

Se puede espiar el GPS del móvil para despedir a un empleado

Sergio Saiz

26/11/2017

El TSJ de Asturias ha avalado el despido de un comercial que fue sorprendido cobrando dietas cuando, en realidad, estaba en su casa. La empresa lo descubrió monitorizando la ubicación de su *tablet*.

Irse a casa a descansar en horario laboral mientras en la empresa creen que se está visitando a clientes es una falta grave, pero si además se cobran dietas para simular que se está trabajando, es motivo de despido. Una situación similar fue lo que descubrió una empresa gracias a los datos del GPS de la *tablet* que utilizaba en sus rutas un comercial. Y la Justicia ha avalado que se utilizaran estos datos para monitorizar la actividad del empleado y demostrar que estaba violando la buena fe contractual.

El caso se remonta a noviembre de 2015, cuando el comercial recibió una comunicación de la compañía avisando de que había detectado "un incumplimiento reiterado y sistemático de su jornada laboral", además de un "grave fraude" por pasar dietas de comida cuando en realidad estaba en su domicilio. La compañía cedió pasar por alto estos hechos, confiando en que el trabajador modificaría su actitud y sólo le obligó a devolver las dietas cobradas irregularmente. Sin embargo, el comercial hizo caso omiso de las advertencias y, finalmente, fue despedido.

Ahora, ha sido el TSJ de Asturias el que ha avalado la decisión de la compañía. La sentencia "establece un precedente importante para empresas con una gran fuerza de ventas dispersa geográficamente desde el punto de vista del control de los incumplimientos. En este caso, se considera válida la geolocalización vía GPS como fuente de información", explica David Díaz, socio responsable de laboral de Baker McKenzie.

"Por tanto, la geolocalización y los avances tecnológicos bien utilizados pueden ser herramientas válidas de control para el empresario y medidas disuasorias para evitar incumplimientos laborales por parte de los empleados", según apunta Fernando Ruiz-Beato, socio de RB Ruiz-Beato Abogados.

En este sentido, Díaz aclara que "la comunicación por escrito es una acción fundamental que deben emprender las compañías para protegerse jurídicamente, trasladar de forma eficaz la normativa interna y definir claramente las expectativas de privacidad de los empleados". En el caso que ha estudiado el TSJ de Asturias, el comercial había sido informado por la empresa de que su *tablet* (con funciones de teléfono móvil) contaba con varias aplicaciones, entre ellas una con un módulo GPS, que "tenía como finalidad controlar las visitas de los trabajadores".

La sentencia pone de manifiesto otro aspecto: el rendimiento del empleado como causa de despido. En la carta de despido, la compañía argumentó que la productividad del comercial había bajado como consecuencia de no cumplir con su jornada laboral. El socio de Baker McKenzie, explica que "la sentencia no consideró el bajo rendimiento como demasiado pronunciado o continuado", a pesar de que las cifras demostraban un descenso en la facturación. En el fallo, se hace especial hincapié en que la transgresión de la fe contractual se debe, principalmente, al engaño de cobrar unas dietas que no eran reales. "Es un caso más que manifiesta la dificultad que a menudo afrontan las empresas para justificar un despido pretendidamente procedente a través de motivaciones de rendimiento deficiente", apunta David Díaz.

Informar para no vulnerar otros derechos

Hasta ahora, existían dudas sobre la posibilidad o no de una empresa de utilizar los datos del GPS del teléfono corporativo para fiscalizar la actividad de un empleado. Por ejemplo, el TSJ de Castilla-La Mancha declaró improcedente el despido de un comercial que engañaba a su empresa al invalidar las pruebas obtenidas a través de la geolocalización del móvil de empresa que tenía asignado, al considerar que la recogida de datos vulneraba derechos fundamentales. Por eso, según Fernando Ruiz-Beato, socio de RB Ruiz-Beato Abogados, "es importante que el trabajador tenga pleno conocimiento y firme la correspondiente comunicación donde se le

informa de ello y de las consecuencias de sus posibles incumplimientos laborales (régimen disciplinario)". Sin esta comunicación, no se puede monitorizar al empleado ni utilizar los datos del GPS, independientemente de si se trata de un teléfono, una *tablet* o cualquier otro dispositivo facilitado por la compañía al empleado como herramienta de trabajo.