

DEF. – Trabajo y Seguridad Social

Recursos
Humanos

Comentarios y Casos Prácticos

ISSN: 1138-9532

Revista mensual núm. 424

Julio 2018



La «Carta de derechos digitales» para los trabajadores del Grupo Socialista en el Congreso: un análisis crítico ante su renovado interés

Margarita Miñarro Yanini

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Jaime I



ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

MÁSTERES

- Dirección y Gestión de Recursos Humanos

CURSOS

- Diseño de Programas Formativos e-Learning & b-Learning
- Especialización de Mediación en las Organizaciones
- Formador de Formadores on line
- Mindfulness en el Trabajo
- Perfeccionamiento y Actualización en Recursos Humanos (RR. HH.)
- Excel para Recursos Humanos
- Fundamentos de Dirección de Recursos Humanos
- Gestión de la Formación

- Gestión de Redes Sociales en la Empresa (Community Manager)
- RRHH 2.0. y Organizaciones 2.0.
- Dirección Estratégica y Cuadro de Mando de Recursos Humanos
- Gestión de Proyectos (nivel básico)
- Habilidades y Competencias Directivas
- Implantación de Planes de Igualdad
- Retribución y Compensación
- Gestión del Talento 2.0
- Etc.



Presencial y online

MADRID P.º Gral. Martínez Campos, 5
BARCELONA C/ Gran de Gràcia, 171
VALENCIA C/ Alboraya, 23

902 88 89 90
914 444 920
www.cef.es

TE LLAMAMOS
GRATIS AHORA





La «Carta de derechos digitales» para los trabajadores del Grupo Socialista en el Congreso: un análisis crítico ante su renovado interés

Margarita Miñarro Yanini

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I

EXTRACTO

El triunfo de la moción de censura que ha llevado al Partido Socialista a gobernar España ha renovado el interés de la «Carta de derechos digitales» de los trabajadores que el Grupo Socialista en el Congreso planteó en el título X que sus enmiendas proponen adicionar al proyecto de Ley orgánica de protección de datos, pues podría estar más cerca de convertirse en derecho positivo. En este bloque se contienen importantes «derechos inespecíficos» –como el derecho al olvido– y también otros específicamente laborales, como son el derecho a la intimidad en relación con el uso de dispositivos laborales así como de sistemas audiovisuales y de geolocalización en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión laboral, incluyendo particular referencia a la regulación de los derechos digitales por la negociación colectiva. En este trabajo se realiza un análisis crítico de estos preceptos propuestos en la enmienda, destacando que, si bien no establecen un novedoso sistema de garantías digitales en el trabajo, como parecen pretender, de prosperar, serían un buen punto de partida sobre el que trabajar en la mejora de la regulación de los derechos de los trabajadores y, en cualquier caso, suponen un gran avance en relación con la obsoleta regulación actual y también respecto de la que tan lacónicamente incluye el proyecto de Ley orgánica de protección de datos.

Palabras clave: protección de datos; enmienda; carta de derechos digitales de los trabajadores.

Fecha de entrada: 10-06-2018 / Fecha de aceptación: 10-06-2018

The «Digital Rights Charter» for Congress's Socialist Group workers: a critical analysis before their renewed interest

Margarita Miñarro Yanini

ABSTRACT

The triumph of the Socialist Party censure motion has renewed the interest of the «digital rights letter» of the workers contained in chapter X of the amendments of the Socialist Group in Congress to the Data Protection Act, which could be closer to becoming positive right this block contains important «nonspecific rights» –like the right to be forgotten– and also other specifically labor rights, such as the right to privacy in the use of work devices and audiovisual systems and geolocation in the workplace, the right to the labor disconnection, and the regulation of digital rights through collective bargaining. This article makes a critical analysis of these precepts proposed in the amendment. They do not establish a novel system of digital guarantees in the workplace, as they seem to pretend, but if they succeed, they would be a good starting point on which to work on improving the regulation of workers' rights and, they are a great advance in relation to the current outdated regulation and also to the short one that includes the Data Protection Act.

