

Los dispositivos de geolocalización del trabajador como medio de prueba en el proceso laboral¹

The Worker's Geolocation Devices as a Means of Evidence in the Labor Process

Francisco Andrés VALLE MUÑOZ

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

francisco.valle@upf.edu

<https://orcid.org/0000-0002-7468-0796>

Recibido: 27/08/2021

Aceptado: 04/10/2021

Resumen

Los dispositivos de geolocalización del trabajador son un instrumento tecnológico de que dispone el empresario para controlar la prestación de trabajo, pero, a su vez, son un medio de prueba para acreditar incumplimientos contractuales del trabajador

Abstract

The geolocation devices of the worker are a technological instrument available to the employer to control the provision of work, but, in turn, they are a means of evidence to prove contractual breaches of the worker within the judicial process. This study

1. El presente estudio ha sido desarrollado en el marco del proyecto de investigación titulado «Nuevos retos tecnológicos del derecho probatorio» (2021-2025) a cargo del Ministerio de Ciencia e Innovación y con número de referencia: PID2020-115304GB-C21.

en el seno del proceso laboral. En el presente estudio se analiza el valor de los dispositivos de geolocalización como medio de prueba en el proceso laboral sobre la base de abordar tres grandes temas: el primero de ellos es el relativo a su licitud, sobre todo cuando la información contenida en ellos se obtiene con vulneración de derechos fundamentales del trabajador como son el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos de carácter personal, y, ligado con lo anterior, los efectos que ello conlleva en la sanción impuesta por el empresario al trabajador; el segundo tema está relacionado con la naturaleza jurídica autónoma o no de este medio de prueba y su calificación como prueba electrónica o digital y no como prueba documental; y el tercero de ellos está relacionado con la prueba sobre la autenticidad y exactitud de la información contenida en dichos dispositivos, y el recurso a otros medios probatorios alternativos para constatar tales circunstancias.

Palabras clave: geolocalización; trabajador; medio de prueba; proceso laboral.

analyses the value of geolocation devices as a means of evidence studying three main issues. The first of them is the legality of the evidence, when the information contained in the geolocation devices is obtained with violation of fundamental rights of the worker such as the right to privacy and the right to protection of personal data. Linked to the above, we study the effects that this entails in the sanction imposed by the employer on the worker. The second issue is the autonomous legal nature of this means of evidence and its qualification as electronic evidence and not as documentary evidence. The third is the evidence of the authenticity and integrity of the information contained in said devices, and the recourse to other alternative means of proof to verify such circumstances.

Keywords: geolocation; worker; means of evidence; labor process.

Índice: 1. Introducción. 2. La licitud de los dispositivos de geolocalización del trabajador como medio de prueba. 3. Los efectos de la prueba obtenida ilícitamente en la sanción empresarial al trabajador. 4. Los dispositivos de geolocalización del trabajador como medio de prueba electrónico o digital. 5. La prueba sobre la autenticidad y exactitud de la información contenida en los dispositivos de geolocalización. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación se han convertido no solamente en una herramienta de control de la prestación de trabajo, sino también en un medio de prueba utilizado por el empresario para demostrar judicialmente incumplimientos contractuales del trabajador². En la mayoría de los casos, los propios

2. MOLINA NAVARRETE, C. 2019: «Control tecnológico del empleador y derecho probatorio: Efectos de la prueba digital lesiva de derechos fundamentales». *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 2019, 150: 331.

dispositivos electrónicos permiten dejar constancia de conductas irregulares de los trabajadores que quedan debidamente registradas y que es posible utilizar en el acto de juicio como medio de prueba, en lo que se ha conocido como prueba electrónica o digital.

Ni la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), ni tampoco la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC) de aplicación supletoria (en virtud de lo dispuesto en la Disposición Final Cuarta de la LRJS), ofrecen un concepto de prueba electrónica o digital, habiendo sido esta definida como aquella información contenida en un dispositivo electrónico a través del cual se adquiere el conocimiento de un hecho controvertido mediante el convencimiento psicológico, o bien como consecuencia de fijar una norma legal este hecho como cierto³.

Precisamente uno de estos sistemas de control tecnológico empresarial de la prestación de trabajo es el que se lleva a cabo mediante dispositivos de geolocalización⁴. La geolocalización es una tecnología que permite conocer la posición de un objeto o de una persona gracias a la recepción de señales emitidas por una red de satélites (GPS) o por una red de telefonía móvil (GSM). Estamos, por tanto, ante dispositivos que permiten conocer dónde se encuentra el trabajador en todo momento y en tiempo real⁵.

Generalmente, la obtención de datos de geolocalización del trabajador se produce mediante la instalación en el vehículo de la empresa o en un dispositivo móvil facilitado al trabajador (como puede ser un ordenador portátil o un teléfono móvil), de un sistema

3. SANCHIS CRESPO, C. 2012: «La prueba en soporte electrónico». En AA. VV.: *Las tecnologías de la información y la comunicación en la administración de justicia: análisis sistemático de la Ley 18/2011, de 5 de julio*. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 713.

4. ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido». *Trabajo y Derecho, Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 2021, 75: 1-22.

5. Véase: FERNÁNDEZ GARCÍA, A. 2010: «Sistemas de geolocalización como medio de control del trabajador: un análisis jurisprudencial». *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2010, 17: 91-105; MARTÍNEZ MOYA, J. 2019: «El derecho a la protección de datos personales y sistemas de geolocalización impuesto por la empresa a los trabajadores-repartidores: SAN, Sala Social, de 6 de febrero de 2019». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2019, 1: 1-9; GONZÁLEZ ORTEGA, S. 2019: «Las facultades de control a distancia del trabajador: geolocalización y tacógrafos». *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 2019, 150: 45-70; CASAS BAAMONDE, M. E. y ÁNGEL QUIROGA, M. 2020: «Los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales en la economía digital. Geolocalización de los trabajadores a través de GPS del vehículo de empresa. Despido procedente». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2020, 9: 1-13; MARÍN MALO, M. 2020: «La geolocalización del trabajador. Reflexiones a la luz de la jurisprudencia reciente». *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2020, 1: 109-120; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. 2020: «La geolocalización como mecanismo de control laboral: alcance y límites de una controvertida herramienta del poder directivo». *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2020, 452: 19-47.

que permite determinar la ubicación del vehículo y del empleado en todo momento⁶. Se trata, por tanto, de aplicaciones tecnológicas que acceden al proceso judicial para acreditar hechos y conductas con trascendencia procesal⁷.

En esta materia, tres han sido los temas que merecen especial atención desde un punto de vista jurídico procesal: el primero de ellos es el relativo a la licitud de información contenida en los dispositivos de geolocalización, cuando la misma se ha obtenido con vulneración de derechos fundamentales del trabajador como son el derecho a la intimidad o el derecho a la protección de datos de carácter personal, así como los efectos que ello conlleva no solo a nivel procesal, sino en la sanción impuesta por el empresario al trabajador; el segundo de ellos está relacionado con la naturaleza jurídica autónoma o no de este medio de prueba y su calificación como prueba electrónica o digital; y el tercero de ellos está relacionado con los medios alternativos de prueba sobre la autenticidad y exactitud de la información contenida en dicha prueba digital. Todos estos temas serán objeto de análisis en el presente estudio.

2. LA LICITUD DE LOS DISPOSITIVOS DE GEOLOCALIZACIÓN DEL TRABAJADOR COMO MEDIO DE PRUEBA

El artículo 24.2 de la Constitución española (en adelante CE) reconoce el derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes en un proceso judicial para articular la defensa y formar la convicción del juzgador. Pero el ejercicio de ese derecho debe limitarse a la práctica de la prueba lícita, es decir, aquella que no se haya obtenido o se haya incorporado al proceso con vulneración de derechos fundamentales⁸.

Por tal motivo, el artículo 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) dispone que «No surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales». Y, de manera paralela, el artículo 90.2 de la LRJS señala que «No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas».

Aunque el artículo 11 de la LOPJ alude a «derechos o libertades fundamentales», se impone una interpretación estricta de lo que el legislador entiende por «derechos fundamentales» cuya violación genera la ilicitud de la prueba y serían concretamente los contenidos en la Sección 1.ª, del Capítulo II, del Título I de la CE. Se trata, por tanto,

6. ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido», *op. cit.*, 1.

7. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. 2019: «Valor probatorio de los correos electrónicos». *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2019, 10: 1-24.

8. BLÁZQUEZ AGUDO, E. M. 2018: *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*. Madrid: CISS, 240.

de los «derechos fundamentales y de las libertades públicas» a que alude la Sección 1.^a, con exclusión, por tanto, de los derechos contenidos en la Sección 2.^a cuya rúbrica es la de «derechos y deberes de los ciudadanos», ya que, de no ser así, sería difícil justificar la limitación del derecho a la prueba (que también es un derecho fundamental) por otro derecho de un rango constitucional inferior. Quedan, por tanto, excluidos los derechos constitucionales que no sean derechos fundamentales⁹.

