

Revista Científica

de Estudios Sociales

Revista científica de Estudios Sociales, RCES

E-ISSN: 2958-6070

ISSN: 2959-4685

revistacienciassociales@uam.edu.ni

Universidad Americana, UAM

Managua, Nicaragua

GEOLOCALIZACIÓN: UNA FORMA DE CONTROL Y PODER EMPRESARIAL

Cómo citar:

Báez Laguna, E. (2023). Geolocalización: una forma de control y poder empresarial. *Revista Científica de Estudios Sociales*, 3(2), 61-88



Obra bajo una licencia Creative Commons-Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0

GEOLOCALIZACIÓN: UNA FORMA DE CONTROL Y PODER EMPRESARIAL ¹

GEOLOCATION: A FORM OF BUSINESS CONTROL AND POWER

Erika Báez Laguna
Doctoranda, Universidad Americana
ejbaez@uamv.edu.ni / erika_baez@usal.es
<https://orcid.org/0000-0002-1003-1113>

RESUMEN

En el presente trabajo se analiza la geolocalización empresarial, en torno al poder de control del empresario y los derechos fundamentales del trabajador. En este sentido, el auge de las nuevas tecnologías ha dado como resultado que el empresario las utilice de manera generalizada en cualquier medio que permita un seguimiento detallado de las actividades realizadas. Por tal razón, se estudia la aplicación de la geolocalización por parte del empresario en contraposición a los derechos de intimidad, dignidad y protección de datos. A fin de dar una solución se considera el Principio de proporcionalidad, como, una posible respuesta al problema de ponderación de derechos.

PALABRAS CLAVE

Geolocalización, derechos fundamentales, intimidad, dignidad, principio de proporcionalidad, datos personales

ABSTRACT

This paper analyzes corporate geolocation in relation to the employer's power of control and the fundamental rights of the employee. In this sense, the rise of new technologies has resulted in their widespread use by the employer in any medium that allows detailed monitoring of the activities carried out. For this reason, the application of geolocation by the employer is studied in contrast to the rights of privacy, dignity and data protection. In order to provide a solution, the Principle of proportionality is considered as a possible answer to the problem of weighing rights.

KEYWORDS

Geolocation, fundamental rights, privacy, dignity, principle of proportionality, personal data

¹ Este artículo científico forma parte de una serie de trabajos de investigación tutelados, elaborados para obtener el título de Suficiencia investigadora, como parte de la formación doctoral en el Programa de Doctorado en Derecho, por Universidad Americana y Universidad de Salamanca.

INTRODUCCIÓN

Globalización y tecnología son dos elementos que han formado parte de nuestra cotidianidad y con ello, del ámbito empresarial. El desarrollo de la geolocalización viene de la mano con el desarrollo de las tecnologías de la información (TIC), transformando “desde los sistemas organizativos hasta las relaciones laborales” (Martínez Rubio, 2020, p. 4). Lo que incrementa “los poderes de dirección y control del empresario sobre los trabajadores y han contribuido a difuminar la línea de separación entre la vida personal y la vida profesional” (Martínez Rubio, 2020, p. 4; Fernández Avilés, J. y Rodríguez-Rico Roldán, 2016, p. 345).

En este sentido, los derechos a la intimidad, dignidad y la protección de datos, se ven comprometidos de alguna manera con la geolocalización que pueda ejercer el empresario frente a un trabajador. En función de ello, la pregunta principal planteada en el presente trabajo de investigación se circunscribe en determinar hasta qué punto los avances tecnológicos (léase geolocalización), permiten controlar al trabajador y su vida privada, frente a los derechos de privacidad e intimidad y cabe la pregunta ¿esto es compatible? Estas nuevas modalidades de seguimiento y control dentro de la relación laboral representan un desafío para cualquier legislación, especialmente la materia laboral.

A los efectos de responder la interrogante planteada, el abordaje se concentra en cuatro aristas de estudio concretas. En primer lugar, se abordará el concepto de *Global Positioning System* (GPS), para entender cómo se desarrolla este nuevo sistema de control empresarial, lo que varios autores denominan monitorización permanente. Sistematizando como esta nueva forma de control, nos obliga a replantearnos como pueden verse afectados algunos derechos fundamentales.

Ligado a lo anterior, se estudiarán los derechos a la intimidad, dignidad y protección de datos, frente a la geolocalización. Por consiguiente, se aborda el Principio de proporcionalidad, en búsqueda de la ponderación de derechos, con el fin de encontrar la proporcionalidad que existe entre el derecho de un empresario para ejercer mayor control a través de la geolocalización y el derecho del trabajador a no estar geolocalizado permanentemente.

En consecuencia, el estudio de la doctrina y el derecho comparado nos darán las herramientas necesarias para entender y profundizar en otras realidades. Esta autora se decanta por el estudio del derecho español por su amplio bagaje sobre la materia, en contraste, con el derecho nicaragüense que empieza a dar sus primeros pasos. Resulta necesario citar en este sentido a Sanchis, cuando nos dice que “es necesario previamente que la mentalidad del jurista que aplica la ley piense en clave digital y no en clave exclusivamente analógica” (Sanchis, C., 2013, p. 6), sobre todo, cuando se trata de tecnología.

En este trabajo la metodología que se empleará será la inherente a las ciencias del derecho, aplicando una técnica inductiva, partiendo del análisis de la realidad que plantean las tecnologías y las novedosas formas de empleo que se desarrollan a través de estas, para luego estudiar esos antecedentes a la luz de la norma jurídica.

Además, serán aplicadas las técnicas exegéticas, señalando precisiones sobre la efectividad de las normas, y se completará el desarrollo con aportes propositivos personales. Este trabajo fue elaborado utilizando diversas fuentes de información calificada contenida en libros, revistas, artículos científicos, tesis doctorales, ponencias, páginas web institucionales y jurisprudencia, así también, bases de datos de acceso abierto y algunas de acceso limitado. Con el objetivo de presentar un acercamiento a la realidad de la geolocalización, vista desde varios ángulos.

1. Antecedentes del dispositivo de posicionamiento global

El sistema de posicionamiento global o *Global Positioning System*, mejor conocido como GPS, fue concebido con fines militares por la fuerza aérea de los Estados Unidos en 1963 (Reuter, 2001). Los antecedentes del GPS los encontramos en dos proyectos desarrollados para establecer “un sistema de navegación tridimensional basado en satélites artificiales”, conocidos como "Proyecto 621B" y “Timation” (Reuter, 2001, p. 20).

Aunque los propósitos de ambos proyectos eran militares, los costos de creación hicieron que su uso fuera posible en el ámbito civil, consiguiendo expandirse a partir del “sistema NAVSTAR-GPS” en 1974, a partir del lanzamiento de un satélite, ampliándose poco a poco y siendo probado en la Guerra del Golfo Pérsico. Situación que demostró su efectividad y potenció su desarrollo (Reuter, 2001); que hoy en día continúa, ello implica presupuesto para su actualización y desarrollo, reemplazo de satélites, tal como lo expresa el Informe oficial del gobierno de los Estados Unidos sobre el Sistema de Posicionamiento Global (GPS) y temas relacionados (*Global Positioning System [GPS]*, 2022).

Se puede encontrar en el tacógrafo su antecedente, aunque con diferencias indiscutibles. Interesante es lo que plantea Pérez del Prado (2009) en cuanto a los antecedentes, al sugerir la videovigilancia cómo su antecedente más evidente, advirtiendo que esta puede ser “una forma evolucionada de videovigilancia” (p. 54), para aquellos trabajos desempeñados fuera de la oficina pero que requieren medios que la empresa proporciona, no para observar lo que hacen sino el lugar o la duración de lo que hacen.

El GPS permite controlar tal como lo señala Fernández Avilés, J. y Rodríguez-Rico Roldán “la duración de los desplazamientos, los kilómetros recorridos, las paradas o el horario de arranques” (2016, p. 367). Experimentando gran crecimiento, tal como lo señala García, L., García-Alegre, M., Guinea, D., Pozo-Ruz, A., Ribeiro, A., Sandoval, F. (2000). Permitiendo recolectar información de manera más eficiente, exacta y precisa; generando conflicto de derechos, especialmente en materia laboral, tal como lo ha señalado de manera acertada (Fernández Avilés, J. y Rodríguez-Rico Roldán, 2016; Pérez del Prado, 2009; Marín Malo, entre otros).

En este sentido, “las nuevas formas de control tecnológico moldean el poder de dirección del empresario con nuevas herramientas que permiten una vigilancia a distancia en términos espaciales y temporales y una intensa recogida de datos, muchos de corte laboral, siendo otros ajenos al contexto de la prestación de servicios” (Fernández Avilés, J. y Rodríguez-Rico Roldán, 2016, p. 346).

1.1 ¿Qué es el GPS?

Fernández Avilés, J. y Rodríguez-Rico Roldán (2016) definen geolocalización como el “sistema de posicionamiento global o GPS permite conocer la situación exacta de los usuarios a través de satélites” (p. 346); que consiste en un “sistema de geolocalización (Global Positioning System) que se acopla a una red digital de comunicaciones móviles GSM (Global System for Mobile Communications)” (p. 367). Del mismo modo, Reuter (2001) conceptualiza el GPS y precisa que “ha supuesto una revolución frente a las técnicas utilizadas en Geodesia Clásica” (p. 21).

El GPS es un sistema de radionavegación basado en satélite, lo que hace posible que los usuarios puedan determinar su posición tridimensional, velocidad y tiempo las veinticuatro horas del día, sin importar el clima y el lugar en el que nos encontremos. El Centro de navegación de la Guardia Costera de los Estados Unidos, explica que el GPS consta de tres segmentos: espacio, control y usuario, y los describimos a continuación:

El segmento espacial consiste en un mínimo de 24 satélites operativos en seis órbitas circulares a 20.200 km (10.900 NM) sobre la tierra en un ángulo de inclinación de 55 grados con un período de 11 horas y 58 minutos. Aunque no es un requisito establecido, por lo general los satélites están espaciados en ranuras orbitales primarias de modo que en cualquier momento un mínimo de 6 satélites estarán a la vista de los usuarios en cualquier parte del mundo. **El segmento de control** consiste en una estación de control maestra en Colorado Springs, con cinco estaciones de monitoreo y tres antenas de tierra ubicadas en todo el mundo. Las estaciones de monitoreo rastrean todos los satélites GPS a la vista y recopilan información variada de las transmisiones satelitales. Las estaciones de monitoreo envían la información que recopilan de cada uno de los satélites a la estación de control maestra, que calcula órbitas de satélite extremadamente precisas. A continuación, la información se formatea en mensajes de navegación actualizados para cada satélite. La información actualizada se transmite a cada satélite a través de las antenas terrestres, que también transmiten y reciben señales de control y monitoreo satelital. **El segmento de usuario** consiste en los receptores, procesadores y antenas que permiten a los operadores terrestres, marítimos o aéreos recibir las transmisiones satelitales GPS y calcular su posición, velocidad y tiempo precisos (Centro de navegación de la Guardia Costera de los Estados Unidos [Guardia Costera EE.UU.], 2022).