Keywords: data protection; amendment; letter of digital rights of workers.

Sumario

1. Del reglamento comunitario a las enmiendas del Grupo Socialista en el Congreso al proyecto de Ley orgánica de protección de datos
2. Apuntes generales sobre la «Carta de derechos digitales» de los trabajadores incluida en el título X propuesto en la enmienda socialista
3. Los «derechos digitales» con particular incidencia laboral
 - 3.1. El derecho a la desconexión laboral
 - 3.2. Cuestiones comunes sobre el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales y frente a la utilización de sistemas audiovisuales o de geolocalización en el ámbito laboral
 - 3.3. Cuestiones particulares acerca del derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral
 - 3.4. Aspectos específicos del derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas audiovisuales o de geolocalización en el ámbito laboral
 - 3.5. Derechos digitales en la negociación colectiva
4. Conclusiones

Referencias bibliográficas

1. DEL REGLAMENTO COMUNITARIO A LAS ENMIENDAS DEL GRUPO SOCIALISTA EN EL CONGRESO AL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS

En el [editorial](#) del número anterior se puso de relieve cómo, sorprendentemente, el [Reglamento europeo general de protección de datos](#) (RGPD), pese a ser formalmente una norma con vocación uniformadora y armonizadora, mantiene en realidad el espíritu e incluso la forma de directiva. De ahí que no solo permita, sino que promueva respecto de un buen número de aspectos del régimen jurídico de la protección de datos, la regulación nacional tanto a través de la ley como de la negociación colectiva. Dejando a un lado la crítica del exceso de ductilidad que deriva de esa opción de técnica reguladora comunitaria, que traiciona el espíritu del proyecto regulador, lo cierto es que los Estados miembros están inmersos en tales desarrollos legislativos, habiendo concluido ya algunos tal objetivo –como Francia– y encontrándose otros aún en fase de tramitación.

Entre los Estados que aún no han completado este proceso se encuentra España, donde el [proyecto de Ley orgánica de protección de datos](#) (PLOPD), de 24 de noviembre de 2017, del que se da cuenta tanto en el editorial como en los estudios y el análisis de actualidad de las relaciones laborales del [número 423 de la revista](#), parece que no verá la luz de forma inminente. En lo que concierne al ámbito laboral, este proyecto de ley frustra las elevadas expectativas creadas de contar con una legislación específica que diera mayor certeza tanto a las empresas –sobre el alcance y límites de su legítimo poder de control tecnológico– como a los trabajadores –en relación con el alcance y límites de su derecho fundamental de «autodeterminación informativa»–, en línea con el artículo 88 del [RGPD](#). Ello es así porque, aunque una nueva era digital debería comportar un nuevo tiempo de derechos y libertades digitales (Molina, 2017a) y este instrumento debía ser clave a tal efecto, no parece alcanzar una acción tan intensa y, particularmente, apenas incluye contenido específico sociolaboral, pese a la enorme importancia de este ámbito en una economía digital creciente. De este modo, el [PLOPD](#) solo realiza una breve referencia a las condiciones de ejercicio del poder de videovigilancia laboral, aspecto este que, si bien es relevante en la práctica, dada la elevada conflictividad que suscita, también es muy específico, por lo que el alcance de la regulación proyectada es demasiado restringido. Ante esta parcialidad, fueron numerosas las enmiendas formuladas al proyecto que no parecía que fueran a prosperar, en especial, las más ambiciosas y amplias, presentadas por el Grupo Parlamentario Socialista.

El PLOPD apenas incluye contenido específico sociolaboral haciendo solo una breve referencia a las condiciones de ejercicio del poder de videovigilancia laboral, por lo que el alcance de la regulación proyectada es demasiado restringido

No obstante, el nuevo panorama político que surge tras el triunfo de la moción de censura presentada por este grupo ha cambiado la situación, aunque se desconoce hasta qué punto, dadas las incertezas políticas y sociales existentes. Con todo, pese a ello, se abren nuevos escenarios legislativos y, por lo que aquí interesa, cobran más fuerza y parecen percibirse como más viables las propuestas del Grupo Parlamentario Socialista al PLOPD, en particular, la «carta» de derechos digitales para la ciudadanía contenida en el nuevo título X que se propone adicionar, rubricado «Garantía de los derechos digitales»¹.

