



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

ZUZENBIDE
FAKULTATEA
FACULTAD
DE DERECHO

GRADO EN DERECHO

CURSO 2022/2023

**EL DERECHO A LA INTIMIDAD, EL
DERECHO A LA PROTECCIÓN DE
DATOS Y LA REGULACIÓN DE LOS
DERECHOS DIGITALES EN EL
ÁMBITO LABORAL**

Trabajo realizado por: María Graciano González

Dirigido por: Garbiñe Biurrun Mancisidor

Índice

I. Introducción	4
1. Objeto del trabajo	4
2. Justificación de la elección del tema	5
3. Metodología seguida	5
II. El origen del marco normativo del derecho a la intimidad y a la protección de datos	6
III. La sociedad tras el auge de las nuevas tecnologías	10
IV. De la Directiva 95/46/CE al Reglamento Europeo	13
V. Regulación de la protección de datos a nivel nacional, en especial, en el ámbito laboral	16
1. Adaptación de la normativa interna al RGPD	16
2. El derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos	18
i. El derecho a la intimidad	18
ii. El derecho a la protección de datos	20
3. La protección de datos en el ámbito laboral	21
VI. Los derechos digitales regulados por la LOPDGDD y su alcance jurisprudencial	25
1. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales	26
2. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de grabación y videovigilancia en el lugar de trabajo	30
3. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización	36
4. Derecho a la desconexión digital	38
5. Los derechos digitales en la negociación colectiva	43
VII. La incidencia de la pandemia en los derechos digitales de los trabajadores ..	46
VIII. Conclusiones	49
IX. Bibliografía	54

ABREVIATURAS

CE→ Constitución Española.

CEDH→ Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales.

CGT→ Confederación General del Trabajo.

DOUE→ Diario Oficial de la Unión Europea.

DUDH→ Declaración Universal de Derechos Humanos.

EPA→ Encuesta de Población Activa.

ET→ Estatuto de los Trabajadores.

LEC→ Ley de Enjuiciamiento Civil.

LO 1/1982 → Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

LO 3/2018→ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

LOPD→ Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

LOPDGDD→ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

LOPJ→ Ley Orgánica del Poder Judicial.

LORTAD→ Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal.

RGPD→ Reglamento General de Protección de Datos.

STC→ Sentencia del Tribunal Constitucional.

STEDH→ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

STS→ Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJM→ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

TFUE→ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

TIC→ Tecnologías de la Información y Comunicación.

UE→ Unión Europea.

UNESCO→ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

I. INTRODUCCIÓN

1. OBJETO DEL TRABAJO

El objeto del presente trabajo consiste en realizar un estudio sobre los derechos de las personas trabajadoras en la Era Digital: el derecho a la intimidad y a la protección de datos, especialmente en el ámbito laboral. La investigación se desarrollará mediante la realización de un análisis de la normativa europea y nacional en la materia, haciendo un especial énfasis en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y concretamente, en los derechos digitales de los trabajadores, protegidos por esta ley y desarrollados por la jurisprudencia y doctrina.

Los derechos digitales son aquellos que surgen como consecuencia del mundo digital en el que estamos inmersos. No cabe duda de que el desarrollo de las nuevas tecnologías a lo largo de los años ha supuesto un adelanto y ha tenido un gran impacto en todos los aspectos de la sociedad, favoreciendo en gran medida el trabajo, los desplazamientos, las comunicaciones, etc., en resumidas cuentas, facilitando la vida de las personas. No obstante, y si bien este progreso ha traído consigo muchos puntos a nuestro favor, no todos los aspectos son positivos. El hecho de que el acceso a prácticamente cualquier ámbito de la sociedad sea tan inmediato y sencillo, puede ocasionar situaciones donde se vulneren ciertos derechos de los ciudadanos, en especial, los derechos a la intimidad y a la protección de datos.

En consecuencia, es imprescindible que con el continuo desarrollo de este mundo digital, se construya, de forma paralela, una barrera de protección para prevenir estas vulneraciones de derechos que puedan darse, y de esta manera, se pueda establecer un equilibrio entre las facilidades de acceso que nos brinda la tecnología, y la protección por estos derechos inherentes de las personas, los cuales se corresponden con el ámbito de su vida privada.

Son varios los derechos digitales reconocidos en la normativa sobre protección de datos, y estos están focalizados en el apoyo a la solidaridad y la inclusión, en el aumento de la protección, seguridad y empoderamiento de las personas, fomentando la

participación en los espacios públicos digitales y promoviendo la sostenibilidad del futuro digital.¹

Si bien es amplio el abanico de derechos digitales, el presente escrito va a centrarse en aquellos que afectan en especial al ámbito laboral, aquellos con los que cuentan las personas trabajadoras para proteger su vida privada, datos personales y demás información frente a las prácticas de vulneración de los mismos que puedan darse en el mundo del trabajo. Estos tienen su base en el derecho a la privacidad y a la protección de datos, por tanto, este será el punto de partida de desarrollo de este trabajo.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA

La elección del presente tema se debe al interés que me ha suscitado en la carrera la asignatura de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en especial el ámbito de los derechos de los trabajadores en relación con las nuevas tecnologías. Considero que es un tema de gran importancia en el mundo en el que vivimos, ya que es muy común encontrarnos ante situaciones en las que nuestros derechos como trabajadores puedan verse perjudicados, y la ausencia de conocimiento respecto a este ámbito, puede llevarnos a la materialización de esta vulneración, muchas veces sin ser plenamente conscientes de ello, y sin contar con las herramientas para hacerlo frente, sobre todo, en los casos relacionados con los derechos digitales, debido a su reciente regulación y la ignorancia generalizada acerca de los mismos.

En conclusión, teniendo en cuenta lo mencionado previamente, considero que es un tema cuyo estudio e investigación pueden serme de gran utilidad de cara a mi futuro laboral.

3. METODOLOGÍA SEGUIDA

En el transcurso de mi investigación para el presente Trabajo de Fin de Grado, he hecho uso como fuente bibliográfica de diversos materiales, recursos tanto digitales como físicos, esencialmente libros y artículos de revista. Además, al ser el ámbito de los derechos digitales un tema de actualidad y relativamente reciente, he utilizado diversas sentencias de tribunales, por un lado, de ámbito nacional, como el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional, y también de ámbito europeo, como el Tribunal Europeo de

¹ Web Oficial de la Unión Europea (2022). *La Comisión ha presentado una declaración de principios y derechos digitales para todos en la UE.* https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_22_452

Derechos Humanos, de cara a analizar este ámbito desde una perspectiva más amplia. Asimismo, he consultado diversa legislación y normativa reguladora de esta materia.

II. EL ORIGEN DEL MARCO NORMATIVO DEL DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PROTECCIÓN DE DATOS

La búsqueda por la protección de los derechos a la intimidad y a la protección de datos ha tenido una larga trayectoria a lo largo de la historia, siendo de gran transcendencia el último periodo histórico, desde mediados del siglo XX hasta la década actual.

En primer lugar y para comenzar con la materia, se elaborará un pequeño recorrido cronológico², donde analizaremos el desarrollo de estos derechos a través de las distintas décadas, lo que nos permitirá entender mejor el porqué de la regulación actual.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, es el primer documento en el que se recogen por vez primera, los derechos y las libertades que deben ser respetados y garantizados a todos los ciudadanos del mundo, para que todas las personas vivan en igualdad, libertad y dignidad³. En particular, y centrándonos en el tema que nos ocupa, se garantiza el derecho a la privacidad de los individuos, el cual se expone en el art. 12 de dicha Declaración: *“Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”*⁴.

A partir de este momento, este derecho volvió a ser mencionado y reconocido en diversos textos. Un ejemplo de ello es el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (CEDH) de 1950, el cual establece en su art. 8 lo siguiente: *“1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia”*.⁵

² Casal Tavasci, J. (2018). Orígenes del actual marco normativo [Entrada en un blog]. *Protección Data*. Recuperado el 2 de marzo de 2023 de <https://protecciondata.es/historia-normativa-proteccion-datos/>

³ Amnistía Internacional (s.f.). *¿Qué es la Declaración Universal de Derechos Humanos y por qué se creó?* Recuperado el 1 de abril de 2023 de <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/universal-declaration-of-human-rights/>

⁴ Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948 (217 A [iii]). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁵ Convenio Europeo de Derechos Humanos, Roma, de 4 de noviembre de 1950. («BOE», núm. 243, de 10 de octubre de 1979). https://www.echr.coe.int/documents/convention_spa.pdf

Como podemos comprobar, estos textos hacen mención exclusivamente a la privacidad de las personas. No fue hasta la promulgación del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) en el año 1957, cuando se hizo mención por primera vez al concepto de “datos de carácter personal”, lo cual se proclama en su art. 16: “*Toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan*”.⁶

Más adelante, en la década de los 70, los Estados empezaron a promulgar en sus ordenamientos internos normativa sobre protección de las personas frente al tratamiento de sus datos. El primer ejemplo de ello fue la República Federal de Alemania, la cual aprobó en 1970 la *Datenschutzgesetz* o Ley de Protección de Datos, cuya finalidad era la de proteger el derecho de las personas en el tratamiento de sus datos personales por las autoridades y administraciones del Estado, y otras personas jurídicas de derecho público. Con esta ley se creó la figura del Comisario de Protección de Datos, el cual debía observar que se respetara lo contenido en esta ley. En 1977, se dictó la *Bundesdatenschutzgesetz* o Ley Federal de Protección de Datos de la República Federal Alemana, la cual profundizaba más en el ámbito de la protección de datos y creó nuevas figuras, como la del Delegado de Protección de Datos y la Autoridad de Control, para supervisar el cumplimiento de la ley, además de obligar a las entidades que trataban con datos personales a adoptar diversas medidas para garantizar el derecho que se pretendía preservar. Durante esta década, otros países europeos fueron desarrollando leyes relacionadas con este ámbito, como Suecia, Francia, Dinamarca, Noruega o Austria.

En la década de los 80, el Consejo de Europa dictó un convenio el cual se convirtió en el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante en el ámbito de protección de datos. Hablamos de El Convenio nº108 del Consejo de Europa, de 28 de enero de 1981, para la Protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal⁷. Hoy en día son 55 los Estados que lo han ratificado, y su adopción es posible tanto para Estados miembros de la Unión Europea como para Estados no miembros. Este Convenio es de gran transcendencia debido a la

⁶ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versión consolidada. («DOUE» n. C 326/47, de 26 de octubre de 2012).

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2010-70002>

⁷ Convenio para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal, Estrasburgo, 28 de enero de 1981. («BOE» núm. 274, de 15 de noviembre de 1985). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-23447>

doctrina que se ha ido construyendo por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en base al mismo.

A nivel nacional, tras la firma en 1991 por parte de España del Acuerdo de Schengen y del Convenio para la Aplicación del Convenio de Schengen⁸, existía la obligación de promulgar una ley que implantara un sistema de protección de datos, ya que todos los países que se adhirieran a dicho acuerdo debían instaurarlo en sus respectivos ordenamientos. Así pues, España promulgó la primera ley sobre protección de datos en el año 1992, la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal (LORTAD)⁹, la cual toma como base tanto el derecho a la intimidad, como el derecho a la protección de datos, ambos mandatos contenidos en el artículo 18 de la Constitución Española, apartados primero y cuarto¹⁰. Dicha Ley Orgánica tuvo un desarrollo posterior por medio de dos decretos: el Real Decreto 1332/1994, de 20 de junio¹¹ y el Real Decreto 994/1999, de 11 de junio.¹²

En 1995, el Parlamento Europeo y El Consejo de Europa aprobaron la Directiva 95/46/CE, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos¹³. Se consideró necesaria la creación de esta Directiva, debido a la implantación en el derecho comunitario, de las cuatro libertades de circulación, las cuales conforman uno de los pilares y objetivos fundamentales de la Unión Europea: la libertad de circulación de capitales, de mercancías, de personas y de servicios. El establecimiento de la libre circulación también implica la

⁸ Acuerdo de Adhesión del Reino de España al Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen. Instrumento de ratificación, Schengen, 19 de junio de 1990. («BOE» núm. 81, de 5 de abril de 1994). [https://www.boe.es/eli/es/ai/1991/06/25/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/1991/06/25/(3))

⁹ Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal. («BOE» núm. 262, de 31 de octubre de 1992). <https://www.boe.es/eli/es/lo/1992/10/29/5>

¹⁰ El art. 18.1 de la Constitución Española («BOE», núm. 311, de 29 de diciembre de 1978) garantiza “*el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*” y el art. 18.4, determina que “*La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos*”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

¹¹ Real Decreto 1332/1994, de 20 de junio, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de regulación del tratamiento automatizado de los datos de carácter personal. («BOE» núm. 147, de 21 de junio de 1994). <https://www.boe.es/eli/es/rd/1994/06/20/1332>

¹² Real Decreto 994/1999, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de medidas de seguridad de los ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal. («BOE», núm. 151, de 25 de junio de 1999). <https://www.boe.es/eli/es/rd/1999/06/11/994>

¹³ Directiva 95/46/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. («DOUE» L, n° 281, 23 de noviembre de 1995). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1995-81678>

circulación de datos personales entre Estados miembros, y por tanto, el objetivo de esta Directiva fue el de armonizar las legislaciones y ordenamientos nacionales para evitar obstáculos entre Estados.

La Directiva exigía a los Estados miembros la adecuación del contenido de la misma en sus respectivos ordenamientos. De esta manera, España promulgó en el año 1999, la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal¹⁴. Esta nueva Ley Orgánica, que derogó la anterior, también fue desarrollada más adelante, en el año 2007, por un decreto, el Real Decreto 1720/2007¹⁵.

Volviendo al marco de la Unión Europea, se aprobó en el año 2000 la Carta de los Derechos Fundamentales¹⁶, la cual reconoce el derecho de toda persona a la protección de sus datos personales. Más adelante, llegó en el año 2007 el Tratado de Lisboa, mediante el que se modifica el Tratado de la Unión Europea y crea una base más sólida en el desarrollo del derecho a la protección de datos. Tras todo ello, llega en el año 2016 el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (RGPD)¹⁷. Este reglamento deroga la Directiva 95/46/CE, que hasta entonces estaba en vigor, y al igual que ocurrió anteriormente, el presente reglamento exige que los Estados miembros integren en sus ordenamientos lo contenido en el mismo.

Es por ello por lo que España aprobó la ahora vigente Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD)¹⁸. Existen además numerosos textos legales que completan la normativa europea acerca de la protección de datos, como ocurre con la Directiva (UE) 2016/680,

¹⁴ Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. («BOE», núm. 298, de 14 de diciembre de 1999). <https://www.boe.es/eli/es/lo/1999/12/13/15/con>

¹⁵ Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal. («BOE», núm. 17, de 19 de enero de 2008). <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/12/21/1720/con>

¹⁶ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01). https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

¹⁷ Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos («DOUE» L 119, de 4 de mayo de 2016). <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

¹⁸ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales («BOE», núm. 294, de 6 de diciembre de 2018). <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>

para la protección de datos en el ámbito penal¹⁹ y el Reglamento (UE) 2018/1807, sobre la libre circulación de datos no personales dentro de la Unión²⁰.

Actualmente, además del Reglamento europeo y la Ley Orgánica 3/2018, aplicables en todo el Estado español, existe normativa autonómica en el ámbito de la protección de datos. Como ejemplo de ello, es de aplicación en la Comunidad Autónoma del País Vasco, La Ley 2/2004, de 25 de febrero, de Ficheros de Datos de Carácter Personal de Titularidad Pública y de Creación de la Agencia Vasca de Protección de Datos²¹, entre otras.

Como podemos observar, el ámbito del derecho a la intimidad y a la protección de datos ha sido un tema discutido a lo largo de todo el siglo pasado hasta el momento actual. No obstante, la regulación no puede quedarse estancada, ya que las tecnologías evolucionan constantemente, requiriendo de una normativa adecuada y adaptada al entorno presente.

