

El control del uso extralaboral de los vehículos asignados a los trabajadores mediante sistemas de seguimiento satelital

Guillermo Street

I. Preliminar [\[arriba\]](#)

La idea primigenia del presente trabajo surge a raíz del estudio de un nuevo enfoque de los derechos de los trabajadores desarrollado principalmente por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional de España[1], y luego receptado por los tribunales[2] y la doctrina vernáculos[3].

Concretamente, en la misma línea de razonamiento por la cual se les da entidad a los derechos y garantías constitucionales del empleador -fundamentalmente la libertad de organización empresarial y el derecho de propiedad- como límites al principio protectorio del trabajador, la doctrina en estudio le ha concedido la misma trascendencia a los derechos y garantías fundamentales del trabajador como límites a los poderes y facultades del empleador -facultad de dirección, organización y control, entre otras-.

Cabe formular una salvedad al respecto. Atento a las implicancias del principio protectorio en materia laboral y al exacerbado alcance que se le ha dado, soy partidario de la doctrina[4] que afirma que en lo relativo a la proyección de los derechos fundamentales a la relación de trabajo, resulta equívoco postular que los derechos fundamentales de los trabajadores gozan de una mayor jerarquía constitucional frente a los derechos fundamentales del empleador. En otras palabras, y estableciendo un parangón con la clásica obra *Rebelión en la Granja* de George ORWELL, descarto de plano cualquier intento de instalar la idea de que todos los derechos fundamentales tienen receptividad en materia laboral, pero unos tienen más receptividad que otros...

En tal sentido, para la resolución de aquellos casos en los que se produzca un conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y los poderes jerárquicos del empresario, el Tribunal Constitucional de España apela al método de ponderación. Básicamente, se establece que los derechos fundamentales del trabajador son susceptibles de modulación “en la medida de lo estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva”[5]. Esto es, esos derechos son pasibles de sufrir ciertas afectaciones en tanto y en cuanto no se altere el contenido esencial de los mismos, vale decir, que no impliquen su aniquilamiento o desnaturalización.

A fin de constatar la posible alteración de ese contenido esencial, el Tribunal referido explica que, en cada caso concreto, se deberá llevar a cabo un juicio de proporcionalidad con el objetivo de analizar si las medidas adoptadas por el empresario son constitucionalmente válidas.

Este juicio de proporcionalidad se compone de tres test o reglas. En primer lugar, el test de idoneidad que consiste en analizar si la medida adoptada por el empresario es idónea y apropiada para alcanzar el objetivo propuesto, el que debe ser constitucionalmente válido. En segundo lugar, el test de necesidad que consiste en determinar si existe otra medida que, siendo igualmente idónea que la adoptada por el empresario, sea, al mismo tiempo, menos invasiva para el derecho fundamental del trabajador. Y en tercer lugar, se encuentra el test de

proporcionalidad stricto sensu consistente en precisar si la medida adoptada es adecuada o equilibrada en relación al beneficio obtenido y al daño provocado al derecho del trabajador.

En los casos tratados por los tribunales se agrupan dos clases de conflictos que suelen repetirse en la cotidianeidad de la vida de las empresas. Por una parte, lo relativo al control de los trabajadores mediante sistemas de captación de imágenes y de voz. Y un segundo grupo de casos vinculados a la facultad del empleador de incidir en la apariencia del trabajador.

En el primer grupo de casos, se observa un conflicto entre la facultad de control del empresario y la posible afectación del derecho a la intimidad y a la imagen del trabajador. Mientras que en el segundo grupo, el conflicto está dado entre la facultad de dirección y organización empresarial y la posible afectación del derecho a la imagen del empleado.

En el presente trabajo, me ocupo de una situación conflictiva no abordada aún por los tribunales ni por la doctrina que consiste en determinar cuál es el alcance del control que puede efectuar el empresario, fuera de la jornada laboral, sobre los vehículos cuyo uso extralaboral está autorizado por este último y que cuentan con sistemas de posicionamiento satelital. Y, en última instancia, verificar si ese control es violatorio del derecho a la intimidad del trabajador.