Pese a todo, se abren nuevos escenarios legislativos y, por lo que aquí interesa, cobran más fuerza y parecen percibirse como más viables las propuestas del Grupo Parlamentario Socialista al PLOPD, en particular, la «carta» de derechos digitales para la ciudadanía contenida en el nuevo título X que se propone adicionar, rubricado «Garantía de los derechos digitales»

El interés laboral de este bloque radica en que, por una parte, incluye algunos «derechos fundamentales digitales específicos» para los trabajadores, mientras que, por otra, reconoce otros derechos «inespecíficos» –según la afortunada denominación que acuñara el profesor Palomeque– que se reconocen con carácter general a todas las personas pero que tienen una particular proyección en el marco de las relaciones de trabajo.

En el primer grupo aparece el tan invocado en los últimos tiempos «derecho a la desconexión digital» del trabajador fuera de la jornada de trabajo, llamado por el propuesto artículo 87 «desconexión laboral». También pueden incluirse «los derechos digitales en la negociación colectiva», previstos en el propuesto por la enmienda artículo 89 en ese grupo de derechos y garantías específicas del trabajador. No obstante, deben considerarse derechos fundamentales digitales inespecíficos, aunque con especial proyección laboral, el «derecho a la intimidad digital» (propuestos arts. 86 y 87) y –aunque no se incluya referencia laboral alguna– el «derecho a la libertad de expresión digital» (propuesto art. 91).

La oportunidad de realizar un primer análisis sobre tan relevante cuestión laboral y de gestión empresarial parte de una doble consideración. Por un lado, debido a su actualidad político-legislativa, pues el nuevo Gobierno ha anunciado que llevará a cabo reformas legislativas hasta las nuevas elecciones generales, que dice no serán anticipadas. Por otro, desde el punto de vista

¹ Diferente, aunque se inspire de algún modo en ella, a la preconizada, desde los usuarios, «Carta Magna de los Derechos Digitales en Internet». La British Library realizó una encuesta con cerca de 3.000 participantes con el propósito de crear tal Magna Carta, evocando la célebre arrancada por los nobles a Juan sin Tierra. Se hizo coincidir con el 800 aniversario de la Magna Carta (15 de junio de 1215) y el 25 aniversario de la World Wide Web. *Vid.* <<https://www.bl.uk/my-digital-rights/magna-carta-2015>>. En todo caso, en un plano más científico y jurídico-constitucional, esta necesidad de adaptación de las cartas magnas a la nueva era de la tecnología en general, y digital en particular, cuenta con una larga tradición. Un análisis de síntesis en el sugerente estudio del profesor –y ex director de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)– Rallo (2017).

jurídico, por la diversidad de juicios que han recibido estas previsiones, presentados por sus autores como derechos y garantías «novedosos» y por parte de la doctrina científica (Molina, 2017b, p. 249) como previsiones carentes de contenido innovador y que, por incluirse ya en el acervo jurídico-laboral español, podrían estar plenamente operativas incluso aunque no se plasmaran en una ley o convenio colectivo.

2. APUNTES GENERALES SOBRE LA «CARTA DE DERECHOS DIGITALES» DE LOS TRABAJADORES INCLUIDA EN EL TÍTULO X PROPUESTO EN LA ENMIENDA SOCIALISTA

El nuevo título X que la [enmienda](#) del Grupo Socialista en el Congreso propone adicionar en el PLOPD recoge un amplio catálogo de «derechos digitales», la mayoría de los cuales se reconoce a toda persona, como el derecho a la neutralidad de internet (art. 80), al acceso universal a internet (art. 81), a la educación digital (art. 82), a la seguridad digital (art. 83), a la portabilidad (art. 85), a la protección de los menores en internet (art. 90) y al testamento digital (art. 92).