El artículo 90.2 de la LRJS recuerda que la ilicitud de una prueba podrá ser suscitada por cualquiera de las partes o de oficio por el tribunal en el momento de la proposición de la prueba, salvo que se pusiese de manifiesto durante la práctica de la misma una vez admitida. A tal efecto, se oirá a las partes y, en su caso, se practicarán las diligencias que se puedan llevar a cabo en el acto del juicio sobre este concreto extremo, recurriendo a diligencias finales solamente cuando sea estrictamente imprescindible y la cuestión aparezca suficientemente fundada. Contra la resolución que se dicte sobre la pertinencia de la práctica de la prueba y en su caso de la unión a los autos de su resultado o del elemento material que incorpore la misma, solo cabrá recurso de reposición, que se interpondrá, se dará traslado a las demás partes y se resolverá oralmente en el mismo acto del juicio o comparecencia, quedando a salvo el derecho de las partes a reproducir la impugnación de la prueba ilícita en el recurso que, en su caso, procediera contra la sentencia¹⁰.

Y, de manera similar, el artículo 287 de la LEC regula el incidente que ha de seguirse en el proceso civil cuando en la obtención u origen de alguna prueba admitida se han vulnerado derechos fundamentales¹¹.

De ambos preceptos se desprende que, si la ilicitud resulta clara, el juzgador debe inadmitir la prueba, sin perjuicio del oportuno recurso de reposición contra la resolución de inadmisión por la parte perjudicada. Pero también es cierto que, si le ofrece dudas, no admitirla podría vulnerar el derecho a la prueba, de ahí la conveniencia de su

9. GIL PLANA, J. 2005: *La prueba en el proceso laboral*, Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 202.

10. Véase: ARAMENDI SÁNCHEZ, J. P. 2015: «Comentarios al artículo 90 de la LRJS». En AA. VV.: *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*. Madrid: La Ley, 648.

11. Según el artículo 287 de la LEC: «1. Cuando alguna de las partes entendiera que en la obtención u origen de alguna prueba admitida se han vulnerado derechos fundamentales habrá de alegarlo de inmediato, con traslado, en su caso, a las demás partes. Sobre esta cuestión, que también podrá ser suscitada de oficio por el tribunal, se resolverá en el acto del juicio o, si se tratase de juicios verbales, al comienzo de la vista, antes de que dé comienzo la práctica de la prueba. A tal efecto, se oirá a las partes y, en su caso, se practicarán las pruebas pertinentes y útiles que se propongan en el acto sobre el concreto extremo de la referida ilicitud. 2. Contra la resolución a que se refiere el apartado anterior sólo cabrá recurso de reposición, que se interpondrá, sustanciará y resolverá en el mismo acto del juicio o vista, quedando a salvo el derecho de las partes a reproducir la impugnación de la prueba ilícita en la apelación contra la sentencia definitiva».

admisión, sin perjuicio de que la parte perjudicada pueda efectuar la oportuna protesta en el acto de juicio a los efectos del posterior recurso contra la sentencia, una vez esta hubiera sido dictada¹².

Esta prohibición de admitir en el seno del proceso pruebas que hayan vulnerado derechos fundamentales se fundamenta en la posición preferente de estos en el ordenamiento jurídico¹³. De modo que, admitida la ilicitud de la prueba, la consecuencia será la eliminación de la misma del proceso, no debiendo tenerla en consideración el juez a ningún efecto¹⁴.

Para que una prueba sea calificada de ilícita, será necesaria la concurrencia de dos requisitos: en primer lugar, que se haya vulnerado un derecho fundamental, sin que sea suficiente que en el control empresarial que está en el origen se pueda haber cometido alguna irregularidad; y, en segundo lugar, que exista una conexión funcional entre la vulneración de los derechos fundamentales y el resultado probatorio¹⁵.

Por otra parte, un análisis de los supuestos de licitud probatoria en el proceso laboral pone de manifiesto dos datos: el primero de ellos es que la prueba ilícita se obtiene en un momento previo al proceso y como consecuencia del ejercicio del poder empresarial de control de la relación laboral. Y el segundo dato es la desigualdad real existente entre las partes contractuales, circunstancia esta que hace que los poderes empresariales de control facilitados por las nuevas tecnologías puedan fomentar situaciones de abuso. Desde esta perspectiva se ha afirmado que, aunque la prohibición de la prueba ilícita en el proceso laboral se proponga como una regla de alcance procesal, en realidad se trata de una aplicación más de la vigencia de los derechos fundamentales del trabajador en el seno de la relación de trabajo que impone tener en cuenta la desigualdad de origen existente entre empresario y el trabajador, desigualdad que ha de reequilibrarse de forma patente en el proceso de trabajo¹⁶.

12. LOUSADA AROCHENA, J. F. 2006: «La prueba ilícita en el proceso laboral». *Aranzadi Social*, 2006, 5: 831.

13. ALONSO OLEA, M. 1985: «Admisibilidad en el proceso como prueba de grabaciones de conversación. El secreto de las comunicaciones y la intimidad personal». En AA. VV.: *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, II. Madrid: Civitas, 215.

14. En cualquier caso, es importante distinguir entre la prueba ilegal (a la que alude el artículo 283.3 de la LEC) y la prueba ilícita, y es que mientras que la prueba ilegal es aquella que se obtiene sin respetar las leyes vigentes, la prueba ilícita es la que se obtiene vulnerando directa o indirectamente derechos fundamentales. El legislador en ocasiones induce a confusión, pero la prueba ilícita no es la prohibida por la ley, sino la obtenida y practicada con vulneración de derechos fundamentales: PICÓ Y JUNOY, J. 2007: «Alcance de la prueba ilícita en la LEC». *Justicia. Revista de Derecho Procesal*, 2007, 3-4: 122-124.

15. MUNÍN SÁNCHEZ, L. M. 2017: «Las nuevas maneras de trabajar y los nuevos medios de prueba». En AA. VV.: *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: Estudios desde el Derecho español y comparado*. Madrid: Dykinson, 341.

16. BAYLOS GRAU, A. 1998: «Medios de prueba y derechos fundamentales. Especial referencia a la tutela de estos derechos». En AA. VV.: *La prueba en el proceso laboral*. Madrid: CGPJ,

Siendo ello así, las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han contribuido a ampliar el control empresarial de la prestación de trabajo a la hora de determinar la ubicación del trabajador mediante dispositivos de geolocalización¹⁷. La utilización de sistemas de geolocalización permite conocer, además de la ubicación espacial del terminal y la identidad del trabajador, datos referidos a su vida privada, tales como sus hábitos o los sitios que frecuenta¹⁸. Y este control empresarial de la actividad laboral, sobredimensionado por las nuevas tecnologías, puede afectar a derechos fundamentales del propio trabajador previstos en la CE, y más específicamente al derecho a la intimidad y al derecho a la protección de datos de carácter personal¹⁹.

El derecho fundamental a la intimidad, previsto en el artículo 18.1 de la CE, es aquel que protege la dimensión íntima de las personas. Al respecto, la doctrina constitucional²⁰ ha afirmado que «la función del derecho fundamental a la intimidad es la de proteger frente a cualquier invasión que pueda realizarse en aquel ámbito de la vida personal y familiar que la persona desea excluir del conocimiento ajeno y de las intromisiones de terceros en contra de su voluntad». Se trata de un derecho que confiere el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera de la persona y la prohibición de hacer uso de lo así conocido.

Y el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, pese a su estrecha vinculación con el anterior, es un derecho autónomo, con una regulación propia en el artículo 18.4 de la CE. En este punto, la doctrina constitucional²¹ ha insistido en que es un derecho que «persigue garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y su destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y el derecho del afectado». Se trata de un derecho que confiere un poder de disposición sobre los datos personales y que permite también al individuo saber quién posee esos datos personales y para qué, pudiendo oponerse a esa posesión o uso.

Dicho esto, quizá habría que precisar que el riesgo de afectación al derecho a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal no es el mismo cuando el seguimiento de un trabajador se realiza con sistemas de posicionamiento global (GPS

245; DEL REY GUATER, S. 1989: «Nuevas técnicas probatorias, obtención ilícita de la prueba y derechos fundamentales en el proceso laboral». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1989, 37; GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. 1994: *La prueba en el proceso laboral*. Madrid: Civitas, 139.

17. MUNÍN SÁNCHEZ, L. M. 2017, «Las nuevas maneras de trabajar y los nuevos medios de prueba», *op. cit.*, 326.

18. ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido», *op. cit.*, 2.

19. SALAS VELASCO, A. C. 2019: «La utilización de las tecnologías de la comunicación e información (TIC) y sus efectos en la práctica de la prueba en el proceso». En AA. VV.: *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales. XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social*. Barcelona: CEJFE, 228.

20. STC n.º 292/2000, de 30 de noviembre.

21. STC n.º 29/2013, de 11 de febrero.

instalado en un vehículo) que cuando se lleva a cabo a través de los datos electrónicos asociados a sistemas de comunicación telefónica (por ejemplo, mediante teléfonos y otros dispositivos móviles). En el primer caso, la afectación a la intimidad es de menor intensidad que con la utilización del segundo sistema, ya que la colocación de un dispositivo de seguimiento en un vehículo solo permite conocer la ubicación geográfica del mismo, mientras que el sistema instalado en un dispositivo móvil posibilita conocer todos los movimientos del trabajador, al ser habitual que este lleve siempre el teléfono móvil consigo, permitiendo así conocer sus hábitos, aficiones o sus relaciones sociales²².

Se trata, por tanto, de una materia en la que entran en conflicto ciertos derechos fundamentales del trabajador frente al derecho constitucional a la libertad de empresa. Y con carácter general, a la hora de proteger estos derechos fundamentales, los tribunales han intentado hacerlos prevalecer frente a la potestad de control del empresario²³.