Y es precisamente, el permitir conocer la ubicación exacta de lo que deseamos es una característica del GPS, permitiendo su instalación en cualquier medio de transporte, como puede ser el terrestre, marítimo o aéreo, entre otros (Pérez del Prado, 2009). Así también, teléfonos móviles, tabletas o cualquier dispositivo electrónico, siendo posible conocer la ubicación de la persona (o trabajador) o del dispositivo monitoreado por GPS, (Fernández Avilés, J. y Rodríguez-Rico Roldán, 2016). Resultando esto algo lógico y comprensible, que visto así no representaría mayores desafíos jurídicos.

Otro punto de vista nos lo brinda Arredondo Pacheco (2011) al señalar que es una herramienta que nos permite obtener “información de forma inmediata” (p. 78). Lo cual requiere de “la “conducción” de un ser humano (trabajador)” (p. 79), lo cual implica la posibilidad de obtener acceso a todas las actividades del trabajador desde las que se están relacionadas a su trabajo hasta las más personales, es decir, dónde se detuvo, por cuánto tiempo, con qué frecuencia, entre otras.

1.2 Características del GPS

Una de las características más importante del GPS, es que es utilizada por los empresarios como sistema de control y vigilancia para los trabajadores que desempeñan su trabajo de manera parcial o total fuera de las instalaciones de las empresas, “como es el caso de los vigilantes de seguridad, de los transportistas o de los comerciales” son algunos ejemplos citados por Fernández Avilés, J. y Rodríguez-Rico Roldán (2016, p. 367).

En este sentido, a través de Sentencia el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 10 de mayo de 2011, se pronuncia y expresa que esta técnica permite “tener un conocimiento permanente, a lo largo del día y de la noche, del lugar donde se encuentra el trabajador, a través de la posición de su vehículo, así como de otros datos complementarios, como los tiempos de utilización del vehículo, los itinerarios, las pausas, los kilómetros recorridos, o la velocidad de circulación” (FJ 5).

2. Geolocalización

2.1 Un nuevo sistema de control empresarial

El GPS es una realidad en el mundo laboral, precisando Pérez del Prado (2009) que “su utilización como mecanismo de control de la actividad de los trabajadores por parte del empresario, además de plantear importantes dilemas morales, nos presenta también relevantes retos jurídicos” (p. 50). Conviene destacar, que esos dilemas representan un verdadero reto para el legislador y para el judicial, convirtiéndose cada caso en reto concreto.

Claramente se entiende la idea de utilizar el GPS para fines empresariales, no se trata de prohibir su uso, ni de limitar los derechos de una de las partes únicamente. Es decir, no es limitar el derecho de empresa que tiene un empresario ni tampoco sufrir el trabajador “limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas”, tal como se ha pronunciado la jurisprudencia española (STC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2; SAN 1134/2020, de 21 de diciembre de 2020, FJ 8; SAN 65/2021, de 31 de marzo de 2021, FJ 3; STC 39/2016, 03 de marzo de 2016, Voto particular III). En palabras de Pérez del Prado (2009), no es “la exclusión de alguno de los dos, sino la articulación de la forma de su convivencia” (p. 54). En otras palabras, es encontrar “un equilibrio entre la facultad de control del empresario y los derechos de los trabajadores” (Kahale, 2021, p. 147).

Afirma Arredondo Pacheco que el poder de la tecnología ha traído grandes repercusiones en el ámbito laboral, expresado a través del control que la parte empresarial puede ejercer frente a un trabajador, traduciéndose en poder que traspasa la frontera de lo laboral hasta trastocar

la intimidad del trabajador, a esto se le conoce como control o monitorización permanente (2011). Definiéndolo como:

“aquel por el cual el empresario sabe, o puede llegar a saber, los movimientos -no las conductas concretas- que realiza el asalariado, conocimiento que se puede tener en línea y en virtud de un seguimiento minuto a minuto, o que implica un mayor grado de observación de las acciones llevadas a cabo no solo en el centro de trabajo, sino que también fuera de este” (2011, p. 81).

2.2 Limitaciones del uso y control de la monitorización permanente

Una de las premisas de este trabajo es determinar si el uso de las herramientas tecnológicas que utilizan geolocalización por parte del empresario vulnera derechos fundamentales. Otra de las interrogantes plantadas, es, si el empresario se vale de las nuevas tecnologías² para controlar a los trabajadores.

Mazzucconi, C. y Pavón de Paula, S. (2014) refieren que “La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano...” (p. 55), es decir, tal como lo ha señalado el Tribunal Constitucional “las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos” (STC 186/2000, de 10 de julio, FJ 6), derivando en un equilibrio de derechos, que no son más que los derechos fundamentales.

La utilización de las nuevas tecnologías es cada vez más frecuente en las estructuras empresariales, Aragüez Valenzuela (2021), puntualiza que su uso agiliza, mejora, facilita el control que el empresario tiene dentro de su organización empresarial³, sin embargo, las tecnologías también modifican la forma en que el trabajador desempeña su trabajo, así como, la manera de control que eventualmente se puede ejercer sobre él.

Lo cierto es que se deben establecer límites en cuanto a la geolocalización. Hay obvio que, estar geolocalizado las 24 horas del día priva al trabajador de su derecho a privacidad e intimidad. Sin lugar a duda, el establecer límites que estén de acuerdo con su jornada de trabajo, períodos descanso, vacaciones o días libres; se convierte en un primer paso importante. Argumento que Serrano (2021) finaliza señalando que el empleador deberá utilizarlas solo si demuestra que no puede utilizar otro medio menos invasivo, utilizando para ello el Principio de proporcionalidad.

² Existen hoy en día múltiples dispositivos que arrojan información de la persona que los uso, utilizando en muchos GPS como parte de su funcionamiento. Por ejemplo: rastreadores fitness (recopilan datos de salud); los wearables de Google (ropa conectada); la pulsera electrónica de Amazon; los relojes inteligentes, entre otros dispositivos (Todolí Signes, 2018; <https://www.redgps.com/blog-noticias/nuevos-dispositivos-gps-homologados>; <https://www.amazon.com/-/es/Los-m%C3%A1s-vendidos-Localizadores-GPS/zgbs/electronics/617650011>)

³ Todolí Signes (2018), señala además que las nuevas tecnologías transforman la forma que evaluamos y controlamos a los trabajadores de tres formas distintas: “i) la forma de recopilar información; ii) la forma de procesar esa información; iii) la forma de tomar decisiones” (p. 70).

Por tal razón, tal como lo señala Goñi Sein (2019) que cada vez más las empresas están interconectadas, situación que logra ser transferida al trabajador. Un primer paso, es que: “el empresario entregue a sus trabajadores equipos de trabajo o de software de TIC, que los empleados instalan, bien en los ordenadores de su casa, o bien en sus propios dispositivos móviles (BYOD), permitiéndoles acceder a la red, los sistemas y recursos del empleador” (p. 16).

Además, de ser recursos necesarios para el desempeño de su trabajo, ello resulta en una puerta de acceso de datos del trabajador que están a la mano de su empleador. Debido a que es común que se instalen programas o dispositivos con geolocalización, que no sólo permiten supervisar al trabajador, también coadyuvan a controlar cada movimiento del trabajador, lo que se traduce como bien lo señala Goñi Sein en “supervisión” (2019, p. 16) y termina convirtiéndose en una “vigilancia injustificada” (Goñi Sein, 2019, p. 20).

3. Riesgos de la geolocalización

Los avances tecnológicos al igual que las nuevas tecnologías, tienen una característica en común, siempre son actuales porque evolucionan a un ritmo mayor del que somos capaces de comprender y sobre todo regular. Y ese posiblemente sea el mayor riesgo, no solo de la geolocalización sino de cualquier innovación tecnológica.

Señala Fernández Avilés, J. y Rodríguez-Rico Roldán (2016), que el desarrollo tecnológico hace que se aumente la supervisión y el control empresarial. Cuestión como señala Marín Malo (2019) ha generado problemas relacionados con los derechos fundamentales, especialmente con los que se refieren a la esfera íntima de la persona⁴.

La geolocalización a la que se somete el trabajador conlleva sanciones por parte del empresario, que en muchos casos incluye el despido. La información que se puede obtener de un GPS que puede estar en una pulsera reloj, en un teléfono móvil, en un computador, en un vehículo, entre otros; permite un flujo de información constante, que no la brinda el GPS por sí y para sí, la información finalmente se produce por la actividad de un ser humano que porta o utiliza cualquier dispositivo con GPS.

Y toda esa información es recopilada por su empleador, las veinticuatro horas del día y cualquier día del año. Es decir, sino existen controles o regulaciones sobre los tiempos que un GPS puede permanecer activo, ello implica un control por parte del empresario que poco puede justificarse sobre la base del derecho empresarial.

Entendiéndose ese exceso de información como desproporcionado. Afirma Marín Malo (2019) que se “deberá respetar el principio de proporcionalidad, atendiendo a la idoneidad de la medida para la consecución del objetivo propuesto; la necesidad de la misma, en tanto que

⁴ El art. 18 CE, hace referencia a ello de manera muy detallada y expresa: “1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. 2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito. 3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial. 4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”.

no exista otra medida destinada al mismo fin y la proporcionalidad estricta, en tanto que la medida adoptada deberá ser equilibrada en relación al fin perseguido” (Marín Malo, 2019, p. 110).

