

Geolocalización de trabajadores

JBB | ESTUDIO DE ABOGADOS

Derecho laboral

¿Puede una empresa instalar un software de geolocalización en los dispositivos electrónicos usados por sus empleados para la prestación de las tareas laborales? ¿Qué sucede en los casos de trabajadores bajo la modalidad home office (teletrabajo)?



Las facultades del empresario

La [Ley de Contrato de Trabajo](#) (LCT) define a la empresa como “*la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos*”. Por su lado, denomina empresario “*a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores*”.

A los fines de poder cumplir con su función directiva, la LCT reconoce al empresario o empleador una serie de facultades: de organización, dirección y reglamentación, de modificación de las formas y modalidades de trabajo, de control de los bienes y las personas y de sanción de las faltas (disciplinaria).

Asimismo, dispone que las facultades mencionadas deberán ser ejercidas *“en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho”*.

Sistemas de control y protección de la información laboral

Con relación a la facultad de control, la LCT dispone expresamente que *“Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador...”*, facultando al Ministerio de Trabajo a los fines de verificar que esos sistemas cumplan con lo requerido.

Un punto interesante es que la propia ley dispone que *“Los controles referidos en el artículo anterior -se refiere a los destinados a la protección de los bienes del empleador-, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éste”*. Es decir, los sistemas de control pueden estar destinados tanto a la protección de los bienes de la empresa como a la fiscalización de la actividad llevada a cabo por el trabajador.

Por su parte, la [Ley de Teletrabajo](#) (LTT) contiene dos regulaciones relacionadas con este tema. Por un lado, dispone que *“Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio”*, norma coincidente, en lo esencial, con lo que dispone la LCT.

Por otro lado, establece que a los fines de la protección de la información laboral, *“El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma”*.

De la letra de la última norma citada parece seguirse que el empresario puede utilizar programas de software a los fines de proteger los datos utilizados y procesados por el trabajador y, en principio, también puede utilizar software de vigilancia bajo la condición de que no viole la intimidad del trabajador, dado que lo que la norma prohíbe es el *“uso de software de vigilancia que viole la intimidad”*.

Geolocalización de personal: un caso resuelto por la justicia

Veamos ahora un caso concreto resuelto por la justicia argentina, que nos puede dar algunas pautas sobre la manera de implementar un software de vigilancia utilizando la tecnología de la geolocalización (GPS) sin violar la intimidad de los trabajadores.

Los hechos del caso son los siguientes. Un grupo de viajantes de comercio de una empresa se presenta ante la justicia a los fines del restablecimiento de las condiciones laborales, atento que la empresa había instalado en los celulares que utilizaban para transmitir los pedidos de los clientes un software que, empleando la tecnología GPS, permitía conocer, en todo momento y en tiempo real, la ubicación geográfica del viajante. A su entender el software instalado importaba, por un lado, una ampliación de sus tareas, puesto que los viajantes debían oprimir diversos botones según arribaran al domicilio de un cliente, realizaran una cobranza, concretaran una venta, se encontraran enfermos, entre otras situaciones, sino que, por otro lado, implicaba una intromisión en sus vidas privadas, en tanto la empresa podía conocer durante las veinticuatro horas del día cuáles eran sus actividades laborales y extralaborales, puesto que los celulares no tenían restricción de uso, de modo que los viajantes los utilizaban para fines personales, abonando los costos correspondientes.

En su defensa, la empresa alegó que el software tenía por finalidad la optimización de las tareas habituales de los viajantes y el resguardo de su seguridad, atento que poseía una opción de emergencia que posibilitaba al jefe de equipo conocer su ubicación en forma instantánea. Asimismo, indicó que el uso de los celulares fuera del horario de trabajo estaba librado a la decisión de los propios trabajadores, quienes podían, si así lo deseaban, limitarse a encenderlo al llegar al primer cliente visitado y/o a apagarlo al terminar con su última visita, o incluso entre éstas. Finalmente, adujo que la resistencia de los viajantes obedecía a su intención de no poner en evidencia cuántas visitas realizaban, en tanto, a su entender, estaban concertando las operaciones por vía telefónica, lo cual no tenía misma eficacia que la concurrencia presencial.

