



Este artículo se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

Revista de Derecho Procesal del Trabajo

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 7, n.º 9, enero-junio, 2024, 21-51

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.946>

Huellas digitales: la ética empresarial en el uso de la geolocalización para la supervisión de empleados

Digital Fingerprints: Business Ethics in the Use of Geolocation for Employee Monitoring

Impressões digitais: ética empresarial no uso de geolocalização para monitoramento de funcionários

DWIGHT GUILLERMO GARCÍA LIZÁRRAGA

Universidad de Jaén

(Jaén, España)

Contacto: garciadwight@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1019-5326>

RESUMEN

El uso de tecnología de geolocalización para monitorear a los empleados plantea un desafío ético al equilibrar los intereses empresariales legítimos con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, como la privacidad y la protección de datos personales. Es importante que los dispositivos de geolocalización sean instalados en vehículos o equipos de propiedad de la empresa, que se limite su uso al horario laboral y que se obtenga el consentimiento previo de los empleados sobre su propósito y su alcance. Los datos recopilados a través de la geolocalización deben ser tratados con respeto a los principios de legalidad, proporcionalidad, necesidad y transparencia, y garantizando el derecho de defensa de los trabajadores. Las empresas que utilizan o planean utilizar dispositivos de geolocalización deben hacerlo de manera ética, respetando los derechos de los empleados, cumpliendo con las regulaciones legales y sociales vigentes, y fomentando un ambiente de diálogo y participación en la organización.

Palabras clave: huella digital; geolocalización; ética; laboral.

Términos de indización: identidad; digitalización; ética; derecho laboral (Fuente: Tesauro Unesco).

ABSTRACT

The use of geolocation technology to monitor employees poses an ethical challenge in balancing legitimate business interests with the protection of workers' fundamental rights, such as privacy and personal data protection. It is important that geolocation devices are installed on company-owned vehicles or equipment, limiting their use to working hours and obtaining prior consent from employees on their purpose and scope. Data collected through geolocation must be treated with respect for the principles of legality, proportionality, necessity and transparency, and guaranteeing the employees' right of defense. Companies that use or plan to use geolocation devices

must do so in an ethical manner, respecting the rights of employees and complying with current legal and social regulations, fostering an environment of dialogue and participation in the organization.

Key words: digital footprint; geolocation; ethics; labour.

Indexing terms: identity; digitization; ethics; labour law (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

O uso da tecnologia de geolocalização para monitorar funcionários representa um desafio ético ao equilibrar interesses comerciais legítimos com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, como a privacidade e a proteção de dados pessoais. É importante que os dispositivos de geolocalização sejam instalados em veículos ou equipamentos de propriedade da empresa, limitando seu uso ao horário de trabalho e obtendo o consentimento prévio dos funcionários sobre sua finalidade e escopo. Os dados coletados por meio de geolocalização devem ser processados com respeito aos princípios de legalidade, proporcionalidade, necessidade e transparência, garantindo o direito de defesa dos funcionários. As empresas que usam ou planejam usar dispositivos de geolocalização devem fazê-lo de maneira ética, respeitando os direitos dos funcionários e cumprindo as normas legais e sociais vigentes, promovendo um ambiente de diálogo e participação na organização.

Palavras-chave: impressão digital; geolocalização; ética; trabalho.

Termos de indexação: identidade; digitalização; ética; direito trabalhista (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 01/03/2024
Aceptado: 16/05/2024

Revisado: 30/04/2024
Publicado en línea: 30/06/2024

1. INTRODUCCIÓN

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), en su constante avance, están generando una transformación en el ámbito laboral en diversos aspectos desde una perspectiva jurídica. La revolución 4.0 trajo consigo una ampliación de herramientas técnicas que posibilitan la ejecución de múltiples tareas de forma más ágil y confiable, prescindiendo de la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa. Esta evolución ha ampliado los conceptos tradicionales de tiempo y lugar de trabajo, y ha favorecido la conciliación entre la esfera laboral y la familiar (López, 2023).

No obstante, este avance también ha propiciado un mayor control de las empresas en cuanto a la supervisión de la ejecución de las labores por parte de los empleados, utilizando la información recopilada a través de dispositivos electrónicos como medio de prueba en situaciones de incumplimiento grave de las obligaciones contractuales. Esto trae como consecuencia que cada vez más empresas opten por el control mediante GPS a sus trabajadores; sin embargo, resulta por demás evidente que, en algunos casos, ello vulneraría gravemente algunos derechos fundamentales de estos.

En un entorno donde las nuevas formas de control no dejan de surgir —como ordenadores, *smartphones*, tabletas, correo electrónico, WhatsApp, cámaras de videovigilancia y tecnología biométrica—, los dispositivos de geolocalización juegan un papel fundamental al permitir rastrear la ubicación de los trabajadores en todo momento. Esto es especialmente relevante en profesiones como conductores, choferes, vigilantes de seguridad o repartidores, en las que el trabajo se realiza mayoritariamente fuera de las instalaciones de la empresa. Los datos de geolocalización, definidos como información que indica la posición geográfica de un dispositivo de comunicaciones electrónicas, son fundamentales para optimizar rutas, asignar tareas de manera eficiente y controlar los desplazamientos de los empleados.

El GPS, utilizado ampliamente en este contexto, reemplaza al tacógrafo al ofrecer información más precisa en tiempo real. La instalación de estos dispositivos en los vehículos de la empresa permite localizarlos con un margen de error mínimo, lo que contribuye a una gestión de encargos más eficaz y económica (López, 2023).

La utilización de sistemas de geolocalización con propósitos de control laboral plantea un dilema ético, en cuanto a dónde trazar la línea para no infringir los derechos fundamentales de los trabajadores por el impacto de la tecnología en la sociedad actual, al encomendar al legislador la tarea de regular el uso de la informática para proteger la dignidad, la intimidad personal y familiar, así como el pleno ejercicio de los derechos de los ciudadanos. Por ejemplo, en España, estas limitaciones se encuentran establecidas en los artículos 87-90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, sobre Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), que abordan los siguientes aspectos: (i) respeto a la privacidad y uso de dispositivos digitales en el entorno laboral; (ii) derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral; (iii) protección de la intimidad frente a la vigilancia por video y grabaciones de sonido en el lugar de trabajo; y (iv) salvaguarda de la intimidad en relación con el uso de sistemas de geolocalización en el contexto laboral (López, 2023).