III. LA SOCIEDAD TRAS EL AUGE DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

No cabe duda de que el desarrollo de las nuevas tecnologías ha modificado la forma de entender y de organizar todos los aspectos de la sociedad de forma plena. El Internet, como herramienta de acceso a cualquier fuente de información, se ha convertido en el protagonista de nuestro mundo actual, facilitando nuestras vidas de forma notoria. Hoy en día nos resultaría imposible imaginar una vida en la que no estuviera presente este medio de información y comunicación, y la consecuencia de este mundo digital, al igual que ocurrió hace siglos con la sociedad industrial, ha sido el establecimiento de un tipo de sociedad en base a todos los cambios originados: la denominada “Sociedad de la Información”, o “Sociedad del Conocimiento”, término que está ganando auge en la actualidad.

¹⁹ Directiva (UE) 2016/680, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las autoridades competentes para fines de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, y a la libre circulación de dichos datos. («DOUE» L 119, de 4 de mayo de 2016). <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00089-00131.pdf>

²⁰ Reglamento (UE) 2018/1807, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de noviembre de 2018, relativo a un marco para la libre circulación de datos no personales en la Unión Europea («DOUE» L 303/59, de 28 de noviembre de 2018).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018R1807&from=EN>

²¹ Ley 2/2004, de 25 de febrero, de Ficheros de Datos de Carácter Personal de Titularidad Pública y de Creación de la Agencia Vasca de Protección de Datos. («BOPV», núm. 44, de 4 de marzo de 2004) / «BOE», núm. 279, de 19 de noviembre de 2011). <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-18151-consolidado.pdf>

La primera enunciación de este término se origina en la década de los años 60, donde varios autores hicieron uso de este concepto debido a la importancia que empezaron a tener en ese momento la comunicación y la información. Más adelante, ya en la década de los 90, la “sociedad de la información”, pasó de ser una mera formulación teórica a un nuevo enfoque, designando una nueva forma de relacionarse y de entender la economía y la sociedad en su conjunto²².

Debido a este desarrollo tecnológico y con la intención de abordar los problemas que podría plantear, la Conferencia General de la UNESCO elaboró en el año 1997 el *Informe Mundial sobre la Información*²³, con el objetivo de proporcionar datos acerca de los cambios que se habían producido hasta entonces en el mundo de la información, poniendo de relieve los grandes problemas que plantean las nuevas tecnologías.

De acuerdo con este Informe, podemos determinar que los rasgos más característicos de la denominada “Sociedad de la Información” son los siguientes:

- El gran volumen de información existente en la Red y la facilidad de que cualquier persona pueda acceder a ella desde cualquier parte del mundo.
- La presencia de las nuevas tecnologías en todos los aspectos de la sociedad: en el ámbito social, económico, cultural, etc. Actualmente, es el gran espacio omnipresente de intercambio de ideas y de información, al que todos los ciudadanos del mundo están conectados.
- La desaparición de barreras en cuanto a la transmisión de datos e información. Las distancias geográficas no nos suponen un límite para este intercambio de información, ni para la comunicación entre personas.
- La instantaneidad de las comunicaciones. Los envíos y recepciones de información ocurren de manera inmediata.
- Gracias a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación las personas actúan de forma activa, a diferencia de lo que ocurre con otros medios (televisión, radio, etc.).

²² Alfonso Sánchez, I. (2016). La Sociedad de la Información, Sociedad del Conocimiento y Sociedad del Aprendizaje. Referentes en torno a su formación. *Bibliotecas. Anales de Investigación*. N. 2, vol. 12, pp. 235-243.

<file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-LaSociedadDeLaInformacionSociedadDelConocimientoYS-5766698.pdf>

²³ Courier, Y., Large A. (1997). *Informe mundial sobre la información*. CSIC, pp. 6-7 <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000110221>

- La diversidad de información a la que es posible acceder. Existe un marco totalmente heterogéneo de información, esta no versa sobre una materia en particular.

Indudablemente, el mundo del Derecho del Trabajo se ha visto a su vez influenciado por el auge de las nuevas tecnologías, desde las relaciones individuales entre trabajador-empresario, hasta las relaciones colectivas, pasando por las condiciones de trabajo y los nuevos derechos que han surgido como consecuencia de dicho progreso, los llamados derechos digitales.

A su vez, la expansión en la última década de las redes sociales también ha modificado por completo la forma de organización e interacción de los trabajadores y empresarios en el ámbito laboral. El hecho de que en los últimos años se haya producido un incremento en el uso de las mismas, y además, por personas de cada vez más avanzada edad, es un indicador de la repercusión que estas ocasionan en la vida diaria de las personas, lo que también se traslada sin ninguna duda al mundo del trabajo.

Por otra parte, las plataformas digitales ofrecen una nueva forma de comunicación, expresión y divulgación, y además de manera inmediata y transparente. Es importante que las leyes se adecuen a los cambios que se van produciendo en la sociedad, requiriendo de una modernización legislativa, lo que ocurre con el ámbito de Internet, las nuevas tecnologías y las redes sociales.

No obstante, muchas veces la actualización de las normas conlleva su tiempo, produciendo así, en muchas ocasiones, situaciones en las que surgen dudas acerca de cómo resolver ciertas controversias para las que hasta el momento no existe normativa aplicable, como puede ser el hecho de navegar por internet para fines privados dentro del horario de trabajo, grabar las instalaciones donde se desempeña la actividad laboral y colgarlo en las redes, publicar opiniones o críticas sobre la empresa o el empleador, etc.²⁴

Muchas de estas cuestiones han sido resueltas gracias a la jurisprudencia y doctrina de los tribunales, no obstante, es importante que la regulación de los derechos digitales continúe produciéndose y no quede estancada, ya que es un ámbito de suma transcendencia en el mundo actual.

²⁴ Tálens Visconti, E. (2020). *Incidencia de las redes sociales en el ámbito laboral y en la práctica procesal*. Ediciones Lefebvre, pp. 55-140.

IV. DE LA DIRECTIVA 95/46/CE AL REGLAMENTO EUROPEO

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (de ahora en adelante, RGPD), es el acto jurídico con alcance general, obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en todos los Estados miembros de la Unión Europea²⁵, que tiene por objeto garantizar y procurar la protección de las personas físicas en lo relativo al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de dichos datos. Pretende crear un espacio de seguridad, libertad y justicia, y un progreso económico y social, para lograr el bienestar de las personas físicas.

Este Reglamento no es el primer acto jurídico europeo con regulación acerca del derecho a la protección de datos. Antes de su promulgación estaba en vigor la Directiva 95/46/CE, del 24 de octubre de 1995. Esta Directiva tenía como finalidad proteger los derechos y las libertades de las personas en lo relativo al tratamiento de sus datos personales, creando un marco regulador para establecer un equilibrio entre la protección de la vida privada de las personas, sus datos personales y la libre circulación de los mismos dentro de la Unión Europea. De esta manera, la Directiva contenía límites para recoger y tratar dichos datos personales, exigiendo así la creación en cada Estado miembro de organismos de control y de supervisión del cumplimiento de dicho fin. No obstante, la Directiva 95/46/CE no consiguió alcanzar su objetivo, debido a las diferencias interpretativas de dicha directiva por cada Estado miembro, las cuales crearon en el panorama europeo una atmósfera de inseguridad jurídica y desequilibrio entre países²⁶.

Por consiguiente, se consideró más apropiada la elaboración de un Reglamento que sustituyera dicha Directiva, debido a las diferencias que conforman ambos instrumentos. Por un lado, la directiva es un acto legislativo en el que se establecen objetivos que todos los países de la UE deben cumplir, dejando en manos de cada uno la elaboración de su propia normativa para alcanzar los mismos. Por otro lado, el reglamento es un acto legislativo vinculante, cuyo cumplimiento es obligatorio, y debe ser aplicado directamente en toda la Unión Europea, no requiere de transposición.²⁷

²⁵ Art. 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea («DOUE» n. C 326/47, de 26 de octubre de 2012) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT>

²⁶ Consideraciones 3 a 10 del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE («DOUE» L, n.º 119, de 4 de mayo de 2016, pp. 2-3) <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

²⁷ Web Oficial de la Unión Europea (s.f.). *Tipos de legislación* https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_es

Este fue un punto clave en el ámbito de la regulación del derecho a la intimidad y protección de datos, ya que una de las debilidades del Derecho europeo en este ámbito era precisamente el hecho de que su normativa estuviera contenida en una directiva. No obstante, el Reglamento no modificó por completo el derecho de protección de datos en la Unión Europea, ya que gran parte de su contenido, ya había sido establecido con anterioridad en la Directiva. Por ello, no podemos afirmar que el Reglamento haya supuesto una gran aportación para los Estados de la Unión.²⁸

El RGPD, como novedad con respecto a la Directiva, desarrolla un gran nivel de protección, ya que añade nuevos derechos y obligaciones a los ya establecidos por la Directiva, pero que ahora son obligatorios y directamente aplicables en los Estados miembros. El Reglamento, tal y como se establece en su consideración número cuarta: *“respeto todos los derechos fundamentales y observa las libertades y los principios reconocidos en la Carta conforme se consagran en los Tratados, en particular el respeto de la vida privada, familiar, del domicilio y de las comunicaciones, la protección de los datos de carácter personal...”*.²⁹

Actualmente, debido al constante desarrollo de la tecnología y la informática, y la facilidad de circulación y acceso a datos de carácter personal, se considera imprescindible construir un marco lo más sólido y coherente posible para la protección de los mismos dentro de la Unión Europea, para lograr ese equilibrio y confianza entre los Estados. La transformación de la economía y la vida social a través de las nuevas tecnologías ha hecho posible la libre circulación de datos personales, pero debe garantizar al mismo tiempo un elevado nivel de protección de dichos datos, además de garantizar a las personas físicas tener el control sobre sus propios datos y la posibilidad de acceder a ellos cuando así lo pretendan.

²⁸ Moritz, M. y Gibello, V. (2017). El Reglamento Europeo (UE) 2016/679: análisis de un claroscuro. *Revista de derecho foro: La protección de datos personales en la era digital*, n. 27, pp. 116-128. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/503/2421>

²⁹ Consideración 4 del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE («DOUE» L, n.º 119, de 4 de mayo de 2016, pp. 2) <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

Respecto al tipo de datos personales a los que se les aplica el Reglamento, este se aplica al tratamiento de datos personales totalmente automatizados, parcialmente automatizados y no automatizados contenidos o destinados a ser incluidos en un fichero³⁰.

En cuanto al elemento subjetivo del Reglamento europeo, este se aplica a todas las personas físicas y jurídicas, Estados e Instituciones de la Unión que traten datos de carácter personal, salvo las excepciones que contemplan. Dicho reglamento no es de aplicación en los siguientes casos³¹:

- En el ejercicio de una actividad fuera del derecho de la Unión.
- Por parte de los Estados miembros cuando lleven a cabo actividades comprendidas en el ámbito de aplicación del capítulo 2 del título V del TFUE.
- Efectuado por una persona física en el ejercicio de actividades exclusivamente personales o domésticas.
- Por parte de las Autoridades Competentes con fines penales.

El alcance del Reglamento llega a todas las actividades de un establecimiento del responsable o del encargado en la UE, independientemente de que el tratamiento se realice dentro o fuera. También se aplica a los datos de interesados que residan en la Unión por parte de un responsable o encargado no establecido en ella, cuando las actividades estén relacionadas bien con la oferta de bienes o servicios a dichos interesados en la UE o bien con el control de su comportamiento, en la medida en que este tenga lugar en la Unión³².

Indudablemente, como se ha mencionado anteriormente, la nueva normativa europea ha afectado directamente a todos los ámbitos de la vida social y económica de las personas, y por tanto, también ha tenido un impacto directo en el ámbito laboral. En este ámbito, el Reglamento (UE) 2016/679, prevé que los Estados elaboren normativa más

³⁰ Art. 2.1. del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE («DOUE» L, n.º 119, de 4 de mayo de 2016) <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

³¹ Art. 2.2. del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE («DOUE» L, n.º 119, de 4 de mayo de 2016) <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

³² Art. 3 del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE («DOUE» L, n.º 119, de 4 de mayo de 2016) <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

específica relativa al tratamiento de datos personales de los trabajadores, para garantizar la protección y garantía de sus derechos³³.

Aparte del RGPD, existe otra normativa comunitaria en relación con el ámbito del derecho a la intimidad y a la protección de datos, como la Directiva (UE) 2016/680, sobre protección de datos en el ámbito penal³⁴, cuyo objetivo es que el derecho a la protección de datos de las personas implicadas en procesos penales, ya sean testigos, víctimas o sospechosos, se vea garantizada; o el Reglamento (UE) 2018/1725 sobre la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la UE, y a la libre circulación de esos datos³⁵.

V. *REGULACIÓN DE LA PROTECCIÓN DE DATOS A NIVEL NACIONAL, EN ESPECIAL, EN EL ÁMBITO LABORAL*

1. **ADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA INTERNA AL RGPD**

La entrada en vigor del RGPD supuso la necesidad de adaptar la normativa interna de los Estados miembros de la UE en el ámbito de protección de datos, no solo con el objetivo de construir un equilibrio entre los distintos países, sino también para desarrollar el Reglamento en los aspectos más específicos no regulados por el mismo, como ocurre con la protección de datos en el ámbito laboral. Si bien el Reglamento establece la vigencia del mismo para dicho ámbito, se remite a las normas más específicas a desarrollar por los Estados miembros en esta materia.³⁶

Dicho Reglamento, publicado el 4 de mayo de 2016, y en vigor 20 días después de su publicación en el DOUE, debía ser aplicado de forma obligatoria en cada Estado miembro a partir del 25 de mayo de 2018. Por tanto, los Estados miembros contaban con dos años para adaptar su normativa interna en base a dicho texto normativo. En el caso español, la ley vigente en aquel entonces era la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la cual debía ser revisada y modificada para

³³ Baz Rodríguez, J. (2019). *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital* (1ª ed.). Bosch, pp. 37-41.

³⁴ Web Oficial de la Unión Europea (últ. actualización: enero de 2022). *Protección de los datos personales que son utilizados por las autoridades policiales y de justicia penal (a partir de 2018)*. <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/protecting-personal-data-that-is-used-by-police-and-criminal-justice-authorities-from-2018.html#>

³⁵ Web Oficial de la Unión Europea (últ. actualización: enero de 2022). *Protección de las personas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión Europea*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:4374552>

³⁶ Baz Rodríguez, J. (2019). La Ley Orgánica 3/2018 como marco embrionario de garantía de los derechos digitales laborales. Claves para un análisis sistemático. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, No. 54, p. 2

ser adaptada al RGPD antes de la fecha mencionada. No obstante, fue en noviembre de 2017 cuando el Gobierno remitió a las Cortes Generales el Proyecto de Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, y para el 25 de mayo de 2018, aun no se disponía en España de una adaptación normativa de dicho Reglamento.

Para solventar esa situación, se dictó el Real Decreto-ley 5/2018, de 27 de julio, de medidas urgentes para la adaptación del Derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de protección de datos³⁷, mediante el que se derogaron todas las normas de igual o inferior rango que contradijeran dicha ley.