Otros, no obstante, aun reconociéndose a toda persona, tienen proyección laboral, como es el caso del «derecho al olvido» (art. 84) y a la libertad de expresión digital (art. 91). Respecto del primero, ha de apuntarse que el «derecho al olvido» no es sino una forma poética de denominar el derecho a la cancelación de los datos personales, que constituye una garantía clásica en la

El «derecho al olvido» no es sino una forma poética de denominar el derecho a la cancelación de los datos personales, que constituye una garantía clásica en la normativa de protección de datos

normativa de protección de datos (Simón, 2013, p. 453, y Molina, 2017a, p. 900)². Su incidencia y funcionalidad en el ámbito laboral son incuestionables, a fin de no debilitar la posición, ya de por sí muy vulnerable, de candidatos a empleos por críticas realizadas en el espacio cibernético que podrían perjudicar la contratación, o bien para mantener el empleo, solicitando que se eliminen informaciones o imágenes que podrían tener efectos perjudiciales para el trabajador ante la empresa³. Por lo que respecta a la libertad de expresión digital, se concreta en el ámbito laboral

² El artículo 84.1 del PLOPD propuesto en la enmienda dispone que:

Toda persona tiene derecho a que sus datos personales sean cancelados en los servicios de internet cuando, con el tiempo, puedan devenir inadecuados, no pertinentes o excesivos en relación con los fines para los que se recogieron o trataron y el tiempo transcurrido.

³ El artículo 84.2 dispone que:

Cuando se cumplan los requisitos establecidos (...), el gestor de un motor de búsqueda estará obligado a eliminar de la lista de resultados, obtenida tras una búsqueda efectuada a partir del nombre de una

en el «derecho de crítica digital» de los trabajadores al empleador, sin ser sancionado por ello y sin perjuicio de la salvaguardia de los derechos al honor del empleador y a la buena imagen de la empresa. Con todo, la modalidad digital realmente añade poco sustantivo a la tradicional problemática que genera la libertad de expresión en el ámbito de las relaciones de trabajo⁴, si bien actualizada por el amplio alcance de las redes sociales, del que se ha tratado extensamente en las páginas de la revista (Pérez, 2017).

Procede, no obstante, destacar la reiterada llamada que se hace a los «protocolos», procedimientos o códigos de autorregulación para garantizar el respeto de los derechos fundamentales, así como los intereses de naturaleza colectiva, pues estos, actuando como límites, pueden, al mismo tiempo, restringir los derechos a la libre expresión y a la libre información de la persona y, en particular, del trabajador. Ilustrativo de ello es el supuesto contemplado en la [Sentencia de la Audiencia Nacional 40/2018, de 6 de marzo](#), que excluye el valor jurídico vinculante de un código de conducta de empresa que exige autorización previa del empleador al trabajador para que este participe en foros en los que se hable de aquella, pues supone una medida de control restrictiva de los derechos fundamentales del trabajador que debe tener un fundamento normativo adecuado –legal o convencional–. En el supuesto examinado, la Sala Social de la Audiencia Nacional concluye que tal exigencia de autorización ni tiene fundamento jurídico suficiente ni supera el juicio de proporcionalidad, pues el sacrificio del derecho fundamental que impone es muy superior al riesgo de que la empresa sufra un perjuicio por el mal uso de la libertad de expresión del trabajador. Ha de precisarse que el tribunal no cuestiona las bondades de estos instrumentos, sino que solo incide en que deben tener sus límites, no pudiendo desviarse de la finalidad para la que

Destaca la reiterada llamada a los «protocolos», procedimientos o códigos de autorregulación para garantizar el respeto de los derechos fundamentales, así como los intereses de naturaleza colectiva, pues estos, actuando como límites, pueden, al mismo tiempo, restringir los derechos a la libre expresión y a la libre información de la persona y, en particular, del trabajador

persona, los vínculos a páginas web publicadas por terceros y que contienen información relativa a esta persona, aunque dicho nombre o información hayan sido lícitamente publicados y no se borren previa o simultáneamente de estas páginas web.