4. Derechos digitales de los trabajadores

En este capítulo abordaremos los derechos a la dignidad, intimidad e información. Los cuales representan desafíos importantes, tanto para la doctrina como para la jurisprudencia.

4.1 Derecho a la dignidad

4.1.1 Concepto. En ocasiones el derecho a la dignidad, no lo encontramos definido literalmente. Por tal razón, se hace uso no solo del derecho fundamental, también se precisa de valores, principios y reglas constitucionales, tal como lo expresa el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana:

“la protección que confiere el ordenamiento jurídico laboral cuando reconoce la dignidad del ciudadano trabajador como derecho de éste -y sanciona su violación por el empresario- no sólo debe circunscribirse a la estricta vulneración de un derecho fundamental, sino a toda una serie de situaciones fácticas de imposible preconcepción positiva que a la luz de los valores, principios y reglas constitucionales y del método jurídico pueden considerarse que, en el caso concreto, entran en el marco de la "dignidad del trabajador" (STSJ Comunidad Valenciana, 25 septiembre 2001, FJ 3).

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua se refiere a la dignidad humana como:

los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, de tal suerte que el trabajador tiene el derecho indiscutible a que se le trate con la misma consideración con que pretende el empresario que se le trate. Sin duda alguna el empresario y el trabajador tienen posiciones distintas en el proceso de producción, pero su naturaleza de seres humanos es idéntica” (SSC. No. 183, de 13/12/02, 2:15 p.m.). Interesante es el planteamiento de la Sala, porque equipara al empresario y al trabajador en un plano de igualdad, con posiciones antagónicas pero centradas finalmente en su papel más importante el de seres humanos.

En cuanto a uno de los argumentos que el empresario hace suyo casi como una especie de lema es que tiene por objetivo mejorar la productividad del trabajador basados en un “plan de seguimiento específico”. En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana expresa que:

“Cabe señalar, de otra parte, que no hace falta para vulnerar la dignidad del trabajador que se les hubiera ofendido de palabra o “faltado al respeto”, como alega el demandante, sino que es suficiente con el acoso y vacío sistemático por un tiempo prolongado a modo de “plan de seguimiento específico” a unos trabajadores de modo consciente y con las concretas circunstancias que en el presente caso se han dado.

Una sociedad democrática exige que sus ciudadanos, y en concreto sus trabajadores no sean humillados, el afán de productividad no puede reducir las condiciones mínimas de dignidad del trabajador...” (STSJ Comunidad Valenciana, 25 septiembre 2001, FJ 7)⁵.

5. Derecho a la intimidad

5.1 Concepto

Cuadros Garrido citando a Lucena Cid afirma que:

La intimidad es un término en desorden (a concept in disarray) que abarca la libertad individual, el control sobre el propio cuerpo, la potestad de información personal, en definitiva, la libertad ante los sistemas de control y vigilancia, y la protección al honor y a la reputación (2019, p. 6).

Afirma Rodotà (2003), que el concepto de privacidad⁶ ha ido evolucionando con nosotros, aquella idea de "derecho a ser dejado solo" (p. 17) ya no es posible. Esto ha cambiado por la tecnología, la información que somos capaces de generar y forma en que esta es transmitida, desde luego seguimos teniendo derecho a la intimidad, pero no de la forma tradicional.

Expresa Fernández Avilés, J. y Rodríguez-Rico Roldán (2016), que tenemos esa facultad de controlar y decidir nuestra intimidad. Y plantea que:

“el impacto de las nuevas tecnologías en los procesos productivos se halla en directa conexión con las facultades de control empresarial, que se ven acrecentadas con este cambio tecnológico, no es menos cierto que al frente se impone el derecho a la intimidad del trabajador, derecho que viene a constituir una suerte de límite en la operatividad de aquéllas” (Fernández Avilés, J. y Rodríguez-Rico Roldán, 2016, p. 347).

El derecho a la intimidad⁷ resulta evidente para todos, pero cobra relevancia en el mundo laboral. En otras palabras, a nivel personal somos capaces de disponer de nuestra propia información (así como de sus consecuencias); en la esfera laboral ese derecho a la intimidad también se contrasta con el control empresarial. Es decir, la libertad con que actúo en la esfera privada no la tengo en la esfera laboral, sin embargo, BOBBIO (1991, p. 44) afirmaba que el desarrollo de la teoría de la libertad comprende el que “todo ser humano deba tener una esfera de actividad personal protegida contra la injerencia de todo poder externo”.

Siguiendo el hilo conductor de BOBBIO, el Tribunal Constitucional español sostiene que la

⁵ Recalcando la Sala Primera del Tribunal Constitucional (SPTC) que: “Las manifestaciones de «feudalismo industrial» repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza (art. 1.1)”, (STC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2).

⁶ Algunos autores expresan que intimidad y privacidad son conceptos distintos, para Toscani (2015), no hay diferencia, con la salvedad, que entender los conceptos como algo distinto beneficia al empleador.

⁷ Toscani (2015), se refiere a la diferencia entre el Derecho a la intimidad y el Derecho a la Protección de Datos, el primero, lo describe como la protección a su vida personal y familiar frente a terceros. El segundo, procura dotar a la persona de “poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derecho del afectado” (p. 64). Así, la STC define protección de datos como: “un poder de disposición y de control sobre los datos personales que faculta a la persona para decidir cuáles de esos datos proporcionar a un tercero, sea el Estado o un particular, o cuáles puede este tercero recabar, y que también permite al individuo saber quién posee esos datos personales y para qué, pudiendo oponerse a esa posesión o uso” (STC 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 7).

particularidad más importante de la intimidad es “la facultad de exclusión de los demás, de abstención de injerencias por parte de otro, tanto en lo que se refiere a la toma de conocimientos intrusiva, como a la divulgación ilegítima de esos datos” (STC 142/1993, FJ 7). La misma Sentencia aclara que no se trata de un derecho a la intimidad irrestricto, al contrario, hay limitaciones constitucionalmente legítimas, siempre y cuando “se encuentre suficientemente justificada en la tutela de otros intereses por la Norma Fundamental y no exija sacrificios de aquél que resulten desproporcionados a la finalidad perseguida” (FJ 9).

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Constitucional español número 231/1988, sostiene que ese derecho a la intimidad no solo abarca la vida privada y personal, también es parte de la intimidad aquellos aspectos que forman parte de la personalidad del individuo. Integrándose dentro del derecho a la intimidad el ámbito laboral, como elemento que forma parte de la personalidad de un ser humano, del cual forma parte y construye vínculos (emociones, sentimientos)⁸.

El Tribunal Constitucional español en diversas sentencias ha expresado:

"el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho" (STC 186/2000, 10 de julio, FJ 5; STC 57/1994, 28 de febrero, FJ 6, y STC 143/1994, 9 de mayo, FJ 6).

Tanto la doctrina como la jurisprudencia respaldan el derecho a la intimidad de cualquier ser humano, y ambas coinciden en la necesidad de que eso sea respetado para “mantener una calidad mínima de la vida humana” (STC 98/2000, FJ 5 y STC 186/2000, FJ 5), es decir, no se habla de un derecho absoluto, al contrario, se trata de un derecho ponderado, que requiere de un delicado equilibrio de proporción de derechos, y ese precisamente es el reto.

6. Derecho a la información

El derecho a la información es un elemento clave al igual que el derecho a la intimidad y el derecho a la dignidad. Todos estos derechos se examinan cuando se analiza la geolocalización en el ámbito laboral. Efectivamente, el Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Castilla-La Mancha contempla “el derecho del afectado a ser informado de quién posee los datos personales y con qué fin” (STSJ de Castilla-La Mancha, 328/2015, de 23 de marzo, FJ 4).

Además, se plantea en la misma sentencia que una cosa es la autorización y otra la información, es decir, el empresario puede autorizar la instalación de un equipo con tecnología GPS, pero, si la información no llega al trabajador, y este es sancionado o despedido, habrá una valoración sobre la falta de información de este último.

En este orden de ideas expresa el Tribunal:

⁸ En el mismo sentido tenemos la STC 1997/1991, de 17 de octubre de 1991 (FJ 3).

“tampoco el interés privado del empresario podrá justificar que el tratamiento de datos sea empleado en contra del trabajador sin una información previa sobre el control laboral puesto en práctica. No hay en el ámbito laboral, por expresarlo, en otros términos, una razón que tolere la limitación del derecho de información que integra la cobertura ordinaria del derecho fundamental del art. 18.4 CE” (STSJ de Castilla-La Mancha, 328/2015, de 23 de marzo, FJ 4).

En definitiva, no basta con la valoración de proporcionalidad que se haga de la medida, si esta no fue informada de manera previa por el empresario. Dicho de otra manera “No hay en el ámbito laboral, por expresarlo, en otros términos, una razón que tolere la limitación del derecho de información...” (STC, 29/2013, de 11 de febrero, FJ 7), por lo tanto, la información previa es vital al momento de aplicar una sanción disciplinaria⁹.

7. Principio de proporcionalidad: una ponderación de principios

7.1 Concepto

Alexy (1993), se ha referido a la relación entre principios y proporcionalidad. Y expresa que la proporcionalidad se expresa: “con sus tres máximas parciales de la adecuación, necesidad (postulado del medio más benigno) y de la proporcionalidad en sentido estricto (el postulado de ponderación propiamente dicho)...” (pp. 111-112).

Así también, San Martín Mazzucconi y Pavón de Paula (2014), explican detalladamente los elementos del test de proporcionalidad, en concordancia con la Sentencia del Tribunal Constitucional¹⁰, y definen:

Juicio de idoneidad: se cumple si la medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto; es decir, si puede alcanzar la finalidad pretendida. Se trata de que toda restricción de derechos permita satisfacer el interés empresarial que éste alega para su adopción, que ha de ser, específicamente, conocer la conducta laboral de sus empleados. Juicio de necesidad: se cumple si la medida es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia. Por tanto, no basta con que la restricción de derechos sea idónea -aunque en cualquier caso debe serlo- sino que además ha de ser la menos agresiva de todas las posibles. Juicio de ponderación: se cumple si la medida es equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto. Juicio de justificación: se cumple cuando la adopción de la medida responde a motivaciones objetivas, distintas de la simple y llana conveniencia empresarial, y no a una voluntad arbitraria o caprichosa (p. 57).