Mientras tanto, el proyecto de Ley Orgánica fue desarrollándose, cambiando finalmente su contenido y alcance, al incorporar una serie de derechos digitales no regulados hasta ese momento, lo que supuso un cambio en la propia denominación de la Ley, la que ya no solo protegía los datos personales, sino que también garantizaba los derechos digitales. Asimismo, se realizaron diversas modificaciones en otras leyes, por ejemplo, en la LOPJ, la LEC, o la Ley Orgánica de Universidades, entre otras, para evitar las contradicciones entre estas y el RGPD.³⁸

Finalmente, y para dar por cumplido el mandato europeo, se elaboró la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (de ahora en adelante, LOPDGDD). Esta ley tiene dos finalidades: por un lado, adaptar la legislación interna a la normativa europea, y por otro, construir un primer marco normativo de protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos en la era digital, los llamados, “derechos digitales”. Esta serie de derechos, que serán enunciados y desarrollados más adelante, encuentran su base en el art. 18.4 de la Constitución Española, el cual garantiza “*la limitación del uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos*”. La regulación de los derechos digitales se encuentra protegida actualmente por este novedoso marco normativo de forma provisional, ya que se prevé,

³⁷ Real Decreto-ley 5/2018, de 27 de julio, de medidas urgentes para la adaptación del Derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de protección de datos («BOE», núm. 183, de 30 de julio de 2018). <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2018/07/27/5>

³⁸ Fuentes López, F.J. (2018). Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: una aproximación a su exégesis y a sus efectos en el ámbito de las Entidades Locales. *Revista de Derecho Local*. No. 69. <https://derecholocal.es/opinion/ley-organica-3-2018-de-proteccion-de-datos-personales-y-garantia-de-los-derechos-digitales-una-aproximacion-a-su-exegesis-y-a-sus-efectos-en-el-ambito-de-las-entidades-locales>

que en una futura reforma y actualización de la Constitución, puedan verse elevados a rango constitucional esta nueva generación de derechos.³⁹

2. EL DERECHO A LA INTIMIDAD Y EL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS

El derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos son los dos derechos que vienen enunciados en la presente LOPDGDD y que están íntimamente relacionados con los derechos digitales, pero es importante que hagamos un pequeño análisis de ambos derechos.

i. El derecho a la intimidad

Por una parte, el derecho a la intimidad viene enunciado en el art. 7 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁴⁰ y en el artículo 18.1 de nuestra constitución, la cual lo considera un derecho fundamental. Además, este primer párrafo del artículo 18, no solo protege el derecho a la intimidad, sino que también garantiza el derecho al honor y a la propia imagen⁴¹. Estos tres derechos contenidos en dicho párrafo, aparte de ser enunciados en la Constitución, han sido desarrollados por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.⁴²

Centrándonos en el tema que nos ocupa, el término «intimidad», si bien es definido por El Diccionario de la Real Academia Española como la “*zona espiritual íntima y reservada de una persona o de un grupo, especialmente de una familia*”⁴³, hace surgir dudas acerca de cuál es el espacio que ocupa, ya que no viene delimitado ni por la CE, ni por la LO 1/1982, previamente mencionada⁴⁴. El Tribunal Constitucional trató de resolver

³⁹ Baz Rodríguez, J. (2019). La Ley Orgánica 3/2018 como marco embrionario (...) op. cit., p. 2.

⁴⁰ El artículo 7 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, establece: “*Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de sus comunicaciones*”

⁴¹ El artículo 18.1 de la Constitución Española, establece: “*Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*”

⁴² Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen («BOE», núm. 115, de 14 de mayo de 1982).

<https://www.boe.es/eli/es/lo/1982/05/05/1/con>

⁴³ Real Academia Española. (s.f.). Intimidad. *En Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 12 de marzo de 2023 de <https://dle.rae.es/intimidad>

⁴⁴ Sáenz-Torre de Torre, I. (2015). El derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral. *Revista electrónica de Derecho de la Universidad de La Rioja*, n. 13, p. 3. <https://www.unirioja.es/dptos/dd/redur/numero13/saenz-torre.pdf>

esta incógnita en la STC 231/1988, de 2 de diciembre⁴⁵, la que ha servido como base de argumentación en sentencias posteriores⁴⁶ y en la que se determina que “*la intimidad personal y familiar (...) implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, necesario para mantener una calidad mínima de la vida humana*”. Sin embargo, debemos ser conscientes que lo que se puede llegar a entender en un determinado momento por «intimidad», no se mantiene de manera estática a lo largo del tiempo, los conceptos y significados cambian y vienen determinados en gran medida por las costumbres sociales e ideas existentes en una sociedad concreta. En la doctrina, son numerosos los autores que han tratado de definir este concepto. En palabras de VALDÉS DE LA VEGA, «*el derecho a la intimidad tiene que ver, en su aspecto externo, con un espacio en el cual la persona deposita sus elementos privados, un espacio en el cual desarrolla su esfera privada*»⁴⁷. Tomando como base todas estas definiciones, podríamos determinar que lo que protege el derecho a la intimidad es tanto la esfera personal del individuo y sus rasgos de la personalidad, como su lugar privado, que correspondería con su domicilio y otros espacios relativos a su privacidad.

En cuanto a los límites de este derecho, debemos atenernos a los interpuestos por la LO 1/1982 y los establecidos por la jurisprudencia. El hecho de que este derecho esté desarrollado ulteriormente por una Ley Orgánica hace que el legislador tenga un margen de intervención amplio de cara a la regulación de este derecho, tanto para ampliarlo como para restringirlo, aunque en el último caso, siempre respetando el contenido esencial mínimo, de manera proporcional y justificando esa restricción, como podría ser el hecho de la necesidad de proteger otro derecho fundamental⁴⁸.

⁴⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional 231/1988, de 2 de diciembre de 1988 («BOE» núm. 307, de 23 de diciembre de 1988). Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/1172>

⁴⁶ Esta argumentación del Tribunal Constitucional ha sido compartida en las siguientes sentencias posteriores:

Sentencia del Tribunal Constitucional 57/1994, de 28 de febrero de 1994 («BOE» núm. 71, de 24 de marzo de 1994). Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/2574>

Sentencia del Tribunal Constitucional 70/2002, de 3 de abril de 2002 («BOE» núm. 99, de 25 de abril de 2002). Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4606>

Sentencia del Tribunal Constitucional 233/2005, de 26 de septiembre de 2005 («BOE» núm. 258, de 28 de octubre de 2005). Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5493>

Sentencias del Tribunal Constitucional 89/2006, de 27 de marzo de 2006 («BOE» núm. 106, de 4 de mayo de 2006). Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5691>

⁴⁷ Valdés de la Vega, B. (2008). El derecho a la intimidad y su expectativa de respeto en el uso personal de las tecnologías de la información y comunicación en el trabajo. Un comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007 y a la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Revista de Derecho Social*, n. 42, p. 145.

⁴⁸ Jiménez Campo, J. (1993). El legislador de los Derechos Fundamentales. *Estudios de Derecho Público en homenaje a Ignacio de Otto*, p. 504.

El derecho a la intimidad es tendente a colisionar con otros derechos, en especial, esto suele ocurrir en el ámbito laboral, y en estos casos, será necesario comprobar que en los supuestos en los que dicho derecho se vea restringido, exista una justificación para ello, tal como el desempeño del poder de control por parte del empleador para verificar que sus trabajadores estén cumpliendo con las obligaciones laborales, eso sí, siempre existiendo unos límites que el empleador deberá respetar, como veremos más adelante⁴⁹.

ii. El derecho a la protección de datos

Por otro lado, el derecho a la protección de datos es aquel que permite garantizar a la persona un poder de control sobre la información relativa a su vida privada, en relación con el uso y destino de esos datos, para evitar una posible vulneración de su derecho. Se enuncia en el artículo 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁵⁰, y si bien no viene expuesto de forma expresa en la Constitución, podemos englobarlo dentro del art. 18.4 CE⁵¹. Esto ha hecho que el derecho a la protección de datos haya quedado en un segundo plano con respecto al derecho a la intimidad, y que su regulación haya sido posterior.

Ahora bien, el derecho a la protección de datos y a la privacidad abarca más que el derecho a la intimidad en sentido estricto, no protege únicamente su dimensión constitucionalmente protegida sino que llega a otros derechos de la personalidad relativos a la vida privada de la persona, tales como el derecho al honor y a la dignidad. Esto es algo que fue delimitado por la STC 292/2000, de 30 de noviembre⁵²: *“el objeto de protección del derecho fundamental a la protección de datos no se reduce solo a los datos íntimos de la persona, sino a cualquier tipo de dato personal, sea o no íntimo, cuyo conocimiento o empleo por terceros pueda afectar a sus derechos, sean o no fundamentales, porque su objeto no es solo la intimidad individual, que para ello está la protección que el art. 18.1 CE otorga, sino los datos de carácter personal”*. A partir de esta sentencia, el derecho a la protección de datos se convierte en un derecho autónomo e independiente, si bien antes se veía englobado dentro del derecho a la intimidad.

⁴⁹ Sáenz-Torre de Torre, I. (2015). El derecho a la intimidad (...), op. cit., p. 4.

⁵⁰ El artículo 8.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, establece: *“Toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que la conciernan”*.

⁵¹ El artículo 18.4 de la Constitución Española («BOE», núm. 311, de 29 de diciembre de 1978), establece: *“La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”*.

⁵² Sentencia del Tribunal Constitucional 292/2000, de 30 de noviembre. («BOE», núm. 4, de 4 de enero de 2001). Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4276>

Anteriormente a esta sentencia del Tribunal Constitucional, el derecho a la protección de datos no estaba desarrollado en ninguna norma, es por eso que su desarrollo a lo largo de los años ha sido mayoritariamente jurisprudencial.⁵³

3. LA PROTECCIÓN DE DATOS EN EL ÁMBITO LABORAL

Hoy en día nos resultaría casi imposible considerar el mundo del trabajo sin el uso de las nuevas tecnologías, cuya influencia afecta de forma directa al derecho a la intimidad y a la protección de datos. Han surgido, surgen y surgirán situaciones en el entorno laboral relacionadas de manera directa con los datos de carácter personal de los trabajadores, es por ello de suma importancia que los trabajadores cuenten con los mecanismos para poder defenderse de las posibles vulneraciones que puedan sufrir en relación con sus datos y derechos en base a ellos.

El tratamiento de datos personales es una consecuencia directa de la relación entre empleador y trabajador. Durante el desarrollo de la prestación laboral esta tarea de tratamiento de datos tiene lugar en tres ámbitos distintos: el primero de ellos está relacionado con el ámbito del poder de organización del empleador, este puede recabar datos de sus trabajadores para obtener una mejora en el control sobre la actividad laboral desempeñada por estos. El segundo ámbito está conectado con las funciones de gestión delegada de las Administraciones Públicas que asume el empleador, en tema de impuestos, retribuciones y cotizaciones a la Seguridad Social. También existe un tercer ámbito en el cual el empleador debe tratar datos personales de los trabajadores. Hablamos de la normativa de prevención de riesgos laborales, la cual obliga a la empresa a realizar diversas actividades para evitar los riesgos derivados del trabajo que pueden afectar a los trabajadores.⁵⁴

De hecho, vienen enunciados tanto en el RGPD como en la LOPDGDD una serie de principios en los que se basa el tratamiento de datos de carácter personal y que deben ser respetados por los responsables y encargados del tratamiento para no menoscabar los

⁵³ Ferrer Serrano, R. (2019). *Guía de protección de datos de los trabajadores*. Tirant lo Blanch, pp. 26-36.

⁵⁴ Monereo Pérez, J.L y Fernández Bernat, J.A. (2016). «Listas negras» de trabajadores conflictivos (a propósito de la STS de 12 de noviembre de 2015). *Trabajo y Derecho*, n. 16, p. 2.

derechos a la intimidad y protección de datos de las personas, en este caso, de los trabajadores dentro de la empresa. Estos principios son los siguientes⁵⁵:

- Principio de licitud, lealtad y transparencia. La persona responsable del tratamiento deberá informar al trabajador de todo lo relativo al tratamiento que va a efectuarse.
- Principio de limitación de la finalidad. Los datos que se recojan deberán ser tratados para fines determinados, y esos fines deberán ser explícitos y legítimos, no pudiendo ser tratados ulteriormente de forma incompatible a estos.
- Principio de minimización de datos. Se procurará recoger la menor cantidad de datos posibles, y estos serán adecuados y pertinentes para lo necesario.
- Principio de exactitud. Los datos que se recaben deberán ser ciertos, exactos y deberán estar actualizados. En caso de errores o inexactitudes, deberán ser suprimidos o modificados.
- Principio de limitación del plazo de conservación. Los datos se conservarán únicamente durante el tiempo estrictamente necesaria para alcanzar el fin pretendido, a no ser que existan fines de interés público, estadísticos o de investigación, en estos casos la conservación de los datos podrá ser de un periodo de tiempo superior.
- Principio de integridad y confidencialidad. El tratamiento de los datos se realizará mediante la aplicación de medidas técnicas y organizativas apropiadas, para garantizar su seguridad.
- Principio de responsabilidad proactiva. El responsable del tratamiento de datos es a su vez el responsable de garantizar y procurar el cumplimiento de los mismos, demostrando así que su actuación ha ido enfocada de esta manera.

Asimismo, y en base a estos principios, para evitar que ocurran vulneraciones en cuanto al tratamiento de sus datos personales, los trabajadores cuentan con una serie de derechos sobre estos⁵⁶:

⁵⁵ Agencia Española de Protección de Datos. (s.f.). *¿Cuáles son los principios relativos al tratamiento de datos?* <https://www.aepd.es/es/preguntas-frecuentes/2-rgpd/3-principios-relativos-al-tratamiento/FAQ-0207-cuales-son-los-principios-relativos-al-tratamiento-de-datos>

⁵⁶ Agencia Española de Protección de Datos (2022). *Ejerce tus derechos*. <https://www.aepd.es/es/derechos-y-deberes/conoce-tus-derechos>

- El derecho de acceso. La finalidad de dicho derecho consiste en garantizar al interesado la posibilidad de conocer si sus datos personales están siendo tratados y quien es la persona que los está tratando. Además, el interesado tendrá derecho a obtener información relativa a los fines del tratamiento, las categorías de datos que se están tratando, el tiempo de conservación de los mismos., etc.
- El derecho de rectificación. El interesado tiene el derecho a que sus datos personales inexactos o falsos sean rectificados o modificados.
- El derecho de oposición. El interesado podrá oponerse al tratamiento de sus datos personales por parte del responsable. En caso de que estos sean objeto de tratamiento basado en interés público, el responsable dejará de tratar los datos salvo motivos que prevalezcan sobre el interesado o para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.
- El derecho de supresión. Es una opción del propio interesado, pretender que se cese el tratamiento o que desaparezca algún dato carácter personal. El interesado podrá hacer uso de este derecho siempre que se den circunstancias tales como el cese de la necesidad de tratamiento de dichos datos, la retirada del consentimiento, el ejercicio del derecho de oposición, el tratamiento ilícito de los datos o el deber de supresión de datos en cumplimiento de una obligación legal.
- El derecho al olvido. Se corresponde con el derecho de supresión, pero aplicado a los buscadores de Internet y a las redes sociales. Según la Agencia Española de Protección de Datos, es el “*derecho a impedir la difusión de información personal a través de internet cuando su publicación no cumple los requisitos de adecuación y pertinencia*”.
- El derecho a la limitación del tratamiento. Este derecho se aplica en dos supuestos, en primer lugar, al ejercitar los derechos de rectificación y oposición, suponiendo en estos casos una suspensión cautelar del tratamiento de datos. En segundo lugar, cuando el interesado en lugar de solicitar la supresión de sus datos pretenda limitar su uso o cuando el responsable ya no los necesite, pero el interesado bajo alguna causa necesite conservarlos.
- El derecho a la portabilidad. Es el derecho a recibir los datos personales que le incumban en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento sin impedimento del primero.

- El derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas. Pretende garantizar que el interesado no sea objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento de sus datos.

Por otra parte, el ámbito de protección de este derecho, como su propio nombre indica, son los datos de carácter personal. Lo primero que debemos esclarecer es a lo que se refiere la norma con este concepto. Este viene definido por el propio Reglamento europeo, el cual en su art. 4 establece que conforma el concepto de “datos personales” *“toda información sobre una persona física identificada o identificable, cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente mediante un identificador...”*, es decir, cualquier información relativa a las personas y su vida privada entraría dentro de esta definición.

Este concepto que viene enunciado en el presente Reglamento fue elaborado por el Grupo de Trabajo del artículo 29 de la Directiva 95/46/CE, mediante el Dictamen 4/2007, de 20 de junio, sobre el concepto de datos personales⁵⁷. Al seguir haciéndose uso del mismo concepto, se entiende que en la actualidad se sigue teniendo en cuenta lo contenido en dicho dictamen. En el mismo, se desglosa dicha definición, de la que podemos extraer cuatro términos: “toda información”, “sobre”, “persona física” identificada o identificable”.