⁴ El artículo 91.2 atribuye a «los responsables de redes sociales, plataformas digitales y servicios equivalentes de la sociedad de la información» la garantía de «la veracidad informativa», para lo que deberán adoptar y poner en práctica «protocolos efectivos para, previa queja o aviso, eliminar contenidos que atenten contra el derecho constitucional a comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión». Además, estos protocolos deben también servir para garantizar «el derecho al honor y a la propia imagen en las redes sociales, plataformas digitales y servicios equivalentes de la sociedad de la información». También los medios de comunicación digitales tienen obligaciones específicas de hacer, pues «admitirán, a petición del interesado, la publicación en sus archivos digitales de un aviso aclaratorio sobre noticias que le conciernen y cuya noticia original no refleje la situación actual del individuo causándole perjuicio (...)». Se excluyen de esta protección «los servicios de la sociedad de la información» que, configurados como «servicio de mensajería privada, resulten protegidos por el secreto de las comunicaciones».

No sería admisible desplazar la norma por un estándar unilateral, pues el valor jurídico del código depende de su ajuste a las normas jurídicas –leyes y convenios–

se crean ni neutralizar los legítimos derechos de los trabajadores. De este modo, los códigos de conducta bien pueden complementar, concretar o dar transparencia, pero no sustituir, la exigencia de una fuente reguladora vinculante –ley, convenio, contrato– por la pauta creada unilateralmente por la empresa. No sería admisible, en consecuencia,

desplazar la norma por un estándar unilateral, pues el valor jurídico del código depende de su ajuste a las normas jurídicas –leyes y convenios– (Calvo, 2008, p. 68; Molina, 2018a).

3. LOS «DERECHOS DIGITALES» CON PARTICULAR INCIDENCIA LABORAL

Si bien resulta difícil encontrar un derecho –más aún si es fundamental– que no tenga importantes proyecciones o manifestaciones laborales, procede centrar el análisis en los derechos fundamentales digitales con expresa vertiente laboral.

3.1. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

El primer derecho, aparentemente el más novedoso, que ha de examinarse es el «derecho a la desconexión laboral», previsto en el proyectado artículo 87 del nuevo título X introducido por la [enmienda](#) (y nuevo art. 20 bis, 6 Estatuto de los Trabajadores –ET–). En su tenor literal, este dispone:

6. 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 y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

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 serán acordadas por la empresa y la representación de los trabajadores en el marco de la negociación colectiva.

La empresa, previa audiencia del comité de empresa o de los delegados de personal, elaborará una política interna dirigida a trabajadores y directivos en la que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y concretará acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de dispositivos digitales que, además, evite el riesgo de fatiga informática. En concreto, dicha política interna preservará el derecho a la desconexión laboral en los supuestos de realización total o par-

cial del trabajo a distancia y, especialmente, en el domicilio del empleado vinculado al uso de dispositivos digitales con finalidad laboral.

Este precepto se inspira en la normativa francesa (Ley 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, de reforma del Código de Trabajo) que remite a la negociación colectiva el establecimiento de las modalidades de ejercicio del derecho del trabajador a la desconexión y la implantación por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, previendo, en defecto de acuerdo, la elaboración de una política empresarial que establezca estos extremos.

Con todo, las diferencias son evidentes, puesto que, al margen del resultado de la negociación colectiva, en la proyectada norma española se ordena al empleador la elaboración de una política interna que concrete tales modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. No obstante, esta debe hacerse «previa audiencia del comité de empresa o de los delegados de personal», lo que constituye un condicionante procedimental que hace dudar de su eficacia, pue-

En la proyectada norma española se ordena al empleador la elaboración de una política interna que concrete las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión

Esta debe hacerse «previa audiencia del comité de empresa o de los delegados de personal», lo que constituye un condicionante procedimental que hace dudar de su eficacia, puesto que cabe que no exista representación unitaria en el centro, situación nada infrecuente en la realidad empresarial española

sto que cabe que no exista representación unitaria en el centro por no alcanzar los 11 trabajadores, situación esta que no es infrecuente en la realidad empresarial española. En consecuencia, este condicionante debilita sus garantías y podría, incluso, convertirlo en «papel mojado», haciendo de esta una mera declaración sin efectos (Molina, 2017b, p. 276; González, 2015).

