

Guia de drets laborals i de prevenció
de riscos: IA i vigilància tecnològica

Registre de geolocalització

Guia de drets laborals i de prevenció de riscos:
IA i vigilància tecnològica

Sistemes de geolocalització

Edició:

UGT de Catalunya
2026

Elaboració i redacció:

Dr. Adrián Todolí Signes,
Universitat de València.

Alba Navalón Arnal,
Universitat de València.

Disseny i maquetació:

Manera Estudi

Fotografies:

Magnífic

Impressió:

Impremta Pagès

Dipòsit legal:

B 11747-2026

Amb el suport de:



a la feina 



**Guia de drets laborals i de prevenció
de riscos:** IA i vigilància tecnològica

Sistemes de geolocalització



Taula de continguts

Presentació	6
Introducció	8
Drets individuals en matèria de privacitat i prevenció de riscos laborals	11
• Davant el GPS	11
Drets col·lectius davant el control tecnològic	31
Recomanacions i estratègies per protegir les persones treballadores davant el control tecnològic en la negociació col·lectiva	36
• Davant la videovigilància, la gravació de so i el GPS al treball	36

Presentació

Afrontem un moment de transformació profunda del món del treball. La digitalització, la intel·ligència artificial i els sistemes de control tecnològic no són cap ficció, ja són presents als centres de treball i estan redefinint, de manera accelerada, les relacions laborals, canviant els drets i les condicions laborals de les persones treballadores, així com modificant les relacions de poder. Tal com es recull en aquesta guia, aquesta transformació no és neutra i comporta riscos evidents per a la privacitat, la salut laboral i la dignitat de les persones treballadores.

Davant d'aquest escenari, no podem quedar al marge ni limitar-nos a reaccionar tard. Cal anticipar-nos, comprendre els nous mecanismes de control i actuar amb determinació per garantir que l'avenç tecnològic no es tradueixi en una reculada de drets. Hem de garantir una transició justa davant aquest procés tecnològic i no permetre que cap treballador o treballadora quedi enrere. Som davant d'un nou camp de conflicte laboral: el del control algorítmic, la vigilància digital i l'explotació de dades. En aquest terreny, la negociació col·lectiva, la intervenció sindical i la mobilització són més necessàries que mai, perquè són les eines que permetran afrontar aquesta transició de manera justa i equitativa.

Aquesta guia neix precisament amb aquesta voluntat: dotar la representació sindical i les persones treballadores d'eines per defensar-se en un context cada vegada més complex. No es tracta de rebutjar la tecnologia, sinó de controlar-ne l'ús. La digitalització ha d'estar al servei de les persones, i no a l'inrevés. No acceptarem que es faci servir per intensificar ritmes de treball, per vigilar-nos de manera constant o per justificar decisions automatitzades que escapin a qualsevol control democràtic.

Ara bé, també hem de ser clars i realistes: tal com s'explica al llarg d'aquesta guia, la legislació vigent sovint no protegeix les persones treballadores en el grau que des de la UGT de Catalunya considerem necessari. Hi ha buits, interpretacions flexibles i marges empresarials que permeten pràctiques de control que qüestionem obertament. Precisament per això, és imprescindible conèixer en profunditat aquest marc legal. Només així podrem jugar bé les cartes, utilitzar totes les eines disponibles i guanyar espais en la defensa dels drets laborals.

En aquest sentit, des de la UGT Catalunya reivindicuem que els drets fonamentals, la intimitat, la protecció de dades, la salut laboral i la dignitat han de ser límits infranquejables davant qualsevol innovació tecnològica.

No hi pot haver cap transformació digital justa si no incorpora garanties efectives per a les persones treballadores. La tecnologia no pot convertir-se en una eina de precarització ni de control massiu.

Per a l'elaboració d'aquesta guia hem comptat amb la col·laboració del doctor Adrián Todolí Signes, catedràtic de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat de València, una de les veus més reconegudes en l'anàlisi de l'impacte de la digitalització en les relacions laborals. El seu prestigi acadèmic i el seu compromís amb la defensa dels drets laborals aporten rigor, solidesa jurídica i perspectiva crítica a aquest treball.

Aquesta guia no és només un document informatiu: és una eina de lluita sindical. Davant la implantació de sistemes de videovigilància, geolocalització, biometria o control algorítmic, sovint sense transparència ni negociació, cal reforçar l'organització col·lectiva i exigir drets. Tal com evidencia aquesta anàlisi, moltes d'aquestes pràctiques poden generar riscos psicosocials, incrementar la pressió laboral i aprofundir desigualtats ja existents.

Per això, des de la UGT Catalunya fem una crida: no podem permetre que la revolució digital es construeixi d'esquena a les persones treballadores. Cal situar els drets al centre, reforçar la negociació col·lectiva i garantir la participació sindical en qualsevol implantació tecnològica.

Oscar Riu i Garcia

Secretari Política Sindical de la UGT de Catalunya

Reyes Solaz

Secretària Nacional UGT de Catalunya-Salut Laboral

Introducció

La transformació digital del treball s'ha accelerat de manera intensa en els darrers anys. La incorporació de **tecnologies digitals** als processos productius, a l'organització del treball i als sistemes de gestió de personal ha alterat profundament la relació laboral. Aquest procés no és neutral. Juntament amb oportunitats d'eficiència i innovació, la digitalització està generant **noves formes de control empresarial** que poden afectar de manera directa els drets fonamentals de les persones treballadores.

En aquest nou escenari, la intel·ligència artificial, els sistemes de vigilància digital, el tractament massiu de dades, la geolocalització, els sensors, els algorismes de gestió o els dispositius intel·ligents s'estan utilitzant cada vegada més per supervisar el rendiment, el comportament i la disponibilitat de la plantilla. Sovint, aquestes pràctiques s'implanten sense una **negociació prèvia real**, amb escassa transparència i amb una clara asimetria de poder entre empresa i persones treballadores. El resultat és un increment del control, una reducció dels espais de privacitat i una pressió creixent sobre el temps, el cos i la conducta de les persones que treballen.

Aquesta guia s'elabora des de la convicció que la tecnologia no pot esdevenir una eina de dominació ni de precarització del treball. La digitalització ha d'estar **al servei de les persones** i no a l'inrevés. Quan s'utilitza per intensificar el ritme laboral, vigilar de manera constant o justificar **decisions disciplinàries automatitzades**, la tecnologia deixa de ser un instrument de progrés i es converteix en una font de **risc laboral, social i democràtic**.

L'objectiu principal d'aquesta guia és posar de manifest els efectes lesius que pot tenir l'ús indiscriminat de tecnologies digitals en l'àmbit laboral, especialment pel que fa a la intel·ligència artificial i als sistemes de control tecnològic. Al mateix temps, la guia vol proporcionar **eines pràctiques i útils** perquè els delegats i delegades sindicals, així com la resta de representants legals de les persones treballadores, puguin defensar de manera efectiva els drets laborals davant aquestes pràctiques.

Aquests sistemes inclouen programes de seguiment de productivitat, videovigilància en temps real, control del correu electrònic, anàlisi de dades generades per dispositius corporatius o sistemes algorítmics d'avaluació. Es tracta de pràctiques que, en molts casos, van molt més enllà del que és estrictament necessari per a l'organització del treball.

Els exemples recents són nombrosos i coneguts. Empreses de logística han implantat dispositius portàtils que rastregen la ubicació i el ritme de treball als magatzems, amb un impacte directe sobre les pauses i la intensificació del treball.

Altres empreses, de repartiment, han utilitzat sistemes de geolocalització per controlar les persones repartidores, generant conflictes recurrents sobre privacitat i temps de treball. En el sector financer, es documenten casos d'ús de programari capaç d'analitzar comunicacions internes per avaluar el rendiment, amb seriosos interrogants sobre transparència i límits del control empresarial.

Aquestes pràctiques no són anecdòtiques. Formen part d'una tendència estructural cap a un model de gestió basat en dades, mètriques i algoritmes. Un model que sovint prioritza la productivitat immediata per damunt del **benestar, la salut i la dignitat** de les persones treballadores. La vigilància tecnològica constant genera nous riscos psicosocials, com l'estrès, l'ansietat, la sensació de control permanent i la por a l'error. Aquests efectes poden derivar en problemes de salut mental, esgotament professional i augment de la sinistralitat laboral.

A més, el control tecnològic no afecta tothom de la mateixa manera. Sovint agreuja desigualtats ja existents. Les dones, especialment en sectors feminitzats i precaritzats, poden veure's sotmeses a una vigilància més intensa, vinculada a estereotips de disponibilitat, rendiment o compromís. Les persones amb contractes temporals, jornades parcials o situacions de major vulnerabilitat laboral tenen menys capacitat per qüestionar o resistir aquests sistemes. La tecnologia, lluny de corregir desigualtats, pot acabar reforçant-les.