En primer lugar, en cuanto a **“toda información”**, el Dictamen aborda este tema desde el punto de vista de la naturaleza, el contenido y el soporte. Respecto a la naturaleza, la información puede ser objetiva (ej. muestras de sangre) o subjetiva (ej. opiniones). En cuanto al contenido, se entiende que el concepto de datos personales engloba todos aquellos datos relativos a la vida privada y familiar de la persona, y la información sobre cualquier tipo de actividad desarrollada por una persona, dentro de lo que se englobaría el ámbito laboral. En relación con el soporte, debemos distinguir entre la forma de la información (existen varias: la alfabética, la numérica, la gráfica, la fotográfica o la sonora) y la forma de la conservación de la misma (en papel, en DVD, en soporte electrónico...). Por tanto, todos los datos que puedan englobarse en estos tres elementos entran dentro de lo relativo a este término.

⁵⁷ Dictamen 4/2007 sobre el concepto de datos personales, de 20 de junio de 2007, elaborado por el Grupo de Trabajo del artículo 29 de la Directiva 95/46/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. («DOCE», núm. L 281, de 23 de noviembre de 1995). https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136_es.pdf

En segundo lugar, en relación con el término “**sobre**”, entendemos que una información recae sobre una persona cuando esta se refiere a ella. Hay ocasiones en las que la información puede ser sobre un objeto, el cual pertenece a alguien o esa persona tiene cierta influencia sobre el mismo. En estos casos, la información se refiere a esas personas de manera indirecta. Muchas veces no es fácil determinar si un dato recae sobre alguien, por ello, existen tres elementos que pueden ser examinados para ayudarnos con esta tarea: el contenido (la información versa sobre esa persona), la finalidad (la información tiene el propósito de tratar, evaluar o influir en la persona) y el resultado (cuando ese dato repercute en una persona). No tienen por qué darse los tres elementos para determinar que un dato recae sobre alguien, con que se dé uno de ellos es suficiente.

En tercer lugar, respecto a la persona física “**identificada o identificable**”. Se considera como identificada aquella persona a la que pueda identificarse de todas las demás, sin dudas acerca de su persona. Será identificable cuando, sin estar aun identificada, exista algún medio para hacerlo posible. Estos medios son los identificadores, que pueden ser tanto un número de identificación o cualquier elemento característico, ya sea de su aspecto físico o de su profesión, por ejemplo. Además, la persona podrá ser identificada de manera directa, por su nombre y apellidos, o de manera indirecta, por su matrícula de coche, por su número de identidad, por su número de teléfono, etc.

En último lugar, nos encontramos frente al término de “**persona física**”. Las personas protegidas por la normativa son los seres humanos, no las personas jurídicas, aunque, es posible que ciertas normas de protección de datos recaigan sobre ellas. Además, se reconoce un derecho universal de protección, ya que se habla de personas jurídicas en general, sin especificar entre los nacionales de un país y los extranjeros, esto en base a la consideración 2 de la propia Directiva: “*los sistemas de protección de datos están al servicio del hombre y que deben, cualquiera que sea la nacionalidad o la residencia de las personas físicas, respetar las libertades y derechos fundamentales*”.

VI. *LOS DERECHOS DIGITALES REGULADOS POR LA LOPDGDD Y SU ALCANCE JURISPRUDENCIAL.*

Dentro de la LOPDGDD, el legislador ha situado la protección de los derechos digitales de las personas trabajadoras en relación con el tratamiento de sus datos personales dentro del Título X, concretamente entre los arts. 87 y 91. Si bien la

LOPDGDD da cobertura legal a una serie de derechos digitales, estos únicamente se corresponden con una pequeña parte de todos los que podrían garantizarse, correspondiéndose este primer grupo de derechos con las situaciones o escenarios típicos en los que se manifiesta de forma más clara y obvia la necesidad de protección de datos personales de los trabajadores⁵⁸. Estos son los cinco derechos que se preservan y que iremos analizando uno por uno, considerando a su vez la jurisprudencia existente sobre la materia:

- El derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (art. 87 LOPDGDD).
- El derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (art. 89 LOPDGDD).
- El derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (art. 90 LOPDGDD).
- El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (art. 88 LOPDGDD).
- Los derechos digitales en la negociación colectiva (art. 91 LOPDGDD).

1. DERECHO A LA INTIMIDAD Y USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES

El derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral viene regulado en el art. 87 LOPDGDD. Cuando este artículo hace referencia al término de “dispositivos digitales”, entendemos que la definición de dicho concepto la conforman las denominadas tecnologías de la información y comunicación (TIC) que el empleador haya facilitado al trabajador para el desempeño de la actividad laboral, tales como un ordenador, el acceso a Internet, las cuentas de correo electrónico, etc.

En la práctica ⁵⁹, es común que surjan dudas acerca de si es legítimo por parte de los empleados hacer un uso personal de estas tecnologías, si bien la finalidad para la que les han sido facilitadas es el desempeño del trabajo y no otros fines distintos. No obstante, el primer precepto del art. 87 LOPDGDD⁶⁰ protege el derecho a la intimidad de los

⁵⁸ Baz Rodríguez, J. (2019). La Ley Orgánica 3/2018 como marco embrionario (...) op. cit., p. 3.

⁵⁹ Baz Rodríguez, J. (2021). *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big Data* (1ª ed.). Wolters Kluwer España, S.A, pp. 49-54.

⁶⁰ El art. 87.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, establece: “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador”.

trabajadores en el uso de dichos dispositivos sin hacer una referencia clara al tipo de uso al que se está refiriendo. Esto parece significar que su derecho a la intimidad está preservado y que el empleador no tiene la posibilidad de acceder a dichas informaciones aunque el trabajador no esté destinando esos medios para fines profesionales.

Para ayudarnos a resolver este tipo de cuestiones que pueden darse muy comúnmente en la práctica, es necesario que acudamos a la jurisprudencia. Concretamente, existe una sentencia que sirvió para sentar las bases acerca del uso personal de los medios electrónicos facilitados por la empresa. Hablamos de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 5 de septiembre de 2017 (Asunto Barbulescu contra Rumanía)⁶¹. Este caso acabó en el TEDH tras la desestimación por parte del tribunal rumano de la demanda interpuesta por el Sr. Barbulescu mediante la que alegaba la vulneración de su derecho a la intimidad por parte de su empleador. Este había sido despedido por el uso que había estado realizando de una cuenta de correo electrónico profesional para fines privados cuando esto vulneraba la política de la empresa. Dicha cuenta fue monitorizada por la misma (sin previo aviso al trabajador de esta posibilidad), a cuyos mensajes había accedido el empleador para una posterior transcripción de los mismos, como medio de prueba para justificar el despido.

Finalmente, cuando el caso llegó al TEDH, se dio la razón al trabajador, y se estableció el criterio a seguir para determinar la legalidad de la monitorización de las comunicaciones de los trabajadores dentro de la empresa. En primer lugar, el trabajador deberá conocer la posibilidad de que su actividad pueda ser monitorizada. En segundo lugar, el empleador deberá contar con una razón legítima para justificar su monitorización, y en el caso de la existencia de medios menos intrusivos, deberá hacerse uso de estos de forma previa. Además, es importante conocer el grado de intromisión que ha realizado el empresario, teniendo en cuenta aspectos como la duración de dicho control, el acceso a determinada información, etc.; y si la información obtenida mediante esa intromisión es destinada a alcanzar el objetivo que la justificaba.

A partir de esa sentencia, este criterio debe ser seguido por los tribunales nacionales de los Estados miembros para determinar la legalidad de la monitorización y control de

⁶¹ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 5 de septiembre de 2017, asunto Barbulescu contra Rumanía. Disponible en: <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/Sentencia%20Barbulescu%20c.%20Ruman%C3%ADa.pdf>

los medios digitales de los trabajadores, estén habilitados o no para hacer un uso personal de los mismos. Esta doctrina establecida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, es compartida por vez primera por el Tribunal Supremo en su sentencia 594/2018⁶², en la que se despidió al trabajador al obtener ciertas pruebas de comportamiento irregular mediante el acceso a su correo electrónico profesional y en la que se debate acerca de si admitir o no dichas pruebas teniendo en cuenta que ese control vulnera el derecho a la intimidad del trabajador. El Tribunal en su argumentación determina que la medida restrictiva utilizada por el empresario ha de cumplir con un triple juicio: el juicio de idoneidad, si la medida utilizada es la indicada para conseguir el objetivo; el juicio de necesidad, que no exista otra medida más adecuada para conseguir ese fin; y el juicio de proporcionalidad, que la medida sea equilibrada, y que genere más ventajas que inconveniencias.

Por tanto, podemos determinar que al empleador se le concede la posibilidad de decidir si prohíbe de forma total el uso personal de dispositivos de la empresa o si lo permite, no obstante, debe establecer unas reglas de utilización de dichos medios y, en todo caso, informar a los trabajadores del control empresarial, en virtud del tercer precepto del art. 87 LOPDGDD.

Esto mismo fue determinado 10 años antes de la Sentencia del TEDH por la STS de 26 de septiembre de 2007, rec. 966/06⁶³. En la misma, el Tribunal dispuso que *“lo que debe hacer la empresa ... es establecer previamente las reglas de uso de esos medios - con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- e informar a los trabajadores de que va existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos.”* Es decir, se determinó que los trabajadores debían conocer de forma previa al comienzo de su actividad laboral la posibilidad de hacer un uso personal de los dispositivos digitales facilitados por la empresa, de cuáles eran los criterios de utilización, y en todo caso, de la existencia de control empresarial y el modo de llevarla a cabo, tanto si está permitido hacer un uso personal como si no.

⁶² Sentencia del Tribunal Supremo 594/2018, de 8 de febrero de 2018. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/e5e0cf323aea82eb599e4e9439214f914c6f0fa4c17ea25b>

⁶³ Sentencia del Tribunal Supremo 6128/2007, de 26 de septiembre de 2007. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a5c9294e9422cea2/20071018>

Esto último⁶⁴, sin embargo, años más tarde y previamente a la llegada de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 2017, no fue compartido en la argumentación del TS (STS 8876/2011⁶⁵) y ni en la del TC (STC 241/2012⁶⁶ y STC 170/2013⁶⁷), en cuyas sentencias se afirmó que en los casos en los que existiera una prohibición absoluta de utilizar los dispositivos de la empresa para fines personales, desaparecería el derecho a la intimidad de los empleados. Es decir, determinaron que, en esos supuestos, la empresa podía realizar controles de la manera que estimara oportuna, sin previo aviso a los empleados, justificándose en la prohibición que había sido establecida y comunicada a los trabajadores. Esta argumentación fue desestimada por la STEDH, de 5 de septiembre de 2017.

La circunstancia en la que el empleador realiza un control o vigilancia a sus trabajadores sin conocerlo estos se denomina control oculto⁶⁸, lo cual está prohibido ya que contradice el principio de transparencia y las bases sentadas por el TEDH. Únicamente podría ser admitido este control en casos de la existencia de pruebas fundadas de un comportamiento irregular grave, siendo el control oculto la única forma posible de obtener pruebas y hacer cesar esa situación, aunque en caso de afectar al secreto de las comunicaciones, será requerida una autorización judicial.

Si bien es obligación del empleador informar a sus trabajadores de la posibilidad o la prohibición de hacer un uso personal de los medios digitales facilitados por la empresa y de la existencia y el modo de realización del control empresarial, el empleador cuenta a su vez con un poder de control con el objetivo de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores y garantizar la integridad de los dispositivos de la empresa⁶⁹, tal y como establece el segundo precepto del art. 87 LOPDGDD⁷⁰.

⁶⁴ Baz Rodríguez, J. (2021). *Los nuevos derechos digitales (...)*, op. cit., p. 58.

⁶⁵ Sentencia del Tribunal Supremo 8876/2011 (Sala de lo Social), de 6 de octubre de 2011. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/e5e0cf323aea82eb1d889ab370e1cddd5ff51f7871c3a99e>

⁶⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional 241/2012 (Sala Primera), de 17 de diciembre de 2012. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/23200>

⁶⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional 170/2013 (Sala Primera), de 7 de octubre de 2013. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/23616>

⁶⁸ Baz Rodríguez, J. (2021). *Los nuevos derechos digitales (...)*, cit., p. 73.

⁶⁹ Baz Rodríguez, J. (2021). *Los nuevos derechos digitales (...)*, op. cit., pp. 76-77.

⁷⁰ El art. 87.2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales («BOE», núm. 294, de 6 de diciembre de 2018), establece: “El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos”.

El problema aquí surge a la hora de establecer un límite para conciliar el poder de control del empleador y el derecho a la intimidad del trabajador. ¿Es correcto realizar simples controles con el objetivo de comprobar la finalidad para la cual los trabajadores están usando los dispositivos digitales? El art. 20.3 ET⁷¹ otorga al empleador la posibilidad de control para cerciorarse de que se esté haciendo un uso profesional de los mismos, pero siempre atendiendo a los principios de necesidad y proporcionalidad, y siempre en todo caso, el mero control preventivo tendrá carácter excepcional. El empresario debe procurar utilizar los medios menos invasivos de control posibles, antes de acudir a la comprobación de los dispositivos digitales, debe buscar otros medios.

2. DERECHO A LA INTIMIDAD FRENTE AL USO DE DISPOSITIVOS DE GRABACIÓN Y VIDEOVIGILANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de grabación y videovigilancia en el lugar de trabajo, viene regulado en el art. 89 LOPDGDD y es a su vez reconocido por el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 20 bis. Este artículo 89 del texto legal distingue dos derechos, por un lado, el tratamiento de las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras y por otro, el tratamiento de la grabación de sonidos en el lugar de trabajo⁷².

En cuanto al objeto del derecho protegido en dicho artículo, es indudablemente el derecho a la intimidad, pero también el derecho a la protección de datos. Tal y como hemos comentado en un epígrafe anterior, no olvidemos que el derecho a la protección de datos preserva los datos personales, los cuales se corresponden con *“toda información sobre una persona física identificada o identificable”*, en virtud del art. 4 del RGDP. Consecuentemente, no cabe duda de que la grabación de imágenes o sonidos de una persona se corresponde con esa definición y conforma el concepto de dato personal, ya que a través de ambas actuaciones es posible que una persona sea identificada.

⁷¹ El art. 20.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece: *“El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y 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 teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”*.

⁷² Artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales («BOE», núm. 294, de 6 de diciembre de 2018).
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>

En un primer momento⁷³, la jurisprudencia no reconocía el derecho a la intimidad de los trabajadores en el lugar de trabajo, estos únicamente contaban con ese derecho en los lugares de descanso o esparcimiento. De esta forma, el empleador podía hacer uso de cámaras de videovigilancia y grabación de sonidos de la manera en la que lo estimara oportuno, ya que siempre y cuando esos sistemas estuvieran ubicados dentro de lugar de desarrollo del trabajo, el empleador estaba amparado por su derecho al control de la actividad laboral de sus trabajadores.

Este fue el criterio seguido por los Jueces y Tribunales hasta el año 2000, momento en el que el Tribunal Constitucional dictó dos sentencias que cambiaron el rumbo de dicha argumentación, reconociendo por vez primera, el derecho a la intimidad de los trabajadores frente a los sistemas de grabación y videovigilancia del empleador en el lugar de prestación del trabajo, limitándose de esta manera, el derecho con el que había contado hasta entonces el empleador de vigilar a sus trabajadores con total libertad.

Las dos sentencias que cambiaron la doctrina seguida hasta ese momento fueron la Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000, de 10 de abril (caso “*Casino La Toja*”); y la Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000, de 10 de julio (caso “*Economato*”), las cuales serán analizadas a continuación.

En primer lugar, la STC 98/2000⁷⁴, es referente a un Casino donde se instalaron una serie de medios de grabación de sonidos para recoger las conversaciones que pudieran darse en determinados puntos del lugar, como medida preventiva de control laboral, además de los sistemas de videovigilancia que ya estaban operativos en dicha empresa. Si bien su puesta en marcha se realizó con posterioridad a la comunicación al Comité de Empresa, más adelante el presidente del Comité solicitó a la empresa que se retiraran dichos dispositivos, a lo que la empresa respondió que habían sido colocados por motivo de seguridad y que eran un medio totalmente legítimo.