II. El mundo de la empresa y las innovaciones tecnológicas [\[arriba\]](#)

El objeto del presente trabajo está vinculado a los avances tecnológicos y su incorporación a los procesos productivos y al mundo de la empresa en general.

En las últimas dos décadas se produjeron grandes innovaciones tecnológicas que han trastocado sustancialmente muchas actividades del quehacer empresarial cotidiano. Mucho tuvo que ver el desarrollo de la conectividad remota a internet. Por citar un ejemplo, es cada vez mayor el número de empresas que implementan jornadas de home office - trabajo en el hogar - en las que los trabajadores mantienen reuniones de trabajo vía conferencias por internet mientras realizan tareas hogareñas o ayudan a sus hijos con los deberes escolares.

La industria petrolera también supo aprovechar las ventajas de la conectividad remota en lo relativo al control del despacho de combustibles, tecnología conocida como telemedición. Las estaciones de servicio de la petrolera de bandera nacional cuentan con dispositivos que se ubican en los tanques subterráneos de depósito y que le permiten controlar las 24 horas del día, y en forma remota, el stock de combustibles. De este modo, pueden advertir al estacionero la escasez de determinado tipo de combustible y así evitar los llamados quiebres de combustible -cuando se agota un determinado tipo de combustible-. Al mismo tiempo, son sistemas que permiten al estacionero prevenir cualquier tipo de desfalco que pretenda perpetrar algún empleado infiel en cada carga y descarga de los camiones cisterna.

Otro novedoso caso de tecnología aplicada a los procesos productivos está dado por la flamante utilización de los drones (vehículos aéreos no tripulados) para el control de los cultivos sembrados en los establecimientos rurales valiéndose para ello tan sólo de un teléfono inteligente que cuente con conexión a internet.

En la mayoría de los casos, estas incorporaciones tecnológicas al mundo de la empresa suelen ser más bien pacíficas y provechosas. Sin embargo, en ciertas ocasiones, puede existir algún contratiempo en su implementación como ser la eventual afectación de derechos de los trabajadores.

III. Los sistemas de seguimiento y/o posicionamiento satelital [\[arriba\]](#)

Con relación a la tecnología en sí, en nuestro país, se comenzó a ofrecer como un servicio de corte aspiracional para los vehículos de alta gama de uso particular.

Lamentablemente, a raíz de los crecientes episodios de inseguridad vinculados al transporte de mercaderías, estos sistemas fueron luego implementados para llevar a cabo el seguimiento de los camiones desde el punto de origen hasta el punto de destino.

En razón de la progresiva reducción de costos de estas tecnologías y del sinnúmero de episodios de inseguridad padecidos cotidianamente, las empresas han incorporado estos dispositivos para controlar no sólo los vehículos afectados a la distribución de las mercaderías sino también para vigilar los vehículos asignados a los empleados en forma permanente. En muchos casos, el uso de estos vehículos constituye un mero beneficio de ciertos cargos jerárquicos. En otras situaciones, es la misma actividad de la empresa la que torna conveniente y hasta necesario que sus fuerzas de ventas u otro personal específico cuenten con movilidad permanente. Se puede citar el caso de los visitantes médicos de los laboratorios, el personal de ventas de las firmas abocadas a la comercialización de insumos para el agro, los ingenieros agrónomos de los semilleros y de las bodegas que deben visitar permanentemente los campos y las fincas respectivamente, entre otros supuestos.

Ahora bien, la particularidad que revisten estos últimos casos está dada por la circunstancia de que, en la práctica, las empresas suelen asignar los vehículos a los trabajadores en forma permanente entregándoles la custodia de los mismos para facilitar la logística. Así es que, en algunos casos por costumbre y en otros por pautas consensuadas, los empleados suelen incorporar el uso de estos vehículos no sólo para sus traslados por motivos laborales sino también para aquellos relacionados a su vida personal. Es decir, se hace un uso de los vehículos fuera del horario laboral y aún en días no laborables.

Este dato de color constituye el eje sobre el cual gira el presente trabajo, a cuyo efecto, corresponde analizar la existencia de posibles conflictos entre los intereses del empresario y los del trabajador.

