

## Tecnología

## Tribuna

# Límites al control digital en el trabajo

**CLARA MAÑOSO GIMÉNEZ**

Asociada sénior del departamento aboral de Araoz &amp; Rueda

Cada vez más empresas utilizan la tecnología y los sistemas de videovigilancia o geolocalización como herramientas para asegurar que el trabajador cumple sus obligaciones laborales y, en caso contrario, aplicar las medidas disciplinarias oportunas, incluido el despido.

El fin último es la búsqueda de la "tranquilidad empresarial", relegando a un segundo plano la confianza que el empresario pueda tener en el trabajador. Con independencia de que se pueda pensar que en este momento de crecimiento tecnológico e innovador "todo vale", lo cierto es que no es así, y cada vez son más los juzgados y tribunales que, a golpe de sentencia, nos lo hacen saber.

Así, distinguen entre el uso de estos sistemas para el control preventivo, que requiere el conocimiento del trabajador, y su utilización para comprobar determinados indicios de la comisión de una falta grave o muy grave, no siendo necesario ese conocimiento previo.

En el primer supuesto es fundamental que el empresario informe al trabajador de su instalación y de la finalidad que se persigue. Este último requisito no es baladí, como prueba la sentencia de 19 de octubre de 2017 del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Andalucía, que consideró nulo el despido de un trabajador que utilizó el vehículo de empresa durante los primeros días en los que estuvo en situación de baja.

Y ello porque la empresa le había informado de que el vehículo disponía de un dispositivo de localización por GPS para "garantizar la coordinación de los

trabajos", utilizándose los datos obtenidos para otra finalidad: controlar tramos horarios ajenos a la jornada laboral.

El TSJ de Galicia, en sentencia de 27 de abril de 2018, calificó de improcedente un despido, entre otras razones, porque no se informó al trabajador de que el control horario se efectuaba por medio del "logeó" del ordenador.

Recientemente, el Tribunal Supremo, en auto del pasado 19 de julio, validó el despido de un trabajador que, durante su jornada, se trasladaba con el vehículo de empresa hasta su domicilio para permanecer allí; lo que se supo a través del sistema GPS.

Este trabajador sí era conocedor de la existencia de esa tecnología puesto que, además de ser una de las exigencias del pliego de condiciones de la contrata en la que prestaba servicios, él era el encargado de controlar a los trabajadores adscritos a su turno.

En cuanto al uso de estos sistemas para comprobar unos indicios razonables de la comisión de una falta grave, la doctrina constitucional, basada en



GETTY IMAGES

la sentencia de 10 de julio de 2000, sostiene que para que una grabación sea ajustada a derecho y, por tanto, no lesiva de la intimidad del trabajador, debe ser justificada (por existir razonables sospechas de la comisión por parte del trabajador de graves irregularidades en su puesto de trabajo), idónea para la finalidad pretendida (verificar que el trabajador cometía esas irregularidades y, en su caso, adoptar las medidas disciplinarias pretendidas), necesaria (que sirva para probar tales irregularidades) y equilibrada

(que se limite, ya sea en el tiempo o en el espacio físico).

Así, la sentencia del TSJ de Castilla y León, de 11 de abril de 2018, consideró que, pese a existir fundadas sospechas de que el trabajador se estaba lucrando con la venta de artículos de la compañía, la instalación de cámaras en el vehículo que conducía, sin facilitarle la más mínima información al respecto, grabando no solo "imágenes", sino también "sonidos" (la audición continuada e indiscriminada de sus conversaciones),

constituye una intromisión ilegítima en su intimidad, que conlleva la nulidad del despido.

En conclusión, la validez de estos medios tecnológicos dependerá de las circunstancias de cada supuesto, pero, en todo caso, antes de la imposición de cualquier medida disciplinaria empresarial es necesario ponderar las posibles infracciones de los derechos a la intimidad y dignidad del trabajador. De lo contrario, de ser impugnada, esa medida podría no surtir efecto alguno o ser no ajustada a derecho.

---

**El Tribunal Supremo ya ha validado el despido de un empleado por los datos revelados por su GPS**

---