El Tribunal Constitucional finalmente falló a favor del Comité de Empresa determinando que no se habían respetado los principios de proporcionalidad e intervención mínima, ya que el único objetivo de la instalación de dichos dispositivos era el de realizar un simple control preventivo de la actividad laboral, no siendo este motivo

⁷³ Orellana Cano, A.M. (2019). *El derecho a la protección de datos personales como garantía de la privacidad de los trabajadores* (1ª ed.). Aranzadi, S.A.U., pp. 129-135.

⁷⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000, de 10 de abril de 2000. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4082>

suficiente para la utilización de medidas de vigilancia tan extremas, ya que vulnera desproporcionadamente el derecho a la intimidad tanto de los trabajadores, como de los clientes, por lo que no existe ninguna justificación para aceptarse este control.

En segundo lugar, la STC 186/2000⁷⁵, versa acerca de un caso de implantación de cámaras de videovigilancia en un economato tras las sospechas fundadas por parte de la empresa de ciertas irregularidades graves por parte del personal. A través de dicha vigilancia, se obtuvieron las imágenes de los hechos cometidos por uno de los trabajadores, al que se podía observar sustrayendo ciertas cantidades de dinero de la caja registradora, motivo por el que terminó siendo despedido. En este supuesto, cuando el caso llegó al TC, este desestimó el recurso de amparo interpuesto por el trabajador, determinando que el uso de estos medios de vigilancia por la empresa estaba totalmente justificado y cumplía con el triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, al haber sospechas fundadas de la situación que se estaba dando en la empresa y ser las cámaras de vigilancia un medio necesario e idóneo para descubrir el suceso.

Más adelante, el Tribunal Constitucional dictó una nueva sentencia donde se empezó a relacionar la colocación de cámaras de videovigilancia con el derecho a la protección de datos de los trabajadores, y no como una infracción del derecho a la intimidad. Hablamos de la STC 29/2013⁷⁶, que versa sobre la utilización de imágenes captadas por cámaras de videovigilancia en una universidad con el fin de controlar la actividad laboral, sin haber comunicado previamente a los trabajadores de dicha medida, lo que vulneraba su derecho a la protección de datos, tal y como falló dicha sentencia. El Tribunal estableció que los trabajadores debían ser informados de manera expresa, precisa, clara e inequívoca sobre la captación de sus imágenes, la finalidad de dicha captación y su posibilidad de utilización.

A partir de este momento, el derecho a la protección de datos también empezó a reconocerse en sentencias posteriores. Otro hito importante lo marcó la STC 39/2016⁷⁷, que matizó la doctrina anterior en la STC 29/2013. En esta última sentencia se resolvía un caso en el que la empresa instaló una cámara, avisando de esta medida mediante un

⁷⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000, de 10 de julio de 2000. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4170>

⁷⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013, de 11 de febrero de 2013. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/23284>

⁷⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016, de 3 de marzo de 2016. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/24843>

cartel, debido a las sospechas fundadas de que una de las trabajadoras estaba hurtando dinero de la caja registradora. La trabajadora, en base a la doctrina establecida por el TC en la sentencia del 2013, alegó que se vulneraba su derecho a la intimidad y a la protección de datos al utilizar esas imágenes como medio de prueba, ya que si bien existía un cartel informativo sobre la instalación de las cámaras, no se le había informado de forma expresa, precisa, clara e inequívoca, como había determinado el Tribunal en la ocasión previa. No obstante, el TC estableció en esta ocasión que era suficiente con una información genérica acerca de la existencia de medios de captación de imágenes, que contuviera una referencia a la LOPD, (en este momento la LOPD 15/1999), la finalidad del tratamiento y la identificación del responsable del mismo. Como en este caso este requisito se cumplía, no se le reconoció vulnerado su derecho a la protección de datos.

Posteriormente, se empezó a cuestionar el hecho de si la propia grabación de los trabajadores en el lugar de trabajo vulneraba su derecho a la intimidad. Este debate fue iniciado por la STEDH, de 9 de enero de 2018 (caso “López Ribalda” contra España)⁷⁸. Este caso es referente a una cadena de supermercados en la que se decidió instalar ciertas cámaras de vigilancia, algunas visibles, de las que los trabajadores tenían conocimiento; pero otras ocultas; debido a la existencia de ciertas irregularidades en la empresa. La doctrina del TEDH determinó textualmente: *“la videovigilancia encubierta de un empleado en su lugar de trabajo debe considerarse, como tal, como una intrusión importante en su vida privada”*.

Finalmente, el Tribunal concluyó determinando que sí había existido una violación del art. 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, desestimando de esta manera las pretensiones del Estado español. La argumentación del Tribunal fue la siguiente: *“...El Tribunal señala que la videovigilancia llevada a cabo por el empresario, que tuvo lugar durante un período prolongado, no cumplió (...) la obligación de información previa, de manera explícita, precisa e inequívoca a los interesados sobre la existencia y las características particulares de un sistema de recogida de datos personales (...) los derechos del empresario podrían haberse salvaguardado (...), por otros medios, en especial informando previamente a las demandantes, incluso de manera general, de la*

⁷⁸ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 9 de enero de 2018 (demandas n. 1874/13 y 8567/13) (Asunto López Ribalda y otros c. España). Disponible en: https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/1292429076136-Sentencia_L%C3%93PEZ_RIBALDA_Y_OTROS_v_ESPA%C3%91A.pdf

instalación de un sistema de videovigilancia y proporcionándoles la información establecida en la Ley de protección de datos personales.”

Sin embargo, el caso no acabó aquí y mediante solicitud del Gobierno de España, el caso fue elevado a la Gran Sala del TEDH, la cual dictó una nueva sentencia con fecha de 17 de octubre de 2019⁷⁹, donde se dio la razón en esta ocasión a España. La argumentación del Tribunal se basó en lo siguiente: “... *si bien no puede aceptar la proposición de que, en términos generales, la más mínima sospecha de apropiación indebida o de cualquier otro acto ilícito por parte de los empleados podría justificar la instalación de una videovigilancia encubierta por parte del empleador, la existencia de una sospecha razonable de que se ha cometido una falta grave y la magnitud de las pérdidas identificadas en el presente caso pueden parecer una justificación de peso.*” Es decir, si bien la mera sospecha no justifica una vigilancia secreta por parte del empleador, en el caso de existir sospechas fundadas de la existencia de alguna conducta irregular y grave, se puede llegar a entender y aceptar la justificación de dicha vigilancia.

Acudiendo a la jurisprudencia más reciente, podemos determinar que los tribunales continúan resolviendo los supuestos de la misma manera. Podemos analizar una sentencia relativa a la validez de las pruebas obtenidas mediante la videovigilancia en una empresa debido a las sospechas fundadas de hurto por uno de los trabajadores.

Hablamos de la STC 119/2022⁸⁰, en la que se vuelve a hacer referencia a la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en dos de sus sentencias: la STEDH de 5 de septiembre de 2017, y la STEDH de 17 de octubre de 2019, ambas previamente analizadas. Teniendo en cuenta dicha doctrina, el TC analiza la constitucionalidad de la medida en base al triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, para determinar si la colocación de las cámaras resulta lícita. Por otro lado, el TC examina si ha habido una vulneración del derecho a la protección de datos teniendo en cuenta si la empresa ha cumplido con su deber de información. Finalmente, se concluye determinando que la medida de videovigilancia se trata de una medida justificada al

⁷⁹ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 17 de octubre de 2019 (demandas nº 1874/13 y 8567/13) (asunto López Ribalda y otros c. España). Disponible en: <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/Sentencia%20L%C3%B3pez%20Ribalda%20c.%20Espa%C3%B1a.pdf>

⁸⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2022, de 29 de septiembre. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/29082>

considerarse idónea, necesaria y proporcional al fin perseguido, y además los trabajadores conocían de la existencia de dicha medida, no tratándose por tanto de un control oculto.

En cuanto a este derecho también podemos hacer referencia al Auto del Tribunal Supremo, de 22 de marzo de 2022⁸¹, en el que una empresa al tener sospechas fundadas de una serie de hurtos que se estaban cometiendo por una de las trabajadoras, decidió colocar dos cámaras de videovigilancia apuntando directamente al bolso de las trabajadoras afectadas por estos hurtos y mediante las imágenes obtenidas como resultado de dicho control, la empresa finalmente despidió a la trabajadora comisora de los hechos. En este caso, la empresa no informó a la trabajadora de la colocación de dichas cámaras, lo que resultaría en un control oculto, sin embargo, la Sala considera totalmente legítima dicha medida, debido a la idoneidad, a la necesidad y a la proporcionalidad de la misma para el fin perseguido. Además, las cámaras fueron colocadas durante un periodo de tiempo determinado y se utilizaron únicamente para descubrir la identidad del responsable de los hurtos que se venían denunciando por el personal de la empresa.

Otro detalle a destacar⁸² de este art. 89 LOPDGDD, es lo que viene establecido en su apartado segundo, el que determina que no será legítimo instalar sistemas de videovigilancia ni grabación de sonidos en los lugares de descanso o esparcimiento. La normativa deja por tanto muy claro el alcance del derecho de control y vigilancia con el que cuenta el empleador, no pudiendo extenderse a áreas distintas a aquellas en las que se desempeña la actividad laboral. Según la jurisprudencia, la vulneración de este precepto es considerada abusiva y desproporcionada.

La normativa establece una prohibición absoluta a la realización de esta práctica, y los Tribunales la han aplicado de manera automática, sin excepciones. No obstante, ciertos sectores de la doctrina han mostrado su disconformidad con esta generalización, al considerar que no todos los lugares en los que no se desempeña la actividad laboral deberían ser vistos de la misma manera (no es lo mismo la utilización de sistemas de videovigilancia en un vestuario que en un comedor, por ejemplo). Además, hay ciertos lugares que si bien no se corresponden con el lugar de trabajo *stricto sensu*, podría ser necesario que fueran objeto de control y vigilancia, debido al carácter público de los mismos.

⁸¹ Auto del Tribunal Supremo, de 22 de marzo de 2022, Rec. 1403/2021

⁸² Baz Rodríguez, J. (2019). *Privacidad y protección de datos (...)* op. cit., pp. 213-214.

3. DERECHO A LA INTIMIDAD ANTE LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN

El derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización viene regulado por el art. 90 LOPDGDD. Se trata de otra de las herramientas con las que cuentan actualmente las empresas como modo de control de los trabajadores. Estos sistemas de geolocalización son instalados en los dispositivos digitales que utilizan los empleados para desempeñar su actividad laboral, de forma que el empleador conocerá a tiempo real todos los movimientos que realice ese trabajador, manteniéndole localizado tanto a él como a los bienes que maneje.

Como no cabe duda⁸³, este tipo de control, al igual que los previamente mencionados en los apartados anteriores, puede suponer un menoscabo y vulneración de los derechos de las personas trabajadoras, por lo que es fundamental establecer muy claramente sus límites y sus formas de uso para evitar transgresiones. Los criterios utilizados por los tribunales para determinar si la medida de utilización de los sistemas de geolocalización es legítima, es mediante el análisis del triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, además de comprobar que la medida no penetre en la vida privada de los individuos. Así lo señala dicho artículo 90 LOPDGDD⁸⁴, en su primer precepto: *“Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización (...) siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo”*.

Estos sistemas de geolocalización, los denominados sistemas de posicionamiento global o GPS por sus siglas en inglés, son capaces de visualizar el trayecto que está realizando una persona a tiempo real, la detección de personas o vehículos cercanos, contar los kilómetros realizados, crear alertas, monitorizar el comportamiento del trabajador, etc.

Hay varias razones por las que se ha originado el uso de estos dispositivos cada vez con mayor frecuencia, como son el desarrollo de aplicaciones informáticas que permiten realizar estas funciones, la extensión de la red telefónica a casi todo el territorio nacional

⁸³ Fernández Fernández, R. (2020). La geolocalización como mecanismo de control laboral: alcance y límites de una controvertida herramienta del poder directivo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 452, p.19.

⁸⁴ Artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales («BOE», núm. 294, de 6 de diciembre de 2018).

y la fiabilidad de los datos de localización, los que permiten de manera exacta determinar la ubicación de personas u objetos de manera instantánea. Estos medios han resultado muy beneficiosos para aquellas empresas en las que la actividad se desarrolla en distintos lugares o en las que los desplazamientos son muy comunes, para que los empleadores puedan ejercitar su poder de vigilancia sobre los trabajadores, siendo un método adecuado de organización de la actividad productiva⁸⁵.

De todas formas, no es legítimo utilizar la geolocalización en todos los casos. Este sistema está justificado para controlar a los trabajadores o el transporte en casos de prestación de servicios en distintos lugares o por motivos de seguridad de los mismos, siempre que no sea posible realizar este control con otros medios menos intrusivos. No estará justificado por el contrario, en los casos en los que no sea expresamente necesario dicho control, debido a que los trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones organizando por su cuenta dichos desplazamientos. Además, tal y como pasa con los demás derechos digitales previamente expuestos, es obligación del empleador comunicar e informar con carácter previo a la realización de la actividad laboral de la existencia de este control, de acuerdo con el principio de transparencia. Por tanto, no puede basarse la justificación de los sistemas de geolocalización en el interés por parte del empresario o empleador de controlar el trabajo de sus empleados mediante sistemas sorpresivos, ocultos o no informados.

Acudiendo a la jurisprudencia resulta de gran relevancia la STS 2924/2020, de 25 de septiembre de 2020⁸⁶, donde se resolvió el debate acerca de si los trabajadores de la empresa de reparto y mensajería Glovo debían ser considerados como trabajadores por cuenta ajena o sujetos a una relación laboral. Finalmente, el TS calificó que existía relación laboral, basándose en ciertas características de la actividad laboral de estos trabajadores, entre las que se mencionó el control de la actividad realizada por estos mediante dispositivos de geolocalización. Los repartidores hacen uso de un GPS mientras desempeñan su actividad, el cual registra los kilómetros que recorren. Esto supone un control empresarial, tanto del tiempo que tardan en realizar sus repartos, como de tenerlos completamente localizados en todo momento. De hecho, como la actividad de dichos trabajadores se basa en realizar repartos, están siempre sujetos a este control, y por tanto,

⁸⁵ Fernández Fernández, R. (2020). La geolocalización como mecanismo (...) op. cit., pp. 9-10.

⁸⁶ Sentencia del Tribunal Supremo 2924/2020, de 25 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03#:~:text=Existe%20una%20penalizaci%C3%B3n%20de%20causa%20evitando%20el%20efecto%20penalizador.>

además de otras muchas razones que lo afirman, no cabe duda de que estos trabajadores no pueden ser considerados autónomos, sino sujetos a una relación laboral.

4. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

El artículo 88 LOPDGDD⁸⁷ contempla el derecho a la desconexión digital de los trabajadores y determina que estos tendrán derecho a que se les respete su tiempo de descanso, permiso y vacaciones, y su intimidad personal y familiar fuera del tiempo de trabajo establecido. En base a esto, la STSJM 10055/2020, de 4 de noviembre de 2020⁸⁸, establece que *“el derecho a la desconexión digital debe ser ineludiblemente preservado (...) Se trata de un mínimo legal insoslayable por la negociación colectiva y aplicable ex lege y que debe ser garantizado. “No se puede imponer a los trabajadores la obligación de conectarse remotamente con finalidad laboral desde fuera del centro de trabajo en sus tiempos de descanso”*. Es decir, el derecho a la desconexión digital debe extenderse sobre la totalidad del tiempo en el que el empleado esté fuera de su jornada laboral, incluyendo, por tanto, los permisos y las vacaciones.

Hoy en día, el uso cada vez mayor de las nuevas tecnologías en las empresas y las facilidades que estas suscitan ha creado una situación en la que los trabajadores cada vez están más vinculados a su trabajo y en ocasiones, esto implica que se vean obligados a contar con una mayor disponibilidad, incluso en horas fuera de su horario laboral. SANTIAGO ZAMORA, en su artículo “Desconexión digital, ¿novedad o anécdota?”⁸⁹, define a este tipo de trabajadores como “profesionales permanentemente conectados”.