IV. Intereses en juego. Mecánica de los controles [\[arriba\]](#)

Desde la óptica del empresario, resulta capital conocer el uso que se efectúa de los vehículos de la empresa por un doble motivo. En primer lugar, por la simple razón de resguardar el patrimonio de la empresa en caso de robo de alguna unidad. En segundo lugar, resulta también de su interés controlar y hasta restringir las condiciones de uso de los vehículos toda vez que cualquier accidente en que estén involucrados podría generar automáticamente su responsabilidad civil por tratarse de daños provocados con cosa riesgosa en los términos del art. 1113 del Código Civil.

En tal sentido, resulta conveniente que el empresario imponga de manera expresa a los trabajadores algunas restricciones al uso de los rodados. Entiendo que las primordiales están vinculadas: a) Al uso de los vehículos durante los fines de semana; b) Al uso de los mismos de noche, en especial, cuando se trate de trabajadores jóvenes que registran una vida nocturna más activa; c) Al uso de los vehículos durante los períodos de vacaciones.

Al efecto de verificar, por parte de los trabajadores, la observancia de las eventuales restricciones impuestas, es dable señalar que las empresas que brindan servicios de seguimiento satelital han desarrollado una amplia gama de prestaciones de tal precisión que el empleador cuenta con la posibilidad de realizar un control verdaderamente cabal y en tiempo real de los vehículos.

En la actualidad, el abonado no sólo puede localizar la unidad en caso de robo sino que también cuenta con los siguientes servicios: a) Consultar el historial de los recorridos realizados; b) Activar alertas de velocidad máxima que informan si el conductor ha infringido el límite permitido; c) Establecer zonas geográficas habilitadas, o bien prohibidas, para la circulación de determinadas unidades, entre otros.

La sofisticación de los sistemas de seguimiento y el interés del empresario por el uso de sus vehículos, me lleva a considerar si es posible que se pueda afectar el derecho a la intimidad de los trabajadores en algunas circunstancias. El simple hecho de que el empresario pueda conocer todos los movimientos que hace el trabajador en su vehículo durante un fin de semana le permitiría informarse sobre los lugares que frecuenta, centros comerciales donde realiza compras, salidas nocturnas, por citar algunos ejemplos.

He aquí donde surgen los principales interrogantes. En forma preliminar, cabe preguntarse si es válido el uso de los dispositivos de seguimiento satelital en los vehículos de la empresa. En caso de respuesta afirmativa, ¿sólo sería válido el seguimiento satelital ante la denuncia de un siniestro o se podría efectuar controles preventivos? En tal sentido, caben las siguientes inquietudes. ¿Puede el empresario monitorear el uso de los vehículos fuera del horario de trabajo? ¿Puede el empresario verificar el uso de los rodados durante los períodos de nocturnidad? ¿Es importante que los trabajadores tengan conocimiento de que los vehículos cuentan con estos dispositivos? ¿Resulta necesario que el empresario establezca expresamente restricciones al uso? ¿Es imprescindible el consentimiento del trabajador?

V. Encuadramiento normativo [\[arriba\]](#)

En este acápite vale la referencia a la explicación de la doctrina vernácula al respecto[6]. En el caso del empresario, el control de los rodados mediante sistemas de posicionamiento satelital no está previsto en la LCT expresamente pero, por aplicación analógica de otros precedentes, se podría afirmar que se encuentra contemplado en la facultad de control de los arts. 70, 71 y 72 LCT, interpretados en sentido amplio. Asimismo, encuentra sustento constitucional en el derecho de propiedad y en el derecho de ejercer industria lícita, receptados en los arts. 14 y 17 de la CN.

En cuanto al derecho a la intimidad del trabajador, el mismo no se encuentra reconocido expresamente en la LCT, pero se entiende comprendido en las

referencias a los derechos personales (art. 65) y a la dignidad del trabajador (arts. 70 y 72). Desde el punto de vista constitucional, el derecho a la intimidad aparece vinculado a la privacidad en las referencias a las acciones privadas (art. 19), y documentos privados (art. 18). También resulta aplicable la normativa civil, en especial el art. 1071 bis del Código Civil.