No es de extrañar, en este punto, que el propio artículo 20.3 del ET²⁴ señale que: «El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y de control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad...». Y que el artículo 20.bis del ET, con el título «Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión», establezca que «Los trabajadores tienen derecho a la intimidad... frente al uso de dispositivos de... geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales».

Ello significa que, cuando estos derechos fundamentales del trabajador están en juego, tanto la obtención como la aportación de las preceptivas pruebas por parte del empresario en el seno del proceso laboral deberán ser respetuosas con la normativa reguladora de los mismos, y especialmente con la normativa reguladora de la protección de datos personales, contenida en el Reglamento 2016/679 de la Unión Europea, de 27 de abril, sobre protección de las personas físicas en el tratamiento de datos personales y la libre circulación de los mismos (RGPD), y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

22. ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido», *op. cit.*, 2.

23. STC n.º 114/1984, de 29 de noviembre; STC n.º 107/1985, de 7 de octubre; STC n.º 64/1986, de 21 de mayo; STC n.º 80/1991, de 15 de abril; STC n.º 85/1994, de 14 de marzo; STC n.º 181/1995, de 11 de diciembre; STC n.º 49/1996, de 26 de marzo; STC n.º 81/1998, de 2 de abril; STC n.º 49/1999 de 5 de abril, entre otras muchas.

24. Véase: GOÑI SEIN, J. L. 2004: «Vulneración de derechos fundamentales en el trabajo mediante instrumentos informáticos, de comunicación y archivo de datos». En AA. VV.: *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*. Albacete: Bomarzo, 73.

(LOPD)²⁵, norma esta última que ha establecido una regulación específica sobre la geolocalización en su artículo 90.

Dicho precepto lleva por título «Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral», y señala que el empresario podrá tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del ET siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. A tales efectos, y con carácter previo, el empresario deberá informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores, y en su caso a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos, así como sobre el posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Por lo que se refiere al deber de información previa del empresario al trabajador, la doctrina científica²⁶ ha insistido en que la obligación informativa del empresario forma parte del contenido esencial del derecho a la protección de datos del trabajador, debiendo este ser informado sobre los siguientes aspectos: el sistema de geolocalización que se va a utilizar (GPS o GSM); el uso que se hará de los datos obtenidos (y si puede tener una finalidad sancionadora o no); la identidad del responsable del tratamiento de los datos de localización; y el procedimiento que debe seguirse para ejercitar los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión. Dicha información deberá proporcionarla el empleador a los trabajadores afectados y en su caso a sus representantes, con anterioridad a la recogida de los datos de localización, de forma expresa, clara e inequívoca, y por escrito, o mediante otros medios, incluidos los electrónicos.

Tanto el Tribunal Supremo²⁷ como la doctrina judicial²⁸ han insistido en que la información empresarial al trabajador sobre el control del cumplimiento de las obligaciones laborales mediante dispositivos de geolocalización resulta una condición necesaria para la validez de los mismos y su utilización como medio de prueba en el proceso laboral. Ello significa que no es lícito el control empresarial mediante GPS si el trabajador no ha sido informado del mismo ni ha consentido el tratamiento de datos personales

25. SALAS VELASCO, A. C. 2019: «La utilización de las tecnologías de la comunicación e información (TIC) y sus efectos en la práctica de la prueba en el proceso», *op. cit.*, 223; LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F. 2020: «Derecho a la intimidad y a la protección de datos y licitud de la prueba en el proceso laboral». En AA. VV.: *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías, estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*. Valencia: Tirant lo Blanch, 387; ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido», *op. cit.*, 2.

26. ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido», *op. cit.*, 4.

27. STS de 15 de septiembre de 2020 (Rec. n.º 528/2018).

28. STSJ de Asturias de 3 de octubre de 2017 (Rec. n.º 1908/2017).

obtenidos a través de él²⁹, y que un control empresarial de la prestación de trabajo a través de un sistema de geolocalización totalmente camuflado, con difícil acceso y sin advertencia a los trabajadores, puede también suponer un incumplimiento del deber de buena fe contractual por parte del empresario³⁰.

El Tribunal Supremo³¹ también ha determinado la nulidad de la implantación de un sistema de geolocalización previsto por la empresa, que exigía al trabajador la necesidad de aportar un teléfono móvil de su propiedad con conexión a internet y con activación de una aplicación informática que permitía conocer la situación del dispositivo y del trabajador durante toda la jornada laboral, sin haber informado previamente al trabajador sobre las implicaciones de dicho sistema. Además, declara la nulidad de la cláusula del contrato de trabajo que permitía suspenderlo o extinguirlo ante la negativa reiterada o la imposibilidad sobrevenida del trabajador de aportar el móvil o la aplicación de geolocalización, dado su carácter abusivo.

Pero en este punto el Tribunal Supremo³² también ha insistido en que no se vulnera el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal (art. 18.4 de la CE) cuando el sistema de geolocalización es utilizado por la empresa para sancionar al trabajador por usar el vehículo fuera de la jornada laboral y durante el período de una incapacidad temporal. El hecho de que el empresario tan solo informase al trabajador que el dispositivo de geolocalización se utilizaba para garantizar la seguridad y coordinación en el trabajo no excluye dicho control, que sería proporcional y legítimo.

Por lo que se refiere a la finalidad del tratamiento de los datos de geolocalización, estos han de ser obtenidos con fines legítimos, determinados y explícitos, es decir, que la geolocalización no podrá constituir un fin en sí misma, sino que deberá guardar relación con algún elemento profesional de la actividad empresarial o del trabajador. Así, por ejemplo, se estima que cumple esta condición la obtención de datos de geolocalización para garantizar la seguridad del empleado, de las mercancías o de los vehículos; para ofrecer una mejor prestación de los servicios; o para hacer un seguimiento a efectos de facturación. Por el contrario, se ha interpretado que no podrá ser utilizada para controlar aquella actividad del trabajador que no tenga ninguna incidencia en la prestación laboral como ocurre, por ejemplo, cuando lo pretendido es tener localizado o disponible al empleado. Además, los datos de localización no podrán ser utilizados por el empleador para finalidades no informadas, incompatibles o diferentes de la

29. STSJ de Andalucía de 19 de octubre de 2017 (Rec. n.º 1149/2017); STSJ de Castilla-La Mancha de 10 de junio de 2014 (Rec. n.º 1162/2013); STSJ de Castilla-La Mancha de 28 de noviembre de 2014 (Rec. n.º 1040/2014).

30. STSJ de Madrid de 13 de octubre de 2009 (Rec. n.º 4032/2009); STSJ del País Vasco de 2 de julio de 2007 (Rec. n.º 1175/2007).

31. STS de 8 de febrero de 2021 (Rec. n.º 84/2019).

32. STS de 15 de septiembre de 2020 (Rec. n.º 528/2018).

declarada al adoptar la medida de geolocalización, como podría ser la confección de un patrón de conducta de los trabajadores³³.

Por último, los datos de localización de los trabajadores que pueda obtener el empleador deberán ser adecuados, pertinentes, limitados e imprescindibles en relación con el objetivo perseguido por aquel. Tal exigencia debe ser interpretada en el sentido de que los datos que recoja el sistema de geolocalización deberán ser exclusivamente los de posicionamiento del terminal, no estando permitida la obtención de otros datos personales o privados que no guarden relación con la actividad laboral³⁴.

La licitud de la prueba obtenida dependerá de que se cumplan los límites previstos en dicho precepto, siendo unánime la doctrina científica³⁵ a la hora de afirmar que la regulación legal no ofrece un sistema fiable que asegure al trabajador un control en el marco de su derecho fundamental a la protección de datos ni a la empresa alguna garantía de que la obtención de la prueba será acorde a este derecho.

Por de pronto, el artículo 90 de la LOPD no establece los límites al control empresarial mediante sistemas de geolocalización ni reconoce expresamente (más allá del título) el derecho del trabajador a que se respete su intimidad. Y este débil tratamiento de la geolocalización debe, por tanto, ser interpretado de manera sistemática en relación con lo dispuesto por el legislador para los dispositivos digitales y la videovigilancia, así como con la doctrina jurisprudencial recaída y que exige la aplicación de los principios de justificación legítima, proporcionalidad, idoneidad y necesidad, respecto a la instalación de sistemas de geolocalización como mecanismo de control de la actividad laboral.

Por consiguiente, cuando cualquiera de las partes ponga de manifiesto que los datos de geolocalización del trabajador aportados como prueba para acreditar el incumplimiento de sus obligaciones laborales han sido obtenidos por el empleador vulnerando alguno de los derechos fundamentales de aquel, el juez o el tribunal deberá, en primer término, realizar el clásico juicio de proporcionalidad elaborado por la jurisprudencia constitucional, esto es, deberá comprobar si la fuente de prueba cumple las cuatro condiciones siguientes: a) que la medida sea idónea para conseguir el objetivo propuesto (acreditar el incumplimiento contractual del trabajador); b) que sea necesaria, en el sentido de que no exista otra medida distinta al sistema de geolocalización para la consecución de tal propósito con igual eficacia, y que resulte menos agresiva para el derecho fundamental afectado; c) que esté justificada en el sentido de que su adopción ha de responder a motivaciones objetivas distintas de la simple y llana

33. ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido», *op. cit.*, 5.

34. ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido», *op. cit.*, 5.

35. LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F. 2020: «Derecho a la intimidad y a la protección de datos y licitud de la prueba en el proceso laboral», *op. cit.*, 404.

conveniencia empresarial; y d) que sea equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto³⁶.

Ello significa, en relación a la idoneidad de los sistemas de geolocalización, que esta se dará cuando la actividad a controlar se desarrolla mediante desplazamientos continuos del trabajador (especialmente en los representantes de comercio) y no en otros supuestos. En tales casos también se respetaría el principio de proporcionalidad al ser una medida de control más ajustada a esta finalidad que otras posibles como son el control del cuentaquilómetros, al ser un sistema más eficiente para verificar el modo de prestación laboral.

Y cuando los datos de geolocalización no sean aportados al proceso por el empresario sino que este, haciendo uso de la facultad reconocida en el artículo 90.4 de la LRJS, solicite al órgano judicial autorización para acceder a los mismos, el juez o el tribunal deberá realizar la ponderación de los intereses afectados, con carácter previo a su decisión, de modo que solo autorizará dicho acceso cuando tal medida haya superado el juicio de proporcionalidad, sea necesaria a los fines del proceso y no existan medios de prueba alternativos, determinando en su auto las condiciones de acceso, las garantías de conservación y aportación al proceso, la obtención y entrega de copias, y la intervención de las partes o de sus representantes y expertos, en su caso³⁷.

3. LOS EFECTOS DE LA PRUEBA OBTENIDA ILÍCITAMENTE EN LA SANCIÓN EMPRESARIAL AL TRABAJADOR

A la hora de abordar los efectos que tiene la prueba obtenida ilícitamente en la sanción que el empresario imponga al trabajador, puede adelantarse que existen dos grandes tesis al respecto³⁸.

La primera tesis parte de afirmar que la sanción o el despido disciplinario impuestos por el empresario han de calificarse como de nulos. Esta posición, mantenida por

36. ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido», *op. cit.*, 3.

37. ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido», *op. cit.*, 3.

38. MOLINA NAVARRETE, C. 2019: «Control tecnológico del empleador y derecho probatorio: Efectos de la prueba digital lesiva de derechos fundamentales», *op. cit.*, 343.; LACALLE MULS, A. 2018: «El impacto de las redes sociales y de la mensajería instantánea en la fase probatoria laboral». *Iuslabor*, 2018, 1: 240; LLUCH CORELL, F. 2015: «La prueba ilícita y sus efectos sobre la calificación del despido». *Revista de Jurisprudencia. El Derecho*, 2015, 1: 1; BLÁZQUEZ AGUDO, E. M. 2018: *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*, *op. cit.*, 240; FALGUERA BARÓ, M. A. 2016: «Nuevas tecnologías y trabajo (y III): perspectiva procesal». *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 2016, 22: 35.

un sector de la doctrina científica³⁹, por la jurisprudencia⁴⁰ y abundante doctrina judicial⁴¹, viene a señalar que la nulidad de la prueba irradia sus efectos al despido o a cualquier otra decisión adoptada por el empresario, que debe ser calificada como de nula.

Esta tesis se basa en la teoría de los «frutos del árbol envenenado», de modo que no es posible separar la calificación que se dé a una prueba obtenida ilícitamente de la calificación que deba darse al despido o a cualquier otra sanción, ya que la obtención de dicha prueba se realiza precisamente para la consecuencia de un fin específico que es acreditar los hechos con que despedir o sancionar al trabajador. Y si se vulnera un derecho fundamental para obtener la prueba que fundamente los hechos motivadores del despido o la sanción, la consecuencia será la nulidad de ambas decisiones.

Esta solución resulta más lógica con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores⁴², y así se prevé en el artículo 108.2 de la LRJS al señalar que se declarará nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución o en la Ley, o que se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. También el artículo 115.1.d) de la LRJS recuerda que la sentencia declarará nula la sanción impuesta al trabajador cuando esta tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. De hecho, así lo ha venido a entender el Tribunal Constitucional en su sentencia n.º 196/2004, de 15 de noviembre, y también en la sentencia n.º 29/2013, de 11 de febrero.

39. COLÀS NEILA, E. 2002: «Nuevas tecnologías, obtención de pruebas y derechos fundamentales: STSJ de Madrid de 31 de enero de 2002 (AS 2002,916)». *Aranzadi Social*, 2002, 1: 3189; COLÀS NEILA, E. y YÉLAMOS BAYARRI, E. 2019: «Prueba digital lícita y calificación del despido: la constatación judicial de la vulneración de derechos fundamentales no puede suponer otra cosa sino la nulidad». En AA. VV.: *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales. XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social*. Barcelona: CEJFE, 272.

40. STS de 21 de junio de 2012 (Rec. n.º 2194/2011); STS de 13 de mayo de 2014 (Rec. n.º 1685/2013).

41. STSJ de Cantabria de 19 de julio de 2003 (Rec. n.º 909/2003); STSJ del País Vasco de 12 de septiembre de 2006 (Rec. n.º 1270/2006); STSJ de Galicia de 3 de marzo de 2008 (Rec. n.º 6219/2007); STSJ del País Vasco de 10 de mayo de 2011 (Rec. n.º 644/2011); STSJ de Madrid de 18 de diciembre de 2014 (Rec. n.º 761/2014); STSJ del País Vasco de 9 de abril de 2015 (Rec. n.º 445/2013); STSJ de Asturias de 22 de enero de 2016 (Rec. n.º 2404/2015); STSJ de Andalucía de 5 de abril de 2017 (Rec. n.º 277/2017); STSJ de Cataluña de 9 de marzo de 2017 (Rec. n.º 39/2017); STSJ del País Vasco de 27 de febrero de 2018 (Rec. n.º 226/2018); STSJ de Cataluña de 4 de junio de 2019 (Rec. n.º 969/2019).

42. LLUCH CORELL, F. 2015: «La prueba ilícita y sus efectos sobre la calificación del despido», *op. cit.*, 1; BLÁZQUEZ AGUDO, E. M. 2018: «Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales», *op. cit.*, 240.

La segunda tesis ha sido defendida por otro sector de la doctrina científica⁴³ y por la doctrina judicial en numerosos pronunciamientos⁴⁴, y entiende que la sanción o el despido impuestos por el empresario al trabajador sobre la base de una conducta acreditada mediante una prueba ilícita obtenida con vulneración de derechos fundamentales debiera de aparejar, a lo sumo, la improcedencia de dicho despido o el carácter injustificado de la sanción. Esta tesis se basa, principalmente, en que debe separarse la valoración de la prueba ilícita de la calificación final que deba darse al despido o a la sanción.

O, dicho de otro modo: la ilicitud de la prueba no supone, en sí misma, la nulidad del despido, por lo que procedería aplicar lo dispuesto en el artículo 55.2 y 4 del ET, y en aquellos casos en que no pueda acreditarse por el empresario el incumplimiento alegado en la carta de despido, al basarse en una prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales, el despido debiera ser calificado como de improcedente. La voluntad del empresario al despedir o sancionar al trabajador, en ningún caso pretende la vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas de este último, sin perjuicio de que en la obtención de la prueba haya habido tal vulneración, que sería ajena al acto sancionador o extintivo⁴⁵. De esta manera, la prueba obtenida con tal vulneración sería ilícita, y no podría tenerse en cuenta en el proceso, pero en ningún caso cabría hablar de despido nulo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55.4 del ET.

43. GIL PLANA, J. 2005: *La prueba en el proceso laboral*, *op. cit.*, 219; SEMPERE NAVARRO, A. V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. 2002: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*. Cizur Menor: Aranzadi, 57; ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido», *op. cit.*, 9.

44. STSJ de Cataluña de 5 de septiembre de 2000 (Rec. n.º 2890/2000); STSJ de Andalucía de 9 de marzo de 2001 (Sentencia n.º 1050/2001); STSJ de Madrid de 28 de junio de 2005 (Rec. n.º 1885/2005); STSJ del País Vasco de 24 de abril de 2007 (Rec. n.º 514/2007); STSJ de Aragón de 4 de diciembre de 2007 (Rec. n.º 1004/2007); STSJ de Madrid de 5 de noviembre de 2008 (Rec. n.º 4747/2008); STSJ de Galicia de 6 de noviembre de 2008 (Rec. n.º 4148/2008); STSJ de Madrid de 17 de julio de 2009 (Rec. n.º 2831/2009); STSJ de la Comunidad Valenciana de 16 de febrero de 2010 (Rec. n.º 3259/2009); STSJ de Madrid de 30 de mayo de 2011 (Rec. n.º 5990/2010); STSJ de Castilla-La Mancha de 10 de junio de 2014 (Rec. n.º 1162/2013); STSJ de Madrid de 29 de septiembre de 2014 (Rec. n.º 1993/2013); STSJ de Castilla-La Mancha de 28 de noviembre de 2014 (Rec. n.º 1040/2014); STSJ de Canarias de 27 de marzo de 2017 (Rec. n.º 934/2016); STSJ de la Comunidad Valenciana de 21 de marzo de 2017 (Rec. n.º 3904/2016); STSJ de Castilla-La Mancha de 12 de enero de 2018 (Rec. n.º 1416/2017); STSJ de Canarias, de 24 de enero de 2020 (Rec. n.º 899/2019); STSJ de Baleares, de 22 de enero de 2020 (Rec. n.º 286/2019), y STSJ de Baleares de 12 de junio de 2020 (Rec. n.º 378/2020).