Debido a esta situación, varias empresas en distintos países han considerado necesario implantar una serie de medidas para evitar estas situaciones en las que se está vulnerando el tiempo de descanso de los trabajadores. El primer país en establecer un marco legal para el derecho a la desconexión digital de los trabajadores fue Francia, en el año 2017, con el objetivo de dar una respuesta a los riesgos que puedan surgir del uso a distancia de los dispositivos digitales. Lo que llevó a implementar esta figura fue la difuminación del

⁸⁷ El artículo 88.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, establece: *“Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”*.

⁸⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 10055/2022, de 4 de noviembre de 2020. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/282f6806e10bae3a#:~:text=%22Los%20trabajadores%20y%20los%20empleados,su%20intimidad%20personal%20y%20familiar%22>.

⁸⁹ Zamora, S. (2019). Desconexión digital, ¿novedad o anécdota? *Diario La Ley*, n. 9363, p. 1.

tiempo y el espacio del ámbito laboral debido a la interconectividad digital, lo que lleva a no poder en ocasiones diferenciar los tiempos de descanso y de trabajo, y por ende, trastoca el equilibrio y la conciliación entre la vida privada y la profesional.⁹⁰ Otros países europeos, siguiendo el modelo francés, han ido regulando este mismo derecho en sus respectivos ordenamientos.

En el caso de España⁹¹, la normativa laboral, previamente a la promulgación de la LO 3/2018, ya contemplaba ciertas medidas en torno al derecho a la desconexión digital, tales como la limitación al tiempo máximo de trabajo, el descanso entre jornadas, los periodos de vacaciones, el derecho a permisos, etc. No obstante, la realidad ha demostrado que dicha regulación no estaba siendo totalmente efectiva en cuanto al respeto por los momentos en los que el trabajador no estaba desempeñando su actividad laboral, es por eso que se consideró que existía una necesidad de reconocer y regular el derecho a la desconexión digital de forma expresa.

Tal y como señala el segundo apartado del art. 88 LOPDGDD⁹², este derecho no puede ser regulado de forma general y aplicado de la misma manera a todos los trabajadores; es importante atender a la naturaleza y objeto del tipo de actividad laboral que se desempeña en la empresa. Además⁹³, se establece la obligación de que los empresarios elaboren una política interna para regular el ejercicio de este derecho, en virtud del párrafo tercero del mismo artículo.

No obstante, la presente normativa no da más indicaciones acerca de cómo regular las condiciones del ejercicio de este derecho, lo que hace que exista un riesgo de que la desconexión digital no suponga realmente un impacto en el respeto a los tiempos de

⁹⁰ Alemán Páez, F. (2017). El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail N° 2016-1088». *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. vol° 30, pp. 3-6.

⁹¹ Zamora, S. (2019). Desconexión digital (...), op. cit, p. 2.

⁹² El artículo 88.2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, establece: “*Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores*”.

⁹³ El artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, establece: “*El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio de derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas*”.

descanso de los trabajadores y por tanto, las cosas se mantengan como hasta ahora. Para que este derecho no caiga en el olvido, son necesarias políticas reguladoras que contengan medidas específicas que tengan el deber de implementar las empresas para dar por cumplido este derecho.

Tal y como señala el art. 88 LOPDGDD, la implantación del derecho a la desconexión digital del trabajador en la empresa se llevará a cabo mediante la implementación de políticas internas, creadas por la propia empresa, las cuales deberán existir en todo caso, y además, es posible que se haga uso de la negociación colectiva. Gran parte de la doctrina⁹⁴ considera que el medio más apropiado para regular el ejercicio del derecho a la desconexión digital es el convenio colectivo, y más si es el convenio interno de la propia empresa donde los trabajadores prestan su actividad laboral. No obstante, la regulación de este derecho por medio de dicho instrumento es aún muy embrionaria, siendo el primer ejemplo de ello el Convenio Colectivo del grupo AXA, compañía de seguros. Su propio convenio reconoce en su articulado el derecho a la desconexión digital⁹⁵, sin embargo es tan solo una mera declaración de intenciones, ya que el propio artículo 14 ni lo hace exigible, ni establece ningún mecanismo para asegurar su cumplimiento, es decir, únicamente se declara la intención de fomentarlo y en caso de que se vulnere el derecho a la desconexión digital no se dispone de ningún tipo de medida de sanción.

Posteriormente fueron reconociendo este derecho en otros convenios colectivos, también en el sector de los seguros, como es el caso de la aseguradora Zurich Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., cuyo artículo 40 establece que al finalizar la jornada

⁹⁴ Taléns Visconti, E.E. (2019). El Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*. Nº 17, pp. 156-157

⁹⁵ Artículo 14 de la Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa («BOE», No. 244, de 10 de octubre de 2017): “Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”.

laboral, será respetado el descanso entre jornadas, el descanso semanal, vacaciones y otras ausencias.⁹⁶

No olvidemos que aunque exista negociación colectiva, la empresa siempre debe elaborar una política interna. En los casos en los que exista tanto un convenio colectivo como una política de la empresa, es necesario que ambos estén coordinados y en caso de discrepancias, priorizar lo contenido en el convenio⁹⁷.

Entre las medidas internas que debe diseñar la empresa para el establecimiento de este derecho se encuentran los planes de formación y de sensibilización de los trabajadores para poder promover un uso razonable y cuidadoso de las tecnologías de la información y comunicación, tratando de que no se produzcan así situaciones en las que los trabajadores estén sobrecargados de trabajo en sus tiempos de descanso laboral⁹⁸. No obstante, aparte de lo expuesto, la nueva regulación no especifica acerca del contenido de la política de la empresa sobre el derecho a la desconexión digital, si bien resulta de gran trascendencia que esta se vincule con la prevención de riesgos laborales, y en lugar de crear una política independiente sobre este derecho, se adapte a la existente.

Las medidas que podrían acordarse son, tales como, el borrado automático de los emails que se envíen en los tiempos de ausencia del trabajador, como las vacaciones, los permisos o las bajas; establecer una franja horaria para recibir emails o contestar llamadas, etc. Existen convenios en los que además se prohíbe al trabajador trabajar en sus tiempos de descanso. Las medidas para alcanzar ese objetivo son, por ejemplo, el bloqueo al acceso del correo electrónico, la obligación de apagar el dispositivo digital de la empresa, etc.

No obstante, ¿Qué es lo que ocurre realmente si se vulnera lo contenido en la política interna de la empresa? Realmente la normativa no establece ningún tipo de sanción ni

⁹⁶ El artículo 40 de la Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Zurich Insurance PLC, Sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA y Zurich Services, AIE («BOE» núm. 76, de 29 de marzo de 2019), establece: “Una vez finalizada la jornada laboral, y para gestionar mejor las cargas de trabajo de aquellas personas que dispongan de dispositivos portátiles para trabajar, teléfonos móviles, tabletas u ordenadores deberá respetarse el descanso entre jornadas de trabajo, el descanso semanal, los festivos, las vacaciones y cualquier tipo de ausencia justificada”.

⁹⁷ Muñoz Ruíz, A.B. (2019). *Tiempos de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*. Ed. Tirant lo Blanch, p. 214.

⁹⁸ Igartua Miró, M.T. (2019) El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. *Revista Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 432, pp. 61- 87

consecuencia para el empresario, por eso la finalidad del legislador al regular el derecho a la desconexión digital es transformar de forma progresiva el panorama respecto al respeto por los derechos de desconexión de la actividad laboral de los trabajadores, normalizando poco a poco la situación de ausencia laboral en la que deben encontrarse los empleados en sus tiempos de descanso.⁹⁹

Acudiendo a la jurisprudencia, si bien es cierto que el derecho a la desconexión digital es bastante reciente, anteriormente a la promulgación de la LOPDGDD los tribunales se han pronunciado al respecto. Caben destacar varias sentencias, comenzando con la STC 192/2003, de 27 de octubre de 2003¹⁰⁰, la cual en relación con el tiempo de descanso del trabajador establece lo siguiente: *“la concepción del tiempo libre del trabajador, no como tal, sino como un tiempo de descanso a disponibilidad del empresario (...), no resulta en modo alguno acorde con la configuración actual del derecho a vacaciones anuales retribuidas en nuestro ordenamiento jurídico laboral, ni con la primacía de la libertad de la persona y el respeto a su vida privada que la Constitución garantiza”*. Es decir, el tiempo libre de descanso que se le concede y al que el trabajador tiene derecho, debe ser realmente de descanso, y no quedar condicionado a la disponibilidad del empleador.

Avanzando en el tiempo, otra referencia a este derecho la encontramos en la STS de 21 de septiembre de 2015, rec. 259/2014¹⁰¹, en la que se consideró abusiva una cláusula por medio de la cual, el trabajador debía comprometerse de forma “voluntaria” a proporcionar a la empresa su número de teléfono o su cuenta de correo electrónico, además de comunicar cualquier variación de estos datos, con el objetivo de estar disponible para la empresa cuando esta quisiera contactarle, fuera del horario laboral y para atender temas de la relación laboral, del contrato o del puesto de trabajo. El tribunal determinó que resulta totalmente entendible que el trabajador voluntariamente decidiera proporcionar dichos datos a su empleador, incluso en muchos casos podría resultar aconsejable. No obstante, el TS consideró que el hecho de que el trabajador tuviera el deber de firmar dicha cláusula, hace que su consentimiento no sea libre y se vea condicionado a tener que firmarla para poder conseguir dicho empleo o para no ser despedido.

⁹⁹ Muñoz Ruíz, A.B. (2019). *Tiempos de reformas (...)* op. cit., pp. 215-217.

¹⁰⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional 192/2003, de 27 de octubre de 2003. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4967>

¹⁰¹ Sentencia del Tribunal Supremo 4086/2015, de 21 de septiembre de 2015. Rec. 259/2014. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a5f70c68553d20ae/20151016>

Posteriormente a la promulgación de la LOPDGDD, nos encontramos con otra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 9 de junio de 2021¹⁰², en la que el tribunal determinó que *“el derecho a la desconexión digital debe ser ineludiblemente preservado (...) Se trata de un mínimo legal insoslayable por la negociación colectiva y aplicable ex lege y que debe ser garantizado”*. *“Por tanto no se puede imponer a los trabajadores la obligación de conectarse remotamente con finalidad laboral desde fuera del centro de trabajo en sus tiempos de descanso”*.

No obstante, hoy en día, tras la pandemia originada por el COVID-19, muchos trabajadores han sufrido la vulneración de este derecho al empezar a desempeñar su actividad laboral desde sus hogares, debiendo trabajar en horas fuera de su horario laboral o teniendo que estar pendientes a las exigencias de sus empleadores, tal y como se desarrollará más adelante.

En conclusión, es importante que el tiempo de desempeño de la actividad laboral quede perfectamente delimitado, y que únicamente los trabajadores deban estar disponibles para su empleador dentro de ese tramo temporal; fuera del mismo, los trabajadores tienen el derecho a permanecer ausentes de su trabajo y el empleador tiene la obligación de respetar dicho derecho, por eso resulta de suma importancia elaborar políticas mediante las cuales este derecho sea plenamente garantizado y a su vez, establecer claramente las sanciones que pueden serles interpuestas a los empleadores en caso de incumplimiento de dicho derecho.

5. LOS DERECHOS DIGITALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un mecanismo mediante el cual empleador y trabajadores ponen de manifiesto las necesidades o deseos que cada parte considere necesarias en el entorno laboral, para así llegar a acuerdos que puedan facilitar la regulación de las condiciones laborales. En el ámbito de los derechos digitales la negociación abarca los derechos a la intimidad, en el uso de dispositivos facilitados por la empresa, frente a la videovigilancia y grabación de sonidos, en la desconexión digital y ante la geolocalización. Es por tanto una forma de acordar donde se encuentra el límite del poder empresarial, para garantizar así los derechos de los trabajadores, estableciendo un

¹⁰² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 6278/2021, de 9 de junio de 2021. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5e00633c6d0c4ca5/20210825>

equilibrio entre ambas partes, dada la imposibilidad de la ley de adaptarse a las diferentes situaciones laborales desde una perspectiva genérica.

La negociación colectiva¹⁰³ sirve en este ámbito para acordar los deberes del empresario, las obligaciones del trabajador, la contraprestación de cada parte o para establecer las sanciones e infracciones derivadas del incumplimiento de lo dispuesto, cosa que no suele establecerse en la mayoría de convenios. Existen dos problemas en torno a la negociación, por una parte, la dificultad de consenso que suele darse en cuanto a diversas cuestiones relativas a la relación laboral (jornada, salario...); y por la otra, debido a que la LO 3/2018 no contempla la intervención de la negociación colectiva en todos los casos. El artículo 91 LOPDGDD únicamente se refiere de forma abstracta al establecimiento de garantías adicionales mediante la negociación colectiva, sin realizar más concreciones. No obstante, en los artículos previos en los que vienen regulados los distintos derechos digitales de los trabajadores (artículos 87, 89 y 90 LOPDGDD) no se alude a la intervención de la negociación colectiva, a excepción del artículo 88 que si lo contempla, simplemente se hace referencia al deber de informar del empresario a sus empleados acerca de los sistemas de control de la actividad laboral y a la participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración de criterios de utilización de los dispositivos o en cuanto a la audiencia previa.

Resulta extraño que tan solo en el derecho a la desconexión digital se permita la participación activa de los trabajadores de cara a regular dicho derecho, y que en el resto únicamente cuenten con un derecho a ser informados. Por tanto, nos podría surgir la duda acerca de si lo señalado por el artículo 91 LOPDGDD puede extenderse a los artículos 87, 89 y 90 LOPDGDD, que no contemplan la intervención de la negociación colectiva. Sin embargo, podríamos determinar que lo regulado por dicho artículo puede ser perfectamente compatible con lo regulado por los anteriores, ya que si bien cada derecho tiene su régimen de regulación propio, esto no impide que otro artículo pueda mejorarlo mediante, como es el caso, las garantías adicionales que establece el artículo 91 LOPDGDD.

¹⁰³ López Cumbre, L. (2019). Derechos digital laborales y su negociación. *Otrosí: Revista del Colegio de Abogados de Madrid*, 7ª época, n. 3, pp. 56-57. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/20970/DerechosDigitalesLaborales.pdf?sequence=1>

Centrándonos en cada derecho en particular¹⁰⁴, y comenzando por el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a disposición por el trabajador (artículo 87 LOPDGDD), según la LO 3/2018, los empleadores, a la hora de establecer los criterios de utilización de los dispositivos digitales deben contar con la participación de los representantes de los trabajadores; por otra parte, los empleadores a su vez deben de informar a los trabajadores de tales criterios. No obstante, el artículo 87 LOPDGDD no determina el alcance de tal participación, ni tampoco como debe cumplirse con ese deber de información. Estas dos cuestiones planteadas en dicho artículo de forma tan abstracta, podrían ser solventadas si gracias a la negociación colectiva, los convenios colectivos contuvieran regulación respecto a estas dos incógnitas, lo que no suele darse en la práctica.

Siguiendo con el artículo 89 LOPDGDD, el derecho a la intimidad frente al uso de cámaras de videovigilancia y grabación de sonidos, es un derecho con el que cuentan los trabajadores, como ya se ha explicado, pero a su vez, debe convivir con el poder de control y vigilancia de la actividad productiva que tiene el empleador. La LOPDGDD no determina realmente el tipo de sistemas de control que resultan legítimos para las diferentes realidades laborales, únicamente se hace mención a que estos deben ejercerse *“dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo”*, sin más concreciones. Esto puede llevar a que se den discrepancias entre trabajadores y empleador, por eso, llegar a un consenso mediante la negociación colectiva podría ser lo adecuado en estos casos.