Un altre risc especialment greu és la utilització de les dades recollides per justificar **sancions, penalitzacions o acomiadaments**. Quan la informació generada per sensors, aplicacions o algoritmes s'utilitza sense garanties, sense possibilitat de contradicció i sense intervenció humana real, es debilita la seguretat jurídica i l'estabilitat en l'ocupació. Això situa les persones treballadores en una posició de vulnerabilitat permanent.

Davant aquest escenari, l'**acció sindical** és imprescindible. La defensa dels drets laborals en l'era digital no pot quedar limitada a l'aplicació mínima de la normativa existent. Cal una intervenció activa, informada i estratègica per part dels sindicats, especialment en l'àmbit de la **negociació col·lectiva**. Els convenis col·lectius són una eina fonamental per establir límits clars al control tecnològic, introduir garanties addicionals i assegurar que la tecnologia s'utilitza de manera proporcional, transparent i respectuosa amb els drets fonamentals.

Aquesta guia neix amb aquesta vocació. Està pensada com un instrument pràctic per als delegats i delegades d'UGT Catalunya, així com per a les persones afiliades, amb l'objectiu de facilitar el coneixement dels drets individuals i col·lectius davant el control tecnològic. La guia ofereix exemples concrets dels usos més habituals de la tecnologia per part de les empreses i analitza, de manera clara i entenedora, quins són els límits legals i sindicals en cada cas.

Al llarg del document s'aborden qüestions clau com la videovigilància, la geolocalització, els sistemes biomètrics, el control de l'ordinador i del telèfon mòbil, el registre de jornada, el control algorítmic, l'ús de sensors, rellotges intel·ligents o equips de protecció individual amb intel·ligència artificial integrada. Cada apartat incorpora preguntes i respostes pensades per resoldre situacions conflictives reals que es troben habitualment els representants sindicals en els centres de treball.

Finalment, la guia posa un èmfasi especial en els **drets col·lectius**. La transparència, el dret d'informació, el dret de consulta i la participació sindical són elements centrals per equilibrar el poder davant la digitalització. Sense aquests drets col·lectius, la tecnologia es desplega de manera unilateral i opaca. Amb ells, és possible condicionar-ne l'ús i orientar-lo cap a models més justos.

En definitiva, aquesta guia vol contribuir a reforçar la capacitat d'UGT Catalunya per liderar una resposta sindical sòlida davant el control tecnològic. Una resposta que no rebutgi la tecnologia, però que tampoc l'accepti acríticament. Una resposta que situï els drets, la salut i la dignitat de les persones treballadores al centre de la transformació digital del treball.



Drets individuals en matèria de privacitat i prevenció de riscos laborals

Davant el GPS

Quan parlem de sistemes de geolocalització, ¿ens referim exclusivament a sistemes de GPS instal·lats en vehicles?

Els sistemes de geolocalització, encara que solen relacionar-se amb l'ús de vehicles, constitueixen una eina de control que pot integrar-se també en altres elements o dispositius utilitzats per les persones treballadores. Principalment, els sistemes de geolocalització o GPS poden trobar-se incorporats a:

- Vehicles o altres mitjans de transport.
- Dispositius electrònics, com tauletes tàctils, ordinadors portàtils o telèfons mòbils.
- Aparells electrònics portàtils que són vestits per les mateixes persones treballadores (*wearable devices*), com polseres, rellotges, ulleres o roba intel·ligent.

Es tracta d'una tecnologia que, a banda de proporcionar informació relativa a la ubicació d'aquests dispositius (i, per tant, de les persones treballadores que els utilitzen), poden aportar a les empreses informació addicional sobre el trajecte realitzat, el temps invertit en cada tasca exercida, la velocitat de conducció, etc.

Es consideren dades personals la informació relativa a la localització?

Els sistemes de geolocalització són instal·lats en elements o dispositius mòbils (vehicles, tauletes tàctils, ordinadors, etc.) que són utilitzats per les persones treballadores. Aquests sistemes no solament permeten conèixer on es troba localitzat el dispositiu, sinó que aporten informació relativa a la ubicació, el temps destinat en els desplaçaments, la forma de conduir, etc. de la persona treballadora que està fent ús d'aquest dispositiu. Per això, quan l'ús d'aquests equips pot vincular-se a una persona treballadora concreta, l'activació del sistema de geolocalització implica el tractament de dades personals (Sentència de l'Audiència Nacional núm. 13/2019, de 6 de febrer de 2019). En conseqüència, els tribunals, amb caràcter general, han assenyalat que, en aquests supòsits, l'ús de sistemes de geolocalització pot incidir potencialment en el dret a la intimitat i en el dret a la protecció de dades de les persones treballadores, per la qual cosa la seva utilització s'ha d'ajustar a les garanties establertes en la normativa en matèria de protecció de dades (Sentència del Tribunal Superior de Castella-la Manxa núm. 487/2015, de 28 d'abril de 2015; o Sentència del Tribunal Superior de Justícia del Principat d'Astúries núm. 3058/2017, de 27 de desembre de 2017).

No obstant això, és rellevant tenir en consideració que alguns tribunals han entès que l'ús d'aquests sistemes no afecta la intimitat de les persones treballadores, argumentant que només proporcionen informació relativa a la ubicació física del vehicle i no a característiques personals dels qui els utilitzen (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid núm. 180/2021, de 24 de febrer de 2021; o Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó de Valladolid, de 27 de juliol de 2023, rec. 350/2023).

Es pot instal·lar un sistema de geolocalització per controlar l'activitat de les persones treballadores?

La instal·lació de sistemes de geolocalització és una de les mesures de control que l'empresa pot adoptar per verificar que les persones treballadores compleixen amb les seves obligacions i deures laborals. De fet, en la normativa espanyola sobre protecció de dades (és a dir, en la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals) es preveu que l'empresa pugui tractar les dades obtingudes a través de sistemes de geolocalització per a l'exercici de les seves funcions de control (art. 90 LOPDGDD). No obstant això, la possibilitat d'emprar aquesta eina de control no eximeix l'empresa del compliment d'unes garanties. En aquest sentit, l'empresa, en l'adopció d'un sistema de geolocalització, haurà de tenir en consideració la dignitat de les persones treballadores (art. 20.3 ET), respectar el marc legal existent i els límits inherents al mateix (art. 90 LOPDGDD) i observar el principi de proporcionalitat.

Es pot emprar un sistema de GPS per registrar la jornada?

L'Estatut dels Treballadors recull el deure de les empreses de garantir el registre diari de jornada (art. 34.9 ET). La normativa laboral vigent no imposa una forma expressa de dur a terme aquest registre; simplement estableix que s'haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora (art. 34.9 ET). Aquestes exigències es complementen, a més, amb el que disposa el Tribunal de Justícia de la Unió Europea, en la seva Resolució de 14 de maig de 2019 (assumpte C-55/18), en la qual es va establir que el sistema de registre havia de ser, en tot cas, objectiu, fiable i accessible. Atenent aquestes exigències, els sistemes de geolocalització podrien ser un mitjà vàlid per al compliment de l'obligació de control horari.

No obstant això, en produir-se un tractament de dades personals i veure's afectats els drets fonamentals a la intimitat i a la protecció de dades, en la seva utilització s'haurà d'observar el principi de proporcionalitat, i els principis de minimització i limitació de la finalitat recollides en el Reglament General de Protecció de Dades.

- D'una banda, el principi de proporcionalitat implica que solament podrà emprar-se un sistema de geolocalització per registrar la jornada quan sigui realment necessari per les característiques de l'activitat laboral: per exemple, en supòsits en què el treball es realitza fora de les dependències de l'empresa.
- D'altra banda, segons el que disposa l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, en la Guia sobre la protecció de dades en les relacions laborals, els principis de minimització i limitació de la finalitat suposen que el tractament de les dades de geolocalització haurà de quedar reclòs al compliment de l'obligació legal de registre. En altres paraules, es podrà comprovar la ubicació de la persona treballadora exclusivament en aquells moments en què s'iniciï o finalitzi la jornada laboral; quedant injustificat l'accés a les dades de geolocalització durant la totalitat de la durada d'aquesta.

És necessari el consentiment de les persones treballadores per instal·lar un sistema GPS?

Per instal·lar un sistema de geolocalització amb finalitats de control no es requereix el consentiment de les persones treballadores, perquè es tracta d'una mesura que es troba justificada per l'existència d'una relació laboral. Aquesta conclusió, sostinguda per l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (en la Guia sobre la protecció de dades en les relacions laborals), sorgeix de l'aplicació del Reglament General de Protecció de Dades (RGPD).

Qualsevol tractament de dades personals (com ho són les dades de geolocalització que permeten identificar les persones treballadores) ha de venir justificat per una de les condicions establertes a l'article 6 del RGPD. Entre aquestes condicions es contempla que podran emprar-se dades personals quan el seu tractament sigui "necessari per executar un contracte en el qual l'interessat és part [...]" (art. 6.1.b) RGPD). En aplicació d'aquest precepte, s'entén que l'exercici de les facultats de direcció i control és necessari per a l'execució del contracte laboral, ja que permet a l'empresa verificar el compliment de les obligacions laborals. Sent que la instal·lació de sistemes de geolocalització és una de les mesures de control que pot emprar l'empresa, el consentiment, en aquests supòsits, esdevé, per tant, innecessari.