En lo que respecta al contenido esencial del derecho a la intimidad, en adhesión a la doctrina vernácula citada que se ha ocupado de la temática bajo análisis, coincido en que la afectación a la intimidad del trabajador se produce con toda intromisión al ámbito de su vida privada sin que el mismo tenga conocimiento de ello.

En ese sentido, en el caso objeto de estudio, entiendo que, inicialmente, habrá una afectación a la intimidad toda vez que se efectúen controles subrepticios, ocultos, y/o encubiertos.

VI. Tratamiento en la Jurisprudencia [\[arriba\]](#)

Lamentablemente, no he encontrado antecedentes en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional de España ni en la de los tribunales locales que se ocupen del control de los vehículos asignados a los trabajadores mediante sistemas de seguimiento satelital y la posible afectación al derecho a su intimidad.

Los únicos precedentes judiciales que mencionan a los rodados de las empresas, refieren a casos de responsabilidad por accidentes viales o bien a casos de despidos en los que se reclama la consideración de la asignación de los vehículos - el usufructo de los mismos - como conceptos remunerativos.

No obstante ello, cabe traer a colación el fallo “Wilson, Luis M. E. c/Compañía Química S.A.”[7] de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En dicha oportunidad, el actor era un empleado jerárquico de la firma demandada y reclamaba la inclusión del usufructo del automóvil dentro de los rubros remunerativos para el cálculo de la indemnización por despido. Vale precisar que el automóvil le había sido asignado por la empresa para ser utilizado, sin límite alguno, tanto para la actividad laboral como para satisfacer necesidades personales y de su núcleo familiar.

Este precedente amerita dos comentarios. En primer lugar, es dable señalar que en el voto de la mayoría, suscripto por el Dr. Capón Filas y el Dr. Fernández Madrid, se reconoció carácter remunerativo al uso del vehículo de la empresa para satisfacer necesidades personales siempre y cuando medie consentimiento del empleador. Es decir que se incorporó al contrato de trabajo el uso extralaboral del vehículo en cuestión.

En segundo lugar, a modo anecdótico, el Dr. Morando, en un pasaje de su voto, deslizó la siguiente disquisición:

“Carecería de todo sentido asignar un vehículo a un alto empleado para desplazarse entre su domicilio y el establecimiento y entre éste y diversos lugares donde debe prestar algún servicio, e imponerle la prohibición de todo otro uso, prohibición cuyo cumplimiento sería, de por lo menos, altamente dificultoso contralor”[8].

Para comprender la salvedad reseñada por el Dr. Morando basta con señalar que el citado fallo fue resuelto el 27 de Febrero de 1986, fecha en la que no existía la posibilidad tecnológica de contratar un servicio de seguimiento satelital de los vehículos de las empresas con las prestaciones actuales.

Como vemos, ya en los fallos de esa época se ponían en consideración los dos elementos que constituyen la base de la problemática analizada. Por una parte, el extendido y naturalizado uso de los vehículos de la empresa para los quehaceres de la vida privada del trabajador. Y, por otra parte, la posibilidad tecnológica del empresario de realizar un control permanente de ese uso extralaboral.

A raíz de ello, resulta imperioso desentrañar si el empleador puede o no valerse de esa tecnología para supervisar el uso en las condiciones indicadas y, en su caso, qué característica debe reunir ese control.

VII. Relevamiento de campo [\[arriba\]](#)

Atento a la escasez de precedentes judiciales, realicé un relevamiento entre trabajadores de empresas en las que se asignan vehículos en forma permanente. Se examinó la experiencia de un grupo de concesionarios de ventas de automóviles, de tres laboratorios farmacéuticos, de dos firmas abocadas a la venta de insumos para el agro, de dos bodegas mendocinas de capitales nacionales, de dos semilleros de capitales extranjeros y de un semillero de capital mixto.

El relevamiento se centró en efectuar las siguientes averiguaciones: a) Si los vehículos asignados pueden ser utilizados para fines extralaborales; b) En caso afirmativo, si la empresa establece restricciones al uso extralaboral y, en su caso, citar ejemplos; c) Si esas restricciones son informadas al trabajador y de qué manera; d) Si los vehículos cuentan con sistema de seguimiento satelital; e) En caso afirmativo, si el uso del mismo se limita a los casos de denuncia de siniestros o si se emplea también para controlar el uso de los vehículos; f) En caso de empleo del sistema para control del uso, se indique las condiciones en que se realiza, concretamente, si se trata de un control permanente o esporádico.

a) En el grupo de concesionarios, en los tres laboratorios, en las bodegas, en los semilleros de capital extranjero y en una de las firmas de venta de insumos agrícolas se permite el uso extralaboral de los vehículos.