⁹ Un ejemplo que describe muy bien lo aquí expresado, es el caso de una mujer que es sometida a pruebas médicas y en uno de sus resultados en sangre, da positivo a un estupefaciente. Al respecto, se consideran varios aspectos: las pruebas del laboratorio fueron de manera voluntaria, pero desconocía la finalidad de las pruebas (sin información previa). A lo que el TC resolvió: “haberse invadido la esfera privada de la recurrente sin contar con habilitación legal para ello y sin consentimiento eficaz de la titular del derecho, actuando sin autorización sobre ámbitos que exigían una información expresa y previa al consentimiento...” (STC, 196/2004, de 15 de noviembre, FJ 10).

¹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional. Número 96/2012, de 7 mayo de 2012, FJ 10.

8. Geolocalización y proporcionalidad

En cuanto a geolocalización, se ponderan los principios del trabajador y del empleador, es decir, se valora el poder y el control que posee un empleador bajo el Derecho de empresa versus los derechos fundamentales del trabajador (intimidad, dignidad). Dicho de otra manera, aplicar el Principio de proporcionalidad o test de proporcionalidad, permite establecer los límites entre un derecho y otro¹¹.

En este sentido, Pérez del Prado puntualiza que aplicar la proporcionalidad requiere de:

... superar un triple juicio, esto es, el juicio de idoneidad o que la medida sea susceptible de conseguir el objetivo propuesto; el juicio de indispensabilidad o estricta idoneidad, es decir, que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal fin; y, por último, el juicio de proporcionalidad en sentido estricto, que supone que la medida sea equilibrada, derivándose de ella más beneficios que perjuicios (2009, p. 55).

En la medida que ese juicio de proporcionalidad sea empleado vamos a estar cada vez más cerca de no vulnerar derechos fundamentales. sin embargo, alcanzar la proporcionalidad no es sencillo, al contrario, tal como lo explica la Sentencia del Tribunal Constitucional español:

Para comprobar si la medida impeditiva del ejercicio del derecho de reunión supera el juicio de proporcionalidad exigible, es necesario constatar si cumple los siguientes tres requisitos o condiciones: si tal medida era susceptible de conseguir el objetivo propuesto -la garantía del orden público sin peligro para personas y bienes-; si, además, era necesaria en el sentido de que no existía otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia; y, finalmente, si la misma era proporcionada, en sentido estricto, es decir, ponderada o equilibrada por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (STC, 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5)¹².

Manifiesta San Martín Mazzucconi y Pavón de Paula (2014) que el contrato de trabajo no implica renuncia de los derechos fundamentales por el trabajador, pero reduce o moldea su actuar, debido al poder de control y dirección del empresario. Empero, ninguno de los derechos aquí debatidos es absoluto, pero sí deben comportarse como un todo armónico para poder coexistir y funcionar.

¹¹ Robert Alexy (1993) lo plantea así: “Si una norma de derecho fundamental con carácter de principio entra en colisión con un principio opuesto, entonces la posibilidad jurídica de la realización de la norma de derecho fundamental depende del principio opuesto. Para llegar a una decisión, es necesaria una ponderación en el sentido de la ley de colisión” (p. 112).

¹² El Tribunal es enfático en defender que “la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad ...”, criterio que ha sido retomado por diversas sentencias del Tribunal Constitucional español (STC 186/2000, de 10 de julio, FJ 6, SSTC 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5; 55/1996, de 28 de marzo, FJ 6, 8 y 9; 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4 e), y 37/1998, de 17 de febrero, FJ 8).

El reconocer que no estamos ante derechos absolutos, que tanto el empresario¹³ está facultado para implementar medidas que impliquen tecnología GPS, como el trabajador a defender sus derechos fundamentales. De tal manera, que el poder y el control del empresario no pueden ser directamente proporcionales a actividades que produzcan resultados que vulneren derechos fundamentales del trabajador (Fernández Avilés, J. y Rodríguez-Rico Roldán, 2016). Así como tampoco, el contrato de trabajo puede convertirse en “un título legitimador” (STC 126/2003, de 30 de junio, FJ 7), que reduzca los derechos fundamentales del trabajador por estar dentro de una organización empresarial.

Además de analizar la idoneidad, necesidad y proporcionalidad, como parte del Principio de proporcionalidad y que se convierten en elementos claves para conocer si los derechos fundamentales del trabajador están siendo limitados se justifican¹⁴. La doctrina, tal como lo señala Toscani (2015), han agregado dos elementos más. El cuarto elemento, hace referencia a la buena fe y sin abuso de derecho¹⁵. El quinto elemento, son las reglas que la empresa haya determinado como parte de su actividad organizativa y que formarán parte del contrato laboral suscrito.

Finalmente, es necesario reflexionar sobre la proporcionalidad, y decir que no es una ciencia exacta, que el equilibrio de derechos puede ser una pauta importante, para encontrar el balance de derechos entre empleador y trabajador. No vale imponer normas y obligaciones por la parte empresarial, si estas no cumplen con los derechos fundamentales, y con el propósito de mantener una calidad mínima de la vida humana (STC 231/1988, de 1 de diciembre, FJ 3, entre otras)¹⁶.

En cuanto al juicio de proporcionalidad, Goñi Sein aporta un punto de vista interesante y aprecia que existe “un cierto deterioro del mismo en su aplicación judicial, que lleva a que este siendo aplicado por los jueces y tribunales ordinarios, pero con resultados no siempre satisfactorios, porque lo que se está poniendo de manifiesto es que no en pocas ocasiones la aplicación es un tanto superflua y, a la postre, más formal que real” (Goñi Sein, 2009, p. 15).

¹³ “Los requerimientos organizativos de la empresa que pudieran llegar a ser aptos para restringir el ejercicio de aquellos (al margen de los conectados de forma necesaria con el objeto mismo del contrato) deben venir especialmente cualificados por razones de necesidad, de tal suerte que se hace preciso acreditar -por parte de quien pretende aquel efecto- que no es posible de otra forma alcanzar el legítimo objetivo perseguido, porque no existe medio razonable para lograr una adecuación entre el interés del trabajador y el de la organización en que se integra” (STC, 99/1994, de 11 de abril, FJ 7).

¹⁴ Así también lo ha expresado el Tribunal Constitucional en diversas sentencias al señalar que: “el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador” (STC 186/2000, de 10 de julio, FJ 6, STC 94/1984, de 16 de octubre, FJ 3, STC 108/1989, de 8 de junio, FJ 1, STC 171/1989, de 19 de octubre, FJ 2, STC 123/1992, de 28 de septiembre, FJ 4, STC 134/1994, de 9 de mayo, FJ 4, y STC 173/1994, de 7 de junio, FJ 3).

¹⁵ Elemento que ha recibido críticas porque ser parte de un principio general de interpretación (Toscani, 2015).

¹⁶ Expresa el Tribunal Constitucional “la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana” (STC 197/1991, de 17 de octubre, FJ 3; STC 57/1994, de 28 de febrero, FJ 5; 143/1994, de 9 de mayo, FJ 6; STC 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 3; y STC 202/1999, de 8 de noviembre, FJ 2, STC 186/2000, 10 de julio, FJ 5, entre otras).

Otro aspecto que se puede agregar en cuanto a la proporcionalidad es que en la mayoría de los casos se debe realizar un análisis del caso concreto, aplicando en cada caso las reglas; lo que lo convierte en algo particularmente difícil pues rara vez encontremos un caso igual a otro, por lo tanto, siempre requiere de interpretación y aplicación. Lo que para Cuadros Garrido (2017) implica “juicios de subjetividad” (p. 95), conllevando inseguridad jurídica, al no contar con criterios concretos sino un sinnúmero de casos que se someten a la ponderación de derechos.

9. La doctrina judicial internacional

9.1 El caso español

En la Constitución española se encuentra regulado el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Constitución española [C.E.], 1978., Artículo 18). Pero es en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDyDD), donde la ley regula la materia.

Establece la LOPDyDD en su artículo 87.1 que “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador” (2018, art. 87.1). Contempla la posibilidad de que el empleador utilice medios digitales para el cumplimiento de obligaciones laborales y el buen uso de los dispositivos (LOPDyDD, 2018, art. 87.2).

Es importante señalar que, en la LOPDyDD, se le permite al trabajador conocer los criterios de utilización de los dispositivos, para garantizar la intimidad de los trabajadores (2018, art. 87.3). El artículo 90 de la LOPDyDD, permite a los empleadores obtener información a través de sistemas de geolocalización¹⁷, bajo los siguientes requisitos: con carácter previo, de forma expresa, clara e inequívoca; e informarles sobre los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión (LOPDyDD, 2018, art. 90).

Esto quiere decir, que la utilización de los datos obtenidos de la geolocalización deberá ser con fines laborales, más allá de la jornada laboral será necesario el consentimiento. Puesto que tal como lo establece el artículo 20.3 del Estatuto de los trabajadores: “El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas 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...”(ET, 2015) y a su intimidad frente al uso de dispositivos de geolocalización (ET, 2015, art. 20 bis).

9. 2 Análisis de la Sentencia 766/2020 dictada en Recurso de casación para la unificación de la doctrina.

9.2.1 Fundamentos de hecho. La empresa le asigna a la trabajadora un vehículo para desempeñar su jornada laboral y llevar a cabo su trabajo diario como supervisora de

¹⁷ Es en la Directiva sobre la privacidad y las comunicaciones electrónicas donde encontramos datos de localización y la define como: “cualquier dato tratado en una red de comunicaciones electrónicas que indique la posición geográfica del equipo terminal de un usuario de un servicio de comunicaciones electrónicas disponible para el público (Directiva 2002/58 CE, 2002, art. 2 inc. c).

puesto de venta. Siendo informada que su vehículo cuenta con GPS para “garantizar la seguridad y coordinación de los trabajos” (TS, 766/2020, de 15 de septiembre, AH 2).

La trabajadora fue diagnosticada con ansiedad, sufriendo una incapacidad temporal (11 de abril de 2016), once días después (22 de abril 2016) la empresa al despide por motivos disciplinarios. Explica la empresa que el sistema de geoposicionamiento registró un aumento de kilometraje del vehículo hasta el 21 de abril de 2016, es decir, un día antes del despido.