S'ha d'informar les persones treballadores de la seva instal·lació?

Amb caràcter previ a la instal·lació d'un sistema de geolocalització, l'empresa haurà d'informar de manera expressa, clara i inequívoca a les persones treballadores i empleades públiques sobre l'existència i característiques d'aquests dispositius i la finalitat per a la qual seran utilitzats, és a dir, si es faran servir amb finalitats disciplinàries (art. 90.2 LOPDGDD i art. 14 RGPD). Aquest deure d'informació recollit a la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals ha de ser complementat amb el dret d'informació establert al Reglament General de Protecció de Dades (RGPD), concretament als articles 12, 13 i 14. El RGPD estableix que la informació haurà de ser comunicada de manera concisa, transparent, intel·ligible i de fàcil accés, amb un llenguatge clar i senzill (art. 12.1 RGPD).

A més, haurà de ser facilitada per escrit o per altres mitjans, inclusivament, si escau, per mitjans electrònics. La informació només podrà ser facilitada verbalment quan ho sol·liciti la persona interessada –en aquest cas, la persona treballadora– i sempre que es demostrï la seva identitat per altres mitjans (art. 12.1 RGPD).

Quina informació s'ha de transmetre?

D'acord amb la normativa espanyola sobre protecció de dades, les persones treballadores hauran de ser informades sobre l'existència i característiques dels dispositius de geolocalització. Igualment, l'empresa haurà d'informar-los sobre el possible exercici dels drets d'accés, rectificació, limitació del tractament i supressió (art. 90.2 LOPDGDD).

El contingut del deure d'informació ha de ser completat, a més, amb el que disposa el Reglament General de Protecció de Dades (RGPD). La normativa europea preveu que les persones treballadores hauran de ser informades sobre les finalitats per a les quals es fa servir el GPS, la qual cosa inclou la seva finalitat disciplinària; les persones destinatàries de la informació; el termini durant el qual es conservaran les dades personals (en aquest cas, les dades de geolocalització); la possibilitat d'exercir els drets d'accés, rectificació, supressió i limitació del tractament (previsió que també es contempla a la LOPDGDD); i la identitat i dades de contacte de la persona responsable del tractament i de la persona designada com a delegada de protecció de dades (art. 14 RGPD).

Els drets d'accés, rectificació, supressió i limitació del tractament suposen:

- El dret d'accés a les dades personals (art. 15 RGPD). La persona treballadora podrà demanar a l'empresa que li confirmi si està sent registrada la seva ubicació i que li faciliti una còpia de les dades de localització que estan sent tractades sobre la seva persona.
- El dret de rectificació de les dades personals (art. 16 RGPD). La persona treballadora té dret a demanar a l'empresa que rectifiqui o completi dades personals que siguin inexactes o estiguin incompletes.
- El dret de supressió de les dades personals (art. 17 RGPD). La persona treballadora té dret a demanar la supressió de les seves dades de localització. L'empresa estarà obligada a suprimir-les sense dilació indeguda si ja no són necessàries o han estat obtingudes il·lícitament, és a dir, incomplint la normativa. No obstant això, és important tenir en compte que les dades no podran ser eliminades si la seva conservació és necessària per al compliment d'una obligació legal.
- El dret a la limitació del tractament de les dades personals (art. 18 RGPD). La persona treballadora pot demanar que la seva ubicació no sigui utilitzada temporalment per a certes finalitats. L'exercici d'aquest dret implica que l'empresa podrà emmagatzemar les dades, però no utilitzar-les, excepte en situacions excepcionals, p. ex., per a l'exercici o defensa de reclamacions, la protecció dels drets d'una altra persona o per raons d'interès públic.

Aquest dret es pot invocar quan:

- S'impugna l'exactitud de les dades personals.
- El tractament de les dades és il·lícit.
- L'empresa ja no necessita les dades, però la persona treballadora les requereix per defensar alguna reclamació.
- La persona treballadora s'ha oposat al tractament i està pendent de resoldre's l'oposició.

Si el conveni col·lectiu preveu la possibilitat d'instalar sistemes de geolocalització, s'entenen complertes les exigències d'informació?

Aplicant el Reglament General de Protecció de Dades i la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, l'empresa ha d'informar de manera individualitzada, expressa, clara i concisa a les persones treballadores sobre l'existència del sistema de geolocalització, les seves característiques i la finalitat per a la qual ha de ser emprat; tenint en compte que l'incompliment d'aquestes obligacions pot suposar una vulneració del dret a la intimitat i/o del dret a la protecció de dades.



La configuració del deure d'informació impedeix, en principi, considerar que aquest es compleix únicament pel fet que el conveni col·lectiu aplicable contempli la possibilitat d'utilitzar sistemes de geolocalització. No obstant això, en alguns supòsits, els tribunals han considerat que no existia vulneració del dret a la intimitat i/o del dret a la protecció de dades quan, tot i que l'empresa no havia facilitat la informació exigida de forma individualitzada i expressa, la utilització de sistemes de geolocalització estava prevista en el conveni col·lectiu aplicable (Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia núm. 1662/2023, de 21 de setembre de 2023).

És lícita la prova obtinguda del sistema de geolocalització per sancionar una persona treballadora si no s'han complert els deures d'informació?

D'acord amb la normativa en matèria de protecció de dades, l'empresa ha d'informar les persones treballadores sobre l'existència, les característiques dels sistemes de geolocalització i la finalitat per a la qual seran utilitzats (art. 90.2 LOPDGDD i art. 14 RGPD). Aquests deures d'informació formen part del nucli essencial del dret a la protecció de dades, per la qual cosa un incompliment d'aquestes obligacions per part de l'empresa pot suposar una vulneració de drets fonamentals (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid núm. 763/2019, de 12 de juliol de 2019).

Per aquesta raó, la prova adquirida de les dades d'un sistema de geolocalització sobre el qual no s'ha informat les persones treballadores, amb caràcter general, s'entendrà il·lícita en haver mediat una lesió de drets fonamentals en la seva obtenció (art. 90.2 LRJS). La principal conseqüència que una persona treballadora sigui acomiadada i l'única prova que acredita la comissió de l'incompliment laboral sigui il·lícita, és la declaració de la improcedència (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Canàries núm. 62/2023, de 18 de gener de 2023; Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella-la Manxa núm. 487/2015, de 28 d'abril de 2015; Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid, núm. 260/2014, de 21 de març de 2014); o nul·litat de l'acomiadament (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid núm. 432/2021, de 14 de juny de 2021; Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya núm. 2713/2025, de 15 de maig de 2025).

I si s'ha informat sobre la seva instal·lació, però no sobre les finalitats de control?

L'empresa té el deure d'informar les persones treballadores sobre l'existència i les característiques dels sistemes de geolocalització que són instal·lats en dispositius utilitzats per les mateixes (art. 90.2 LOPDGDD). El deure d'informació inclou també l'obligació de comunicar quina és la finalitat per a la qual seran emprades les dades que s'obtenen del sistema de geolocalització (art. 14 RGPD). Per tant, l'empresa haurà de comunicar expressament a les persones treballadores que el sistema podrà ser utilitzat per controlar l'activitat laboral i aplicar mesures disciplinàries en cas d'irregularitats, si aquesta és la funció que pretén atorgar-li.

El dret de la persona treballadora a ser informada sobre qui posseeix les dades i amb quina finalitat forma part del nucli essencial del dret a la protecció de dades, per la qual cosa un incompliment de les exigències d'informació pot suposar una vulneració de drets fonamentals.

L'empresa ha d'informar sobre l'ús i la finalitat dels sistemes de geolocalització, inclòs el control laboral, ja que la manca d'informació pot vulnerar el dret a la protecció de dades i afectar la validesa de la prova, amb alguns matisos jurisprudencials en casos concrets.

En conseqüència, si l'empresa empra les dades obtingudes del sistema de geolocalització per sancionar una persona treballadora sense haver informat sobre les seves finalitats de control, la prova utilitzada podria ser considerada il·lícita –en aplicació de l'article 90.2 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social– a l'haver mediat una violació de drets fonamentals en la seva obtenció (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid núm. de 21 de març de 2014; o Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella-la Manxa núm. 487/2015, de 28 d'abril de 2015).

No obstant això, cal esmentar que en alguns supòsits s'ha considerat vàlid l'ús de la informació extreta del GPS, tot i no haver informat de forma expressa i concreta de la possibilitat d'activar el règim disciplinari, quan de la informació transmesa se'n derivava aquesta conclusió. Aquest és el cas de la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid núm. 236/2025, d'11 de març de 2025, on s'havia informat la persona treballadora, en les clàusules addicionals del contracte de treball, que les dades derivades del dispositiu geolocalitzador instal·lat en el vehicle podien ser tractades per a la: "elaboració de patrons de conducta de conducció per assegurar la seguretat de les persones passatgeres i prendre decisions sobre rendiment i complir obligacions legals, entre elles, gestionar sancions administratives, particularment de la DGT, del conveni i del contracte".