Por su parte, Aguilera (2020) refiere que el uso de sistemas de geolocalización en vehículos o dispositivos móviles proporcionados por la empresa a los empleados plantea cuestiones cuando se utilizan fuera de la jornada laboral. En estos casos, surge un problema si el trabajador no está informado de que el sistema de geolocalización puede utilizarse para monitorear su actividad fuera del horario laboral. En efecto, uno de los aspectos clave para la legalidad del control de los desplazamientos mediante dispositivos GPS y el tratamiento de los datos personales obtenidos a través de ellos es que la relación laboral autoriza a la empresa, en el ejercicio de sus funciones directivas y de supervisión, a establecer ciertos límites a los derechos fundamentales

de los trabajadores. Sin embargo, una vez finalizada la jornada laboral o el tiempo de trabajo, la jurisprudencia española considera que estas facultades empresariales desaparecen y el contrato de trabajo ya no respalda el poder de la empresa para imponer medidas de recopilación y tratamiento de datos. En este punto, se vuelve crucial el consentimiento de los trabajadores para mantener activos los dispositivos GPS y para el análisis automatizado de los datos personales obtenidos a través de estos medios.

De otro lado, Alcaide y Reyes (2019) sostienen que, a pesar de que esta supuesta flexibilidad podría sugerir una menor supervisión por parte de la empresa, la realidad es diferente: los empleadores pueden ejercer un mayor control y vigilancia a través de las nuevas tecnologías digitales, capaces de grabar y procesar información sobre la actividad laboral. Entre las características de estos nuevos métodos de control empresarial, destaca la desaparición del control presencial directo del jefe para dar paso a una vigilancia permanente, aunque menos evidente, llegando al punto en el que el trabajador puede no ser consciente de estar siendo controlado si no se le informa previamente sobre las medidas de vigilancia tecnológica implementadas por la empresa.

En el contexto de la adopción de nuevas tecnologías como herramientas de control empresarial, y centrándonos específicamente en el caso de la geolocalización, el conflicto entre los legítimos intereses del empleador y la protección de los derechos de los trabajadores sigue siendo un tema central. Con la digitalización, surgen derechos cuya afectación no había sido tradicionalmente objeto de debate legal (como la intimidad, ahora también denominada privacidad, los datos personales, la conciliación entre la vida laboral y la personal, entre otros). Por lo tanto, el derecho laboral ha tenido que adaptarse para abordar esta nueva realidad social, y surgen nuevos derechos y obligaciones tanto para trabajadores como para empleadores con el objetivo de garantizar un equilibrio de intereses. Además, debido

a ciertas lagunas legislativas en relación con los nuevos modelos de producción, los órganos judiciales han desempeñado un papel crucial (a nivel nacional y europeo) al establecer jurisprudencia y doctrina en este ámbito (Alcaide y Reyes, 2019).

La ética de los datos se basa en un conjunto de valores y principios morales relacionados con la recolección, el uso y el intercambio responsable de estos, centrándose en cuestiones morales que pueden impactar negativamente en las personas. Tanto las organizaciones como los individuos tienen un carácter único que los identifica y los hace más o menos responsables, confiables y éticos. En la era digital, la confianza en una empresa no solo se basa en su marca, sus líderes o sus valores, sino cada vez más en su forma ética de gobernar y gestionar los datos de empleados, clientes, algoritmos y máquinas. Los pilares fundamentales de esta confianza son la calidad y la precisión de los datos, su seguridad y su protección, y la integridad en su uso. Esto nos brinda la oportunidad de introducir la ética en las organizaciones a través de la responsabilidad social empresarial, como una contribución activa y voluntaria para fortalecer la competitividad y el valor de la empresa, todo ello respetando el derecho fundamental a la protección de datos de las personas. Se trata de establecer normas de conducta tanto a nivel individual como organizacional, basadas en los valores empresariales que se deseen promover (Fernández Ramírez, 2023).

La compleja interacción de las TIC y el ámbito laboral en esta era digital, la eficiencia y la flexibilidad se han convertido en pilares fundamentales del entorno de trabajo; sin embargo, este avance no está exento de desafíos. En efecto, el incremento en la capacidad de vigilancia por parte de las empresas ha suscitado un debate ético significativo. La omnipresencia de dispositivos electrónicos ha otorgado a los empleadores un poder sin precedentes para monitorear y evaluar cada aspecto de la conducta laboral de sus empleados. Este fenómeno ha encendido las alarmas sobre la necesidad de proteger la dignidad y la privacidad individual frente a la intrusión corporativa.

La geolocalización, en particular, se ha convertido en una herramienta de doble filo; aunque facilita la gestión logística y la seguridad, también plantea preguntas inquietantes sobre la libertad y la autonomía del individuo. La constante supervisión de la ubicación de los trabajadores traspasa los límites tradicionales del control laboral y entra en el terreno de la vigilancia personal. Frente a esta realidad, es imperativo abordar una legislación robusta que equilibre los beneficios de las TIC con la protección de los derechos fundamentales, donde se establezcan fronteras claras y justas que definan el alcance permisible de las tecnologías de seguimiento y supervisión, asegurando que la dignidad humana permanezca inviolable en la era digital.

2. EL CONTROL EMPRESARIAL SOBRE LA ACTIVIDAD LABORAL

Es esencial reconocer que los dispositivos comúnmente pertenecen a la empresa y son proporcionados por esta para asuntos profesionales, lo que los sitúa dentro del ámbito del poder de dirección empresarial. A pesar de las dificultades prácticas para llevar a cabo registros informáticos, es fundamental garantizar el buen funcionamiento de la organización productiva adoptando las medidas necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleados. Estas medidas pueden incluir la vigilancia y el control de la utilización de los equipos informáticos propiedad de la empresa y puestos a disposición de los trabajadores para su desempeño laboral. En caso de que los dispositivos y las aplicaciones sean propiedad del trabajador, la empresa no puede solicitar acceso a los datos de localización obtenidos a través de estos ni exigirle que utilice su propio teléfono móvil para geolocalizarlo, a menos que exista una autorización judicial para ello con el fin de supervisar posibles incumplimientos laborales (Fernández Fernández, 2020).