45. FONS CARBONELL, M. R. 2019: «Mensajería instantánea y redes sociales, la prueba en el proceso laboral». En AA. VV.: *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales. XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social*. Barcelona: CEJFE, 298.

La inadmisión de la prueba obtenida como consecuencia de la vulneración de algún derecho fundamental solo conllevaría la imposibilidad de utilizar dicho medio de prueba para acreditar los incumplimientos laborales imputados al trabajador, pero no excluiría la posibilidad de examinar la licitud del despido con el resto de los medios de prueba aportados por el empresario al juicio oral, siempre que los mismos no estuvieran «contaminados» por la prueba declarada ilícita. Consecuentemente, si no se acreditan los hechos imputados para justificar el despido por no contar con otra prueba válida, el despido será declarado improcedente; por contra, si se han aportado otros medios de prueba que permitan constatar el incumplimiento del trabajador, el despido podrá ser declarado procedente.

Esta segunda tesis ha sido acogida por el Tribunal Constitucional en su sentencia n.º 61/2021, de 15 de marzo, apartándose con ello de su jurisprudencia anterior. El alto Tribunal descarta que la nulidad de una prueba obtenida por el empresario con violación del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones de un trabajador deba llevar aparejada la calificación de nulidad del despido y considera que no es contraria al derecho a la tutela judicial efectiva la interpretación del artículo 55.5 del ET que lleve a calificar el despido como de improcedente, pese a la nulidad de la única prueba en la que se fundamentaba el despido.

Según el Tribunal Constitucional, no se vulneran los derechos fundamentales del trabajador al calificarse el despido como de improcedente en lugar de nulo, pues «no puede proclamarse que entre la calificación del despido y la reconocida lesión extra-procesal de un derecho fundamental pueda afirmarse la existencia de una consecutiva lógica y jurídica». Dicho de otro modo: la pretensión de nulidad del despido no puede tener sustento en una vulneración de los derechos reconocidos en el artículo 18.1 y 3 de la CE. Y la argumentación contraria a trazar una correlación entre la nulidad de la fuente de prueba y la nulidad del despido no merece ser calificada de arbitraria o de manifiestamente irrazonable, de ahí que quepa descartar que la calificación del despido como improcedente lesione el derecho a la tutela judicial efectiva.

Al margen del cuál sea al posicionamiento a seguir, algunos autores⁴⁶ han insistido en que cuando exista una violación de un derecho fundamental, por haber obtenido el empresario la prueba del incumplimiento contractual de manera ilícita, procederá en todo caso una indemnización resarcitoria por los daños causados según lo dispuesto en el artículo 183 de la LRJS, y ello con independencia de la calificación final del despido. Así lo ha entendido la sentencia del Tribunal Constitucional n.º 61/2021, de 15 de marzo, al admitir la indemnización resarcitoria en un caso de despido declarado improcedente, en el que la única fuente probatoria se obtuvo con violación de derechos fundamentales. Según el alto Tribunal, entender que en estos casos no hay vulneración

46. MOLINA NAVARRETE, C. 2019: «Control tecnológico del empleador y derecho probatorio: Efectos de la prueba digital lesiva de derechos fundamentales», *op. cit.*, 349; ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido», *op. cit.*, 9.

de derechos fundamentales para denegar la indemnización resarcitoria sería una argumentación incongruente, ilógica y contradictoria.

4. LOS DISPOSITIVOS DE GEOLOCALIZACIÓN DEL TRABAJADOR COMO MEDIO DE PRUEBA ELECTRÓNICO O DIGITAL

El segundo tema a abordar es el relativo a la forma en que la información contenida en los dispositivos de geolocalización ha de ser aportada al proceso laboral, tema que entronca con otro no menos importante, que es precisamente el de su naturaleza jurídico-procesal.

Según el artículo 90.1 de la LRJS, las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos.

Los medios de prueba «regulados en la Ley» y admisibles en el proceso laboral son los descritos, con carácter general, en el artículo 299.1 de la LEC y, concretamente: el interrogatorio de parte, la prueba documental (pública y privada), la prueba pericial, la prueba testifical y la prueba de reconocimiento judicial.

Pero también se admite la aportación de los medios electrónicos antes descritos, por ello, el artículo 299.2 de la LEC señala que también se admitirán, conforme a lo dispuesto en esta Ley, los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, así como los instrumentos que permiten archivar y conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase, relevantes para el proceso.

Este precepto reconoce a la prueba electrónica como una prueba autónoma e incluye, por un lado, los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, cuya regulación se desarrolla en los artículos 382 y 383 de la LEC con la terminología legal de «instrumentos de filmación, grabación y semejantes». Y, por otro lado, los instrumentos que permiten archivar, conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase (los llamados instrumentos y archivos informáticos), cuya regulación se contempla en el artículo 384 de la LEC con la denominación de «instrumentos que permiten archivar, conocer o reproducir datos relevantes para el proceso».

La admisión de este tipo de prueba requiere además del cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 90.1 de la LRJS, es decir: que se aporte «por medio de soporte adecuado, poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos».

Cuando el medio de prueba consista en la reproducción de las palabras, imágenes o sonidos captados mediante instrumentos de filmación, grabación y otros semejantes, las partes, al proponer la prueba, deberán acompañar, en su caso, transcripción escrita de las palabras contenidas en el soporte de que se trate y que resulten relevantes para el caso (art. 382.1 de la LEC). Además, se admite que la parte que proponga este medio de prueba pueda aportar los dictámenes y medios de prueba instrumentales que considere convenientes. Y también las otras partes podrán aportar dictámenes y medios de prueba cuando cuestionen la autenticidad y exactitud de lo reproducido (art. 382.2 de la LEC).

Y si se trata de instrumentos de archivos o reproducción de palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas relevantes para el proceso llevadas a cabo con fines contables o de otra clase, serán examinados por el tribunal por «los medios que la parte proponente aporte o que el tribunal disponga utilizar y de modo que las demás partes del proceso puedan, con idéntico conocimiento que el tribunal, alegar y proponer lo que a su derecho convenga» (art. 384.1 de la LEC).

El legislador también admite que la parte pueda aportar los dictámenes y medios de prueba instrumentales que considere convenientes, al igual que las otras partes pueden aportar dictámenes y medios de prueba cuando cuestionan la autenticidad y exactitud de lo archivado o reproducido (art. 384.2 de la LEC con remisión al art. 382.2). Y si se trata de instrumentos de archivo de datos, la documentación se hará del modo más apropiado a la naturaleza del instrumento, bajo la fe del letrado de la Administración de Justicia, que adoptará las medidas de custodia que resulten necesarias (art. 384.2 de la LEC).

Generalmente, los datos de geolocalización del trabajador obtenidos por la empresa suelen aportarse a través de un soporte informático. Pero no podemos desconocer que también pueden aportarse al proceso mediante un informe de la empresa o de la persona que se haya encargado de su obtención y archivo o, en fin, a través de un informe de seguimiento elaborado por un detective privado⁴⁷.

La cuestión a resolver es si los dispositivos de geolocalización mantienen su autonomía como medio de prueba electrónico o, en tanto que los datos contenidos en ellos pueden ser aportados al proceso a través de otros medios, la pierden, pasando a compartir la misma naturaleza del medio probatorio utilizado para incorporarlos al juicio. Y la respuesta a dicho interrogante no es una cuestión baladí.

Pensemos que la elección del medio probatorio adecuado en el que se hagan constar los datos relativos a la geolocalización del trabajador afectará a la posibilidad de revisión de los hechos declarados probados en la sentencia de instancia a través del recurso de suplicación, ya que el artículo 193.b) de la LRJS insiste en que dicha revisión solo será posible si esta se basa en pruebas documentales y en pruebas periciales, sin hacer mención a la prueba electrónica.

47. ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido», *op. cit.*, 3.

Por otro lado, si los datos generados por un sistema de geolocalización se aportan al juicio formando parte de un informe de seguimiento emitido por un detective privado, tal informe tendrá el valor de prueba testifical y no perderá esa naturaleza por el hecho de haberse plasmado por escrito, resultando también inhábil a los efectos de revisar los hechos declarados como probados en la sentencia de instancia mediante un recurso de suplicación⁴⁸.

El Tribunal Supremo⁴⁹ ha señalado en unificación de doctrina que la prueba por instrumentos de reproducción de la palabra, la imagen o el sonido no tiene la naturaleza de prueba documental y, en consecuencia, no puede utilizarse para revisar los hechos declarados probados en una sentencia de instancia por la vía del recurso de suplicación o en su caso de casación. Argumentación que podría ser extensible a los medios de reproducción de archivos o datos, como es el caso de la geolocalización.

La construcción del Tribunal Supremo descansa sobre dos hilos argumentales: en primer lugar, en la no aplicabilidad del artículo 26 del Código Penal, empleado en el proceso penal, donde expresamente se reconoce que se considera documento todo soporte material que exprese o incorpore datos, hechos o narraciones con eficacia probatoria o cualquier otro tipo de relevancia jurídica, a los efectos estrictamente penales⁵⁰. Y, en segundo lugar, en la regulación y el tratamiento separado que la LEC dispensa para este tipo de prueba electrónica respecto de la prueba documental.