Finalment, és important ressaltar que la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals no preveu respecte dels sistemes de geolocalització –a diferència del que passa amb la videovigilància (art. 89.1 LOPDGD)– la possibilitat d'emprar aquestes eines per provar la comissió flagrant d'un acte il·lícit, tot i que no hi hagi hagut informació expressa sobre la finalitat del sistema. No obstant això, alguns tribunals consideren que sí que podria ser aplicada aquesta previsió per analogia; és a dir, que prenent com a referència la regulació sobre videovigilància es podria admetre una reducció de les exigències d'informació quan s'estigui davant la comissió flagrant d'un acte il·lícit (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya núm. 982/2021, de 17 de febrer de 2021).

Es pot estendre el control fora de la jornada laboral?

En principi no es pot emprar un sistema de geolocalització per controlar l'activitat de les persones treballadores i conèixer la seva ubicació quan finalitza la jornada de treball. Això es deu al seu que l'exercici de les facultats empresarials de direcció i control ve justificat per l'existència d'una relació laboral. Per tant, fora del temps de treball, l'empresa no té legitimació per accedir a la informació proporcionada pel sistema de geolocalització. Per poder tractar aquesta informació es requeriria el consentiment de les persones treballadores; el qual difícilment és considerat vàlid a causa de la desigualtat contractual existent en les relacions laborals.

En definitiva, si s'accedeix a les dades proporcionades pel sistema de geolocalització en trams horaris aliens a la jornada laboral, es podria considerar vulnerat el dret a la intimitat i/o el dret a la protecció de dades de la persona treballadora afectada.

No obstant això, el Tribunal Suprem, en la seva Sentència núm. 766/2020, de 15 de setembre de 2020, va considerar proporcionat l'accés a les dades de geolocalització d'un vehicle fora de la jornada laboral per acreditar que la persona treballadora havia emprat l'equip amb finalitats particulars. El Tribunal Suprem va entendre que no s'havia vulnerat el dret a la protecció de dades ni el dret a la intimitat de la persona treballadora, tot i que no se l'havia informat que podia ser emprada la informació amb finalitats disciplinàries, ja que tenia coneixement que no podia utilitzar el vehicle fora de la jornada de treball.

És important recalcar, no obstant això, que aquesta sentència no va aplicar la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, que obliga expressament les empreses a informar sobre l'existència i característiques del sistema de geolocalització, per tractar-se d'uns fets anteriors a la seva entrada en vigor.

Si es permet l'ús per a finalitats privades del vehicle d'empresa, quines garanties ha d'introduir l'empresa?

En principi, l'empresa únicament pot accedir a la informació proporcionada pel sistema de geolocalització durant la jornada de treball. No obstant això, sorgeixen dubtes respecte a l'aplicació d'aquesta premissa quan l'empresa ha prohibit expressament l'ús del dispositiu fora del temps de treball.

En aquest sentit, el Tribunal Suprem, en la seva Sentència núm. 766/2020, de 15 de setembre de 2020, va considerar legítim l'ús de les dades de geolocalització obtingudes fora de l'horari laboral per acreditar que la persona treballadora havia utilitzat el vehicle de l'empresa amb finalitats personals, existint una prohibició expressa de fer-ho una vegada finalitzada la jornada.

Ara bé, la sentència del Tribunal Suprem es refereix a un supòsit en què la persona treballadora no estava autoritzada a fer servir el dispositiu fora de l'horari laboral. Per contra, quan la persona treballadora sí que disposa d'autorització per utilitzar el dispositiu en el qual s'integra el sistema de geolocalització (ja sigui un vehicle, un telèfon mòbil, etc.) amb finalitats privades, l'empresa haurà de garantir amb certesa que aquest sistema no estigui operatiu en concloure la jornada laboral (Sentència del Tribunal Superior de Justícia del Principat d'Astúries núm. 3058/2017, de 27 de desembre de 2017).

Sobre aquest punt, l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, estableix a la Guia sobre la protecció de dades en les relacions laborals, que una de les mesures que pot adoptar l'empresa per garantir el compliment de la normativa és proporcionar una exclusió voluntària; és a dir, atorgar a la persona treballadora la facultat de desactivar temporalment el sistema de seguiment. Aquesta possibilitat impediria que l'empresa pugui accedir a informació personal de les persones treballadores fora de la jornada de treball.

Pot l'empresa accedir a la informació fora de l'horari de treball per a finalitats alienes al control de la seva activitat?

Quan les persones treballadores tenen autoritzat l'ús dels dispositius o vehicles –que porten incorporat el sistema de geolocalització– fora de la jornada de treball per a finalitats particulars, l'empresa ha de garantir la desactivació del sistema per tal de respectar la privacitat de les persones treballadores. En aquests supòsits, resulta complex trobar una justificació, és a dir, una base jurídica que permeti a les empreses accedir a les dades de localització un cop finalitzat l'horari de treball. No obstant això, l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, en la Guia sobre la protecció de dades en les relacions laborals, entén que poden existir circumstàncies en les quals l'empresa tingui legitimació per a això, posant com a exemple la prevenció de robatori del vehicle. En tot cas, l'Agència Espanyola de Protecció de Dades recorda que, si s'acredita l'existència d'una base jurídica, el mitjà d'accés a les dades ha de ser proporcionat; per exemple, permetent visualitzar la localització exclusivament quan el vehicle surti d'una àrea o regió predeterminada i no de forma continuada.

A banda de les obligacions d'informació quines altres garanties ha de complir l'empresa?

A banda de complir amb els deures d'informació, l'empresa haurà de garantir que el sistema de geolocalització respecta, en tot cas, el principi de proporcionalitat; altrament, es podria entendre que la mesura vulnera el dret a la intimitat i/o el dret a la protecció de dades de les persones treballadores afectades. Per comprovar que el sistema és adequat, s'ha de constatar que compleix tres condicions:

- ha de ser idoni, és a dir, susceptible d'aconseguir l'objectiu proposat;
- ha de ser necessari, és a dir, que no existeixi una altra mesura més moderada per a la consecució d'aquest objectiu i igual d'eficaç; i
- ha de ser proporcionat en sentit estricte, és a dir, que aporti més beneficis per a l'interès general que perjudicis sobre altres béns o valors en conflicte.

Complementàriament al principi de proporcionalitat, també s'hauran de complir els principis relatius al tractament de dades personals disposats a l'article 5 del Reglament General de Protecció de Dades (RGPD). Dins d'aquests principis, es troba, d'una banda, el principi de minimització de dades, que exigeix que les dades emprades siguin adequades, pertinents i limitades al necessari en relació amb les finalitats per a les quals són tractades (art. 5.1.c) RGPD). Aquest principi suposa que únicament hauran de ser utilitzades les dades de localització de les persones treballadores quan la finalitat del tractament d'aquesta dada personal no pugui aconseguir-se raonablement per altres mitjans. D'altra banda, l'article 5 del RGPD també recull el principi de limitació de la finalitat, el qual preveu que les dades no podran ser tractades posteriorment de manera incompatible amb els fins expressos per als quals van ser recollides (art. 5.1.b) RGPD).

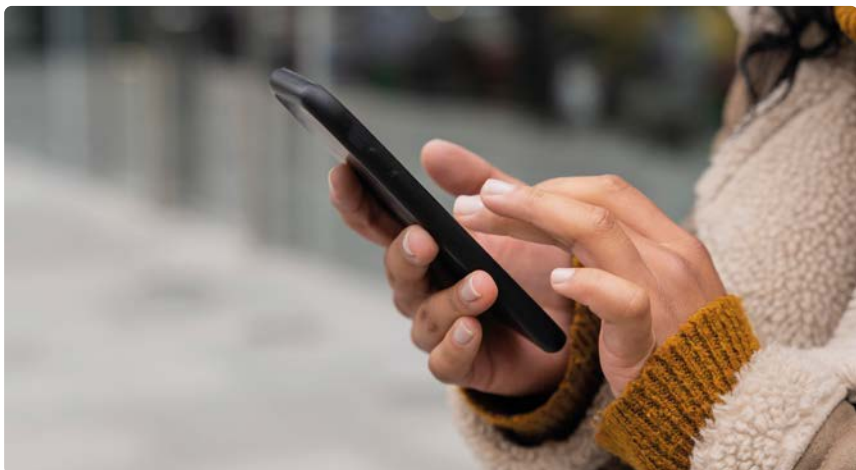
Aplicant el principi de proporcionalitat i els principis de minimització de dades i limitació de la finalitat, l'empresa haurà de provar que el sistema de geolocalització és realment necessari per al compliment de la finalitat prevista, que no existeix un altre mitjà menys invasiu que compleixi amb aquesta finalitat i que les dades obtingudes no són destinades amb un altre objectiu diferent per al qual inicialment van ser recaptades. D'aquesta manera, alguns exemples en els quals es podria entendre incomplets aquests principis són els següents:

- Quan l'empresa exigeix a les persones treballadores que aportin dispositius de la seva propietat per instal·lar un sistema de geolocalització (Sentència de l'Audiència Nacional núm. 13/2019, de 6 de febrer de 2019).
- Quan l'empresa empra un sistema de geolocalització per controlar l'horari de treball i el sistema recapta les dades de localització de la totalitat de la jornada (AEPD, Guia sobre la protecció de dades en les relacions laborals).
- Quan el sistema de geolocalització continua actiu un cop finalitzada la jornada laboral i la persona treballadora pot emprar el dispositiu amb finalitats privades.
- Quan l'empresa atorga a les persones treballadores un telèfon mòbil que incorpora un acceleròmetre i un sistema GPS, que proporciona informació sobre el moviment i la ubicació de forma continuada (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya núm. 3613/2013, de 23 de maig de 2013). En aquest cas particular, a més, les persones treballadores no podien desactivar el sistema i s'havien de portar el telèfon mòbil a les seves respectives cases per carregar la bateria.