La capacidad de las empresas para supervisar cada movimiento y comunicación de sus trabajadores ha alcanzado niveles sin

precedentes; pues bien, herramientas como el *software* de seguimiento y la videovigilancia se han convertido en el pan de cada día, justificadas en nombre de la productividad y la seguridad. Sin embargo, este aumento del control corporativo plantea preguntas esenciales sobre la ética y la legalidad de tales prácticas. La vigilancia constante puede socavar la confianza entre empleador y empleado, creando un ambiente de trabajo donde la sospecha y el miedo reemplazan a la colaboración y la lealtad. Además, la recolección indiscriminada de datos personales amenaza con convertir el espacio laboral en un Gran Hermano, donde la privacidad es una ilusión y la dignidad del trabajador se ve comprometida.

2.1. Poderes del empresario

Bajo las disposiciones legales vigentes, es imperativo reconocer que cada trabajador está investido de una serie de derechos y responsabilidades que se derivan de la relación contractual establecida con su empleador. A través del contrato laboral, el empleado asume el compromiso de cumplir con un conjunto de obligaciones fundamentales, como el deber de acatar órdenes y reglamentos, actuar de buena fe y con diligencia en la prestación del servicio acordado, siguiendo las directrices del empleador o sus representantes designados y observando los principios de buena fe. En contrapartida a estas obligaciones, el empleador detenta una serie de facultades destinadas a organizar la actividad laboral con el fin último de maximizar sus beneficios. Si bien la legislación vigente reconoce el derecho a la libertad de empresa, y otorga a todo individuo la facultad de emprender su propio negocio, es importante destacar que este precepto no aborda directamente los poderes del empleador; la jurisprudencia consolidada ha interpretado que el empresario también posee la libertad de organizar y dirigir la actividad laboral de acuerdo con sus necesidades empresariales (Espinosa, 2019).

La evolución de las prácticas empresariales a lo largo del tiempo ha sido notablemente influenciada por la incorporación de las nuevas tecnologías en el entorno laboral. Esta introducción ha generado una verdadera revolución tanto en los métodos de trabajo de los empleados como en los mecanismos de dirección y supervisión empresarial, ha permitido así un desarrollo laboral y la garantía de derechos de una manera innovadora. La implementación de herramientas informáticas en las empresas ha tenido dos efectos significativos: por un lado, aumentó la autonomía de los trabajadores durante su desempeño laboral y dio lugar a nuevas formas de trabajo; por otro lado, orilló a que los empleadores establezcan métodos de supervisión y control más rigurosos y difíciles de detectar por parte de los empleados (Espinosa, 2019).

Estos cambios organizativos han dado lugar a la aparición de conflictos debido a la creciente confusión entre la esfera privada y la esfera profesional de los trabajadores, llegando en ocasiones a superponerse. Este dilema se manifiesta de manera evidente en la implementación de tecnologías como los sistemas de geolocalización, conocidos como GPS. El GPS es una herramienta que permite rastrear la ubicación de un dispositivo en todo momento, lo que habilita al empleador a llevar a cabo un seguimiento detallado de los desplazamientos de un trabajador. El acceso del empleador a esta cantidad de datos ha planteado la necesidad de establecer límites claros entre el legítimo ejercicio del control por parte de la empresa y la intromisión ilegítima en la intimidad de los trabajadores (Espinosa, 2019).

2.2. Los límites al ejercicio del poder de control empresarial

El empresario tiene la facultad de implementar medidas de vigilancia para ejercer su derecho de supervisión. Sin embargo, este poder no es absoluto y no todas las medidas son consideradas legítimas. Por lo tanto, es crucial establecer un equilibrio entre los intereses

empresariales y los derechos de los trabajadores. En este sentido, los derechos fundamentales y las libertades establecen un límite inicial al ejercicio del poder empresarial. Estos derechos, reconocidos por la Constitución, tienen un valor especial y son garantizados a todos los ciudadanos. En consecuencia, ante el poder de supervisión empresarial, estos derechos no son absolutos y pueden estar sujetos a ciertas limitaciones de naturaleza organizativa o productiva siempre que sean necesarias e indispensables en función del interés empresarial. Entre estos derechos fundamentales se encuentran: la igualdad y la no discriminación, la libertad ideológica y religiosa, el honor, la intimidad personal y la imagen propia, el secreto de las comunicaciones, la protección de datos personales, la libertad de expresión, la libertad de información, el derecho de reunión, la tutela judicial efectiva, la aplicación del principio de legalidad y el derecho a la educación (Espinosa, 2019).

De otro lado, la protección de la privacidad implica que las personas puedan controlar la información personal y familiar que poseen, así como oponerse a que aspectos de su vida privada, como la intimidad corporal, la salud, la vida sexual o detalles relacionados con terceros que puedan afectar su desarrollo, sean utilizados para propósitos diferentes de los que justificaron inicialmente la recopilación de esos datos. Sin embargo, esta protección entra en conflicto con la autoridad que posee el empleador para llevar a cabo inspecciones en los empleados, sus casilleros o sus pertenencias personales (siempre y cuando exista un riesgo para el patrimonio de la empresa o de otros empleados). Estas inspecciones deben realizarse durante el tiempo y en el lugar de trabajo, con la presencia del empleado en cuestión o de su representante legal, o en caso de su ausencia, ante la presencia de otro trabajador (Espinosa, 2019).

Las facultades empresariales se encuentran sujetas a límites legales relacionados con el respeto a ciertos derechos constitucionales fundamentales, especialmente en lo que respecta al uso de dispositivos GPS,

en los que la legislación garantiza el derecho al honor, la intimidad personal y familiar, y la propia imagen; del mismo modo, en el ámbito laboral, tiene derecho a ser respetado en su intimidad y a recibir el debido trato a su dignidad. En tal sentido, existe la obligación de limitar el uso de la informática para proteger la intimidad personal y familiar de los ciudadanos; en el caso específico de los dispositivos GPS, los datos relacionados con la ubicación y los desplazamientos del trabajador fuera del lugar de trabajo pueden afectar su derecho a la intimidad personal y a la protección de datos (Fernández Fernández, 2020).

Es importante tener en cuenta que las nuevas tecnologías, como el seguimiento por GPS en teléfonos móviles utilizados en el trabajo, pueden tener un impacto significativo en la privacidad de las personas, incluso en el contexto de una relación laboral. Por lo tanto, es crucial reconocer que el poder tecnológico de los empleadores puede poner en riesgo diversas libertades públicas, como el derecho a la intimidad, el secreto de las comunicaciones, el derecho a la propia imagen y la libertad informática, incluso puede ser utilizado de manera discriminatoria (Fernández Fernández, 2020).