La concreción práctica que han tenido otras medidas que van en esta línea no mejora el juicio sobre ellas. En este sentido, el artículo 14 del [convenio colectivo del Grupo AXA](#), presentado como pionero en el reconocimiento y garantía del derecho a la desconexión digital, dispone que:

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

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.

Sin duda, la clave de este precepto se encuentra en su última frase, en la que establece el derecho del trabajador a no contestar a los mensajes profesionales que le hayan podido enviar durante su tiempo extralaboral. Con todo, causa sorpresa que una previsión que realmente no crea nada nuevo haya sido tan loada por algunos autores (Rodríguez, 2017), puesto que no hace más que plasmar la diferencia entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso —en la línea de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 10 de septiembre de 2015, C-266/14, asunto Tyco—, además, estableciendo excepciones inconcretas.

Por lo que respecta a la concreción del derecho a la desconexión digital, cabe señalar que es indudable que este no puede ser monolítico, sino que ha de contar con margen de variabilidad en función del tipo de empresa, de trabajador o de contrato. Es por ello que la negociación colectiva y/o el contrato están llamados a desempeñar un papel de primer orden en su delimitación y concreción, al permitir ese necesario margen de adaptación. Esta es la razón de que, desde ámbitos empresariales, se defiende que sea la negociación colectiva la que regule este derecho, por permitir mayor flexibilidad y adaptación a las circunstancias⁵.

Sin embargo, si no existen auténticos poderes de negociación individual, ni los convenios colectivos ni los empleadores harán efectivo este derecho. Es por ello que debe establecerse un contenido mínimo legal del derecho a la desconexión digital, pues es imprescindible para garantizar la eficacia real de este derecho, siendo esta una de las cuestiones que deberían corregirse en el proceso de tramitación parlamentaria que resta.

También suscitan dudas otras previsiones del artículo 87 que pretenden ser de signo imperativo. En este sentido, el apartado 3 señala que «la política interna preservará el derecho a la desconexión laboral en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia y, especialmente, en el domicilio del empleado vinculado al uso de dispositivos digitales con finalidad laboral». Sin duda, el teletrabajo debe contar con una regulación específica y más incisiva, puesto que en esta modalidad se diluyen las fronteras entre el tiempo de trabajo y de descanso, más aún

Si no existen auténticos poderes de negociación individual, ni los convenios colectivos ni los empleadores harán efectivo este derecho. Por ello debe establecerse un contenido mínimo legal del derecho a la desconexión digital, pues es imprescindible para garantizar su eficacia real, siendo esta una de las cuestiones que deberían corregirse en el proceso de tramitación parlamentaria que resta

⁵ En este sentido, *vid.* Sánchez (2018).

si el trabajo se realiza en el propio domicilio. No obstante, realmente, pese a su tono imperativo, esta previsión proyectada no es más que una declaración programática, puesto que no establece ninguna medida concreta.

3.2. CUESTIONES COMUNES SOBRE EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES Y FRENTE A LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS AUDIOVISUALES O DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Entre los derechos fundamentales digitales con más relevancia laboral, el título X, fruto de la [enmienda](#) del Grupo Socialista en el Congreso, incluye el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (art. 86) y el derecho a la intimidad frente a la utilización de sistemas audiovisuales o de geolocalización en el ámbito laboral (art. 88).

La intensa relación existente entre ambos, que inciden sobre un mismo derecho, determina que se integren en un único precepto –el art. 20 bis ET, apdos. 1 a 5– y que susciten varias reflexiones comunes, razón por la que ambas se examinan de forma parcialmente conjunta.