Es pot exigir a la persona treballadora que porti el seu propi dispositiu per instal·lar un sistema de geolocalització?

No és lícit que l'empresa exigeixi unilateralment a les persones treballadores que aportin mitjans de la seva propietat, com un telèfon mòbil o un ordinador, per instal·lar una aplicació que permeti conèixer la seva localització. Aquest criteri va ser sostingut per l'Audiència Nacional, en la seva Sentència núm. 13/2019, de 6 de febrer de 2019, que va ser posteriorment confirmada per la Sentència del Tribunal Suprem núm. 163/2021, de 8 de febrer de 2021.

L'Audiència Nacional va declarar la nul·litat d'una mesura empresarial que obligava les persones treballadores amb categoria de repartidor/a a aportar un telèfon mòbil, amb connexió a internet i de la seva propietat, i a instal·lar-hi una aplicació informàtica de l'empresa que permetia conèixer la geolocalització de la persona treballadora. Es va considerar que aquesta mesura era contrària al dret a la protecció de dades de les persones treballadores per no superar el principi de proporcionalitat. Segons l'Audiència Nacional, en aquest cas, tot i que la mesura perseguia una finalitat legítima (el control de l'acompliment de l'activitat laboral), no resultava proporcionada, ja que hauria estat possible implantar un sistema de geolocalització en un dispositiu propietat de l'empresa que no impliqués l'accés a dades personals. En el supòsit analitzat, per poder descarregar l'aplicació utilitzada calia facilitar informació com el número de telèfon o l'adreça de correu electrònic, la qual cosa suposava un tractament injustificat de dades de caràcter personal. A més, el tribunal va assenyalar que la compensació econòmica oferta per l'empresa per "contrarestar" l'obligació d'aportar un dispositiu propi no resultava suficient per entendre superat el principi de proporcionalitat.



Finalment, l'Audiència Nacional sosté, en aquesta mateixa sentència, que exigir unilateralment a les persones treballadores l'aportació d'un dispositiu de la seva propietat i responsabilitzar-les del seu correcte funcionament constitueix un abús de dret empresarial, contrari a la nota d'alienitat que caracteritza les relacions laborals.

Es pot acordar mitjançant pacte amb la persona treballadora que aquesta porti un dispositiu de la seva propietat per instal·lar un sistema de geolocalització?

No es considera lícit que l'empresa obligui unilateralment les persones treballadores a proporcionar un dispositiu de la seva propietat per instal·lar un sistema de geolocalització (Sentència de l'Audiència Nacional núm. 13/2019, de 6 de febrer de 2019, confirmada per la Sentència del Tribunal Suprem núm. 163/2021, de 8 de febrer de 2021).

No obstant això, en principi, sí que hi hauria la possibilitat que s'utilitzés un dispositiu propietat de la persona treballadora per conèixer la seva localització, quan aquesta decisió fos fruit d'un acord entre l'empresa i la persona treballadora i es proporcionés una compensació adequada per això. En aquests supòsits, es requeriria, en tot cas, que el consentiment de la persona treballadora fos vàlid. Tanmateix, en l'àmbit laboral, aquest requisit resulta difícil de complir. El desequilibri existent en la relació contractual sol impedir que el consentiment sigui veritablement lliure, en existir el temor de patir conseqüències negatives si es nega.

El Tribunal Suprem, en la seva Sentència de 21 de setembre de 2015 (rec. 259/2014) va entendre que el consentiment no podia considerar-se lliure i voluntari quan la clàusula que autoritzava l'empresa, en aquest supòsit, a tractar les dades personals es trobava inclosa en el propi contracte de treball inicial, atès que les persones treballadores podien acceptar aquesta clàusula per por de no ser contractades si expressaven el seu desacord.

No és lícit obligar la persona treballadora a utilitzar el seu dispositiu per a la geolocalització, encara que es pugui fer per acord, ja que el consentiment en l'àmbit laboral difícilment és lliure pel desequilibri entre les parts.

És vàlida una clàusula contractual que permet sancionar la persona treballadora per no aportar el seu dispositiu mòbil o descarregar el sistema de geolocalització?

No es pot considerar vàlida una clàusula contractual que contempli la possibilitat de sancionar les persones treballadores per no aportar el seu dispositiu mòbil o per no descarregar l'aplicació que incorpora el sistema de geolocalització. Sobre aquest punt es va pronunciar l'Audiència Nacional en la seva Sentència núm. 13/2019, de 6 de febrer de 2019, posteriorment confirmada per la Sentència del Tribunal Suprem núm. 163/2021, de 8 de febrer de 2021.

En el supòsit enjudiciat per l'Audiència Nacional, l'empresa, a banda d'exigir a les persones treballadores que aportessin els seus propis dispositius mòbils per instal·lar un sistema de geolocalització, va incloure en els contractes de treball una clàusula que preveia sancions disciplinàries en cas d'incompliment d'aquesta obligació. L'Audiència Nacional va declarar nul·la tant la mesura empresarial com la clàusula que establia el règim disciplinari.

Sobre la nul·litat de la clàusula, el tribunal va argumentar que no es pot establir un règim d'infraccions i sancions mitjançant el contracte individual de treball, atès que, conforme a l'article 58.1 de l'Estatut dels Treballadors, aquesta competència correspon a la negociació col·lectiva. Així mateix, va destacar que l'aplicació d'aquest tipus de clàusules resolutòries, que a la pràctica operen com una causa d'acomiadament disciplinari, permetrien l'extinció del contracte sense respectar les garanties formals i de culpabilitat exigides pels articles 54 i 55 de l'ET per als acomiadaments disciplinaris. Per això, en definitiva, no es poden considerar vàlides.

Quant de temps pot conservar l'empresa les dades derivades del sistema de geolocalització?

La normativa sobre protecció de dades no estableix un període màxim de conservació de les dades derivades dels sistemes de geolocalització. No obstant això, com en qualsevol tractament de dades personals, és aplicable el principi de limitació del termini de conservació; per la qual cosa les dades personals obtingudes dels sistemes de geolocalització no podran ser conservades durant més temps del necessari per a les finalitats del tractament (art. 5.1.e) RGPD). Sobre aquest punt, ha de ser assenyalat que el Grup de Treball de l'Article 29 –que era l'òrgan consultiu de la Unió Europea en matèria de protecció de dades, ara substituït pel Comitè Europeu de Protecció de Dades– va recomanar, en el Dictamen 5/2005, que el termini de conservació de les dades de localització relatives a una persona treballadora no fos superior a dos mesos.

Per la seva banda, en el cas específic en què s'emprin les dades de geolocalització per registrar la jornada de les persones treballadores, l'empresa té el deure de conservar els registres durant quatre anys (art. 34.9 ET).

Quines conseqüències pot tenir un incompliment de la normativa aplicable en l'ús de sistemes de geolocalització?

Un incompliment de la normativa que regula l'ús de sistemes de geolocalització en el lloc de treball –p. ex., l'ús de sistemes de geolocalització sense haver informat o el seu ús fora de la jornada laboral quan el dispositiu pot ser utilitzat amb finalitats particulars– pot suposar una vulneració de drets fonamentals, concretament del dret a la intimitat (art. 18.1 CE) i/o del dret a la protecció de dades (art. 18.4 CE). Per això, les persones treballadores, davant d'una potencial lesió dels seus drets fonamentals a causa de la inobservança de la normativa per part de l'empresa, podran presentar demanda de tutela de drets fonamentals expressant els fets que han constituït la vulneració, el dret infringit i la quantia de la indemnització pretesa (art. 183 LRJS). Igualment, quan la mesura afecti un grup genèric de persones treballadores o un col·lectiu genèric susceptible de determinació individual, els sindicats que tinguin un àmbit d'actuació igual o major al del conflicte també podran iniciar el procediment judicial.