En ese contexto, los derechos fundamentales, como la intimidad personal, la protección de datos y la propia imagen, establecen un límite inicial al ejercicio del poder empresarial. Estos derechos, garantizados por la Constitución, deben ser respetados incluso en el contexto laboral, donde el empresario debe encontrar formas de ejercer su control sin infringir la privacidad de los empleados. Por ello, cualquier medida de control implementada por el empresario debe ser necesaria y proporcional al interés empresarial que busca proteger. Esto significa que las medidas no deben ser excesivas y deben justificarse por una necesidad legítima relacionada con la organización y la productividad de la empresa. Es crucial que los trabajadores estén informados y den su consentimiento sobre las medidas de control, especialmente cuando involucran la geolocalización y otros métodos que pueden afectar su privacidad.

2.3. Las nuevas tecnologías como medios de control empresarial

Estos mecanismos modernos de control ofrecen mayor eficiencia y comodidad al empleador en comparación con la vigilancia tradicional basada en la observación directa de los empleados. Sin embargo, estos dispositivos digitales pueden invadir la privacidad del trabajador al permitir a la empresa acceder a información más allá de la verificación del cumplimiento laboral y contractual. En efecto, el excesivo control por parte del empleador puede vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a la intimidad, el secreto de las comunicaciones y la protección de datos. Por lo tanto, la legitimidad en el uso de estas medidas de control cobra importancia, particularmente en el contexto de decisiones disciplinarias que la empresa pueda tomar, ya que la información obtenida de la vigilancia puede utilizarse como evidencia para demostrar posibles irregularidades por parte de los trabajadores. Resulta relevante, entonces, mantener el derecho a la intimidad en el uso de herramientas tecnológicas, el tratamiento de datos derivados de la videovigilancia, el derecho a la desconexión digital y los derechos digitales en la negociación colectiva (Espinosa, 2019).

Uno de los medios tecnológicos son los dispositivos de geolocalización, como el GPS, que son herramientas que permiten rastrear la ubicación de un dispositivo en tiempo real y en un lugar específico en el mapa. Su uso como sistema de navegación ha llevado a su amplia adopción en la sociedad, y es utilizado comúnmente en vehículos y teléfonos inteligentes. En el entorno laboral, la implementación de estos sistemas es relativamente nueva. El uso del GPS como medio de control empresarial otorga al empleador la capacidad de monitorear los desplazamientos de los empleados de manera más o menos detallada. Esta forma de supervisión puede ser beneficiosa en áreas laborales como el transporte de mercancías, ya que facilita la organización del trabajo y el seguimiento de vehículos en todo momento.

Sin embargo, puede considerarse intrusiva, dado que el acceso del empleador a una gran cantidad de datos puede vulnerar la privacidad de los trabajadores (Espinosa, 2019).

3. SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN COMO DISPOSITIVOS DE CONTROL EMPRESARIAL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Cuando un empleado realiza sus tareas fuera de la oficina central se produce un debilitamiento en el control ejercido por la empresa, lo que podría llevar a una relajación en el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador, que incluiría comportamientos desleales como el incumplimiento de horarios, itinerarios o la falsificación de servicios prestados, incluso el uso indebido de vehículos de la compañía para asuntos personales. Es importante tener en cuenta que el trabajador no tiene total libertad fuera de su horario laboral, ya que el vehículo es una herramienta de la empresa y se espera que sea utilizada correctamente. Por tanto, el monitoreo del cumplimiento de las tareas laborales a través de dispositivos de localización solo debería realizarse durante el horario laboral (Fernández Orrico, 2020).

En un caso específico, un empleado fue despedido por incumplimiento grave al utilizar un vehículo de la empresa equipado con un dispositivo de GPS exclusivamente para fines profesionales, a pesar de que se le informó previamente sobre la geolocalización de los vehículos. La empresa pudo verificar a través del sistema informático que el empleado había realizado ocho visitas, una de ellas falsa. El Tribunal Supremo español confirmó la procedencia del despido y consideró que se había vulnerado la buena fe contractual al falsificar un reporte de trabajo. En este sentido, se establece que el uso de tecnologías de geolocalización como el GPS está justificado cuando se instala en un vehículo proporcionado por la empresa para supervisar la ubicación del trabajador durante su jornada laboral (Fernández Orrico, 2020).

El sistema de geolocalización debe estar instalado preferiblemente en un dispositivo o vehículo propiedad de la empresa, ya que es responsabilidad de la empresa proporcionar las herramientas necesarias para el desempeño laboral adecuado. Además, la finalidad del sistema debe limitarse al control de la actividad laboral y no puede utilizarse para otros propósitos o fuera del horario laboral, incluso si el dispositivo es propiedad de la empresa. Es crucial que el trabajador haya sido informado de manera clara y previa sobre la instalación y el propósito del sistema de geolocalización, así como sobre sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición según lo establecido en la Ley de Protección de Datos (Marín, 2020).

La falta de información sobre la implementación de la geolocalización, el tratamiento de datos obtenidos a través de ella y los derechos del trabajador puede resultar en la anulación de un despido. Si el empleador no cumple con su obligación de establecer criterios de uso de los equipos de trabajo o de informar a los trabajadores al respecto, cualquier evidencia obtenida a través de la geolocalización de manera contraria a estos principios se considerará ilícita al vulnerar el derecho fundamental a la libertad del trabajador. Es fundamental respetar el derecho a la desconexión digital durante los periodos de descanso, lo que impide la localización y el control por parte del empleador fuera de la jornada laboral, a menos que sea estrictamente necesario para garantizar la seguridad de los equipos de trabajo (Marín, 2020).

La implementación de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral presenta un dilema ético significativo. Por un lado, estos sistemas pueden mejorar la eficiencia y la seguridad en el trabajo; por otro lado, pueden infringir la privacidad de los empleados y crear un ambiente de desconfianza. La discusión se centra en la necesidad de equilibrar los intereses legítimos de la empresa con el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, como la intimidad y la protección de datos personales. En puridad, se enfatiza la importancia

del consentimiento informado de los empleados y la transparencia en el uso de la geolocalización, donde las empresas deben comunicar claramente el propósito y el alcance de la supervisión, y limitar la recolección de datos al horario laboral.

3.1. Derechos fundamentales comprometidos por el control laboral mediante la geolocalización

En situaciones en las que la supervisión y el control laboral carecen de límites y transparencia, existe el riesgo de que el legítimo interés de los empleadores por mejorar la eficiencia y proteger los activos de la empresa se convierta en un control excesivo e invasivo, lo que podría vulnerar los derechos fundamentales del trabajador, como la intimidad, la protección de datos personales y la propia imagen. Es esencial determinar hasta qué punto la empresa puede monitorear la actividad laboral sin infringir los derechos fundamentales del trabajador (Fernández Orrico, 2020).