Según el Tribunal Supremo, limitándose la ley adjetiva social a establecer en el artículo 90 que se admite en el proceso laboral la prueba electrónica, sin establecer cuál es su naturaleza y qué tratamiento ha de dársele, habrá que acudir a lo dispuesto en la LEC en este extremo. Y en este sentido, el apartado segundo del artículo 299 de la LEC ha dado un tratamiento autónomo a la misma, diferenciándola así del resto de medios de prueba previstos en el apartado primero del artículo 299, incluida la prueba documental. Consecuencia de la consideración de la naturaleza autónoma de tales medios probatorios es el tratamiento diferenciado que reciben en dicha Ley los documentos (arts. 317 a 334) y los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen y archivos de datos (arts. 382 a 383), por lo que la interpretación del concepto de prueba documental ha de efectuarse de forma restrictiva.

Además, en el proceso laboral, la forma de práctica de una y otra prueba también es diferente, ya que mientras que la prueba documental ha de darse traslado a las partes en el acto del juicio, la práctica de la prueba electrónica se realiza en último lugar, una vez que se han practicado todas las pruebas («ex» art. 300.1 de la LEC). Y la diferencia entre una y otra no solo se aprecia en la forma de aportación y práctica

48. ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido», *op. cit.*, 3.

49. STS de 16 de junio de 2011 (Rec. n.º 3983/2010) y STS de 26 de noviembre de 2012 (Rec. n.º 786/2012).

50. NORES TORRES, L. E. 2014: «Algunas cuestiones sobre la utilización de las redes sociales como medio de prueba en el proceso laboral». *Actualidad Laboral*, 2014, 3: 317.

de la misma, sino en la valoración por el juez, ya que mientras la prueba documental está sometida a un sistema mixto de valoración probatoria, la prueba electrónica está sometida al sistema de valoración libre y, así, tanto el artículo 382.3 como el artículo 384.3 de la LEC insisten en que el tribunal valorará la misma conforme a las reglas de la sana crítica.

Por todo lo expuesto, debe concluirse que los dispositivos de geolocalización son un medio de prueba electrónico o digital, previsto expresamente en el artículo 90.1 de la LRJS como «procedimientos de archivo y reproducción de datos», y los hechos declarados probados en la sentencia de instancia a través de los mismos no podrán ser revisados mediante el recurso de suplicación.

5. LA PRUEBA SOBRE LA AUTENTICIDAD Y EXACTITUD DE LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN LOS DISPOSITIVOS DE GEOLOCALIZACIÓN

Una vez aportado el dispositivo de geolocalización por la parte interesada al proceso, quedaría por analizar tanto su validez como especialmente su eficacia probatoria. Y tanto una como otra dependerán de la autenticidad y exactitud de la información o de los datos que se contengan en el dispositivo de geolocalización⁵¹.

Respecto a la autenticidad, habrá que garantizar el origen de los datos y la fuente de la que proceden. Y respecto a la exactitud habrá que comprobar que son los desplazamientos del trabajador y no de otra persona los que han sido objeto de geolocalización (para el caso de discutirse su autoría), y habrá que demostrar que la prueba no ha sido manipulada o alterada desde el momento de su extracción o acceso hasta el momento de su aportación al juicio (para el caso de discutirse su integridad).

En esta materia destacan las facultades del juez o tribunal a la hora de advertir o alertar a las partes de la conveniencia de aportar otras pruebas que sean coadyuvantes a la hora de acreditar la autenticidad y la exactitud de la información contenida en la prueba electrónica al amparo de lo dispuesto en el artículo 429.1 de la LEC, lo cual es especialmente relevante en el proceso laboral, que dota al juez de importantes facultades en la intervención de la práctica de la prueba, sin que ello ponga en cuestión la imparcialidad del mismo, habida cuenta de las especialidades respecto de los valores y bienes jurídicos tutelados en el proceso social⁵².

51. SALAS VELASCO, A. C. 2019: «La utilización de las tecnologías de la comunicación e información (TIC) y sus efectos en la práctica de la prueba en el proceso», *op. cit.*, 221; GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. 2019: «Valor probatorio de los correos electrónicos», *op. cit.*, 6.

52. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. 2019: «Valor probatorio de los correos electrónicos», *op. cit.*, 12.

Por ello, las partes también pueden valerse de los medios de prueba previstos en el artículo 299.1 de la LEC para demostrar la realidad de los datos contenidos en el soporte electrónico y que constaten la localización del trabajador, como son el interrogatorio de parte, el interrogatorio de testigos, el reconocimiento judicial, los documentos públicos y privados y el dictamen de peritos.

En base al interrogatorio de parte (arts. 91 de la LRJS y 301 de la LEC), se podría interrogar al trabajador si ha realizado o no los desplazamientos que evidencian los sistemas de geolocalización, de manera que, si los reconoce expresamente, cabría entender como válida la prueba propuesta, desplegando esta plenos efectos. Es decir, la conducta procesal de la parte a la que perjudique la aportación de esta prueba electrónica, consistente en aceptarla, debe ser interpretada como una expresa admisión de la autenticidad y exactitud de la información contenida en ella⁵³.

Naturalmente, el problema se plantea cuando el trabajador no reconoce los desplazamientos evidenciados en el dispositivo de geolocalización y discute la autenticidad y exactitud de los datos contenidos en él⁵⁴. En este punto, una cuestión relevante es la relativa a si el proponente de la prueba (el empresario) tiene también la carga de probar la autenticidad y la exactitud de la misma o si, por el contrario, esta carga le corresponde al trabajador impugnante.

Y al respecto ya puede afirmarse que, por aplicación de las reglas sobre la distribución de la carga de la prueba previstas en el artículo 217 de la LEC, la impugnación de la prueba electrónica va a suponer, automáticamente, un desplazamiento de la carga de probar la autenticidad y la exactitud de la misma hacia la parte que la presentó. Siendo ello así, y como esta actitud procesal impugnatoria se acaba convirtiendo en una tónica general en el marco de una estrategia defensiva, se ha apuntado la conveniencia de que los tribunales exigiesen una cierta justificación o fundamentación de dicha impugnación, esgrimiendo argumentos razonados y serios y no meramente espurios⁵⁵.

Por lo que se refiere a la prueba testifical (art. 92 de la LRJS), en el proceso podrán intervenir como testigos aquellas personas conocedoras de los hechos controvertidos relativos al objeto del juicio (art. 360 de la LEC) y más específicamente sobre los desplazamientos del trabajador. Los testigos (pensemos, por ejemplo, en los clientes o en compañeros del trabajador) pueden en este punto dotar de credibilidad a la información incorporada al proceso. Además, si los datos generados por un sistema de

53. COLÀS NEILA, E. y YÉLAMOS BAYARRI, E. 2020: «El WhatsApp como prueba de hechos discutidos en el proceso laboral. ¿Más exigencias que una prueba tradicional?». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2020, vol. 8, 2: 48.

54. FUENTES SORIANO, O. 2018: «Vídeos, comunicación electrónica y redes sociales: cuestiones probatorias». *Práctica de los Tribunales*, 2018, 135: 31.

55. Fuentes Soriano, O. 2018: «Vídeos, comunicación electrónica y redes sociales: cuestiones probatorias», *op. cit.*, 11.

geolocalización se aportan al juicio formando parte de un informe de seguimiento emitido por un detective privado, tal informe tendrá también el valor de prueba testifical.

Sin embargo, la doctrina científica⁵⁶ ha señalado que, para que este tipo de prueba electrónica sea aceptada con mayores garantías, será necesaria su certificación mediante otras vías como son: mediante el reconocimiento judicial, aportando directamente el dispositivo electrónico en sede judicial para que sea examinado por el juez; mediante acta de diligencia de constancia del letrado de la Administración de Justicia; mediante acta notarial; o mediante prueba pericial. Todas ellas exigen la intervención de sujetos profesionales especializados, y van dirigidas a legitimar el contenido de los datos contenidos en el dispositivo ante el Juzgado.

La prueba de reconocimiento judicial (art. 353 de la LEC) está prevista para el esclarecimiento o apreciación de los hechos debatidos mediante el examen directo por parte del tribunal de algún objeto, lugar o persona, por lo que resulta un medio probatorio adecuado para incorporar al juicio la prueba digital. El juez puede examinar por sí mismo el propio dispositivo electrónico aportado accediendo a su contenido, lo cual puede acordarse de forma autónoma o conjuntamente con otro medio probatorio⁵⁷. Pero en ningún caso podrá verificar la autenticidad o exactitud de la información contenida en él, para el caso de que fuese impugnada.