Si queda provada la vulneració de drets fonamentals, la sentència, d'acord amb les pretensions exercitades, podrà declarar la nul·litat radical de l'actuació empresarial, ordenar el cessament immediat de l'actuació que lesiona drets fonamentals i disposar la reparació del dany causat, entre d'altres (art. 182 LRJS). Dins de la reparació de les conseqüències que sorgeixen de la lesió de drets fonamentals, es troba l'abonament d'una indemnització, la quantia de la qual ha estat determinada, en procediments relacionats amb l'ús de sistemes de geolocalització, en:

- 12.000 euros, per vulneració del dret a la intimitat i del dret a la llibertat sindical en haver instal·lat un sistema de geolocalització, que seguia en funcionament fora de la jornada de treball, sense complir els deures d'informació (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid núm. 763/2019, de 12 de juliol de 2019).

La vulneració de drets fonamentals també pot tenir lloc en l'obtenció de la prova que és emprada per l'empresa per acreditar un acomiadament d'una persona treballadora. En aquests supòsits, la persona treballadora podrà presentar demanda per acomiadament, al·legant que la prova ha de ser declarada il·lícita en haver mediat vulneració de drets fonamentals (art. 90.2 LRJS). Si no s'admet la prova i l'empresa no pot provar la infracció comesa per la persona treballadora per altres mitjans, l'acomiadament serà declarat

improcedent (entre d'altres, Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Canàries de Las Palmas de Gran Canària núm. 62/2023, de 18 de gener de 2023; Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella-la Manxa núm. 487/2015, de 28 d'abril de 2015) o nul (entre d'altres, Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid núm. 432/2021, de 14 de juny de 2021; Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya núm. 2713/2025, de 15 de maig de 2025); depenent de si l'òrgan judicial entén que la lesió de drets fonamentals es projecta també sobre la decisió extintiva.

En alguns supòsits la declaració de nul·litat o improcedència de l'acomiadament ha anat acompanyada del reconeixement d'una indemnització per danys morals:

- 6.250 euros, per vulneració del dret a la intimitat i del dret a la protecció de dades en haver-se instal·lat un sistema GPS en el vehicle de la persona treballadora que permetia registrar la seva ubicació també fora de la jornada laboral, sense haver-li informat prèviament d'aquesta circumstància (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid núm. 432/2021, de 14 de juny de 2021).
- 6.251 euros, per vulneració del dret a la intimitat en haver-se instal·lat un GPS en l'equip de treball sense el seu coneixement (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Canàries de Las Palmas de Gran Canària núm. 62/2023, de 18 de gener de 2023).
- 7.501 euros, per vulneració del dret a la intimitat i del dret a la protecció de dades en haver-se col·locat un sistema GPS en el vehicle de la persona treballadora sense informació prèvia (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya núm. 2713/2025, de 15 de maig de 2025).

Pot ser sancionada l'empresa per un incompliment de la normativa en matèria de protecció de dades?

Si l'empresa infringeix la normativa que regula l'ús de sistemes de geolocalització en el lloc de treball, les persones treballadores i/o la representació legal poden denunciar aquesta situació davant les autoritats competents, ja sigui l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (o l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades) o la Inspecció de Treball i Seguretat Social, depenent de la infracció de què es tracti.

En matèria de protecció de dades, davant un incompliment del Reglament General de Protecció de Dades, es podrà presentar reclamació davant l'Agència Espanyola de Protecció de Dades o davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (quan els fets denunciats s'atribueixen a una persona o

entitat inclosa dins del seu àmbit d'actuació¹). Les autoritats podran iniciar un procediment sancionador si consideren que hi ha indicis d'infracció. En aquests supòsits, les sancions que poden ser imposades a les empreses són les següents:

- Multes administratives de 20.000.000 euros com a màxim o d'una quantia equivalent al 4% com a màxim del volum de negoci total anual global de l'exercici financer anterior, i s'optarà per la de més quantia (art. 83.5 RGPD).

Aquestes multes es podran aplicar quan es cometin, entre d'altres, les següents infraccions (art. 72.1 LOPDGDD):

- El tractament de dades personals vulnerant els principis i garanties de l'article 5 del RGPD.
 - El tractament de dades personals sense que es doni alguna de les condicions de licitud del tractament de l'article 6 del RGPD.
 - El tractament de dades personals de les categories de l'article 9 del RGPD sense que es doni alguna de les circumstàncies previstes en aquest precepte.
 - L'omissió del deure d'informar dels articles 13 i 14 del RGPD.
 - L'impediment o l'obstaculització o la no atenció reiterada de l'exercici dels drets establerts als articles 15 a 22 del RGPD.
 - L'incompliment de les resolucions dictades per l'autoritat de protecció de dades.
- Multes administratives de 10.000.000 euros com a màxim o de quantia equivalent al 2% com a màxim del volum de negoci total anual global de l'exercici financer anterior, i s'optarà per la de més quantia (art. 83.4 RGPD).

Aquestes multes es podran aplicar quan es cometin, entre d'altres, les següents infraccions (art. 73 LOPDGDD):

- La falta d'adopció de mesures tècniques i organitzatives que siguin apropiades per garantir un nivell de seguretat adequat al risc del tractament, d'acord amb l'article 32.1 del RGPD.
- El tractament de dades personals sense haver dut a terme l'avaluació de l'impacte de les operacions de tractament en la protecció de dades personals en els supòsits en què aquella sigui exigible.

1 Per a conèixer l'àmbit d'actuació de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, vegeu: apdcat.gencat.cat/es/documentacio/preguntes-freqvents/Ambit-actuacio-Autoritat-Catalana-de-Proteccio-de-Dades/index.html

A més, les persones treballadores podran presentar reclamació davant l'Agència Espanyola de Protecció de Dades o davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades per falta d'atenció d'una sol·licitud d'exercici dels drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició. Si una empresa s'ha negat a permetre-li a una persona treballadora, per exemple, l'accés a les seves dades de localització, l'autoritat podrà requerir a l'empresa perquè atengui el dret sol·licitat; amb possibilitat d'incórrer en la comissió d'una infracció si no compleix amb la resolució.

Pot ser sancionada l'empresa per un incompliment de la normativa laboral?

Si l'empresa infringeix els preceptes de la normativa laboral relatius a l'ús de sistemes de geolocalització en el lloc de treball, les persones treballadores i/o la representació legal poden denunciar aquesta situació davant l'autoritat competent, en aquest cas la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Entre les infraccions que podrien ser sancionades per la ITSS en l'àmbit de la geolocalització es troben:

- Els actes de l'empresa que siguin contraris al respecte a la intimitat i consideració deguda a la dignitat de les persones treballadores (art. 8.11 LISOS). Es tracta d'una infracció molt greu que pot ser sancionada amb multa, en el seu grau mínim, de 7.501 a 30.000 euros; en el seu grau mitjà de 30.001 a 120.005 euros; i en el seu grau màxim de 120.006 euros a 225.018 euros.

Quines implicacions pot tenir l'ús de sistemes de geolocalització sobre la salut de les persones treballadores?

La introducció de sistemes de geolocalització en el lloc de treball pot tenir efectes negatius en la salut de les persones treballadores. El constant monitoratge de la localització de la persona treballadora, la determinació del ritme de treball a través de sistemes de geolocalització, la necessitat d'adaptació a les noves tecnologies o la dificultat de conciliar la vida familiar i laboral són factors de risc psicosocial que poden propiciar l'aparició de patologies com estrès, ansietat o depressió en les persones treballadores².

2 Aquests factors de risc psicosocial són esmentats de forma genèrica en el Criteri Tècnic 104/2021, sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en riscos psicosocials i en la Nota Tècnica Preventiva 1.113: Les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC) (II): factors de risc psicosocial.

De fet, el Tribunal Superior de Justícia del País Basc en la seva Sentència núm. 1431/2016, de 5 de juliol de 2016 va considerar que l'excessiu control, desconfiança i pressió cap a una persona treballadora eren indicis que indicaven que l'entorn laboral no proporcionava un clima de seguretat i salut adequat.

De forma més concreta, la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya núm. 3613/2013, de 23 de maig de 2013 va entendre que l'ús d'un acceleròmetre i sistema GPS als telèfons mòbils atorgats a les persones treballadores per detectar el moviment i l'absència del mateix suposava un agressiu aparell de control que podia posar en risc la salut de les persones treballadores. En aquest supòsit, a més, les persones treballadores eren responsables del dispositiu fora de l'horari de treball, havent de garantir que es trobés en condicions òptimes per al seu bon funcionament durant la jornada laboral. El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya va considerar que l'estrès, la tensió i la preocupació que comportava aquesta responsabilitat eren riscos psicosocials que l'empresa havia d'haver previst.

En tot cas, davant els canvis tecnològics que puguin produir-se en el lloc de treball, l'empresa té el deure de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores (art. 14.2 LPRL). Aquest deure es concreta en:

- L'obligació d'avaluar els riscos laborals (art. 16.2.a) LPRL), en aquest cas, lligats a l'ús dels sistemes de geolocalització.
- L'obligació d'implementar mesures preventives per eliminar o reduir i controlar els riscos manifestats (art. 16.2.b) LPRL).
- L'obligació de garantir que cada persona treballadora rebi una formació teòrica i pràctica suficient i adequada en matèria preventiva quan s'introdueixin noves tecnologies (art. 19.1 LPRL), com podria ser-ho un sistema GPS.