En relación con el derecho a la protección de datos, es crucial que el trabajador esté al tanto en todo momento de quién tiene acceso a sus datos personales y cómo se utilizan, pues aunque pueda estar informado y aceptar la presencia de un sistema de GPS, este puede revelar aspectos personales de su vida. Por lo tanto, es fundamental contar con esta información adicional para garantizar la protección de los datos personales del trabajador. Además, los derechos fundamentales de los trabajadores no son absolutos en el ámbito laboral, ya que deben ejercerse junto con otros derechos constitucionales como la libertad de empresa. Es importante destacar que los derechos fundamentales están protegidos con las máximas garantías en el marco constitucional (Fernández Orrico, 2020).

El Tribunal Constitucional español ha establecido en múltiples ocasiones que los derechos inherentes de los trabajadores deben ser adaptados y equilibrados para el ejercicio de todos ellos, incluidos los reconocidos a la empresa, en el marco de la relación laboral.

Es importante tener en cuenta que los datos de localización siempre se refieren a una persona física identificada o identificable, lo que los convierte en datos personales sujetos a las disposiciones de protección de datos establecidas en la Ley Orgánica 3/2018 (España), de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y su normativa complementaria. Es responsabilidad del empleador cumplir con estas normativas para evitar conductas ilícitas en el control de los trabajadores a través de medios de localización, como los dispositivos de GPS en vehículos o dispositivos con localizadores incorporados, ya que el incumplimiento puede llevar a la vulneración de los datos personales del trabajador (Fernández Orrico, 2020).

3.2. La utilización para fines privados de los dispositivos geolocalizadores

La controversia entre la supervisión empresarial y la privacidad del empleado surge cuando se produce un uso personalizado y no estrictamente laboral del dispositivo digital proporcionado por la empresa. Es complicado en la práctica prohibir completamente el uso personal de estos dispositivos o determinar cuándo es apropiado desconectarlos o apagarlos, ya que se trata de un tema relacionado con la esfera privada. Además, debido a la tolerancia generalizada hacia el uso moderado de los recursos empresariales con fines personales durante el horario laboral, conocida como licencias comportamentales, surge la pregunta de si un empleado puede negarse a llevar estos dispositivos o desactivarlos según su criterio, o si puede restringir el uso de la geolocalización cuando considere que está llevando a cabo una actividad privada (Fernández Fernández, 2020).

Cabe cuestionar si los dispositivos cumplen con los requisitos legales, el empleado debe actuar con diligencia y no puede rechazar llevarlos consigo o desactivarlos, ya que podría enfrentar sanciones, incluido el despido por desobediencia grave y culpable a las órdenes empresariales o por violación de la buena fe contractual. Esto es

especialmente relevante cuando, a pesar de las advertencias y las capacitaciones proporcionadas por la empresa, el empleado no utiliza correctamente el dispositivo o lo manipula de manera inapropiada, lo que puede ser interpretado como un uso indebido (Fernández Fernández, 2020).

Se destaca la necesidad de equilibrar el derecho a la intimidad del trabajador con los intereses empresariales legítimos. Según jurisprudencia relevante, el trabajador no puede reclamar un respeto absoluto a su intimidad al utilizar un dispositivo proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas para su uso. Es crucial comprender que el derecho a la intimidad no es absoluto y puede ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre y cuando exista proporcionalidad y necesidad para lograr un fin legítimo. Por otro lado, la empresa no puede monitorear todas las actividades del trabajador, sino solo aquellas relacionadas con el proceso productivo. Por lo tanto, no puede sancionar al trabajador por desconectar los dispositivos de rastreo cuando realice acciones vinculadas a su vida privada. Es fundamental respetar la separación entre la ejecución del contrato laboral y la vida personal del trabajador, limitando los poderes empresariales a cuestiones laborales. Una vez finalizada la jornada laboral, la empresa necesita el consentimiento del trabajador para seguir utilizando dispositivos de rastreo y analizar los datos personales obtenidos por estos medios (Fernández Fernández, 2020).

En resumen, la empresa no puede ejercer control sobre el trabajador fuera de la jornada laboral, ya que las facultades de dirección y organización del trabajo solo son válidas durante el tiempo laboral. Cualquier extralimitación en el uso de estos poderes por parte del empleador más allá de la jornada laboral constituiría una violación de las disposiciones legales pertinentes.

3.3. El derecho a la privacidad frente a los sistemas de geolocalización en el ámbito laboral

Según Kahale (2021), existe una serie de principios fundamentales en relación con el tratamiento de la información personal tales como:

- Legalidad, lealtad y transparencia, se deben tratar los datos de forma legal, leal y transparente, y solo si existe una base legítima para hacerlo.
- Limitación de la finalidad, los datos deben ser utilizados únicamente para fines específicos, explícitos y legítimos.
- Minimización de datos, se deben solicitar únicamente los datos necesarios y relevantes para los fines para los cuales serán tratados.
- Limitación del plazo de conservación, los datos deben ser utilizados por el tiempo necesario para los fines del tratamiento para los que fueron recopilados.
- Integridad y confidencialidad, se deben aplicar las medidas de seguridad técnicas u organizativas adecuadas para garantizar la seguridad y la confidencialidad de los datos, y revisar periódicamente dichas medidas.
- Responsabilidad proactiva, el responsable del tratamiento de datos debe asegurar el cumplimiento de los principios mencionados y estar en capacidad de demostrarlo.

Los empleadores pueden utilizar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para supervisar a los trabajadores o empleados públicos, siempre y cuando se realice dentro del marco legal y con los límites establecidos. Sin embargo, se destaca la obligación de informar de manera clara, explícita e inequívoca a los trabajadores o empleados públicos, así como a sus representantes, sobre la existencia y las características de dichos dispositivos. Además, se debe informar sobre el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación

del tratamiento y eliminación de datos. Asimismo, los empleadores pueden implementar medidas de vigilancia y control para asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores, respetando su dignidad y considerando la capacidad de los trabajadores con discapacidad. Aunque la ley no especifica claramente los límites del poder de control empresarial, se entiende que existen y deben interpretarse dentro del marco constitucional de protección de los trabajadores (Kahale, 2021).