Solamente en una firma de venta de insumos para el agro y en el semillero de capital mixto está prohibido el uso de los vehículos de la empresa para la vida personal.

b) En la totalidad de las empresas que autorizan el uso extralaboral de los rodados se imponen restricciones de uso a los trabajadores, aunque no todas lo hacen con el mismo alcance o rigor.

Algunas de las restricciones señaladas son las siguientes: i) Prohibición de uso del vehículo fuera de la ciudad de residencia; ii) Prohibición de realizar viajes de larga distancia no relacionados con el trabajo; iii) Prohibición de conducir luego de haber ingerido bebidas alcohólicas; iv) Prohibición de uso nocturno; v) Prohibición de salir del país; vi) Prohibición de autorizar el uso de la unidad a terceras personas; vii) Prohibición de ingerir bebidas y/o alimentos durante la conducción.

c) En el caso de los tres laboratorios y de los dos semilleros de capitales extranjeros se informan las restricciones en forma escrita. Por el contrario, en el grupo de concesionarios, en las dos bodegas y en la firma de venta de insumos agrícolas las restricciones se comunican en forma verbal bajo la forma de sugerencia y/o mero consejo amistoso o paternal.

d) En el caso de los semilleros de capitales extranjeros y de los laboratorios, la mayoría de las unidades asignadas cuentan con sistema de seguimiento satelital.

En cuanto al grupo de concesionarios y a las bodegas, algunos vehículos cuentan con el sistema referido.

En relación a la firma de venta de insumos para el agro, los vehículos no cuentan con sistema de posicionamiento satelital.

e) En las empresas cuyos vehículos cuentan con el citado sistema, los trabajadores consultados me confirmaron que se hace uso del mismo en caso de siniestro. Sin embargo, ninguno me supo decir si se utilizan para controlar el uso de los vehículos, por lo que se descartó la pregunta d) relativa a las condiciones y/o extensión del control.

VIII. Hipótesis de conflicto [\[arriba\]](#)

A partir lo expuesto, atañe adentrarse en el análisis de situaciones conflictivas que podrían implicar una afectación al derecho a la intimidad de los trabajadores.

En primer lugar, considero que el uso de dispositivos de seguimiento satelital en los vehículos de la empresa, durante el horario laboral, resulta constitucionalmente válido toda vez que constituye una extensión de la facultad de control contemplada en los arts. 70, 71 y 72 LCT para la protección de los bienes del empleador.

Las dudas emergen cuando se trata del uso del sistema de posicionamiento satelital fuera de la jornada laboral. A tal efecto, cabe realizar algunas precisiones.

a. Finalidad del uso del sistema.

Primeramente, entiendo que corresponde diferenciar si el sistema sólo se utiliza en caso de siniestro para la localización del rodado, o bien, si se emplea en forma preventiva para controlar el uso extralaboral que el trabajador haga del mismo. Concretamente, si se utiliza para constatar la eventual infracción a las restricciones de uso impuestas.

En la medida en que el sistema se utilice sólo para la ubicación del vehículo en caso de robo, considero que no habría conculcación al derecho a la intimidad en razón de que no habría ninguna ingerencia en la vida privada del empleado.

Frente a alguna discrepancia que pudiera plantearse, sí sería importante que el trabajador tenga conocimiento de que la unidad cuenta con el sistema de posicionamiento satelital y de que el mismo sería utilizado en caso de siniestro para la ubicación del vehículo.

En el supuesto de que se emplee para supervisar de manera preventiva el uso extralaboral de la unidad, estimo que se deberían tomar una serie de recaudos para no afectar la intimidad del empleado.

b. Control preventivo fuera de la jornada laboral.