A més, l'empresa haurà de consultar a les persones delegades de prevenció la introducció dels sistemes de geolocalització en relació amb el seu possible impacte en la seguretat i salut de les persones treballadores (art. 33.1.a) LPRL), i debatre amb el Comitè de Seguretat i Salut la introducció de noves tecnologies pel que fa a la seva incidència en la prevenció de riscos (art. 39.1.a) LPRL). En tot cas, aquests deures de consulta es complementen amb el deure d'informar les persones treballadores sobre els riscos que plantegen els sistemes GPS per a la seva seguretat i salut i les mesures de prevenció aplicables (art. 18.1 LPRL), reconeixent la normativa a les persones treballadores el dret a efectuar propostes (art. 18.2 LPRL).

Quines conseqüències té l'incompliment de la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals?

L'incompliment de la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals pot donar lloc a la comissió d'infraccions que podrien ser sancionades per la Inspecció de Treball i Seguretat Social:

- Infraccions greus amb què poden ser sancionades amb multa, en el seu grau mínim, de 2.451 a 9.830 euros; en el seu grau mitjà, de 9.831 a 24.585 euros; i en el seu grau màxim, de 24.586 a 49.180 euros (art. 40.2.b) LISOS):
 - No dur a terme les avaluacions de riscos i, si s'escau, les seves actualitzacions i revisions, així com els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat de les persones treballadores que escaiguin, o no realitzar aquelles activitats de prevenció que facin necessaris els resultats de les avaluacions, amb l'abast i contingut establerts en la normativa sobre prevenció de riscos laborals (art. 12.1.b) LISOS).
 - Incomplir l'obligació d'efectuar la planificació de l'activitat preventiva que derivi com a necessària de l'avaluació de riscos, o no fer el seguiment d'aquesta, amb l'abast i el contingut establerts en la normativa de prevenció de riscos laborals (art. 12.6 LISOS).
 - L'incompliment de les obligacions en matèria de formació i informació suficient i adequada a les persones treballadores sobre els riscos del lloc de treball susceptibles de provocar danys per a la seguretat i salut i sobre les mesures preventives aplicables, llevat que es tracti d'infracció molt greu conforme a l'article següent (art. 12.8 LISOS).
 - L'incompliment dels drets d'informació, consulta i participació de les persones treballadores reconeguts en la normativa sobre prevenció de riscos laborals (art. 12.11 LISOS).
 - No facilitar a les persones treballadores designades o al servei de prevenció l'accés a la informació i la documentació assenyalades en l'apartat 1 de l'article 18 i en l'apartat 1 de l'article 23 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (art. 12.19 LISOS).

A més, una conducta empresarial que posi en risc la salut de les persones treballadores pot suposar una vulneració del dret a la integritat física i moral (art. 15 CE). En aquests supòsits, les persones treballadores podran presentar demanda de tutela de drets fonamentals expressant els fets que han constituït la vulneració, el dret infringit i la quantia de la indemnització pretesa (art. 183 LRJS).

Drets col·lectius davant el control tecnològic

Té dret la RLPT a ser informada i consultada sobre la instal·lació de sistemes de control en el lloc de treball (sistemes de videovigilància, geolocalització, etc.)?

La RLPT té dret a ser informada i consultada per l'empresa sobre aquelles qüestions que puguin afectar les persones treballadores (art. 64.1 ET), la qual cosa inclou la instal·lació de sistemes destinats a vigilar el compliment de les obligacions laborals (p. ex., sistemes de videovigilància, de geolocalització, algorítmics, etc.). La implementació d'aquest tipus de tecnologies en l'àmbit laboral implica la implantació de sistemes d'organització i control del treball, per la qual cosa, en aplicació de l'art. 64.5.f) ET, la representació legal tindrà dret a emetre un informe, amb caràcter previ a l'execució de la decisió empresarial.

L'incompliment del dret d'informació i consulta pot suposar la nul·litat de la mesura empresarial i una vulneració de drets fonamentals (dret a la llibertat sindical) quan no es permet la participació de la representació sindical. A més, la Inspecció de Treball i Seguretat Social podria aplicar una sanció per la transgressió dels drets d'informació, audiència i consulta de la representació de les persones treballadores (arts. 7.7 i 40.1.b) LISOS).

Així mateix, la normativa espanyola sobre protecció de dades, és a dir, la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals també reconeix drets d'informació específics en relació amb la implementació de sistemes de videovigilància i geolocalització:

- Amb caràcter previ a la instal·lació d'un sistema de videovigilància, l'empresa haurà d'informar de manera expressa, clara i concisa a la RLPT sobre aquesta mesura (art. 89.1 LOPDGDD).
- Amb caràcter previ a la instal·lació d'un sistema de geolocalització, l'empresa haurà d'informar de manera expressa, clara i inequívoca a la RLPT sobre l'existència i característiques d'aquests dispositius (art. 90.2 LOPDGDD).

Pot la RLPT negociar garanties addicionals sobre els drets digitals de les persones treballadores?

A través de la negociació col·lectiva, poden ser introduïdes garanties addicionals o normes més específiques que garanteixin la protecció dels drets i llibertats de les persones treballadores en relació amb el tractament de les seves dades personals i la salvaguarda dels seus drets digitals (art. 91 LOP-DGDD i art. 88 RGPD).

No obstant això, en principi, no podran ser adoptades clàusules, mitjançant conveni o pacte col·lectiu, en les quals es reconegui que l'empresa no pot emprar les proves obtingudes dels sistemes de control per sancionar una persona treballadora. Aquestes provisions sembla que no són considerades vàlides pels tribunals (Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Aragó núm. 379/2016, de 27 de maig de 2016, confirmada per la Sentència del Tribunal Constitucional núm. 160/2021, de 4 d'octubre). El raonament que comparteixen els tribunals és que les potestats disciplinàries reconegudes a l'empresa són irrenunciables i que els acords adoptats amb els òrgans de representació no poden "blindar" les persones treballadores davant el control empresarial. D'aquesta manera, un pacte en conveni col·lectiu que impedeixi a l'empresa usar els mitjans tecnològics per a finalitats disciplinàries podria ser declarat nul i sense efecte per part dels tribunals.

Té dret la RLPT a ser informada i consultada sobre la implementació de tecnologies quan aquestes poguessin tenir un impacte sobre la seguretat i salut de les persones treballadores?

La introducció de mitjans tecnològics en el lloc de treball, com sistemes de videovigilància, geolocalització o control algorítmic pot tenir una repercussió negativa sobre la seguretat i salut de les persones treballadores (creant nous perills o potenciant riscos físics o psicosocials ja existents).

Per això, les persones delegades de prevenció hauran de ser consultades sobre la implementació de noves tecnologies en el lloc de treball en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes poguessin tenir per a la seguretat i salut de les persones treballadores (art. 33.1.a) LPRL). A més, el Comitè de Seguretat i Salut podrà participar en l'elaboració i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos de l'empresa i debatre, a aquest efecte, la introducció de noves tecnologies (art. 39.1.a) LPRL).

En tot cas, els òrgans de representació tenen dret a ser consultats sobre qualsevol acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut de les persones treballadores (art. 33.1.f) LPRL).

Pot la RLPT denunciar davant la ITSS l'incompliment dels drets d'informació i consulta?

La RLPT, davant la introducció de dispositius tecnològics o el tractament de dades personals en el lloc de treball, disposa dels següents drets d'informació i consulta:

1. Dret d'informació i consulta davant la implementació i revisió de sistemes de control del treball (art. 64.5.f) ET).
2. Dret d'informació algorítmica (art. 64.4.d) ET).
3. Dret de participació (consulta) en l'elaboració dels criteris d'utilització dels dispositius digitals (art. 87.3 LOPDGDD)³.
4. Dret de consulta sobre la manera d'organització i documentació del sistema de registre de jornada (art. 34.9 ET).
5. Dret d'informació sobre les dades del registre de jornada (art. 34.9 ET).
6. Dret d'informació sobre els riscos identificats en el lloc de treball i les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicades (art. 18.1 LPRL).
7. Dret d'informació sobre els mecanismes de prevenció que s'utilitzin a l'empresa (art. 64.2.d) ET).
8. Dret de consulta sobre la implementació de noves tecnologies en el lloc de treball en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes poguessin tenir per a la seguretat i salut de les persones treballadores (art. 33.1.a) LPRL).

En cas de vulneració d'aquests drets, la RLPT podrà presentar denuncia davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Entre les infraccions que podrien ser sancionades per la ITSS es troben:

Infraccions en matèria de relacions laborals individuals i col·lectives:

- La transgressió dels drets d'informació, audiència i consulta de la representació de les persones treballadores (art. 7.7 LISOS).