Otra opción es la aportación del dispositivo electrónico solicitando que el letrado de la Administración de Justicia levante acta de su contenido mediante diligencia de constancia «ex» artículos 383 y 384.2 de la LEC. Y precisamente, por la condición de depositario de la fe pública judicial de este interviniente, debería darse el valor probatorio de documento público a estas diligencias de constancia⁵⁸. Sin embargo, el letrado

56. LACALLE MULS, A. 2018: «El impacto de las redes sociales y de la mensajería instantánea en la fase probatoria laboral», *op. cit.*, 246; FONS CARBONELL, M. R. 2019: «Mensajería instantánea y redes sociales, la prueba en el proceso laboral», *op. cit.*, 287; SELMA PENALVA, A. 2014: «La información reflejada en las redes sociales y su valor como prueba en el proceso laboral. Análisis de los últimos criterios jurisprudenciales». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, 39: 371; NORES TORRES, L. E. 2014: «Algunas cuestiones sobre la utilización de las redes sociales como medio de prueba en el proceso laboral», *op. cit.*, 3; FALGUERA BARÓ, M. A. 2016: «Nuevas tecnologías y trabajo (y III): perspectiva procesal», *op. cit.*, 10; GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. 2019: «Valor probatorio de los correos electrónicos», *op. cit.*, 21; VIDAL LÓPEZ, P. 2019: «La prueba digital en el procedimiento laboral». *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 2019, 952: 2; Fuentes Soriano, O. 2018: «Vídeos, comunicación electrónica y redes sociales: cuestiones probatorias», *op. cit.*, 11; COLÀS NEILA, E. y YÉLAMOS BAYARRI, E. 2020: «El WhatsApp como prueba de hechos discutidos en el proceso laboral. ¿Más exigencias que una prueba tradicional?», *op. cit.*, 48.

57. FONS CARBONELL, M. R. 2019: «Mensajería instantánea y redes sociales, la prueba en el proceso laboral», *op. cit.*, 289.

58. COLÀS NEILA, E. y YÉLAMOS BAYARRI, E. 2020: «El WhatsApp como prueba de hechos discutidos en el proceso laboral. ¿Más exigencias que una prueba tradicional?», *op. cit.*, 52.

de la Administración de Justicia nada puede decir acerca de la autenticidad y exactitud de los datos contenidos en el dispositivo de geolocalización⁵⁹.

Por tal motivo, otro de los medios probatorios a los que acudir sería el levantamiento de acta notarial. El notario, como fedatario público, hará constar mediante un acta de protocolización (documento público) la existencia de los datos contenidos en el dispositivo con inclusión de los recorridos y fechas que se desprenden de los mismos. Respecto al contenido del acta notarial cabe precisar lo siguiente⁶⁰: a) el requerimiento de la actuación notarial solamente podrá hacerlo quien tenga interés legítimo en ello y, así, el requirente deberá explicar la razón de que desee hacer constar ante notario los datos de geolocalización de otras personas; b) el notario debe informar al requirente de que la existencia de una copia notarial no supone el permiso para una publicidad indiscriminada de su contenido, correspondiendo al requirente la responsabilidad de no divulgar indebidamente datos personales; c) el notario debe hacer una serie de comprobaciones técnicas para verificar que el dispositivo pertenece al requirente; y d) será necesario incluir en el acta todo lo necesario para que se comprenda bien el sentido de los datos que se expresan.

Ahora bien, el acta notarial únicamente dará constancia de que en un determinado momento el trabajador realizó determinados desplazamientos, pero no puede dar certeza sobre la autenticidad y exactitud de los mismos⁶¹ dado que la fe pública sólo se refiere a lo percibido por el fedatario, pero no a la veracidad de dicha información. Es decir, la actuación del Notario no puede garantizar que la información haya sido manipulada, de ahí que sea conveniente que en el acta notarial el requirente declare expresamente que no se ha manipulado el contenido de los datos contenido en el dispositivo, advirtiéndole el Notario de las responsabilidades que asume en caso contrario.

Por todo lo expuesto, y ante las dificultades de detectar la manipulación, es recomendable acudir a una prueba pericial (arts. 93 de la LRJS y 335 de la LEC). La prueba pericial informática permite resolver las carencias del acta notarial, al dar certeza tanto

59. Fuentes Soriano, O. 2018: «Vídeos, comunicación electrónica y redes sociales: cuestiones probatorias», *op. cit.*, 11.

60. COLÁS NEILA, E. y YÉLAMOS BAYARRI, E. 2020: «El WhatsApp como prueba de hechos discutidos en el proceso laboral. ¿Más exigencias que una prueba tradicional?», *op. cit.* 55.

61. CERVILLA GARZÓN, M. J. 2016: «Los 'pantallazos' de los mensajes de 'Whatsapp' como medio de prueba en el proceso laboral». *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2016, 11: 180; LACALLE MULS, A. 2018: «El impacto de las redes sociales y de la mensajería instantánea en la fase probatoria laboral», *op. cit.*, 250; FONS CARBONELL, M. R. 2019: «Mensajería instantánea y redes sociales, la prueba en el proceso laboral», *op. cit.*, 288; NORES TORRES, L. E. 2014: «Algunas cuestiones sobre la utilización de las redes sociales como medio de prueba en el proceso laboral», *op. cit.*, 4; GOÑI IRULEGUI, A. M. 2020: «El valor probatorio de los mensajes de 'WhatsApp' en el proceso laboral». *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, 233: 60; COLÁS NEILA, E. y YÉLAMOS BAYARRI, E. 2020: «El WhatsApp como prueba de hechos discutidos en el proceso laboral. ¿Más exigencias que una prueba tradicional?», *op. cit.*, 52.

de la autenticidad como de la exactitud de la información contenida en el dispositivo de geolocalización, certificando la inexistencia de alteración del mismo y garantizado así la ausencia de manipulación⁶². Por tal motivo, el perito informático resulta indispensable para dar garantías a esta prueba digital, al disponer de los conocimientos especializados sobre la materia, conocimientos que puede aportar ante el juez mediante el oportuno dictamen. Además, la prueba pericial no solo resulta la más garantista y segura, sino que los hechos declarados probados en la sentencia de instancia a través de la misma son revisables mediante el recurso de suplicación según dispone el artículo 193.b) de la LRJS⁶³.

De hecho, el artículo 384.2 de la LEC, en relación con el artículo 382.2, al regular la prueba de archivo y reproducción de datos, reconoce precisamente al proponente la posibilidad de aportar los dictámenes y medios de prueba instrumentales que considere convenientes, y en términos similares reconoce idéntica posibilidad a las otras partes cuando cuestionen la autenticidad y la exactitud de lo reproducido.

En la investigación pericial se distinguen tres fases: la primera es el análisis preliminar para la identificación de la prueba electrónica que se desea obtener; la segunda es la adquisición de los datos electrónicos, conservando las copias y la constatación de las técnicas empleadas para garantizar la integridad de la información; y la última fase es la del análisis forense de la información digital, a cuyo efecto es conveniente que el perito tenga un mínimo conocimiento de la normativa legal⁶⁴.

En cualquier caso, será necesario que el informe pericial sea ratificado en juicio por parte del perito informático que lo haya elaborado, al exigirlo así el artículo 93 de la LRJS, al disponer que la práctica de la prueba pericial se llevará a cabo en el acto de juicio presentando los peritos su informe y ratificándolo, siendo insuficiente la mera presentación del informe pericial⁶⁵.

Ahora bien, aunque la prueba pericial sea la única vía posible para poder llegar a conocer la autenticidad y la exactitud de los datos de geolocalización, también es cierto que es una prueba altamente compleja, que, para practicarse con todas las garantías, resultará lenta y costosa⁶⁶.

62. STSJ de Castilla y León de 21 de abril de 2010 (Rec. n.º 368/2010); STSJ de Galicia de 23 de febrero de 2012 (Rec. n.º 4927/2011).

63. LACALLE MULS, A. 2018: «El impacto de las redes sociales y de la mensajería instantánea en la fase probatoria laboral», *op. cit.*, 250; COLÀS NEILA, E. y YÉLAMOS BAYARRI, E. 2020: «El WhatsApp como prueba de hechos discutidos en el proceso laboral. ¿Más exigencias que una prueba tradicional?», *op. cit.*, 55.

64. COLÀS NEILA, E. y YÉLAMOS BAYARRI, E. 2020: «El WhatsApp como prueba de hechos discutidos en el proceso laboral. ¿Más exigencias que una prueba tradicional?», *op. cit.*, 55.

65. GOÑI IRULEGUI, A. M. 2020: «El valor probatorio de los mensajes de 'WhatsApp' en el proceso laboral», *op. cit.*, 70.

66. Fuentes Soriano, O. 2018: «Vídeos, comunicación electrónica y redes sociales: cuestiones probatorias», *op. cit.*, 11.

Sea como fuere, cuando no se pudieran deducir la autenticidad y la exactitud de los datos contenidos en los dispositivos de geolocalización, el órgano jurisdiccional valorará la validez y la eficacia probatoria de los mismos de acuerdo con el conjunto de las restantes pruebas que han sido practicadas, y conforme a las reglas de la sana crítica «ex» artículos 97.2 de la LRJS y 384.3 de la LEC⁶⁷.