De otro lado, el derecho a la intimidad no es absoluto y puede ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre y cuando se respete el contenido esencial del derecho. Es crucial que la implementación de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral se justifique por necesidades específicas de la empresa, como el control del transporte, la seguridad, la planificación en tiempo real o la facturación. El ejercicio del control a través de la geolocalización debe cumplir con el marco legal establecido y sus límites correspondientes en cada caso particular (Kahale, 2021).

4. COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR ANTE EL USO DE LOS DISPOSITIVOS DE GEOLOCALIZACIÓN

4.1. Uso personal y no estrictamente laboral

El uso personal, más allá del ámbito laboral, de los medios proporcionados por la empresa surge debido a las dificultades prácticas que enfrenta el empleador al intentar prohibirlo completamente. Por lo tanto, el uso que el empleado haga de los recursos de la empresa está sujeto al poder de supervisión y control del empleador. Ahora bien, el control de los medios informáticos y el control de los sistemas de geolocalización están dentro de los poderes otorgados al empresario; dado que el dispositivo de geolocalización es propiedad del empresario, es lógico que este tenga la capacidad de supervisarlo, incluyendo la posibilidad de revisarlo. Además, el dispositivo de geolocalización

está directamente relacionado con la prestación laboral del trabajador. Aunque el dispositivo en sí no se utiliza para realizar el trabajo, el medio en el que se integra el sistema de geolocalización sí se emplea para llevar a cabo la prestación laboral, por ejemplo, en vehículos, ordenadores portátiles o teléfonos móviles. Por lo tanto, el empresario puede verificar si se está utilizando correctamente este medio para el trabajo. Este control no es más que asegurarse de que el medio de trabajo se utiliza para los fines previstos, evitando que el tiempo destinado a actividades no laborales sea remunerado como tiempo de trabajo (Moral, 2021).

Además, el control a través de la geolocalización también se justifica en la necesidad de coordinar la organización productiva de la empresa. El uso inadecuado de los medios de propiedad empresarial en los que se encuentran los dispositivos de geolocalización puede perjudicar los recursos empresariales, lo que refuerza la importancia de que el empresario utilice la geolocalización como una forma de proteger su actividad económica de posibles impactos negativos derivados del mal uso de los trabajadores. Asimismo, el control empresarial a través de la geolocalización es crucial para prevenir responsabilidades legales en caso de uso indebido de los medios de la empresa frente a terceros. Por tanto, el uso de la geolocalización por parte del empresario para controlar estas situaciones es una medida preventiva para protegerse de posibles consecuencias legales en caso de conductas ilícitas por parte de los trabajadores en el uso de los recursos empresariales (Moral, 2021).

4.2. Negativa del trabajador a llevar consigo el dispositivo de geolocalización e inutilización del dispositivo de geolocalización por parte del trabajador

Dentro de los límites legales y de las facultades de supervisión reconocidas al empleador, el trabajador está obligado a portar y no desactivar el dispositivo de geolocalización. Esta obligación implica cumplir con las responsabilidades específicas de su puesto de trabajo

de manera diligente y de acatar las directrices del empleador en el ejercicio regular de sus funciones directivas. En caso de incumplimiento por parte del trabajador, el empleador puede imponer sanciones, incluidas aquellas de naturaleza grave que podrían resultar en la terminación del contrato laboral, ya sea por indisciplina, desobediencia o violación de la buena fe contractual (Moral, 2021).

5. LOS DISPOSITIVOS DE GEOLOCALIZACIÓN DEL TRABAJADOR COMO MEDIO DE PRUEBA DIGITAL

La información obtenida de los dispositivos de geolocalización debe ser presentada en el contexto del proceso laboral, lo cual está estrechamente relacionado con su naturaleza jurídico-procesal; aquí las partes pueden emplear diversos medios de prueba, incluyendo la reproducción de la palabra, la imagen, el sonido, así como el archivo y la reproducción de datos, siempre y cuando justifiquen su utilidad y pertinencia en el caso en cuestión. Estos medios deben ser presentados en un formato adecuado y estar disponibles para su reproducción y registro en el expediente judicial. Además de los medios de prueba tradicionales, como el interrogatorio de parte, la prueba documental, la pericial, la testifical y el reconocimiento judicial, se acepta la utilización de medios electrónicos (Valle, 2021).

En cuanto a los datos de geolocalización del trabajador obtenidos por la empresa, su presentación en el proceso suele realizarse a través de soportes informáticos, aunque también pueden ser aportados mediante informes de la empresa, de la persona encargada de su obtención y almacenamiento, o a través de informes de seguimiento elaborados por detectives privados. La cuestión central radica en determinar si los dispositivos de geolocalización mantienen su carácter de medio de prueba electrónico independiente o si al ser presentados a través de otros medios comparten la naturaleza del medio probatorio utilizado para incorporarlos al juicio (Valle, 2021).

6. LA ÉTICA EMPRESARIAL CON RELACIÓN AL USO DE DISPOSITIVOS DE GEOLOCALIZACIÓN

La ética empresarial se refiere a la aplicación de principios éticos a nivel organizacional en las empresas. Estas deben actuar con integridad y ética no solo para cumplir con las normas y las regulaciones, sino también para contribuir al bien común y al desarrollo sostenible. Asimismo, implica tener en cuenta los intereses y las necesidades de las distintas partes interesadas, como los clientes, los empleados, los proveedores, los accionistas y la sociedad. Para fomentar una cultura de integridad y ética, las empresas deben contar con un programa que incluya componentes como el liderazgo, el compromiso, la capacitación, el monitoreo, el cumplimiento y los códigos de conducta. Estos códigos deben reflejar los valores y los principios de la empresa y ofrecer orientación práctica para resolver dilemas éticos. También requiere un enfoque colectivo que involucre la colaboración con otras empresas, organizaciones y autoridades para promover la transparencia, la responsabilidad y la competencia leal. Es un componente esencial para el éxito y la sostenibilidad de las empresas, ya que puede generar beneficios como una mejor reputación, una mayor lealtad de los clientes, una mayor innovación, una mayor atracción de talento y una mayor rentabilidad (Naciones Unidas, 2019).

