encuentra sustentando en la Ley de Protección de Datos Personales (Ley N° 29733) como limitaciones al consentimiento para el tratamiento de datos personales que establece que no se requiere el consentimiento del titular de datos personales, siempre y cuando, se trate de datos personales necesario para ejecución de una relación contractual y sean necesarios para su desarrollo o cumplimiento.

Por lo que podemos interpretar que la corriente jurídica entre Perú y España, respecto al sistema de geolocalización y “vigilancia empresarial” es la misma.

Por otro lado, como parte del avance de las nuevas tecnologías en el Perú, el gobierno ha promovido un conjunto de normas que buscan regular los nuevos cambios en la sociedad.

En todo el conjunto de normas digitales, se maneja un “Proyecto de Ley N° 5408/2020/CR – Nueva Ley que Regula el Teletrabajo” que en el Art. 9 busca, de manera novedosa, busca regular el derecho de desconexión de la jornada laboral.

Es interesante el análisis promovido por el gobierno de regular la desconexión del teletrabajador para garantizar su derecho a descanso, siendo un derecho fundamental reconocido a nivel nacional y supranacional. Sin embargo, la problemática que nos encontramos es el uso no adecuado de las TIC’s (Tecnologías de la Información y Comunicación) por parte del empleador por lo que resulta necesario su adecuación



ONTIER

Departamento: Digital Law

Contacto:

Joaquín Muñoz – jmunoz@ontier.net

Autor:

Eduardo Linares – elinares@ontier.net



ONTIER