La justicia resolvió el caso a favor de los trabajadores. En efecto, los jueces entendieron que la instalación en los celulares de los viajantes de un software bajo las condiciones señaladas es injustificada y arbitraria, en tanto configura una intromisión en la esfera íntima y privada del trabajador, a lo que se agrega la incertidumbre provocada por desconocer quiénes poseen información respecto de su ubicación geográfica.

Para la justicia la ubicación geográfica en todo momento de los viajantes de comercio se trata de información sumamente sensible y por ello la medida carece de la razonabilidad que

exige la LCT e incumple con lo establecido por la [Ley de Protección de Datos Personales](#), en particular teniendo en cuenta que la empresa nunca fundamentó la necesidad de un relevamiento de datos de tal magnitud y extensión.

La adopción de un sistema de contralor de ese tipo exige una mayor precisión y/o grado de detalle por parte de la empleadora que permita comprender no sólo el funcionamiento del software, sino, por ejemplo, el tratamiento y concreto destino de la información obtenida, así como las razones técnicas que impedirían el acceso a la geolocalización del trabajador en todo momento y las características de seguridad del desarrollo tecnológico en cuestión, en cuanto a su inviolabilidad.

Conclusiones

Podemos concluir que tanto la legislación (LCT y LTT) como la jurisprudencia reconocen expresamente la facultad del empleador de controlar mediante el uso de software los bienes de la empresa y la actividad de los trabajadores, pero dicho control debe ajustarse a los límites que establecen las propias leyes, ejercerse funcionalmente y respetar la dignidad del trabajador.

Un software de geolocalización instalado en los celulares de trabajadores respecto de los cuales se permite el uso personal, se recaban datos masivamente sin necesidad funcional, no se establecen claramente qué datos se recaban, quiénes tienen acceso a los mismos y qué medidas técnicas de seguridad se adoptan para resguardar la confidencialidad de la información recabada, es claramente violatorio de los derechos de los trabajadores.

Por eso, a la hora de analizar la posibilidad de implementar un software de vigilancia es conveniente contar con asesoramiento legal especializado.

GEOLOCALIZACIÓN DE TRABAJADORES

01

El empleador tiene las facultades de organización, dirección y reglamentación, de modificación de las formas y modalidades de trabajo, de control de los bienes y las personas y de sanción de las faltas.

Debe ejercerlas funcionalmente respetando la dignidad de los trabajadores.

02

La Ley de Contrato de trabajo dispone que los sistemas de control de los bienes y la actividad del trabajador, deben respetar la dignidad de éste.

03

La Ley de Teletrabajo reconoce al empleador la facultad de establecer sistemas de control, salvaguardando la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio. Debe garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el trabajador, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma

04

Para la justicia un software de geolocalización instalado en los celulares de trabajadores respecto de los cuales se permite el uso personal, se recaban datos masivamente sin necesidad funcional, y no se establecen claramente qué datos se recaban, quiénes tienen acceso a los mismos y qué medidas técnicas de seguridad se adoptan para resguardar la confidencialidad de la información recabada, es claramente violatorio de los derechos de los trabajadores.

#JBBABOGADOS

MAS NOVEDADES



Se declaran inhábiles los días en que se efectúe la mudanza de las dependencias laborales del Poder Judicial de Córdoba.

Feb 7, 2021 | [Poder Judicial de Córdoba](#), 

: El traslado de los juzgados de conciliación y las cámaras laborales culminaría el día 22 de marzo. Hasta entonces se establecen días inhábiles por cada dependencia.

-Más Novedades-



[Los contratos de locación deberán ser inscriptos en un registro](#)

Feb 15, 2021 | [Derecho civil](#), [Derecho contractual](#), [□](#)

Se publicó la Resolución General 4933/2021 de AFIP en donde detalla qué contratos deberán ser registrados, cuál será el procedimiento a seguir para hacerlo y cuáles son los plazos para ello.

-Más Novedades-



[Inscripción para articuladores de la economía del conocimiento](#)

May 3, 2022 | [Derecho Corporativo](#), [□](#)

INSCRIPCIÓN PARA ARTICULADORES DE LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTOJBB | ESTUDIO DE ABOGADOSDerecho Corporativo En el marco del Régimen de...

-Más Novedades-