Es tracta d'una infracció greu que pot ser sancionada amb multa, en el seu grau mínim, de 751 a 1.500 euros, en el seu grau mitjà de 1.501 a 3.750 euros; i en el seu grau màxim de 3.751 a 7.500 euros (art. 40.1.b) LISOS).

3 La jurisprudència ha considerat que aquest dret de participació equival a la consulta recollida en l'article 64 ET, apartats 5 i 6 (Sentència de l'Audiència Nacional núm. 114/2022, de 22 de juliol de 2022, confirmada per la Sentència del Tribunal Suprem núm. 225/2024, de 6 de febrer de 2024).

Infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals:

- L'incompliment dels drets d'Dret a la informació, la consulta i participació
- Formació i capacitació en competències digitals
- Gènere i participació de les persones treballadores reconeguts en la normativa sobre prevenció de riscos laborals (art. 12.11 LISOS).
- No facilitar a les persones treballadores designades o al servei de prevenció l'accés a la informació i documentació assenyalades en l'apartat 1 de l'article 18 i en l'apartat 1 de l'article 23 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (art. 12.19 LISOS).

Es tracta d'infraccions greus que poden ser sancionades amb multa, en el seu grau mínim, de 2.451 a 9.830 euros; en el seu grau mitjà, de 9.831 a 24.585 euros; i en el seu grau màxim, de 24.586 a 49.180 euros (art. 40.2.b) LISOS):

Pot la RLPT acudir a la jurisdicció social davant un incompliment dels drets d'informació i consulta?

Davant d'un incompliment dels drets d'informació i consulta, la RLPT pot presentar demanda de conflicte col·lectiu (art. 153 LRJS), suplicant que se li faciliti la informació sol·licitada.

L'incompliment dels drets d'informació de la RLPT pot suposar una vulneració de drets fonamentals?

L'incompliment dels drets d'informació recollits a l'Estatut dels Treballadors pot suposar una vulneració de drets fonamentals, concretament del dret a la llibertat sindical, quan l'empresa no transmet la informació demanada als delegats i delegades sindicals, atès que el dret a rebre informació forma part del contingut del dret a la llibertat sindical.

Aquesta conclusió va ser adoptada per l'Audiència Nacional, en referència al dret d'informació algorítmica, en la Sentència núm. 101/2025, de 4 de juliol de 2025. Es tracta d'un supòsit en què les seccions sindicals, en base a l'article 64.4.d) ET, havien requerit a l'empresa –que desenvolupava la seva activitat en el sector de *contact center*– informació sobre els paràmetres, regles i instruccions en què es basaven els algorismes que emprava l'empresa i, concretament, sobre el sistema algorítmic que s'utilitzava per a l'assignació de les lliurances variables a la plantilla. Davant d'aquesta petició, l'empresa respon que no utilitza algorismes ni sistemes de decisió automatitzada.

No obstant això, havent estat aportats indicis de l'ús d'un sistema algorítmic per a l'assignació de les lliurances i els torns, l'Audiència Nacional entén que s'ha produït una vulneració del dret a la llibertat sindical, declara la nul·litat de la pràctica empresarial de no informar i condemna l'empresa a abonar una indemnització de 6.250 euros i a transmetre de manera immediata la informació requerida.

En aquests supòsits, davant una potencial lesió del dret a la llibertat sindical a causa de la inobservança dels drets d'informació i consulta, els sindicats afectats podran presentar demanda de tutela de drets fonamentals expresant els fets que han constituït la vulneració, el dret infringit i la quantia de la indemnització pretesa (art. 183 LRJS). Si queda provada la vulneració del dret a la llibertat sindical, la sentència, d'acord amb les pretensions exercitades, podrà declarar la nul·litat radical de l'actuació empresarial, ordenar el cessament immediat de l'actuació que lesiona drets fonamentals i disposar la reparació del dany causat, entre d'altres (art. 182 LRJS).



Recomanacions i estratègies per protegir les persones treballadores davant el control tecnològic en la negociació col·lectiva

Davant la videovigilància, la gravació de so i el GPS al treball

Consentiment de la persona treballadora

La llei permet a l'empresa instal·lar càmeres i sistemes de geolocalització sense demanar el consentiment exprés de les persones treballadores, perquè s'entén que la mesura es troba justificada per l'existència d'una relació laboral (com s'explica en els apartats 2.1 i 2.2 de la guia).

No obstant això, encara que la llei no requereixi el consentiment de les persones treballadores, el conveni col·lectiu pot establir garanties addicionals. Es recomana incloure una clàusula que exigeixi el consentiment exprés de la persona treballadora per a la captació d'imatges i la recopilació de les dades de localització, com a mesura de protecció reforçada de la intimitat.

Justificació estricta i ús excepcional

El conveni pot exigir que la instal·lació de sistemes de videovigilància i geolocalització sigui una mesura excepcional. L'empresa hauria de justificar per escrit la necessitat concreta de les càmeres i els GPS. Només s'haurien de permetre en els supòsits expressament previstos al conveni.

Es pot establir que, fora d'aquests supòsits, no existeix interès legítim empresarial per gravar o registrar la ubicació.

Prohibició d'ús fora de la jornada laboral

Com a regla general, el control empresarial mitjançant dispositius digitals o tècniques de Videovigilància està prohibit fora del temps de treball. Aquesta prohibició inclou expressament sistemes com el GPS, la geolocalització mitjançant dispositius mòbils o altres mitjans de vigilància electrònica. El fonament jurídic d'aquesta regla es troba en el dret fonamental a la intimitat personal i familiar i a la protecció de dades personals, així com en la limitació del poder de direcció empresarial al temps de prestació efectiva de serveis (art. 18 CE; art. 20.3 ET; arts. 87 a 90 LOPDGDD; art. 6 i 88 RGPD).

Tanmateix, la jurisprudència no ha estat absolutament uniforme. Algunes resolucions judicials han admès, la vigilància electrònica fora del temps de treball i han considerat vàlida la prova obtinguda mitjançant aquests mecanismes.

Aquesta doctrina jurisprudencial genera un marge d'incertesa jurídica. Precisament per això, els convenis col·lectius poden pactar la prohibició absoluta de l'ús de mitjans de vigilància electrònica fora del temps de treball, sense excepcions.

Si el conveni col·lectiu estableix una prohibició clara i inequívoca, el control mitjançant dispositius electrònics fora del temps de treball no només seria il·lícit, sinó que també es veuria reforçada la seva inadmissibilitat com a prova en un procediment judicial.

Informació obligatòria a la representació legal

El conveni pot reforçar la transparència establint que sempre s'ha d'informar a la representació legal de les persones treballadores i establint, expressament, la nul·litat de les proves obtingudes mitjançant el sistema de videovigilància o geolocalització en cas contrari.

La representació legal hauria de ser informada, en tot cas, sobre:

- La implantació de càmeres i GPS.
- Les modificacions del sistema.
- Els canvis de finalitat de l'ús del sistema de vigilància (principalment informar sobre si té finalitat disciplinària o no).

Registre de càmeres i GPS

Per a garantir la transparència i la seguretat en l'ús de les càmeres i els GPS i facilitar que la representació legal pugui exercir les seves funcions de control del compliment de la normativa, el conveni pot obligar l'empresa a crear un registre intern de sistemes de videovigilància o geolocalització, que inclogui la següent informació:

- Tipus de càmeres o GPS.
- Ubicació exacta.
- Finalitat.
- Possible impacte laboral.

La representació legal hauria de tenir accés al registre. El registre s'ha d'actualitzar davant qualsevol canvi, per exemple, davant un canvi d'ubicació de les càmeres.

Reducció del temps de conservació

Encara que la llei permet conservar imatges fins a un mes, el conveni pot:

- Reduir aquest termini al mínim imprescindible.
- Permetre arribar al màxim legal només en casos degudament justificats.

En el cas dels GPS, atès que la normativa no fixa un termini màxim clar de conservació de les dades, el conveni pot establir-lo. Les dades obtingudes mitjançant el sistema de geolocalització s'haurien de conservar:

- Només durant el temps imprescindible i, com a màxim, durant dos mesos.
- Exclusivament per a la finalitat que justifica el control. Un cop passada aquesta finalitat, les dades s'han d'eliminar.

Prohibició d'obligar a utilitzar dispositius personals

En l'apartat 2.2 de la guia s'indica que l'empresa no pot, en principi, obligar unilateralment la persona treballadora a aportar un dispositiu digital de la seva propietat per instal·lar un sistema de geolocalització. Aquesta mesura constitueix un abús de dret empresarial, contrari a la nota d'alienitat que caracteritza les relacions laborals.

El conveni pot recordar i reforçar que la persona treballadora no està obligada a utilitzar dispositius propis per instal·lar una aplicació que permeti conèixer la seva localització. No es pot exigir descarregar aplicacions que registren la ubicació de les persones treballadores en telèfons o ordinadors personals.

Només es podria permetre de manera voluntària, amb autorització de l'empresa i acceptació expressa de la persona treballadora.



Guia de drets laborals i de prevenció
de riscos: IA i vigilància tecnològica

Sistemes de geolocalització

7