6. CONCLUSIONES

- I. El uso empresarial de dispositivos de geolocalización ha tenido una repercusión inmediata en el ámbito de las relaciones de trabajo, al convertirse en un medio de prueba con el que el empresario ha pretendido justificar, en el proceso laboral, la imposición de determinadas sanciones disciplinarias ante incumplimientos contractuales del trabajador.
- II. Sin embargo, la información recogida por el empresario a través de dispositivos de geolocalización también puede vulnerar ciertos derechos fundamentales del trabajador como son el derecho a la intimidad o el derecho a la protección de datos de carácter personal. Para que este tipo de prueba sea admisible en el proceso laboral, será necesario que el empresario no vulnere ningún derecho fundamental en su obtención ya que, en caso contrario, la prueba sería ilícita.
- III. A la hora de analizar la licitud o no de la prueba aportada por la empresa al proceso laboral y, en consecuencia, a la hora de abordar la posible vulneración del derecho fundamental a la intimidad o a la protección de datos de carácter personal del trabajador, el punto de referencia lo constituye actualmente el artículo 90 de la LOPD, que, bajo el título «Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral», reconoce al empresario la posibilidad de tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previsto en el artículo 20.3 del ET. Sin embargo, el empresario habrá de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores, y en su caso a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos, así como sobre el posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.
- IV. Para abordar los efectos que tiene la prueba obtenida ilícitamente en la sanción o en el despido que el empresario imponga al trabajador, puede adelantarse que existen dos grandes tesis al respecto. La primera tesis parte de afirmar que la sanción o el despido disciplinario impuestos por el empresario han de calificarse como de nulos, ya que la nulidad de la prueba irradia sus efectos al despido o a cualquier otra decisión adoptada por el empresario. La segunda tesis parte de la base de

67. SALAS VELASCO, A. C. 2019: «La utilización de las tecnologías de la comunicación e información (TIC) y sus efectos en la práctica de la prueba en el proceso», *op. cit.*, 229.

entender que la ilicitud de la prueba no supone, en sí misma, la nulidad del despido o de la sanción, y habrá que estar al resto del material probatorio con el que se pretende demostrar el incumplimiento contractual. Esta segunda tesis parece ser la mayoritaria y ha sido defendida por la reciente jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

- V. Aunque la información contenida en los dispositivos de geolocalización del trabajador pueda aportarse al proceso en soporte papel, insertada en un informe, en realidad estamos ante una prueba electrónica o digital y no ante una prueba documental. Al no ser una prueba documental, mediante la misma no será posible revisar los hechos declarados probados en la sentencia de instancia a través del recurso de suplicación, que solo admite esta posibilidad a través de pruebas documentales o periciales. Al tratarse de una prueba electrónica o digital, la misma deberá ser aportada al acto de juicio por medio de soporte adecuado, poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos.
- VI. Los principales problemas que plantea la prueba obtenida mediante dispositivos de geolocalización están relacionados con la autenticidad y la exactitud de su contenido, ya que pueden ser manipulados. Por ello, en aquellos casos en que la parte no se reconozca autora de los hechos que reflejan dichos dispositivos o impugne la autenticidad y exactitud de los mismos, resultará necesario acudir a otros medios de prueba alternativos, como son la prueba de interrogatorio de parte, la prueba testifical, el reconocimiento judicial o la prueba pericial.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ALEGRE NUENO, M. 2021: «Los sistemas de geolocalización como medio de prueba en el proceso por despido». *Trabajo y Derecho, Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 2021, 75: 1-22.
- ALONSO OLEA, M. 1985: «Admisibilidad en el proceso como prueba de grabaciones de conversación. El secreto de las comunicaciones y la intimidad personal». En AA. VV.: *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, II. Madrid: Civitas, 200-230.
- ARAMENDI SÁNCHEZ, J. P. 2015: «Comentarios al artículo 90 de la LRJS». En AA. VV.: *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*. Madrid: La Ley, 630-650.
- BAYLOS GRAU, A. 1998: «Medios de prueba y derechos fundamentales. Especial referencia a la tutela de estos derechos». En AA. VV.: *La prueba en el proceso laboral*. Madrid: CGPJ, 240-269.
- BLÁZQUEZ AGUDO, E. M. 2018: *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*. Madrid: CISS.
- CASAS BAAMONDE, M. E. y ÁNGEL QUIROGA, M. 2020: «Los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales en la economía digital. Geolocalización de los trabajadores a través de GPS del vehículo de empresa. Despido procedente». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2020, 9: 1-13.

- CERVILLA GARZÓN, M. J. 2016: «Los ‘pantallazos’ de los mensajes de ‘Whatsapp’ como medio de prueba en el proceso laboral». *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2016, 11: 177-183.
- COLÀS NEILA, E. 2002: «Nuevas tecnologías, obtención de pruebas y derechos fundamentales: STSJ de Madrid de 31 de enero de 2002 (AS 2002,916)». *Aranzadi Social*, 2002, 1: 3189-3196.
- COLÀS NEILA, E. y YÉLAMOS BAYARRI, E. 2019: «Prueba digital lícita y calificación del despido: la constatación judicial de la vulneración de derechos fundamentales no puede suponer otra cosa sino la nulidad». En AA. VV.: *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales. XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social*. Barcelona: CEJFE, 255-283.
- COLÀS NEILA, E. y YÉLAMOS BAYARRI, E. 2020: «El WhatsApp como prueba de hechos discutidos en el proceso laboral. ¿Más exigencias que una prueba tradicional?». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2020, vol. 8, 2: 33-67.
- DEL REY GUATER, S. 1989: «Nuevas técnicas probatorias, obtención ilícita de la prueba y derechos fundamentales en el proceso laboral». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1989, 37: 49-76.
- FALGUERA BARÓ, M. A. 2016: «Nuevas tecnologías y trabajo (y III): perspectiva procesal». *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 2016, 22: 31-44.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. 2020: «La geolocalización como mecanismo de control laboral: alcance y límites de una controvertida herramienta del poder directivo». *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2020, 452: 19-47.
- FERNÁNDEZ GARCÍA, A. 2010: «Sistemas de geolocalización como medio de control del trabajador: un análisis jurisprudencial». *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2010, 17: 91-105.
- FONS CARBONELL, M. R. 2019: «Mensajería instantánea y redes sociales, la prueba en el proceso laboral». En AA. VV.: *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales. XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social*. Barcelona: CEJFE, 284-301.
- Fuentes Soriano, O. 2018: «Vídeos, comunicación electrónica y redes sociales: cuestiones probatorias». *Práctica de los Tribunales*, 2018, 135: 1-21.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. 1994: *La prueba en el proceso laboral*. Madrid: Civitas.
- GIL PLANA, J. 2005: *La prueba en el proceso laboral*. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. 2019: «Valor probatorio de los correos electrónicos». *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2019, 10: 1-24.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. 2019: «Las facultades de control a distancia del trabajador: geolocalización y tacógrafos». *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 2019, 150: 45-70.
- GOÑI IRULEGUI, A. M. 2020: «El valor probatorio de los mensajes de ‘WhatsApp’ en el proceso laboral». *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, 233: 41-76.
- GOÑI SEIN, J. L. 2004: «Vulneración de derechos fundamentales en el trabajo mediante instrumentos informáticos, de comunicación y archivo de datos». En AA. VV.: *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*. Albacete: Bomarzo, 49-87.
- LACALLE MULS, A. 2018: «El impacto de las redes sociales y de la mensajería instantánea en la fase probatoria laboral». *Iuslabor*, 2018, 1: 232-252.
- LLUCH CORELL, F. 2015: «La prueba ilícita y sus efectos sobre la calificación del despido». *Revista de Jurisprudencia. El Derecho*, 2015, 1: 1-15.
- LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F. 2020: «Derecho a la intimidad y a la protección de datos y licitud de la prueba en el proceso laboral». En AA. VV.: *Derecho del Trabajo y nuevas*

- tecnologías, estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*. Valencia: Tirant lo Blanch, 387-424.
- LOUSADA AROCHENA, J. F. 2006: «La prueba ilícita en el proceso laboral». *Aranzadi Social*, 2006, 5: 825-838.
- MARÍN MALO, M. 2020: «La geolocalización del trabajador. Reflexiones a la luz de la jurisprudencia reciente». *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2020, 1: 109-120.
- MARTÍNEZ MOYA, J. 2019: «El derecho a la protección de datos personales y sistemas de geolocalización impuesto por la empresa a los trabajadores-repartidores: SAN, Sala Social, de 6 de febrero de 2019». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2019, 1: 1-9.
- MOLINA NAVARRETE, C. 2019: «Control tecnológico del empleador y derecho probatorio: Efectos de la prueba digital lesiva de derechos fundamentales». *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 2019, 150: 331-354.
- MUNÍN SÁNCHEZ, L. M. 2017: «Las nuevas maneras de trabajar y los nuevos medios de prueba». En AA. VV.: *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: Estudios desde el Derecho español y comparado*. Madrid: Dykinson.
- NORES TORRES, L. E. 2014: «Algunas cuestiones sobre la utilización de las redes sociales como medio de prueba en el proceso laboral». *Actualidad Laboral*, 2014, 3: 1-7.
- PICÓ Y JUNOY, J. 2007: «Alcance de la prueba ilícita en la LEC». *Justicia. Revista de Derecho Procesal*, 2007, 3-4, 122-124.
- SALAS VELASCO, A. C. 2019: «La utilización de las tecnologías de la comunicación e información (TIC) y sus efectos en la práctica de la prueba en el proceso». En AA. VV.: *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales. XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social*. Barcelona: CEJFE, 219-237.
- SANCHIS CRESPO, C. 2012: «La prueba en soporte electrónico». En AA. VV.: *Las tecnologías de la información y la comunicación en la administración de justicia: análisis sistemático de la Ley 18/2011, de 5 de julio*. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 707-734.
- SELMA PENALVA, A. 2014: «La información reflejada en las redes sociales y su valor como prueba en el proceso laboral. Análisis de los últimos criterios jurisprudenciales». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, 39: 355-394.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. 2002: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*. Cizur Menor: Aranzadi.
- VIDAL LÓPEZ, P. 2019: «La prueba digital en el procedimiento laboral». *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 2019, 952: 1-3.