Las partes se presentan a Conciliación, sin llegar a avenencia. La trabajadora demanda a la empresa ante el Juzgado de lo Social núm. 4 de Almería, desestimando la demanda. La sentencia es recurrida ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada, revocando el Tribunal la Sentencia del Juzgado de lo Social y readmitiendo a la trabajadora a su lugar de trabajo y en las mismas condiciones. Por su parte la empresa presenta Recurso de Casación para la unificación de la doctrina.

9.1.3 Fundamentos de derecho. Esta Sentencia se refiere expresamente a la diferencia que existe entre el derecho a la intimidad y protección de datos. Explica que la intimidad¹⁸ es un concepto de carácter objetivo o material, que protege la vida de las personas de la intromisión de terceros (STC 766/2020, de 15 de septiembre, FJ 2). En cambio, el derecho a la protección de datos¹⁹ posee un carácter autónomo, confiriéndole a su titular control sobre su información. Y conceptualiza el Tribunal lo que se entiende por protección de datos personales:

“el derecho a que se requiera el previo consentimiento para la recogida y uso de los datos personales, el derecho a saber y ser informado sobre el destino y uso de esos datos y el derecho a acceder, rectificar y cancelar dichos datos. En definitiva, el poder de disposición sobre los datos personales” (STC 766/2020, de 15 de septiembre, FJ 2).

Existe una interrelación entre la intimidad y la protección de datos, aunque en esencia presenten algunas diferencias, en lo que no se diferencian es en la obligación del empleador de informar a los trabajadores el uso de medios para comprobar y garantizar la efectividad laboral. Enfatizando el Tribunal que: “sólo el conocimiento anticipado por parte del trabajador de que puede ser objeto de fiscalización por el empresario legitimará el acto de injerencia en los sistemas e instrumentos puestos a su alcance por la entidad para la que trabaja” (STC 766/2020, de 15 de septiembre, FJ 2).

La Sentencia antes mencionada, hace alusión específicamente al GPS que tenía el vehículo de la trabajadora, que, si bien la geolocalización era permanente, el uso de este estaba limitado a garantizar la seguridad y la coordinación del trabajo. Por lo tanto, la trabajadora tenía pleno conocimiento que el vehículo no podía utilizarse fuera de la jornada de trabajo, es decir, había información previa y no considera el Tribunal que no hay invasión a la esfera privada de la trabajadora, concluyendo que no hay vulneración a sus derechos fundamentales (STC 766/2020, de 15 de septiembre, FJ 2). Desestimando el recurso de la trabajadora y acogiendo los fundamentos de la empresa (STC 766/2020, de 15 de septiembre, FJ 3).

¹⁸ Art. 18.1: “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (Constitución española [C.E.], 1978., Artículo 18).

¹⁹ Art. 18.4: “La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos” (Constitución española [C.E.], 1978., Artículo 18).

9.3 El Proyecto Tracker de Telepizza

9.3.1 Fundamentos de hecho. En Sentencia de Audiencia Nacional (SAN) del 6 de febrero de 2019, se plantea un caso sobre la petición de la empresa a instalar un sistema de geolocalización frente al rechazo de dos sindicatos. La empresa Telepizza propone la aplicación del denominado “Proyecto Tracker”, el cual consiste en que un repartidor aporte un teléfono móvil con conexión a internet, y descargar en el móvil de su propiedad la aplicación informática que le permite a la empresa la geolocalización tanto del dispositivo como del trabajador, durante toda la jornada laboral. En caso de incumplimiento la empresa indica que será causa para la extinción del contrato de trabajo. En contraposición, los sindicatos proponen que se proporcione el teléfono móvil con conexión a internet. Y así amortizar la contratación con cualquier empresa de telefonía móvil.

Los sindicatos (UGT y CCOO) y ahora demandantes exponen:

- a. La decisión empresarial no tiene asidero legal ni en la Ley ni en el Convenio Colectivo.
- b. La empresa agrega una nueva cláusula de extinción de la relación laboral unilateralmente.
- c. La decisión de la empresa vulnera el derecho a la privacidad (arts. 18.1 y 4 CE).
- d. La compensación ofrecida por la empresa es insuficiente.
- e. Solicitan se declare la nulidad del “Proyecto Tracker” por incumplimiento de los requisitos de información y consulta. Además, de la nulidad de aportación por parte del trabajador del teléfono móvil con acceso a internet.
- f. Además de solicitar se declare la nulidad de la cláusula de obligatoriedad.

La empresa Telepizza expone:

- g. Que su competidor principal (Dóminos Pizza) contaba con el sistema de geolocalización, el cual tiene como único fin mostrarle al cliente el estado de su pedido.
- h. Explica que el sistema de geolocalización se activa cuando recibe en pedido.
- i. La geolocalización ha sido admitida por la doctrina judicial y supere al juicio de proporcionalidad.
- j. La compensación ofrecida a los repartidores era adecuada.
- k. La App no guarda ningún dato del empleado o repartidor, ningún tercero cuenta con acceso salvo que se le autorice.

9.3.2 Fundamentos de derecho. Expresa la Sala que efectivamente la doctrina judicial admite sistemas de geolocalización a los trabajadores. Lo anterior, en virtud del derecho a la propiedad privada y la libertad de empresa, pero siempre bajo el manto del juicio de proporcionalidad.

Continúa la Sala exponiendo, y expresa que el “Proyecto Tracker” vulnera el derecho a la privacidad al no superar el juicio de proporcionalidad. Explicando que los sistemas de geolocalización pueden ser instalados en motocicletas o pulseras, sin necesidad de que el repartidor utilice medios propios ni datos personales (número telefónico o correo electrónico). La empresa no proporcionó la información previa y necesaria a los empleados o sus representantes, informándoles la empresa de su decisión de implantar un sistema de geolocalización de pedidos lo que supondría que los empleados o repartidores dispusieran

de teléfonos móviles propios, descargaran la App de Telepizza y activaran datos móviles (internet) para realizar su trabajo. Y en caso de incumplimiento, esto sería causa para extinguir el contrato de trabajo.

A lo que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, concluyó que la información proporcionada era insuficiente, el juicio de proporcionalidad no fue superado, la compensación ofrecida era insuficiente²⁰. Por lo tanto, se estiman las demandas de los sindicatos CCOO y UGT contra Telepizza.

10. El caso nicaragüense

En el análisis de la jurisprudencia nicaragüense, especialmente las sentencias de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia hacen alusión al artículo 24 Constitución Política²¹, establece que “ningún derecho es absoluto, sino que está limitado por los derechos de los demás...” (SSC, 229/2009, de 26 mayo, a las 08:30 a.m. En otras palabras, hay límites a los derechos establecidos en la Constitución Política, en lo atinente a facultades y atribuciones. Efectivamente, la Constitución Política nicaragüense reconoce la libertad de empresa²². Intrínseco a la libertad de empresa se encuentra el poder empresarial y con él, el control empresarial. Incrustando al trabajador en actividades e instrucciones, que no son más que la organización o el manto organizacional que implica subordinación, limitando derechos fundamentales, pero no anulándolos. Por tal razón, la Sala Constitucional refiere que no existen derechos absolutos.

Continúa afirmando la Sala Constitucional que el Estado es el garante de la integridad y protección de las personas, tanto material como legalmente (SSC, 183/2002, de 13 de diciembre, a las 2:15 p.m.). Y en el ámbito laboral, el artículo 17 inc. p del Código del Trabajo²³, establece que se debe “actuar activamente y jugar un papel de moderador entre el empleador y el trabajador, compatibilizar los intereses individuales con el interés general e intentar armonizar las diferencias existentes entre el capital y el trabajo” (SSC, 183/2002, de 13 de diciembre, a las 2:15 p.m.). Es decir, procurar un entendimiento entre partes con posiciones asimétricas, pero igualmente importantes.

En la jurisprudencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia no hay una sentencia que haga referencia a la geolocalización en sentido estricto, sin embargo, si es posible

²⁰ La empresa calculó un móvil de baja gama en 110 euros y con 3 años de vida útil.

²¹ Art. 24: “Toda persona tiene deberes para con la familia, la comunidad, la patria y la humanidad. Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común” (Constitución Política de Nicaragua [C.P.], 1987., Artículo 24).

²² Art. 103: “El Estado garantiza la coexistencia democrática de las formas de propiedad pública, privada, cooperativa, asociativa y comunitaria; todas ellas forman parte de la economía mixta, están supeditadas a los intereses superiores de la nación y cumplen una función social” (Constitución Política de Nicaragua [C.P.], 1987., Artículo 103). Art. 104: “Las empresas que se organicen bajo cualesquiera de las formas de propiedad establecidas en esta Constitución, gozan de igualdad ante la ley y las políticas económicas del Estado. Los planes económicos de las empresas deberán ser elaborados con la participación de los trabajadores. La iniciativa económica es libre” (Constitución Política de Nicaragua [C.P.], 1987., Artículo 104).

²³ Art. 17 inc. p: “Velar porque los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales ni objeto de coso o chantaje sexual (C.T., 1996, Artículo 17 inc. p).

encontrar sentencias que abordan los derechos a la privacidad, dignidad humana, intimidad, y recientemente, sobre protección de datos personales.

10.1 Derecho a la privacidad

La Constitución política de Nicaragua establece en sus artículos 26, numerales 1, 2 y 3, el derecho que tiene toda persona a la protección de vida privada y familiar; al respeto de su honra y reputación y así también, el derecho a la información que exista sobre ella (Constitución Política de Nicaragua [C.P.], 1987, Artículo 26).

La Sentencia de la Sala Constitucional número 183/2002, sostiene que atenta contra la honra²⁴ de los trabajadores, el hecho que un empleador registre sus bolsos, maletas y habitaciones que tengan asignadas por motivos de trabajo. Y sostiene que “De conformidad con los artículos 26 incisos 2) y 3), y 36 de la Constitución Política del pueblo nicaragüense, toda persona tiene derecho a la inviolabilidad de su domicilio, al respeto de su honra, reputación, integridad física, psíquica y moral. El inciso 2) del artículo 26 recoge la garantía de privacidad del individuo contra los actos de los poderes públicos o de los particulares y defiende los ámbitos en que se desarrolla la vida privada de la persona” (SSC, 183/2002, de 13 de diciembre, a las 2:15 p.m.)²⁵.