De otro lado, los trabajadores ocupan un papel fundamental al ser responsables de llevar a cabo las actividades que generan valor tanto para la empresa como para la sociedad en general. En este sentido, las empresas tienen la responsabilidad ética de tratar a los trabajadores con respeto, equidad, solidaridad y racionalidad, al proporcionarles condiciones laborales dignas, seguras y saludables. La ética empresarial en relación con los trabajadores va más allá del mero cumplimiento de normativas laborales, e incluye la promoción de una cultura organizacional basada en la integridad y la confianza. Es crucial que los trabajadores se sientan motivados, valorados y reconocidos por su

desempeño y su contribución a la misión y los valores de la empresa. Asimismo, implica fomentar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores al brindarles oportunidades de capacitación, aprendizaje, innovación y participación activa. En consecuencia, se exige, en relación con los trabajadores, respeto a la diversidad, la promoción de la inclusión y la no discriminación, así como facilitar el diálogo y la comunicación efectiva entre todos los niveles y las áreas de la organización (Naciones Unidas, 2019).

Uno de los desafíos éticos que enfrentan las empresas es la utilización de dispositivos de geolocalización para supervisar la ubicación y el rendimiento de sus empleados. Estos dispositivos, que pueden instalarse en vehículos, teléfonos móviles u otros equipos utilizados por los trabajadores, emplean tecnología electrónica para determinar la posición geográfica a través de señales de satélite, radio o internet. Aunque su uso puede beneficiar a las empresas al mejorar la eficiencia, la seguridad y el control de recursos, también plantea riesgos como la invasión de la privacidad, la dignidad y la confianza de los trabajadores, así como la generación de tensiones laborales (Naciones Unidas, 2019).

Por tanto, es fundamental que las empresas que emplean o consideran emplear estos dispositivos lo hagan de manera ética, respetando los derechos y las expectativas de sus empleados, así como las normativas legales y sociales vigentes. Algunas pautas para una gestión ética de los dispositivos de geolocalización incluyen establecer políticas claras y transparentes, informar y obtener el consentimiento de los trabajadores, limitar su uso a lo estrictamente necesario, proteger los datos personales obtenidos, velar por el equilibrio entre la vida laboral y la personal, y promover una cultura de confianza y diálogo en la empresa (Naciones Unidas, 2019).

6.1. La relación del derecho a la privacidad con la ética empresarial en el uso de la geolocalización

En principio, la intimidad se redefine continuamente en la interacción entre las necesidades individuales, y el reconocimiento social y legal. En la era digital, las interacciones personales y profesionales ocurren en «escenarios digitales», donde las delimitaciones tradicionales de privacidad se vuelven ineficaces. Por ello, los tribunales a menudo asumen que el empleador puede definir unilateralmente las condiciones de ejercicio de la intimidad en la empresa. Para ello, es necesario equilibrar la propiedad y la libertad de empresa con la protección de la intimidad de los trabajadores en el ámbito digital. En tal sentido, la jurisprudencia debe reflejar la realidad de la vida social en los espacios digitales, y reconocer que ciertas interacciones privadas merecen protección, incluso cuando se realizan a través de dispositivos empresariales (Álvarez, 2020).

Cabe precisar que la autonomía individual es un pilar de la dignidad humana y un derecho inherente que permite a las personas tomar decisiones libres y conscientes sobre sus vidas. En el contexto empresarial, este principio se traduce en el respeto por la capacidad de los empleados para gestionar su información personal y su vida privada sin interferencias indebidas. Ahora bien, cuando las empresas implementan sistemas de geolocalización, deben hacerlo con un profundo respeto por la autonomía de sus empleados. Esto significa que cualquier monitoreo debe ser justificado, proporcional y, lo más importante, no debe coartar la libertad de los empleados para controlar su propia información y movimientos cuando no están en horario laboral (Álvarez, 2020).

El monitoreo constante puede percibirse como una forma de paternalismo corporativo, en el que la empresa asume un rol de guardián sobre sus empleados, socavando su autonomía. La ética empresarial moderna aboga por un enfoque que empodere a los empleados y fomente un ambiente de respeto mutuo y confianza. En

otros términos, las empresas que respetan la autonomía individual contribuyen a una cultura empresarial ética. Esto se refleja en políticas que promueven la igualdad, el respeto a los derechos y un clima laboral positivo. Al hacerlo, no solo se protege la privacidad, sino que también se fomenta un entorno de trabajo donde los empleados se sienten valorados y respetados.

Otro punto relevante es la confianza puesta que se traduce como la columna vertebral de cualquier relación laboral exitosa. En el contexto del uso de la geolocalización, la confianza se convierte en un factor aún más crítico. Los empleados deben confiar en que su empleador utilizará la geolocalización de manera justa y solo para los fines previstos, sin invadir su privacidad personal. La transparencia en la implementación y el uso de tales sistemas es clave para mantener esta confianza. Además, la confianza fomenta una comunicación abierta, lo que permite a los empleados expresar sus preocupaciones y sugerencias sobre cómo se manejan sus datos.

Por otra parte, se tiene la Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 02834-2018-HD, en la que Dania Coz Baron interpuso una demanda de *habeas data* contra el Ministerio del Interior (Mininter) para obtener copia de la información sobre el protocolo de geolocalización de dispositivos móviles y estadísticas relacionadas, así como informes y auditorías del Decreto Legislativo n.º 1182. Por su parte, el Mininter respondió que la información solicitada era reservada y no de acceso público, citando la Ley n.º 27806 y razones de seguridad nacional. Luego, el Tribunal Constitucional ordenó al Mininter proporcionar los informes sustentatorios del Decreto Legislativo n.º 1182 al considerarlos de interés público. Sin embargo, la entidad se negó a entregar el protocolo de geolocalización y las auditorías, pues los clasificaron como información reservada. En consecuencia, el Tribunal reafirmó el derecho fundamental de acceso a la información pública, pero reconoció excepciones por seguridad nacional y la lucha contra la delincuencia y el crimen organizado.

La sentencia del Tribunal Constitucional (STC 02834-2018-HD) se centra en el derecho de un ciudadano a acceder a información pública, en este caso, relacionada con los protocolos de geolocalización. Este derecho es fundamental en una sociedad democrática y transparente, y su ejercicio permite a los ciudadanos estar informados sobre las acciones del gobierno. En el contexto empresarial, esto se traduce en la responsabilidad de las empresas de ser transparentes sobre sus prácticas de geolocalización y cómo estas afectan la privacidad de los individuos. No obstante, existe una delicada balanza entre la privacidad individual y las consideraciones de seguridad nacional. Mientras que el Estado puede necesitar restringir cierta información para proteger la seguridad nacional, también debe respetar el derecho a la privacidad de los individuos. Las empresas, por su parte, deben navegar entre proteger la privacidad de sus clientes y cumplir con las leyes de seguridad nacional, todo ello manteniendo altos estándares éticos.