En este supuesto, estimo que existen tres elementos a tener en cuenta: i) La existencia de restricciones durante el uso extralaboral del rodado; ii) La extensión del control que efectúe el empresario; iii) El conocimiento que tenga el trabajador del alcance de los controles.

i) En relación a las restricciones al uso del vehículo fuera del horario de trabajo y en días no laborables resulta conveniente que las mismas sean debidamente informadas a los trabajadores, instrumentadas por escrito, y que cuenten con su consentimiento exteriorizado mediante la suscripción voluntaria del mismo instrumento.

La importancia de ello radica en que sólo la posibilidad de vulnerar estas restricciones autorizaría la implementación de mecanismos de control preventivos para disuadir la inobservancia de las mismas.

En su defecto, opino que todo control que se pretenda realizar sería totalmente inidóneo, innecesario e inadecuado a la luz de las pautas trazadas por el Tribunal Constitucional de España concernientes al juicio de proporcionalidad y, por ende, violatorio de la privacidad del trabajador.

ii) Cumplidos los recaudos relativos a las restricciones, corresponde distinguir el alcance de los controles efectuados. A tal efecto, existen dos posibilidades. Una opción sería que el empresario realice un control permanente durante las 24 hs. del día, y otra alternativa sería que se realicen controles puntuales.

En el primer caso, entiendo que dicho control no cumpliría con el test de necesidad y de proporcionalidad stricto sensu. La salvedad sería que medie consentimiento expreso del trabajador. De todas maneras, creo que, aún mediando dicho consentimiento, ello constituiría un avasallamiento al derecho a la intimidad.

Algún autor o tribunal podría hacer hincapié, tal vez, en la circunstancia de que el trabajador no está obligado a utilizar el vehículo fuera de la jornada laboral y que bien podría simplemente no usarlo para evitar ser objeto de controles que puedan significar una intromisión a su privacidad. Sin embargo, dado que en la práctica es muy común la incorporación del vehículo al uso diario del núcleo familiar creo que este argumento perdería fuerza.

Distinta sería la situación de los controles esporádicos. Pienso que si los mismos se realizan durante lapsos breves de tiempo y en lo estrictamente necesario para detectar irregularidades no habría mayores objeciones para decretar su validez. Sin perjuicio del análisis que se efectúe en cada caso concreto, se trataría de una medida idónea, necesaria y adecuada en relación al beneficio obtenido y a la turbación ocasionada.

Por ejemplo, a fin de constatar el uso nocturno estando ello expresamente prohibido, se podría reputar equilibrado un control que consista en localizar el vehículo en dos o tres momentos puntuales de la noche y no más.

En el supuesto de que se pretenda controlar la prohibición de uso para vacacionar en destinos alejados a la ciudad de residencia, estimo que constituiría un control suficiente y adecuado la localización de la unidad al comienzo y al final del período de vacaciones acordado con el trabajador.

iii) Por último, considero sumamente relevante que el trabajador tenga conocimiento previo del alcance exacto de los controles que puede llevar a cabo el empleador. De tal manera, si el trabajador opta por usar el vehículo fuera de la jornada laboral, no obstante el hecho de saber de que puede ser pasible de una mínima irrupción a su privacidad, aún en forma esporádica y por lapsos muy breves, ello validaría el control del empleador.

De lo contrario, en caso de desconocer las características de los controles realizados, se estaría frente a un control subrepticio y, por lo tanto, violatorio de la privacidad del trabajador.

IX. Conclusiones [\[arriba\]](#)

Las consideraciones vertidas constituyen, en lo personal, un aporte de claridad a la problemática abordada y a las inquietudes planteadas al comienzo del presente trabajo.

El eventual robo de las unidades así como la hipotética responsabilidad por accidentes viales justifican el establecimiento de restricciones al uso de las mismas, en especial, en aquellos casos en los que se autoriza su uso para satisfacer las necesidades personales del trabajador.

A tal efecto, entiendo que resulta lícito el control de los vehículos mediante sistemas de posicionamiento satelital a fin de constatar la eventual transgresión a las citadas restricciones de uso. A mi criterio, esta tesis se refuerza a partir de los pronunciamientos judiciales que ordenan la inclusión del uso extralaboral de los vehículos dentro de los conceptos remunerativos.