En esta sentencia, dicha Sala hace una ponderación de derechos entre el derecho del empleador a proteger la propiedad privada y el derecho del trabajador a su privacidad. Y considera que existe una extralimitación del poder de control del empresario sobre el trabajador, y expresa que el concepto domicilio “debe extender su ámbito espacial de protección a aquel lugar donde el trabajador desarrolla su actividad, ya que no se trata de proteger la propiedad sino la privacidad del individuo” (SSC, 183/2002, de 13 de diciembre, a las 2:15 p.m.), es decir, proteger su ámbito privado, aunque se encuentra inmerso dentro de una relación laboral.

Continúa la Sala exponiendo y desarrollando el concepto de privacidad y lo define como: “un derecho personal, en el que las personas tienen el derecho de controlar la información que sea relevante en su vida privada, es un derecho que busca desarrollar un espacio propio, un lugar donde poder estar solos, sin intromisiones inoportunas” (SSC, 19/2004, de 26 de enero, 12:45 p.m.). Incorporando dentro del concepto elementos como la individualidad, autonomía, consentimiento y protección; resumiéndose en esa facultad que tiene todo ser humano de reservar para sí y compartir la información que considere, sin que terceros interfieran sin su consentimiento, porque finalmente de lo que se trata es de proteger lo nuestro.

²⁴ Sentencia que guarda relación con el artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual establece: “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques” (1948).

²⁵ Así también, el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, expresa: “1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. 2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques” (1976).

10.2 Derecho a la dignidad humana

Constitucionalmente “todas las personas son iguales ante la ley...” reza la Constitución Política nicaragüense (Constitución Política de Nicaragua [C.P.], 1987, Artículo 27). Por esa razón, la dignidad humana es un atributo que constitucionalmente le es otorgado a todo ser humano, para ser tratado con la misma consideración, sin distinguir si se trata de un empleador o de un trabajo.

Explica la Sala Constitucional, que en el proceso de producción empleador y trabajador se encuentran en posiciones antagónicas, lo que para la Sala no representa que tengan atributos distintos, al contrario, continúa en la disertación y expresa: “Sin duda alguna el empresario y el trabajador tienen posiciones distintas en el proceso de producción, pero su naturaleza de seres humanos es idéntica” (SSC, 183/2002, de 13 de diciembre, a las 2:15 p.m.). Marcando un punto de inflexión y reconociendo la capacidad de cada uno de ellos dentro de esferas distintas, pero jurídicamente reconocidas.

10.3 Derecho a la intimidad

En Sentencia reciente la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia plantea que el derecho a la intimidad y a la privacidad, se relacionan con el derecho a la protección de datos. Y reconoce que “el derecho a la intimidad ha sido derivado del reconocimiento a la libertad personal...” (SSC, 275/2020, de 9 de septiembre, Considerando I).

La sentencia describe cómo este derecho ha evolucionado desde la primera generación de derechos, manifestando que fue hasta la tercera generación, que logró su repunte. Aceptando nuevas ramificaciones, como es el derecho al honor, a la propia imagen, a la vida privada (SSC, 275/2020, de 9 de septiembre, Considerando I). 8:30 a.m.

10.4 Ley y reglamento de protección de datos personales

La Ley de protección de datos fue aprobada en el año 2012, tiene como ámbito de aplicación los ficheros de datos, tanto públicos como privados (Ley 787, 2012, art. 2). Afirma la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia que implica:

... la obligación del Estado de garantizar la protección de la información personal contenida en archivos, bases de datos, ficheros o cualquier otro soporte, sea documental o digital, concede al titular de tal información el derecho de control sobre ella, esto es, a acceder, revisar, corregir y exigir la omisión de los datos personales que un ente público o privado tenga en su poder (SSC, 275/2020, de 9 de septiembre, Considerando I).

En esta ley se protege a personas naturales y jurídicas, garantizando de esta manera el derecho a la privacidad personal, familiar y autodeterminación informativa²⁶ (Ley 787, 2012, art. 1). El consentimiento es un aspecto que se encuentra regulado dentro de la ley. Se establece un

²⁶ Art. 3 inc. a): “Es el derecho que tiene toda persona a saber quién, cuándo, con qué fines y en qué circunstancias toman contacto con sus datos personales” (Ley 787, 2012, art. 3).

consentimiento expreso cuando enuncia: “El titular de los datos deberá dar por sí o por su representante legal o apoderado el consentimiento para la entrega de los datos, salvo que la ley disponga otra cosa dentro de los límites razonables” (Ley 787, 2012, art. 6). Dicha regla, encuentra su excepción cuando en el inciso c) del artículo 6 se plantea que cuando estamos en una relación jurídica, la cual conlleve cumplimiento de obligaciones entre el titular y el responsable, no será necesario el consentimiento.

La ley sobre protección de datos personales ofrece una protección amplia y general, entendiendo que esa protección cubre a ambas partes de una relación laboral. Y sería posible entender la excepción del art. 6 (Ley 787, 2012) inmersa dentro de una relación laboral, de tal manera, que este tipo de relaciones estaría dentro de las excepciones en las que no se precisa de consentimiento.

Y es en el Reglamento de protección de datos personales donde se detalla expresamente que se entiende por consentimiento tácito, e indicando que es válido como regla general (Decreto 36-12, 2012, art. 5). Indica el artículo 6 del Reglamento de protección de datos personales, que la persona que pretenda recabar datos deberá realizar un aviso informativo, con la posibilidad de presentar el titular de la información su negativa, en caso contrario, será aplicado el consentimiento tácito (Decreto 36-12, 2012).

Además, de la protección que brinda la ley y el reglamento de datos personales la Constitución Política nicaragüense introduce la figura del habeas data. Estableciéndose como una medida de:

...garantía de tutela de datos personales asentados en archivos, registros, bancos de datos u otros medios técnicos, de naturaleza pública o privada, cuya publicidad constituya invasión a la privacidad personal y tenga relevancia con el tratamiento de datos sensibles de las personas en su ámbito íntimo y familiar (Constitución Política de Nicaragua [C.P.], 1987, artículo 190).

El Recurso de habeas data puede ser utilizado para acceder a información personal que se encuentre en entidad pública o privada; exigir cualquier cambio de información de datos personales sensibles o exigir cualquier cambio de publicidad de datos personales sensibles que lesionen derechos fundamentales (Ley 831, 2013, art. 84 bis)²⁷.

CONCLUSIONES

Las conclusiones que se pueden extraer del presente trabajo son las siguientes:

La finalidad de este trabajo era analizar el desarrollo de la geolocalización de la que hace uso el empresario en su ámbito organizacional frente a los derechos fundamentales del trabajador y cómo resolver la colisión de derechos que eventualmente se presenten. La doctrina y la

²⁷ En la Corte Suprema de Justicia, Sala de lo Constitucional, se han dictado algunas sentencias sobre habeas data, resolviéndose ambas con: No ha lugar (Número 141/2016, 2 de marzo de 2016, a las 11:01 a.m. y Número 275/2020, 9 de septiembre de 2020, las 8:30 a.m.).

jurisprudencia estudiada nos permite establecer que un continuo y permanente seguimiento a través de la geolocalización, sea en un medio de transporte o en un dispositivo móvil, le permite al empleador poder y control sobre las actividades realizadas por el trabajador, de no establecerse límites estamos invadiendo la esfera de los derechos fundamentales del trabajador, tales como privacidad, intimidad e información.

Se puede afirmar que la instalación de sistemas de geolocalización por parte del empresario como medida de vigilancia y control no constituye, *per se*, una lesión de los derechos fundamentales por parte del empresario. Sin embargo, el que la geolocalización no se encuentra regulada, es decir, sin límites establecidos -aún finalizada la jornada laboral- y en desconocimiento por parte de los trabajadores implica vulneración de derechos fundamentales.

De igual forma, se debe mencionar que el consentimiento se encuentra implícito dentro del contrato laboral que se establece entre el empleador y el trabajador. No obstante, el hecho que exista un consentimiento implícito no exime al empleador del derecho a la información. Por consiguiente, el trabajador tiene el derecho a que el empleador le informe sobre la instalación del sistema de geolocalización, en qué medio o dispositivo lo porta, qué tratamiento les brinda a los datos obtenidos, con qué finalidad los obtiene y cuáles serían las sanciones aplicadas. De lo contrario, la información extraída del sistema de geolocalización sin haber sido del conocimiento del trabajador lesiona los derechos fundamentales, como es el derecho a la intimidad y a la privacidad, además de ser considerada ilegal.

El principio o juicio de proporcionalidad, se ha convertido en el método o *test* utilizado en determinar qué derecho está siendo vulnerado. El encontrar la solución depende de determinar si la medida restrictiva resulta necesaria, idónea y proporcionada. Sin embargo, esta autora considera que este triple *test* no proporciona criterios concretos, al contrario, se requiere de ponderación de derechos en cada caso concreto, haciendo que las circunstancias del caso nos marquen la pauta y no una regla preestablecida.

En el ámbito legislativo nicaragüense, no está contemplada una normativa específica que establezca criterios para la monitorización de la información que se obtenga como resultado del uso de dispositivos de geolocalización en el ámbito laboral. Así como tampoco una que regule y dirima los conflictos que eventualmente surjan entre empresario y trabajador, como resultado de la instalación de sistemas de geolocalización.

De ello resulta necesario decir que es preciso que en Nicaragua se regule el tema de la geolocalización, se establezcan criterios claros que proporcionen soluciones a conflictos que eventualmente se presenten. Además, de brindarle mejores herramientas jurídicas a jueces y magistrados para resolver casos con posible conflicto de derechos fundamentales.

Es necesario precisar, que en Nicaragua existe amplia regulación en cuanto a protección de datos personales, tanto en la Ley como en su Reglamento. Análogamente, el Habeas data como recurso por excelencia para proteger los datos personales. Es importante destacar, que el alcance de dicha legislación no solo compete a lo que se suscite en el ámbito laboral, sino que abarca todos los datos personales, tanto en el ámbito público como privado.

