

María Martín Torres. Abogada
Departamento de Derecho Laboral de
HISPACOLEX



La legalidad del GPS en el móvil de empresa

Se ha escrito mucho sobre la legalidad del GPS en el vehículo de empresa, pero hay una herramienta de trabajo mucho más extendida, el móvil. ¿Qué requisitos conlleva su instalación para que sea legal?

Si la empresa instala el dispositivo GPS en el móvil que entrega a sus trabajadores para el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo, dos son los derechos que pueden entrar en colisión y que afectan por tanto a la relación laboral que mantienen las partes.

Por un lado, al amparo de lo regulado en el Art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho del empresario de adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana; por otro

lado, el derecho del que goza el trabajador a su intimidad y dignidad en el desarrollo de la relación laboral, estos últimos regulados en el Art.18 de la Constitución Española y Art.4.2, letra e del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, podríamos afirmar que existe una pequeña línea divisoria en el ejercicio de ambos derechos, y que el ejercicio conjunto requiere dar respuesta al

siguiente interrogante ¿qué medidas debe adoptar la empresa en la instalación del GPS para evitar que exista vulneración de los derechos fundamentales del trabajador?

Como medida preventiva, la empresa antes de la instalación del GPS, deberá suscribir con el trabajador un Documento sobre Tratamiento de Datos, en el que conste que:

1.- Se ha informado debida-

mente al trabajador de la instalación del dispositivo de GPS, así como del tratamiento de datos personales, es decir quién posee los datos y con qué fin.

2.- Igualmente se debe informar de la finalidad que se persigue con la instalación del GPS, pues la medida adoptada debe ser proporcionada al fin perseguido, explicitando particularmente que puede ser utilizada para imponer sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo.

3.- Se deberá informar al trabajador que el uso del móvil de empresa queda restringido exclusivamente al horario de trabajo pactado, no pudiendo hacer un uso privado del mismo (por lo que la empresa no podrá hacer uso de la información obtenida del GPS fuera del horario estricto de jornada laboral).

La reciente sentencia del TSJ Castilla –La Mancha de 31 de marzo de 2015, declara procedente el despido de un vigilante de seguridad, al quedar acreditado mediante la prueba que aportó la empresa, en este caso, la información de ubicación facilitada por el GPS, que el trabajador no desarrollaba las rutas asignadas.

Si la empresa adopta estas medidas preventivas y el trabajador procede a desinstalar la aplicación del GPS, la empresa podrá instar un despido disciplinario.

Departamento Derecho Laboral
www.hispacolex.com



HispaColey
Servicios Jurídicos S.L.P.