

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

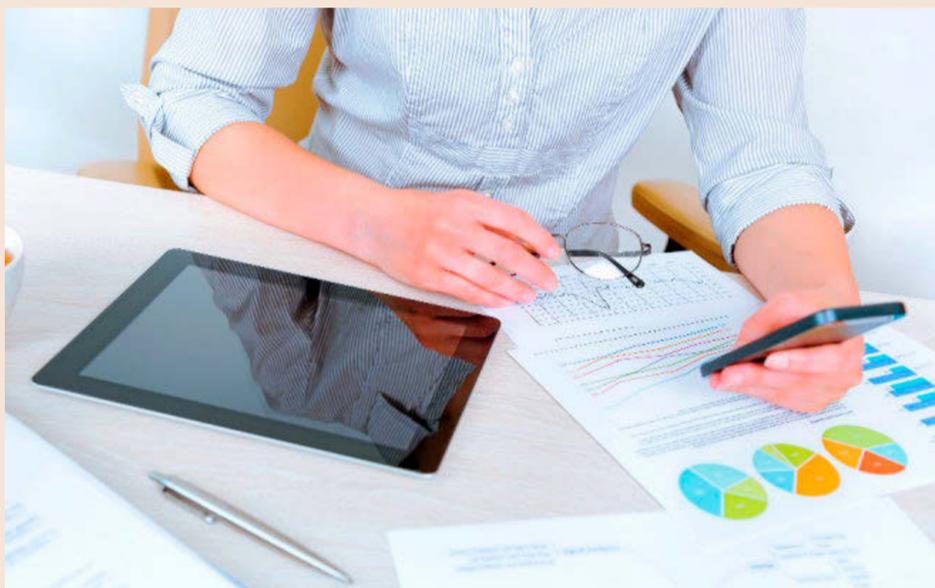
El TSJ de Asturias ha avalado el despido de un comercial que fue sorprendido cobrando dietas cuando, en realidad, estaba en su casa. La empresa lo descubrió monitorizando la ubicación de su 'tablet'.

Sergio Saiz. Madrid

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

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

Ahora, ha sido el TSJ de As-



Una empresa demostró que su empleado no cumplía la jornada laboral gracias al GPS de su 'tablet'.

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

"Por tanto, la geolocalización y los avances tecnológicos bien utilizados pueden ser

Sólo se pueden monitorizar los teléfonos móviles o tabletas corporativas

Para acceder a los datos del GPS de un dispositivo, se debe informar por escrito a los trabajadores

herramientas válidas de control para el empresario y medidas disuasorias para evitar incumplimientos laborales por parte de los empleados", según apunta Fernando Ruiz-Beato, socio de RB Ruiz-Beato Abogados.

En este sentido, Díaz aclara que "la comunicación por escrito es una acción fundamental que deben emprender las compañías para protegerse jurídicamente, trasladar de forma eficaz la normativa interna y definir claramente las expectativas de privacidad de

los empleados". En el caso que ha estudiado el TSJ de Asturias, el comercial había sido informado por la empresa de que su *tablet* (con funciones de teléfono móvil) contaba con varias aplicaciones, entre ellas una con un módulo GPS, que "tenía como finalidad controlar las visitas de los trabajadores".

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

Informar para no vulnerar otros derechos

Hasta ahora, existían dudas sobre la posibilidad o no de una empresa de utilizar los datos del GPS del teléfono corporativo para fiscalizar la actividad de un empleado. Por ejemplo, el TSJ de Castilla-La Mancha declaró improcedente el despido de un comercial que engañaba a su empresa al invalidar las pruebas obtenidas a través de la geolocalización del móvil de empresa que tenía asignado, al considerar que la recogida de datos vulneraba derecho fundamentales. Por eso, según Fernando Ruiz-Beato, socio de RB Ruiz-Beato Abogados, "es importante que el trabajador tenga pleno conocimiento y firme la correspondiente comunicación donde se le informa de ello y de las consecuencias de sus posibles incumplimientos laborales (régimen disciplinario)". Sin esta comunicación, no se puede monitorizar al empleado ni utilizar los datos del GPS, independientemente de si se trata de un teléfono, una 'tablet' o cualquier otro dispositivo facilitado por la compañía al empleado como herramienta de trabajo.

PROTECCIÓN

Nuevas obligaciones tras la directiva de distribución de seguros

L. Saiz. Madrid

España debería transponer antes del 23 de febrero de 2018 la nueva directiva de distribución de seguros, una normativa que traería nuevas obligaciones al sector. Sin embargo, a las compañías y a los mediadores se les complicará aún más el próximo ejercicio con la entrada en vigor en mayo del reglamento europeo de protección de datos.

Mónica Calonje, directora de siniestros de la aseguradora británica Hiscox, explica que "ambas disposiciones tie-

nen una misma finalidad tuitiva, que se concreta en reforzar la protección de los compradores o clientes de seguros". La experta señala que los cambios que se deberán implementar van a suponer una nueva forma de actuar por parte del mercado asegurador y destaca, entre ellos, las modificaciones en sus políticas de creación de productos.

Respecto al diseño del producto, habrá que tener en cuenta las implicaciones en materia de protección de datos y se deberá velar que sólo

se traten los datos mínimos necesarios para el fin perseguido (*privacy by design*). "Ya no basta con recabar cualquier información, sino que se deberá justificar que los datos que se soliciten al cliente son los adecuados y necesarios para poder prestar el servicio", comenta Calonje.

Durante la vida del producto, las compañías deberán demostrar que funcionan sus políticas de protección de datos y que están adaptadas a cada circunstancia. La directora de siniestros de Hiscox señala

que las aseguradoras deberán realizar revisiones periódicas para evaluar si el producto sigue respondiendo a las necesidades del mercado. Para ello, "han de tener en cuenta cualquier hecho que pudiera afectar sustancialmente al riesgo potencial para el mercado destinatario".

Otro aspecto que traerán las nuevas normativas son las nuevas obligaciones de información. En este sentido, se deberán modificar los avisos de privacidad en materia de protección de datos.



Las compañías aseguradoras deberán cambiar sus políticas.

"Los distribuidores de seguros (excluido los grandes riesgos) deberán facilitar con carácter previo a la contratación un documento de información sobre el seguro. En él se incluirá, entre otras cuestiones, las coberturas, exclusiones principales, duración del contrato y obligaciones. Esta

información deberá facilitarse en los seguros distintos de los de vida, en un formato específico que será aprobado a nivel europeo por la Autoridad Europea de Seguros", explica Mónica Calonje, que señala que el objetivo es que los ciudadanos puedan realizar comparativas entre productos.