Se debe señalar que, en el caso español, han sido los distintos órganos judiciales los que a través de la jurisprudencia han jugado un rol importante. Esto se debe a que en ellos ha recaído la responsabilidad -nada fácil- de proporcionar una respuesta a los casos que se presenten. Indudablemente, analizando el caso concreto para lograr el equilibrio entre el poder y el control empresarial frente a los derechos fundamentales de los trabajadores. Teniendo como objetivo el lograr el equilibrio, la ponderación de derechos y el respeto de los derechos fundamentales.

De lo que no cabe duda, es que el seguimiento que brinda cualquier sistema de geolocalización, si se realiza de manera intensiva e ilimitada, debe ser considerado violatorio de derechos fundamentales. No es posible, un tipo de poder y control sin límites, aunque se cobije bajo el derecho a la libertad de empresa. De forma tal que no es posible que se desdibuje la línea entre lo laboral y lo personal, además de no ser posible que la subordinación se prolongue más allá de tu jornada laboral, pues ella implicaría el poder absoluto del empleador y el nulo poder del trabajador para desconectarse.

LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aragüez Valenzuela (enero-junio 2021). Debates emergentes en materia laboral y de privacidad: sistemas de videovigilancia, algoritmos digitales e identificación biométrica de la persona trabajadora. *THEMIS-Revista de Derecho* (79). pp. 451-466. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8328976>
- Bobbio, N. (1991). *El tiempo de los derechos*. Sistema, Madrid.
- Código del Trabajo de Nicaragua [C.T.] [1996] (Nicaragua).
- Constitución española [Const.]. [1978] (España).
- Constitución política de la República de Nicaragua [Const.]. [1987] (Nicaragua).
- Cuadros Garrido, M. (2019). La protección de los derechos fundamentales de la persona trabajadora ante la utilización de GPS: ¿reformulación o continuidad? *Revista de relaciones laborales Lan Harremanak* (42). DOI: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21087> (Fecha de consulta: 6 de julio de 2022).
- Cuadros Garrido, M. (2017). *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*. [Tesis de doctorado, Universidad de Murcia]. Repositorio institucional de la Universidad de Murcia. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/55485/1/TESIS%20ELISA%20CUADROS%20GARRIDO%20PARA%20IMPRESA%20.pdf> (Fecha de consulta: 8 de julio de 2022).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos [DUDH]. 10 de diciembre de 1948.
- Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa al tratamiento de los datos personales y a la protección de la intimidad en el sector de las comunicaciones electrónicas (31 de julio 2002). [Directiva sobre la privacidad y las comunicaciones electrónicas]. DOCE: 201.
- Fernández Avilés, J. y Rodríguez-Rico Roldán, V. (2016). *Nuevas tecnologías, control del trabajador y vulneración de derechos fundamentales*. Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. https://issuu.com/icaselcanarias/docs/6.3.1.4.anuario2016_web (Fecha de consulta: 28 de marzo de 2022).
- García, L., García-Alegre, M., Guinea, D., Pozo-Ruz, A., Ribeiro, A., Sandoval, F.

- (2000). Sistema de posicionamiento global (GPS): descripción, análisis de errores, aplicaciones y futuro. *Mundo electrónico* (306). [file:///C:/Users/usuario/Downloads/SISTEMA%20DE%20POSICIONAMIENTO%20GLOBAL%20\(GPS\) %20DESCRIPCION,%20ANALISIS%20DE%20ERRORES,%20APLICACIONES%20Y%20FUTURO.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/SISTEMA%20DE%20POSICIONAMIENTO%20GLOBAL%20(GPS)%20DESCRIPCION,%20ANALISIS%20DE%20ERRORES,%20APLICACIONES%20Y%20FUTURO.pdf) (Fecha de consulta: 1 de junio de 2022).
- Goñi Sein, J. (2009). Controles empresariales: geolocalización, correo electrónico, Internet, videovigilancia y controles biométricos. *Justicia Laboral. Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (39).
- Goñi Sein, J. (13 de septiembre de 2019). *Defendiendo los derechos fundamentales frente a la inteligencia artificial* [Discurso principal]. Lección inaugural del curso académico 2019-2020 en la Universidad Pública de Navarra, Pamplona, España.
- Kahale Carrillo, D. (2021). La geolocalización como medio del control del trabajador. *Temas laborales* (157), pp. 141-166. [La geolocalización como medio de control del trabajador - Dialnet \(unirioja.es\)](https://dialnet.unirioja.es) (Fecha de consulta: 6 de junio de 2022).
- Ley del Estatuto de los Trabajadores (24 de octubre de 2015). [Real Decreto Legislativo 2 de 2015]. BOE: 255.
- Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (6 de diciembre de 2018). [Ley 3 de 2018]. BOE: 294.
- Ley de protección de datos personales. (21 de marzo de 2012). [Ley 787 de 2012]. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. DO: 61.
- Ley de reforma y adiciones a la Ley No. 49. (30 de enero de 2013). [Ley 831 de 2013]. "Ley de Amparo". Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. DO: 29.
- Marín Malo, M. (2019). La geolocalización del trabajador. Reflexiones a la luz de la jurisprudencia reciente. *Labos* 1(1), pp. 109-120. DOI: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5302>
- Martínez Rubio, A. (2020). *Videovigilancia laboral y protección de datos personales* [Trabajo fin de grado]. <http://hdl.handle.net/10651/61487> (Fecha de consulta: 23 de marzo de 2022).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [PIDCP]. 23 de marzo de 1976.
- Robert, Alexy (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de estudios constitucionales. Madrid.
- San Martín Mazzucconi, C. y Pavón de Paula, S. (2014). Nuevas tecnologías y su incidencia en las relaciones laborales. En Charro P., y Espinoza (Dirs.), *Cuestiones actuales de derecho del trabajo: un estudio desde las dos orillas* (pp. 43-84). Editorial DYKINSON, S.L.
- Pacheco Arredondo, J. (2011). *Ideas a tener en consideración ante la irrupción de un nuevo mecanismo de control empresarial: el GPS*. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Vo. 2 (4), pp. 77-107. DOI: <https://doi.org/10.5354/rdyss.v2i4.42899>. [Ideas a tener en consideración ante la irrupción de un nuevo mecanismo de control empresarial: el GPS | Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social \(uchile.cl\)](https://www.uchile.cl/publicaciones/revista-chilena-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social) (Fecha de consulta: 10 de mayo de 2022).
- Pérez del Prado, D. (2009). *Instrumentos GPS y poder de control del empresario*. RCE (107). pp. 1-25. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19412/instrumentos_perez_RCE_2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Fecha de consulta: 06 de junio de 2022).
- Reglamento a la Ley No. 787 Ley de protección de datos personales. (17 de octubre de 2012).

- [Decreto Ejecutivo 36-2012]. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. DO: 200.
- Reuter, F. (2001). *Sistemas de posicionamiento global: Sistema GPS*. Serie didáctica No.3. Facultad de ciencias forestales. Universidad Nacional de Santiago del Estero. <https://fcf.unse.edu.ar/archivos/series-didacticas/SD-3-GPS-Reuter.PDF> (31 de mayo de 2022).
- Rodotà, S. (mayo-diciembre 2003). Democracia y protección de datos (Trad. José Luis Piñar Mañas). *Cuadernos de Derecho Público* (19-20). <https://revistasonline.inap.es/index.php/CDP/article/view/690/745> (Fecha de consulta: 15 de junio de 2022).
- Sanchis Crespo, C. (2013). Intervención empresarial de comunicaciones informáticas versus derechos fundamentales de los trabajadores. Comentario a la STC 241/2012, de 17 de diciembre (RTC 2012/241). *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, (33). Editorial Aranzadi, SA. https://www.researchgate.net/profile/Carolina-Sanchis-Crespo/publication/306544304_Intervencion_empresarial_de_comunicaciones_informaticas_versus_derechos_fundamentales_de_los_trabajadores_Comentario_a_la_STC_2412012_de_17_de_diciembre_RTC_2012241/links/57bf0fa408ae2f5eb32e7757/Intervencion-empresarial-de-comunicaciones-informaticas-versus-derechos-fundamentales-de-los-trabajadores-Comentario-a-la-STC-241-2012-de-17-de-diciembre-RTC-2012-241.pdf (Fecha de consulta: 5 de abril de 2022).
- Serrano, J (abril 2021). La protección de datos y la regulación de los derechos digitales en la negociación colectiva y en la jurisprudencia. *Revista de derecho social* (94). https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES+aplica_ley:850078957+content_type:4*/WW/vid/877085690 (Fecha de consulta: 27 de junio de 2022).
- Todolí Signes (2018). “La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: *big data*, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos”. *Revista de derecho social* (84). pp. 69-88. <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:NI,ES/Todoli+Signes%2C+A.%3A+%C2%ABLa+gobrnanza+colectiva+de+la+protecci%C3%B3n+de+datos+en+las+relaciones+laborales%3A+Big+data%2C+creaci%C3%B3n+de+perfiles%2C+decisiones+empresariales+automatizadas+y+los+derechos+colectivos%C2%BB%2C/WW/vid/762471409> (Fecha de consulta: 10 de junio 2022).
- Toscani, D. (julio 2015). La vulneración del derecho a la intimidad por delatores, detectives privados y medios tecnológicos. *Revista de Derecho Social* (71). pp. 55-78. <https://app.vlex.com/#vid/vulneracion-derecho-intimidad-delatores-593724934> (Fecha de consulta: 22 de junio de 2022).

Jurisprudencia española

Año 2021

Sentencia de Audiencia Nacional. Número 65/2021, ponente doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada, Emilia; 31 de marzo de 2021.

Año 2020

Sentencia de Audiencia Nacional. Número 1134/2020, ponente doña María Luisa Segoviano Astaburuaga; 21 de diciembre de 2020.

Tribunal Constitucional. Sala Primera. Número 186/2000, compuesta por don Pedro Cruz Villalón, don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, don Pablo García Manzano, don

Fernando Garrido Falla y doña María Emilia Casas Baamonde; 10 de julio de 2000.

Año 2019

Sentencia de Audiencia Nacional. Salo de lo Social. Número 136/2019, ponente don Ramón Gallo Llanos; 6 de febrero de 2019.