La sentencia menciona excepciones específicas al derecho de acceso a la información, lo que puede reflejar situaciones en las que las empresas deciden no divulgar datos de geolocalización. Estas decisiones deben basarse en razones legítimas y éticas, y no simplemente en el deseo de ocultar prácticas cuestionables. Las empresas deben establecer políticas claras y éticas sobre cuándo y cómo compartir datos de geolocalización. Finalmente, el fallo distingue entre la información que debe mantenerse en reserva y aquella que es de interés público. En el ámbito empresarial, esto se relaciona con la decisión ética sobre qué información geolocalizada debe ser protegida por su naturaleza sensible y qué información puede ser compartida sin comprometer la privacidad individual. Las empresas deben considerar cuidadosamente el impacto de sus prácticas de geolocalización en la privacidad y la dignidad humana.

7. CONCLUSIONES

El dilema ético surgido del uso de sistemas de geolocalización para supervisar a los empleados plantea un desafío para las empresas que buscan equilibrar sus objetivos de eficiencia y seguridad laboral con el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, como la privacidad y la protección de datos personales. Es esencial encontrar un punto medio entre estos intereses. Los empleadores deben evaluar la verdadera necesidad de la geolocalización, restringir su uso al ámbito laboral y horario correspondiente, y obtener el consentimiento informado de los empleados.

La instalación adecuada y el uso ético de dispositivos de geolocalización implica colocarlos preferiblemente en medios que sean de propiedad de la empresa para evitar invadir la esfera privada de los empleados fuera del trabajo. Informar claramente a los trabajadores sobre la finalidad y el alcance de la geolocalización, así como obtener su consentimiento de manera transparente, son pasos cruciales en este proceso. Los datos obtenidos a través de la geolocalización pueden emplearse como evidencia en procesos laborales, siempre y cuando se respeten los principios legales de proporcionalidad y necesidad, se garantice el derecho de defensa de los trabajadores y se asegure un uso justo y transparente de la información.

La ética empresarial y la responsabilidad social demandan que las empresas actúen con integridad y responsabilidad, considerando no solo sus propios intereses, sino también los que involucran a los empleados, a los clientes, a los proveedores y a la sociedad en general. La implementación de dispositivos de geolocalización debe estar alineada con los valores éticos de la organización. Es crucial cumplir con las normativas legales vigentes, fomentar una cultura de diálogo y participación que involucre a los empleados en las decisiones relacionadas con la geolocalización, y cultivar la confianza y el respeto mutuo en la relación empleador-empleado.

Finalmente, los trabajadores tienen la responsabilidad de llevar consigo los dispositivos de geolocalización durante su jornada laboral y seguir las indicaciones del empleador. Desactivar intencionalmente estos dispositivos puede acarrear sanciones, incluido el despido, por lo que la diligencia y la buena fe son fundamentales para cumplir con estas obligaciones laborales.

REFERENCIAS

- Aguilera, R. (2020). El derecho a la protección de datos en el ámbito laboral. Los sistemas de videovigilancia y geolocalización. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (442), 92-134. <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.886>
- Alcaide, L. y Reyes, J. (2019). Geolocalización de trabajadores. *Actualidad jurídica Uría Menéndez*, (52), 71-76. <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/6673/documento/foro02.pdf?id=8958&forceDownload=true>
- Álvarez, A. (2020). La delimitación del derecho a la intimidad de los trabajadores en los nuevos escenarios digitales. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (151), 275-292. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464154>
- Espinosa, L. (2019). *El control empresarial a través de las nuevas tecnologías: un estudio de su licitud* [Tesis de fin de grado, Universidad Miguel Hernández]. Repositorio institucional. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/7470/1/TFG%20-%20Espinosa%20Abell%C3%A1n%2C%20Laura.pdf>
- Fernández Fernández, R. (2020). La geolocalización como mecanismo de control laboral: alcance y límites de una controvertida herramienta del poder directivo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (452), 19-47. <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.930>

- Fernández Orrico, F. J. (2020). Los sistemas de geolocalización como instrumentos de control empresarial sobre la actividad laboral del trabajador. *Revista Valenciana d'Estudis Autonòmics*, (65), 203-229. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043945>
- Fernández Ramírez, M. (2023). El código ético como mecanismo de autorregulación empresarial en la protección de datos de sus empleados: singularidades sobre su eficacia. *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 13(2), 1-34. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8758>
- Kahale, D. T. (2021). La geolocalización como medio de control del trabajador. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (157), 141-166. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7968640>
- López, R. (2023). Dispositivos de geolocalización de la persona trabajadora y despido disciplinario. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, (50), 15-39. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25138>
- Marín, M. (2020). La geolocalización del trabajador. Reflexiones a la luz de la jurisprudencia reciente. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(1), 109-121. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5302>
- Moral, P. (2021). *Sistemas de geolocalización, control del trabajador y facultad disciplinaria empresarial* [Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid]. Repositorio institucional. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/50965/TFG-D_01256.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Naciones Unidas (2019). *Integridad y ética empresarial*. UNODC.
- Valle, F. A. (2021). Los dispositivos de geolocalización del trabajador como medio de prueba en el proceso laboral. *AIS: Ars Iuris Salmanticensis*, 9(2), 29-55. <https://doi.org/10.14201/AIS2021922955>

Financiamiento

Autofinanciado.

Conflicto de interés

El autor declara no tener conflicto de interés.

Contribución de autoría

Contribución del autor en el artículo completo: (i) recojo o adquisición, análisis o interpretación de datos para el trabajo o la concepción o diseño del trabajo; (ii) redacción del trabajo o su revisión crítica al contenido intelectual importante; (iii) aprobación final de la versión que se publicará.

Agradecimientos

El autor agradece los alcances brindados para la corrección y la aprobación final del trabajo dado por los revisores de la revista del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (ETII-NLPT) del Poder Judicial del Perú.

Biografía del autor

Dwight Guillermo García Lizárraga es abogado, graduado y titulado en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, magíster en Gestión Pública en la Universidad Privada César Vallejo y magíster en Derecho de Género de la Universidad de Jaén - España. Es profesor e investigador de la Universidad Privada Cesar Vallejo y colaborador en diferentes revistas jurídicas de prestigio, entre las cuales se encuentra la *Revista de Derecho Procesal del Trabajo* del Poder Judicial.

Correspondencia

garciadwight@gmail.com