Lo mismo ocurre con el derecho a la intimidad ante la geolocalización, regulado en el artículo 90 LOPDGDD; se limita el poder del empleador a utilizar estos sistemas de localización a lo establecido por la normativa. No obstante, si acudimos al artículo 20.3 ET este tampoco concreta nada, determinando que *“el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control”*, sin especificar el alcance de dichas medidas.

Donde la negociación colectiva resulta de mayor relevancia es en el derecho a la desconexión digital, ya que al margen del artículo 91, el artículo 88 LOPDGDD es el único donde se menciona que *“la modalidad de ejercicio de este derecho (...) se sujetará*

¹⁰⁴ Baylos Grau, A. (2019). El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España. *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. 1, pp. 6-12.

a lo establecido en la negociación colectiva”. De hecho, la regulación de este derecho mediante la ley es tan escasa que es completamente necesario su desarrollo mediante el convenio colectivo o política de empresa.

VII. LA INCIDENCIA DE LA PANDEMIA EN LOS DERECHOS DIGITALES DE LOS TRABAJADORES

El 14 de marzo de 2020, España se declaró en estado de alarma debido a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Las consecuencias de dicha crisis fueron abundantes, y afectaron a distintos ámbitos de nuestra sociedad, las cuales se trataron de solventar por medio de diversas medidas. En el panorama laboral, debido a la situación ocasionada, no quedó más remedio que agilizar ámbitos como la digitalización y la deslocalización; en definitiva, la pandemia trajo consigo el nacimiento y el auge de nuevas formas de trabajo, como el denominado «teletrabajo», que tanta fama ha ganado estos últimos años, debido a la imposibilidad material de continuar desempeñando la actividad laboral como hasta el momento.¹⁰⁵

Con el objetivo de dar respuesta de forma urgente a la situación originada por el virus, se promulgó el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19¹⁰⁶. En dicho decreto, se acordaron medidas de restricción de la movilidad y actividad económica, como la reducción de trabajadores expuestos, su tiempo de exposición, a través del cese de ciertas actividades. Estas medidas tenían como finalidad tratar de minorar el impacto de la situación de emergencia sanitaria y procurar proteger a los trabajadores en la medida de lo posible a través del confinamiento, con el fin de evitar la propagación de la enfermedad¹⁰⁷.

De esta manera, se instauró el teletrabajo como mecanismo para lograr frenar los contagios, además de garantizar la continuación de la actividad económica. No obstante, no todas las empresas pudieron adaptarse a este mecanismo, debido a que esta posibilidad no es compatible con todas las actividades económicas. Si bien podríamos creer que los

¹⁰⁵ Martín Vales, P. (2022). Derechos colectivos y derechos laborales digitales. Especial incidencia en la pandemia. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 94, p.2

¹⁰⁶ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 («BOE» núm. 73, de 18 de marzo de 2020). <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>

¹⁰⁷ Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo («BOE», n. 134, de 13 de mayo de 2020), p. 3. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-4959-consolidado.pdf>

trabajadores que pudieron permanecer en sus domicilios estaban en una posición privilegiada, no todo fueron ventajas para estos. De hecho, aumentaron las enfermedades relacionadas con el denominado «tecnoestrés», estrés causado por el uso excesivo de las tecnologías; la ausencia de desconexión digital también causó estragos, al quedar disipados los tiempos de descanso y trabajo; además del aumento de carga de trabajo, tanto laboral como familiar.¹⁰⁸ Es más, las personas que teletrabajan regularmente suelen sobrepasar el límite máximo semanal de 48 horas, además de no llegar muchas veces a respetar el descanso de mínimo 11 horas entre jornadas, tal y como indican las conclusiones obtenidas por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).¹⁰⁹

Debido a la situación tan gravosa y al ser conscientes de que esta perduraría en el tiempo, los poderes públicos se encaminaron a desarrollar el trabajo a distancia con más detalle. Así surge el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia¹¹⁰, el cual fue convalidado por el Congreso de los Diputados, y tras su tramitación, ha pasado a convertirse en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia¹¹¹.

La instauración del teletrabajo en España de forma repentina y generalizada por motivo de la pandemia, creó una situación de desequilibrio de derechos y obligaciones entre los trabajadores y empleadores. Por eso resulta de gran importancia la promulgación de esta ley, de forma que quede regulada la forma de prestación de trabajo a distancia, las condiciones que deben cumplirse, los derechos que deben garantizarse, en definitiva, que los derechos regulados por la LOPDGDD sigan siendo respetados en esta nueva realidad.¹¹²

Según los datos recabados por la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2020¹¹³, el teletrabajo fue el método más utilizado durante el confinamiento, en concreto el 48% de

¹⁰⁸ Muros Polo, A. (2021). Riesgos laborales en el teletrabajo y medidas preventivas adecuadas: luces y sombras. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 81, pp. 8-9

¹⁰⁹ Eurofound (2021). *Working conditions. Right to disconnect: Exploring company practices*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21049en.pdf

¹¹⁰ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia («BOE» núm. 253, de 23 de septiembre de 2020). <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>

¹¹¹ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia («BOE» núm. 164, de 10 de julio de 2021). <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

¹¹² Exposición de motivos (III) de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. («BOE», núm. 164, de 10 de julio de 2021). <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

¹¹³ Instituto Nacional de Estadística (2020). Encuesta de Población Activa. Segundo trimestre de 2020. <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0220.pdf>

las empresas hizo uso del mismo, y el 15,1% aumentaron su nivel de digitalización. No obstante, el teletrabajo no ha sido una opción para todos los sectores, siendo tales como la hostelería, la construcción o el turismo los más perjudicados debido a esta crisis.

El auge precipitado del teletrabajo durante la pandemia ha supuesto que en muchos casos los trabajadores hayan tenido que emplear sus dispositivos personales para desempeñar su actividad laboral, además de acarrear ellos mismos con los gastos derivados de dicho uso, todo ello sin recibir una contraprestación a cambio. Otra problemática en este sentido, es si el empleador cuenta o no con la posibilidad de restringir el uso de los dispositivos digitales personales de los teletrabajadores, teniendo en cuenta que no han sido facilitados por este y que además son usados por el trabajador tanto para usos personales como profesionales; añadiéndole a esto además, el alcance del poder de control con el que cuenta el empresario para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Según la autora FERNÁNDEZ NIETO¹¹⁴, *“en el escenario del COVID-19, dado que las herramientas empleadas pueden ser propiedad del trabajador y el espacio en el que se realiza el teletrabajo es, en la mayoría de las ocasiones, de uso familiar y compartido, ni tan siquiera el valor y la importancia de los datos a proteger justificaría una injerencia desmedida de los medios de control empresarial en el domicilio del teletrabajador”*.

El teletrabajo conlleva la dificultad en muchas ocasiones de separar el ámbito de la vida privada y la profesional del trabajador. Por tanto, entendemos que, en los casos en los que es el propio empleador quien facilita al trabajador los dispositivos digitales para la prestación de la actividad laboral, es más evidente que este cuenta con su poder de control; no obstante, no ocurre lo mismo en las situaciones en las que el trabajador realiza su trabajo haciendo uso de sus medios propios, puesto que ya no solo podrían vulnerarse sus derechos a la intimidad y a la protección de datos, sino a su vez, los de todas aquellas personas que pueden hacer uso asimismo de dichos medios, como podría ocurrir con los convivientes de ese trabajador. No olvidemos, en virtud del artículo 87.2 LOPDGDD, que el empleador puede acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores, no obstante, no se refiere en ningún caso a la posibilidad de realizar dicho control cuando estos medios no son facilitados por el empleador.¹¹⁵

¹¹⁴ Fernández Nieto, L.A. (2020). El teletrabajo: de actor secundario a protagonista en el escenario del COVID-19. *Diario La Ley*, n. 9708, pp. 7

¹¹⁵ Fernández Nieto, L.A. (2020). El teletrabajo (...) op. cit., pp. 2-8.

En relación con la situación de los trabajadores en el desempeño de su actividad laboral a distancia por motivo de la pandemia, podemos destacar la STS 849/2023¹¹⁶, en la que la Confederación General del Trabajo (CGT), asociación de trabajadores, expone que desde el comienzo de la pandemia muchas empresas han impuesto a sus trabajadores la obligación de tener que hacer uso de sus propios medios digitales para realizar su trabajo, debiendo de asumir estos la totalidad de los gastos ocasionados por este motivo. Por tanto, esta asociación pretende que se declare que los teletrabajadores tienen derecho a que se les compensen los gastos derivados del uso de sus medios personales, del desarrollo del trabajado a distancia en sus domicilios, como la electricidad, y que la empresa sea la que facilite a sus trabajadores los medios necesarios para trabajar desde sus hogares. En cuanto a este ámbito, el tribunal establece que de acuerdo con lo establecido por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las empresas tienen la obligación de facilitar a sus trabajadores los medios necesarios para el teletrabajo. Ahora bien, la forma de cumplimiento de esta obligación quedará en manos de lo negociado en los convenios colectivos, en los que también podría admitirse una compensación por parte del empleador a sus trabajadores para hacer frente a los gastos ocasionados por este medio de trabajo. En caso de incumplimiento por parte de la empresa, los trabajadores podrán reclamar sus derechos mediante pleito.

VIII. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta todo lo analizado y desarrollado en el presente escrito, habiendo profundizado en los derechos a la intimidad, a la protección de datos y en los derechos digitales de los trabajadores, podemos inferir las siguientes conclusiones.

El progreso constante e incesante de las nuevas tecnologías nos ha colocado a los seres humanos en una esfera de conectividad y digitalización la cual nos ha permitido y nos permite alcanzar los diversos retos que se nos plantean constantemente, ayudándonos de tal forma que nos resultaría imposible y casi indeseable imaginarnos un mundo en el que no contáramos con el apoyo de tales herramientas.

Consecuentemente, los avances llevan aparejados cambios, y es de suma importancia que dichos cambios queden reflejados en la normativa vigente, ya que las diversas

¹¹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo 849/2023 (Sala de lo Social), de 8 de marzo de 2023, rec. 277/2021. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/de7beca5fb082543a0a8778d75e36f0d/20230323>

transformaciones que van surgiendo hacen que las leyes vayan quedando obsoletas, siendo necesaria su actualización, con el fin de que estas traigan más puntos a favor que en contra.

No obstante, esto no siempre se da en la práctica, y en muchas ocasiones, la no modernización de las leyes lleva a causar perjuicios, y en especial, en el panorama laboral, normalmente esto lleva a perjudicar a la parte más débil, es decir, a las personas trabajadoras, vulnerando en muchas ocasiones sus derechos a la intimidad, a la protección de datos y a los nuevos derechos digitales regulados por la LOPDGDD.

Es cierto que la Unión Europea ha jugado un gran papel a la hora de preservar y amparar estos derechos, y más aún por medio del presente Reglamento General de Protección de Datos, el cual debe ser respetado por todos los Estados miembros e incluso incentiva a los mismos a la creación de leyes y organismos destinados a lograr este fin.

Adentrándonos en el ámbito laboral, el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos, si bien son dos derechos independientes, están muy relacionados, ya que para garantizar el uno, debe darse el otro. Para darse por cumplido el derecho a la intimidad, debe superarse el triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en las medidas adoptadas por el empleador para controlar y vigilar a sus trabajadores, procurando en todo caso que dichas medidas sean adecuadas y equilibradas al fin perseguido, vulnerando lo menos posible su derecho a la intimidad. En cuanto al derecho a la protección de datos, este permite que los trabajadores cuenten con un poder de control sobre sus datos personales, y el empleador tendrá la obligación de respetar los derechos relativos a dichos datos, tales como el derecho de acceso, de oposición, de rectificación, etc., además de necesitar de su consentimiento para que tales datos sean recabados y cumplir con el deber de informar a los trabajadores de todas las cuestiones relacionadas con los mismos, ya sea la finalidad de su tratamiento, quien es el responsable, el encargado y el delegado de protección de datos, etc.

La STEDH Barbulescu II, resulta de gran trascendencia en la jurisprudencia, ya que su doctrina ha servido y sirve de base para determinar la licitud del control efectuado por los empleadores sobre sus trabajadores, cuyo criterio debe de utilizarse de guía en los tribunales de los distintos Estados miembros.

En cuanto a la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, esta regula en el ámbito laboral una serie de derechos

denominados “derechos digitales”, los cuales vienen enunciados entre los artículos 87-91 LOPDGDD, y guardan una gran relación con el derecho a la intimidad de los trabajadores.

En primer lugar, el derecho a la intimidad ante la utilización de dispositivos digitales, establece que el empleador deberá de establecer unos criterios de utilización de dichos medios, además de determinar si permite o no el uso personal de los medios facilitados. Admita este uso o no, el empleador cuenta con un poder de control sobre los dispositivos pero siempre dentro de unos límites, para evitar vulneraciones del derecho a la intimidad de los trabajadores. No es legítimo que los trabajadores desconozcan la existencia de dicho control, esto se denomina control oculto y únicamente resulta aceptable en las situaciones en las que existen pruebas fundadas de comportamientos irregulares dentro de la empresa por parte de algún trabajador, como podría ser una sospecha de hurto o robo.

En segundo lugar, en cuanto al derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de grabación y videovigilancia en el lugar de trabajo, es importante tener en cuenta que son dos los derechos que pretenden salvaguardarse en este caso, por un lado, el derecho a la intimidad, pero también el derecho a la protección de datos, ya que la captación de imágenes o sonidos entra dentro del concepto de datos de carácter personal, como hemos analizado anteriormente. Además, el empresario cuenta con el deber de informar a los trabajadores de las medidas de vigilancia adoptadas, así como de la finalidad de la captación de dichos datos, siendo únicamente admisible la falta del deber de información en casos de sospechas fundadas de irregularidades.

En tercer lugar, respecto al derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización, es indudable que estos sistemas son muy útiles para los empleadores, ya que permiten conocer a tiempo real la ubicación de los trabajadores o los bienes que manejan, como puede ser el vehículo de empresa; especialmente, en aquellos trabajos que se desempeñan fuera de la empresa o en los que es común el desplazamiento a lo largo de la jornada laboral. No obstante y como ocurre con los dos anteriores, el control que está legitimado a realizar el empleador deberá ser idóneo, necesario y proporcional al fin perseguido, procurando no resultar abusivo para el trabajador.

En cuarto lugar tenemos el derecho a la desconexión digital, derecho con el que cuentan los trabajadores que consiste en permanecer ausentes de su trabajo en los momentos en los que no están desempeñando su actividad laboral, como sus descansos,

vacaciones, etc. Actualmente, debido a la situación de conectividad constante a la que estamos sujetos, muchos trabajadores han visto su derecho a la desconexión digital vulnerado, debiendo realizar fuera de su horario laboral tareas relativas a su trabajo o viéndose obligados a permanecer permanentemente conectados, a disposición de su empleador. La normativa vigente no da muchas señales acerca de cómo debe de implementarse dicho derecho en la práctica, estableciendo únicamente que la empresa deberá tenerlo presente en su política de empresa y que además será posible su desarrollo a través de la negociación colectiva. No obstante, da manga ancha a que cada empleador decida como implementar este derecho en su empresa, pudiendo llevar esto a una situación de vulnerabilidad por parte de los trabajadores. Por eso, es necesario que se desarrollen políticas que sean de obligado cumplimiento para los empleadores, para asegurarnos que se respetan unos mínimos básicos de protección.

En quinto lugar, acerca de los derechos digitales en la negociación colectiva, la LOPDGDD abre la posibilidad de que todos estos derechos sean desarrollados y concretados a través de los convenios colectivos, para que trabajadores y empleadores debatan y decidan acerca de la regulación más conveniente de los mismos, tanto para una parte, como para la otra. En la práctica, en cambio, no está aún muy expandido el uso de la negociación colectiva en este ámbito, si bien hay ciertas empresas que la contemplan, establecen normas genéricas y no ahondan mucho en el tema.