Año 2016

Tribunal Constitucional. Pleno. Número 39/2016, compuesta por don Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, doña Adela Asua Batarrita, doña Encarnación Roca Trías, don Andrés Ollero Tassara, don Fernando Valdés Dal-Ré, don Juan José González Rivas, don Santiago Martínez-Vares García, don Juan Antonio Xiol Ríos, don Pedro González-Trevijano Sánchez, don Ricardo Enríquez Sancho y don Antonio Narvárez Rodríguez, Magistrados; 03 de marzo de 2016. Voto particular de Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré y Magistrada doña Adela Asua Batarrita.

Año 2015

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. Sala Social. Número 328/2015, compuesta por don José Montiel González, doña Petra García Márquez y doña María del Carmen Piqueras Piqueras; 23 de marzo de 2015.

Año 2013

Tribunal Constitucional. Sala primera. Número 29/2013, compuesta por don Pascual Sala Sánchez, don Manuel Aragón Reyes, doña Adela Asua Batarrita, don Andrés Ollero Tassara, don Fernando Valdés Dal-Ré y don Juan José González Rivas; de 11 de febrero de 2013.

Año 2011

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Sala Social. Número 644/2011, compuesta por D. Manuel Diaz De Rábago Villar, D. Emilio Palomo Balda y D. Juan Carlos Benito Butron Ochoa; 10 de mayo de 2011.

Año 2004

Tribunal Constitucional. Sala primera. Número 196/2004, compuesta por doña María Emilia Casas Baamonde, don Javier Delgado Barrio, don Roberto García-Calvo y Montiel, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, don Manuel Aragón Reyes y don Pablo Pérez Tremps; de 15 de noviembre de 2004.

Año 2003

Tribunal Constitucional. Sala Primera. Número 126/2003, compuesta por don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, don Pablo García Manzano, doña María Emilia Casas Baamonde, don Javier Delgado Barrio, don Roberto García-Calvo y Montiel y don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez; de 30 de junio de 2003.

Año 2002

Corte Suprema de Justicia. Sala Constitucional. Número 183/2002, de 13 de diciembre de 2002, 2:15 p.m.

Año 2001

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valencia. Sala de lo Contencioso-Administrativo. Número 1355/01, compuesta por D. José Belmont Mora, D. Fernando Nieto Martín D. Lorenzo Cotino Hueso; 25 de septiembre de 2001.

Año 2000

Tribunal Constitucional. Sala primera. Número 98/2000, compuesta por don Pedro Cruz Villalón, don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, don Pablo García Manzano, don

Fernando Garrido Falla y doña María Emilia Casas Baamonde; de 10 de abril de 2000. Tribunal Constitucional. Sala primera. Número 186/2000, compuesta por don Pedro Cruz Villalón, don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, don Pablo García Manzano, don Fernando Garrido Falla y doña María Emilia Casas Baamonde; de 10 de julio de 2000. Tribunal Constitucional. En pleno. Número 292/2000, compuesta por don Pedro Cruz Villalón, don Carles Viver Pi-Sunyer, don Rafael de Mendizábal Allende, don Julio Diego González Campos, don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, don Tomás S. Vives Antón, don Pablo García Manzano, don Pablo Cachón Villar, don Fernando Garrido Falla, don Vicente Conde Martín de Hijas, don Guillermo Jiménez Sánchez y doña María Emilia Casas Baamonde; 30 de noviembre.

Año 1999

Tribunal Constitucional. Sala Primera. Número 202/1999, compuesta por don Pedro Cruz Villalón, don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, don Pablo García Manzano, don Pablo Cachón Villar, don Fernando Garrido Falla y doña María Emilia Casas Baamonde; 8 de noviembre de 1999.

Año 1998

Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Número 37/1998, compuesta por don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Rafael de Mendizábal Allende, don Julio Diego González Campos, don Carles Viver Pi-Sunyer y don Tomás S. Vives Antón; 17 de febrero de 1998.

Año 1996

Tribunal Constitucional. En Pleno. Número 55/1996, compuesta por don Álvaro Rodríguez Bereijo, don José Gabaldón López, don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Vicente Gimeno Sendra, don Rafael de Mendizábal Allende, don Julio Diego González Campos, don Pedro Cruz Villalón, don Carles Viver Pi-Sunyer, don Enrique Ruiz Vadillo, don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, don Javier Delgado Barrio, don Tomás S. Vives Antón; 28 de marzo de 1996.

Tribunal Constitucional. Sala Primera. Número 207/1996, compuesta por don Álvaro Rodríguez Bereijo, don Vicente Gimeno Sendra, don Pedro Cruz Villalón, don Enrique Ruiz Vadillo, don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera y don Pablo García Manzano; 16 de diciembre de 1996.

Año 1995

Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Número 66/1995, compuesta por don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Rafael de Mendizábal Allende, don Julio Diego González Campos, don Carles Viver Pi-Sunyer y don Tomás S. Vives Antón; 8 de mayo de 1995.

Año 1994

Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Número 57/1994, compuesta por don Luis López Guerra, don Eugenio Díaz Eimil, don Álvaro Rodríguez Bereijo, don José Gabaldón López, don Julio Diego González Campos y don Carles Viver Pi-Sunyer; 28 de febrero de 1994.

Tribunal Constitucional. Sala primera. Número 99/1994, compuesta por don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Vicente Gimeno Sendra, don Rafael de Mendizábal Allende y don Pedro Cruz Villalón, de 11 de abril, FJ 7

Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Número 134/1994, compuesta por don Eugenio Díaz Eimil, don Álvaro Rodríguez Bereijo, don José Gabaldón López, don Julio Diego González Campos y don Carles Viver Pi-Sunyer; 9 de mayo de 1994.

Tribunal Constitucional. Sala Primera. Número 143/1994, compuesta por don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Vicente Gimeno Sendra, don Rafael de Mendizábal Allende y don Pedro Cruz Villalón; 9 de mayo de 1994.

Año 1993

Tribunal Constitucional. Número 142/1993, compuesta por don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, don Luis López Guerra, don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Eugenio Díaz Eimil, don Álvaro Rodríguez Bereijo, don Vicente Gimeno Sendra, don José Gabaldón López, don Rafael de Mendizábal Allende, don Julio González Campos, don Pedro Cruz Villalón y don Carles Viver Pi-Sunyer; 22 de abril de 1993.

Año 1992

Tribunal Constitucional. Sala Primera. Número 123/1992, compuesta por don Fernando García-Món y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Vicente Gimeno Sendra, don Rafael de Mendizábal Allende y don Pedro Cruz Villalón; 28 de septiembre de 1992.

Año 1991

Tribunal Constitucional. Número 1997/1991, compuesta por don Francisco Rubio Llorente, don Eugenio Díaz Eimil, don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, don José Luis de los Mozos y de los Mozos, don Álvaro Rodríguez Bereijo y don José Gabaldón López; de 17 de octubre de 1991.

Año 1989

Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Número 108/1989, compuesta por don Francisco Rubio Llorente, don Antonio Truyol Serra, don Eugenio Díaz Eimil, don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, don José Luis de los Mozos y de los Mozos y don Álvaro Rodríguez Bereijo; 8 de junio de 1989.

Tribunal Constitucional. Sala Primera. Número 171/1989, compuesta por don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Jesús Leguina Villa, don Luis López Guerra y don Vicente Gimeno Sendra; 19 de octubre de 1989.

Año 1988

Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Número 231/1988, compuesta por don Ángel Latorre Segura, don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Jesús Leguina Villa y don Luis López Guerra; 2 de diciembre de 1988.

Año 1985

Tribunal Constitucional. Sala Primera. Número 88/1985, compuesta por don Manuel García-Pelayo y Alonso, don Ángel Latorre Segura, don Manuel Díez de Velasco Vallejo, doña Gloria Begué Cantón, don Rafael Gómez-Ferrer Morant y don Ángel Escudero del Corral; 19 de julio de 1985.

Año 1984

Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Número 94/1984, compuesta por don Jerónimo Arozamena Sierra, don Francisco Rubio Llorente, don Luis Díez-Picazo y Ponce de

León, don Francisco Tomás y Valiente, don Antonio Truyol Serra y don Francisco Pera Verdaguer; 16 de octubre de 1984.

Jurisprudencia nicaragüense

- Corte Suprema de Justicia. Sala Constitucional. Número 183/2002, de 13 de diciembre de 2002, a las 2:15 p.m.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Constitucional. Número 19/2004, de 26 de enero de 2004, 12:45 p.m.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Constitucional. Número 229/2009, de 26 mayo de 2009, a las 08:30 a.m.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Constitucional. Número 275/2020, compuesta por el Magistrado Francisco Rosales Argüello, Magistrado Manuel Martínez y Magistrado Armando Juárez López; de 9 de septiembre de 2020, a las 8:30 p.m.
- Corte Suprema De Justicia. Sala De Lo Constitucional. Número 141/2016, compuesta por el Magistrado Francisco Rosales Argüello, Magistrado Rafael Solís; Magistrada Ileana Pérez; Magistrado Manuel Martínez, Magistrado Armando Juárez López y Magistrado Carlos Aguerri H; 2 de marzo de 2016, a las 11:01 a.m.
- Corte Suprema De Justicia. Sala De Lo Constitucional. Número 275/2020, compuesta por el Magistrado Francisco Rosales Argüello; Magistrado Manuel Martínez y Magistrado Armando Juárez López, 9 de septiembre de 2020, las 8:30 a.m.

Páginas web

- Amazon. (s.f.). *Los más vendidos en Amazon*. Recuperado el 15 de junio de 2022. <https://www.amazon.com/-/es/Los-m%C3%A1s-vendidos-Localizadores-GPS/zgbs/electronics/617650011>
- Centro de navegación. Guardia Costera de los Estados Unidos. Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos. (6 de junio 2022). *Descripción general del Sistema de Posicionamiento Global (GPS)*. [Descripción general del Sistema de Posicionamiento Global \(GPS\) | Centro de navegación \(uscg.gov\)](https://www.uscg.gov/Navigation-Center)
- Información oficial del gobierno de Estados Unidos sobre el Sistema de Posicionamiento Global (GPS) y temas relacionados. (2 de junio 2022). *Financiamiento del programa*. <https://www.gps.gov/policy/funding/>
- RedGPS. *Los nuevos dispositivos GPS homologados*. Recuperado el 15 de junio de 2022. <https://www.redgps.com/blog-noticias/nuevos-dispositivos-gps-homologados>