

El Supremo valida utilizar los datos del GPS para justificar el despido

El empleado debe conocer su instalación y finalidad de control

Pedro del Rosal

29 de noviembre de 2018

El Tribunal Supremo ha validado los despidos que se fundamentan en los datos extraídos de los GPS de los coches de empresa, siempre que cumplan dos condiciones. En primer lugar, que el empleado conozca la instalación del dispositivo en su vehículo. Y, en segundo término, que sepa que la información que arroje puede ser utilizada para el control de su actividad.

Esta posición, sostenida por los órganos judiciales inferiores, es ahora respaldada por el alto tribunal, aunque de forma indirecta. En un auto, por el que se rechaza el recurso de un empleado contra su despido, los magistrados argumentan que no existe vulneración del derecho a la intimidad del demandante puesto que este "conocía de sobra" la presencia del aparato en su furgoneta.

El trabajador, inspector-encargado de una contrata de limpieza, fue cesado disciplinariamente después de que el sistema informático detectara que había pasado al menos seis noches (turno que tenía asignado) en su domicilio, en lugar de en la localidad en la que se desarrollaban las labores contratadas.

Nulidad

En su demanda y en el posterior recurso ante el Supremo, el empleado alegó que el despido debía ser calificado de nulo, puesto que se inspiraba en una información que había sido obtenida con vulneración de sus derechos fundamentales. Una argumentación que el tribunal rechaza razonando que conocía la instalación de los geolocalizadores en los vehículos de la compañía y, además, que sus datos servían para las labores de vigilancia de la actividad de los trabajadores.

El auto tampoco da relevancia al hecho de que el trabajador pudiera pensar que, por su condición de inspector, escapaba al control de sus superiores. En este sentido, apunta que no es exigible a la empresa que especifique, "más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control". Así, según concluye el alto tribunal, siempre que se cumpla el requisito de información previa al trabajador, las pruebas obtenidas a través de los dispositivos de geolocalización son "lícitas".