Ahora bien, el control que se realice fuera de la jornada laboral deberá cumplir con ciertas pautas para que no implique una afectación al derecho a la intimidad del trabajador.

En primer lugar, será indispensable que el trabajador tenga un conocimiento pleno del alcance de los controles que puede realizar el empleador de acuerdo a la tecnología empleada.

En segundo lugar, resultará insoslayable que se le informe minuciosamente al trabajador cuáles son las restricciones de uso puesto que constituyen, en última instancia, la razón de ser de los controles referidos.

En tercer lugar, los controles deberán ser esporádicos y bajo ningún aspecto se podrá realizar un seguimiento permanente de los vehículos ya que ello implicaría un avasallamiento de la privacidad del trabajador.

En suma, a partir de estos elementos, el juzgador deberá valerse de las reglas del Tribunal Constitucional de España concernientes al juicio de proporcionalidad para determinar, en cada caso, si el control implementado por el empresario resulta idóneo, necesario y equilibrado como para ser reputado constitucionalmente válido o no.

En el supuesto de que se acredite una vulneración al derecho del trabajador, en concordancia con la doctrina vernácula[9], este último contará con las siguientes alternativas: a) Solicitar el cese de la medida y demandar la reparación del perjuicio ocasionado, manteniendo la relación laboral; b) O bien, considerarse despedido en forma indirecta y exigir las indemnizaciones que correspondan según ley.

[1] STC, 170/1987, (1987) ; STC, 98/2000, (2000); STC, 186/2000 (2000), en www.tribunalconstitucional.es.

[2] CNCas. Penal, Sala IV, “P., D. O. y otro”, L.L. 2000-D-259; CNAT, Sala VI, “Correa, Raúl Antonio c/ Wall Mart Argentina S.A. s/ despido”, E.D., Supl. Derecho Constitucional del 23/03/01, 18-20; CNAT, Sala VI, “Figueroa, Sergio Antonio c/ Compañía de Servicios Hoteleros S.A. s/ despido”, DT 2003-818; CNAT, Sala I, “Medina Ercila, Victorio A. c/ Compañía de Servicios Hoteleros S.A.”, L.L. Online, AR/JUR/2242/2004; CNCiv., Sala K, “Arroyo, Gustavo A. c/ Jovis SRL y otros”, JA 2006-II-372; CNAT, Sala III, “Montero, Alejandro Oscar c/ Swiss Medical S.A. s/ despido”, L.L. Online, AR/JUR/563/2006; CNAT, Sala IV, “Rosso, R. c. Bunge y Born, S. A.”, DT 1979-109; CNAT, Sala V, “Balmaceda, Gerardo A. c. Segubank, S. R. L.”, L.L. 1989-E-609; CNAT, Sala V, “Arias, Aníbal c/ Jokey Club de Buenos Aires”, en <http://jurisprudencia.pjn.gov.ar/jurisp/principal.htm>; CNAT, Sala III, “Correa, Oscar J. c/ El Puente S.A. de Transportes”, DT 1994-B-2322; CNAT, Sala I, “Vega, César c/ Elaboradora Argentina de Cereales S.A.”, DT Online, AR/JUR/5959/1997.

[3] Cfr. CONFALONIERI (h), Juan Ángel, “El control del trabajador por medio de cámaras de video (posibilidad de afectación de los derechos fundamentales a la intimidad o a la propia imagen)”, DT 2008-A-953; CONFALONIERI (h), Juan Ángel, “Incidencia del empleador sobre la apariencia del trabajador (¿posibilidad de afectación del derecho a la intimidad o del derecho a la propia imagen?)”, en La relación de trabajo, Libro homenaje al profesor Jorge Rodríguez Mancini, Rubinzal Culzoni, 2009.

[4] Cfr. CONFALONIERI, “El control del trabajador...”.

[5] STC, 99/1994, (1994).

[6] Cfr. CONFALONIERI, “El control del trabajador...”.

[7] CNAT, Sala VI, “Wilson, Luis M. E. c. Compañía Química S.A.”, L.L. Online AR/JUR/100/1986.

[8] Ibid.

[9] Cfr. CONFALONIERI, “El control del trabajador...”.