Indudablemente, la presente Ley Orgánica 3/2018 ha incorporado nuevas situaciones derivadas del entorno digital no contempladas anteriormente por la legislación laboral o si bien habían sido contempladas, lo estaban de manera muy abstracta. No obstante, la regulación vigente deja muchas lagunas sobre los derechos digitales, siendo el empleador muchas veces el encargado de decidir los límites y el alcance de estos derechos con los que cuentan sus trabajadores, ya que es él quien decide las normas acerca del uso de los dispositivos en la empresa, los sistemas de vigilancia y control, la geolocalización, etc. La posición del trabajador, por tanto, se encuentra debilitada y sometida a la política establecida por la empresa, conllevando esto en muchos casos, a la vulneración de sus derechos fundamentales. Es necesario por tanto, un mayor desarrollo de dichos derechos, además de un mayor protagonismo de la negociación colectiva dentro de la empresa, de cara a resolver cuestiones relativas al entorno laboral que conciernen tanto a empresario como a trabajadores.

En cuanto a la situación de los derechos digitales en la época de la pandemia y tras la misma, la propagación del virus a gran escala supuso la necesidad de adaptar muchos ámbitos, y muchas empresas se vieron obligadas a digitalizarse de manera muy acelerada, conllevando esto a la adopción de medidas sin una base normativa, lo que puso en riesgo los derechos digitales de los trabajadores.

En conclusión, si bien el derecho a la intimidad y a la protección de datos ha sido ampliamente desarrollado por normativa tanto europea como nacional, además de ser tratado por la jurisprudencia y doctrina, la regulación de los derechos digitales regulados en la LOPDGDD es aún muy embrionaria, conteniendo múltiples lagunas.

Tras el análisis amplio efectuado sobre la materia, se puede determinar que la normativa actual genera interrogantes que deben resolverse. Es por ello completamente necesario un desarrollo más completo de estos derechos, con el fin de dotar de garantías el efectivo ejercicio de los mismos por los trabajadores, además de proporcionarles una mayor seguridad jurídica. Resulta necesaria la implementación de políticas destinadas a controlar el poder de vigilancia de los empleadores con el objetivo de evitar la comisión de fraudes y prácticas abusivas; además de dotar a la Inspección de Trabajo de más poder en cuanto a controlar el cumplimiento de dichos derechos. Sobre todo, es transcendental, y más actualmente con el continuo avance de las nuevas tecnologías, actualizar las leyes al entorno presente y actuar en base al mismo.

IX. BIBLIOGRAFÍA

1. LIBROS/ARTÍCULOS DOCTRINALES

Alemán Páez, F. (2017). El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail N° 2016-1088». *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. vol° 30, pp. 3-6.

Alfonso Sánchez, I. (2016). La Sociedad de la Información, Sociedad del Conocimiento y Sociedad del Aprendizaje. Referentes en torno a su formación. *Bibliotecas. Anales de Investigación*. N. 2, vol. 12, pp. 235-243.

Baylos Grau, A. (2019). El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España. *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. 1, pp. 6-12.

Baz Rodríguez, J. (2019). La Ley Orgánica 3/2018 como marco embrionario de garantía de los derechos digitales laborales. Claves para un análisis sistemático. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, No. 54, p. 2

Baz Rodríguez, J. (2019). *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital* (1ª ed.). Bosch, pp. 37-41.

Baz Rodríguez, J. (2021). *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big Data* (1ª ed.). Wolters Kluwer España, S.A, pp. 49-54.

Fernández Kruger, R. (2020). La geolocalización como mecanismo de control laboral: alcance y límites de una controvertida herramienta del poder directivo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 452, p.19.

Fernández Nieto, L.A. (2020). El teletrabajo: de actor secundario a protagonista en el escenario del COVID-19. *Diario La Ley*, n. 9708, pp. 2-8.

Ferrer Serrano, R. (2019). *Guía de protección de datos de los trabajadores*. Tirant lo Blanch, pp. 26-36.

Fuentes López, F.J. (2018). Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: una aproximación a su exégesis y a sus efectos en el ámbito de las Entidades Locales. *Revista de Derecho Local*. No. 69.

<https://derecholocal.es/opinion/ley-organica-3-2018-de-proteccion-de-datos-personales-y-garantia-de-los-derechos-digitales-una-aproximacion-a-su-exegesis-y-a-sus-efectos-en-el-ambito-de-las-entidades-locales>

Igartua Miró, M.T. (2019) El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. *Revista Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 432, pp. 61- 87

Jiménez Campo, J. (1993). El legislador de los Derechos Fundamentales. *Estudios de Derecho Público en homenaje a Ignacio de Otto*, p. 504.

López Cumbre, L. (2019). Derechos digital laborales y su negociación. *Otrosí: Revista del Colegio de Abogados de Madrid*, 7ª época, n. 3, pp. 56-57. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/20970/DerechosDigitalesLaborales.pdf?sequence=1>

Martín Vales, P. (2022). Derechos colectivos y derechos laborales digitales. Especial incidencia en la pandemia. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 94, p.2

Monereo Pérez, J.L y Fernández Bernat, J.A. (2016). «Listas negras» de trabajadores conflictivos (a propósito de la STS de 12 de noviembre de 2015). *Trabajo y Derecho*, n. 16, p. 2.

Moritz, M. y Gibello, V. (2017). El Reglamento Europeo (UE) 2016/679: análisis de un claroscuro. *Revista de derecho foro: La protección de datos personales en la era digital*, n. 27, pp. 116-128. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/503/2421>

Muñoz Ruíz, A.B. (2019). *Tiempos de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*. Ed. Tirant lo Blanch, p. 214.

Muros Polo, A. (2021). Riesgos laborales en el teletrabajo y medidas preventivas adecuadas: luces y sombras. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 81, pp. 8-9

Orellana Cano, A.M. (2019). *El derecho a la protección de datos personales como garantía de la privacidad de los trabajadores* (1ª ed.). Aranzadi, S.A.U., pp. 129-135.

Sáenz-Torre de Torre, I. (2015). El derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral. *Revista electrónica de Derecho de la Universidad de La Rioja*, n. 13, p. 3.

<https://www.unirioja.es/dptos/dd/redur/numero13/saenz-torre.pdf>

Taléns Visconti, E.E. (2019). El Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*. Nº 17, pp. 156-157

Taléns Visconti, E.E (2020). *Incidencia de las redes sociales en el ámbito laboral y en la práctica procesal*. Ediciones Lefebvre, pp. 55-140.

Valdés de la Vega, B. (2008). El derecho a la intimidad y su expectativa de respeto en el uso personal de las tecnologías de la información y comunicación en el trabajo. Un comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007 y a la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Revista de Derecho Social*, n. 42, p. 145.

Zamora, S. (2019). Desconexión digital, ¿novedad o anécdota? *Diario La Ley*, n. 9363, p. 1.

2. SITIOS WEB/OTROS

Agencia Española de Protección de Datos. (s.f.). *¿Cuáles son los principios relativos al tratamiento de datos?* Recuperado el 20 de marzo de 2023 de: <https://www.aepd.es/es/preguntas-frecuentes/2-rgpd/3-principios-relativos-al-tratamiento/FAQ-0207-cuales-son-los-principios-relativos-al-tratamiento-de-datos>

Agencia Española de Protección de Datos (2022). *Ejerce tus derechos*. Recuperado el 23 de marzo de 2023 de: <https://www.aepd.es/es/derechos-y-deberes/conoce-tus-derechos>

Amnistía Internacional (s.f.). *¿Qué es la Declaración Universal de Derechos Humanos y por qué se creó?* Recuperado el 1 de abril de 2023 de: <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/universal-declaration-of-human-rights/>

Casal Tavasci, J. (2018). Orígenes del actual marco normativo [Entrada en un blog]. *Protección Data*. Recuperado el 2 de marzo de 2023 de <https://protecciondata.es/historia-normativa-proteccion-datos/>

Courrier, Y., Large A. (1997). *Informe mundial sobre la información*. CSIC, pp. 6-7. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000110221>

Eurofound (2021). *Working conditions. Right to disconnect: Exploring company practices*. Disponible en:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21049en.pdf

Instituto Nacional de Estadística (2020). Encuesta de Población Activa. Segundo trimestre de 2020. Disponible en:

<https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0220.pdf>

Real Academia Española. (s.f.). Intimidación. *En Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 12 de marzo de 2023 de: <https://dle.rae.es/intimidacion>

Web Oficial de la Unión Europea (2022). *La Comisión ha presentado una declaración de principios y derechos digitales para todos en la UE*. Disponible en: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_22_452

Web Oficial de la Unión Europea (últ. actualización: enero de 2022). *Protección de los datos personales que son utilizados por las autoridades policiales y de justicia penal (a partir de 2018)*. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/protecting-personal-data-that-is-used-by-police-and-criminal-justice-authorities-from-2018.html#>

Web Oficial de la Unión Europea (últ. actualización: enero de 2022). *Protección de las personas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión Europea*. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:4374552>

Web Oficial de la Unión Europea (s.f.). *Tipos de legislación*. Recuperado el 26 de febrero de 2023 de:

https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_es

3. NORMATIVA

Internacional/comunitaria

Acuerdo de Adhesión del Reino de España al Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen. Instrumento de ratificación. Schengen, 19 de junio de 1990. («BOE» núm. 81, de 5 de abril de 1994). [https://www.boe.es/eli/es/ai/1991/06/25/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/1991/06/25/(3))

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01) https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Constitución Española («BOE», núm. 311, de 29 de diciembre de 1978) [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Convenio Europeo de Derechos Humanos, Roma, de 4 de noviembre de 1950. («BOE», núm. 243, de 10 de octubre de 1979). https://www.echr.coe.int/documents/convention_spa.pdf

Convenio para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal, Estrasburgo, 28 de enero de 1981. («BOE» núm. 274, de 15 de noviembre de 1985). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-23447>

Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948 (217 A [iii]). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Directiva 95/46/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. («DOUE» L, n° 281, 23 de noviembre de 1995). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1995-81678>

Directiva (UE) 2016/680, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las autoridades competentes para fines de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, y a la libre circulación de dichos datos. («DOUE» L 119, de 4 de mayo de 2016). <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00089-00131.pdf>

Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos («DOUE» L 119, de 4 de mayo de 2016).

<https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

Reglamento (UE) 2018/1807, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de noviembre de 2018, relativo a un marco para la libre circulación de datos no personales en la Unión Europea («DOUE» L 303/59, de 28 de noviembre de 2018).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018R1807&from=EN>

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versión consolidada («DOUE» 326/47, de 26 de octubre de 2012)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT>

Nacional

Leyes

Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen («BOE», núm. 115, de 14 de mayo de 1982). <https://www.boe.es/eli/es/lo/1982/05/05/1/con>

Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal. («BOE» núm. 262, de 31 de octubre de 1992). <https://www.boe.es/eli/es/lo/1992/10/29/5>

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. («BOE», núm. 298, de 14 de diciembre de 1999).

<https://www.boe.es/eli/es/lo/1999/12/13/15/con>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales («BOE», núm. 294, de 6 de diciembre de 2018)

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia («BOE» núm. 164, de 10 de julio de 2021). <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

Reales Decretos

Real Decreto 1332/1994, de 20 de junio, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de regulación del tratamiento automatizado de los datos de carácter personal. («BOE» núm. 147, de 21 de junio de 1994).

<https://www.boe.es/eli/es/rd/1994/06/20/1332>

Real Decreto 994/1999, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de medidas de seguridad de los ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal. («BOE», núm. 151, de 25 de junio de 1999). <https://www.boe.es/eli/es/rd/1999/06/11/994>

Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal. («BOE», núm. 17, de 19 de enero de 2008).

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/12/21/1720/con>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (art. 20.3) («BOE», núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto-ley 5/2018, de 27 de julio, de medidas urgentes para la adaptación del Derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de protección de datos («BOE», núm. 183, de 30 de julio de 2018). <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2018/07/27/5>

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 («BOE» núm. 73, de 18 de marzo de 2020). <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>

Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo («BOE», n. 134, de 13 de mayo de 2020), p. 3. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-4959-consolidado.pdf>

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia («BOE» núm. 253, de 23 de septiembre de 2020). <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>

Convenios Colectivos

Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa («BOE», No. 244, de 10 de octubre de 2017).

[https://www.boe.es/eli/es/res/2017/09/21/\(16\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2017/09/21/(16))

Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Zurich Insurance PLC, Sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA y Zurich Services, AIE («BOE» núm. 76, de 29 de marzo de 2019).

[https://www.boe.es/eli/es/res/2019/03/19/\(11\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2019/03/19/(11))

Autonómica

Ley 2/2004, de 25 de febrero, de Ficheros de Datos de Carácter Personal de Titularidad Pública y de Creación de la Agencia Vasca de Protección de Datos. («BOPV», núm. 44, de 4 de marzo de 2004) / «BOE», núm. 279, de 19 de noviembre de 2011).

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-18151-consolidado.pdf>

4. JURISPRUDENCIA

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 5 de septiembre de 2017, asunto Barbulescu contra Rumanía. Disponible en:

<https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/Sentencia%20Barbulescu%20c.%20Ruman%C3%ADa.pdf>

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 9 de enero de 2018 (demandas n. 1874/13 y 8567/13) (Asunto López Ribalda y otros c. España). Disponible en:

<https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/1292429076136->

[Sentencia L%C3%93PEZ RIBALDA Y OTROS v ESPA%C3%91A.pdf](#)

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 17 de octubre de 2019 (demandas nº 1874/13 y 8567/13) (asunto López Ribalda y otros c. España). Disponible en:

<https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/Sentencia%20L%C3%B3pez%20Ribalda%20c.%20Espa%C3%B1a.pdf>

Tribunal Constitucional

Sentencia del Tribunal Constitucional 231/1988, de 2 de diciembre de 1988. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/1172>

Sentencia del Tribunal Constitucional 57/1994, de 28 de febrero de 1994. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/2574>

Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000, de 10 de abril de 2000. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4082>

Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000, de 10 de julio de 2000. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4170>

Sentencia del Tribunal Constitucional 292/2000, de 30 de noviembre. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4276>

Sentencia del Tribunal Constitucional 70/2002, de 3 de abril de 2002. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4606>

Sentencia del Tribunal Constitucional 192/2003, de 27 de octubre de 2003. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4967>

Sentencia del Tribunal Constitucional 233/2005, de 26 de septiembre de 2005. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5493>

Sentencias del Tribunal Constitucional 89/2006, de 27 de marzo de 2006. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5691>

Sentencia del Tribunal Constitucional 241/2012 (Sala Primera), de 17 de diciembre de 2012. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/23200>

Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013, de 11 de febrero de 2013. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/23284>

Sentencia del Tribunal Constitucional 170/2013 (Sala Primera), de 7 de octubre de 2013. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/23616>

Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016, de 3 de marzo de 2016. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/24843>

Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2022, de 29 de septiembre. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/29082>

Tribunal Supremo

Sentencia del Tribunal Supremo 6128/2007, de 26 de septiembre de 2007. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a5c9294e9422cea2/20071018>

Sentencia del Tribunal Supremo 8876/2011 (Sala de lo Social), de 6 de octubre de 2011. Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/e5e0cf323aea82eb1d889ab370e1cddd5ff51f7871c3a99e>

Sentencia del Tribunal Supremo 4086/2015, de 21 de septiembre de 2015. Rec. 259/2014. Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a5f70c68553d20ae/20151016>

Sentencia del Tribunal Supremo 594/2018, de 8 de febrero de 2018. Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/e5e0cf323aea82eb599e4e9439214f914c6f0fa4c17ea25b>

Sentencia del Tribunal Supremo 2924/2020, de 25 de septiembre de 2020. Disponible en:
<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03#:~:text=Existe%20una%20penalizaci%C3%B3n%20de%200,causa%2C%20evitando%20el%20efecto%20penalizador.>

Auto del Tribunal Supremo, de 22 de marzo de 2022, Rec. 1403/2021

Sentencia del Tribunal Supremo 849/2023 (Sala de lo Social), de 8 de marzo de 2023, rec. 277/2021. Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/de7beca5fb082543a0a8778d75e36f0d/20230323>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 10055/2020, de 4 de noviembre de 2020. Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/282f6806e10bae3a/20201223>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 6278/2021, de 9 de junio de 2021. Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5e00633c6d0c4ca5/20210825>