La intensa relación existente entre ambos, que inciden sobre un mismo derecho, determina que se integren en un único precepto –el art. 20 bis ET, apdos. 1 a 5– y que susciten varias reflexiones comunes

Por lo que respecta al artículo 86, rubricado «Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral», establece que:

1. Los trabajadores y empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa.
2. La empresa 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 y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.
3. El acceso referido en el párrafo anterior requerirá del cumplimiento de las siguientes reglas:
 - a) La empresa acordará con la representación de los trabajadores un protocolo de utilización de los dispositivos digitales facilitados a los trabajadores.
 - b) En defecto del acuerdo anterior, la empresa establecerá un protocolo de utilización de los dispositivos digitales e informará directamente a los trabajadores de su alcance y límites.

- c) Los protocolos de utilización de dispositivos digitales acordados o establecidos por la empresa deberán establecer con precisión el alcance de la expectativa de privacidad del trabajador y, en todo caso, no anularán las expectativas mínimas de protección de la intimidad de los trabajadores acordes con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. El acceso por la empresa al contenido de dispositivos digitales sobre los que haya admitido usos de naturaleza privada requerirá que el protocolo de utilización de dispositivos digitales establezca de modo preciso los usos admitidos y garantías previstas para preservar la intimidad de los trabajadores. Los trabajadores serán directamente informados de la existencia y contenido de los mencionados protocolos.

Por su parte, el artículo 88, titulado «Derecho a la intimidad frente a la utilización de sistemas audiovisuales o de geolocalización en el ámbito laboral», dispone que:

1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de cámaras, videocámaras o geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.
2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas audiovisuales en los lugares de descanso o esparcimiento, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.
3. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores acerca de la existencia, localización y características de estos dispositivos, así como del alcance disciplinario que derive de los datos obtenidos de los mismos.
4. El empleador deberá informar de forma expresa, precisa e individualizada a los trabajadores y a sus representantes laborales sobre los derechos de acceso, rectificación y cancelación de datos.

Desde una perspectiva general, cabe plantear cuatro observaciones a ambos preceptos. La primera de ellas se refiere a la aparente estructura normativa de «garantía» que reflejan estos preceptos. Esta contrasta con la referencia estatutaria –[art. 20.3 ET](#)–, que no solo es muy genérica, sino que confiere una habilitación general al empleador para aplicar su poder de vigilancia tecnológica. También difiere del artículo 22.5 del [PLOPD](#) –objeto de buen número de enmiendas de diferente signo, como se indicó en el [editorial](#) del número anterior–, que contempla el tratamiento de datos de los trabajadores en clave permisiva para el empleador, no previendo más límites que los

El cambio propuesto en la enmienda es importante pues parece querer cambiar la preferencia por el control empresarial por el favor por los límites jurídicos, a fin de garantizar el derecho fundamental del trabajador

genéricos de que «se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo», siempre previa obligación de los empleadores de informar a los trabajadores de esta medida. El cambio propuesto en la enmienda es, en consecuencia, importante, pues parece querer cambiar la preferencia por el control empresarial por el favor por los límites jurídicos, a fin de garantizar el derecho fundamental del trabajador.

La segunda observación va referida al derecho reconocido como garantía, que no es a la autodeterminación informativa digital –en línea con el art. 18.4 [Constitución española](#) y el sistema comunitario de protección de datos–, sino el derecho a la intimidad digital, de manera que supone el retorno al clásico derecho a la intimidad personal, aunque adaptado al contexto tecnológico. En consecuencia, aunque el contenido de garantías –procedimentales– de las que se reviste el derecho son propias del derecho a la protección de datos –información previa precisa, protocolos de uso de dispositivos digitales...–, el legislador opta por volver al derecho en su forma más básica. Se aparta así de la posición actual, doctrinal (García-Perrote y Mercader, 2017, p. 7) y jurisprudencial (Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos –[STEDH de 5 de septiembre de 2017](#)), que considera que el derecho a la protección de datos ha absorbido el derecho a la intimidad.

La tercera, que de algún modo contrasta con lo anterior, pues revela las limitaciones de esta garantía, se refiere a la amplitud con la que se establece el poder empresarial de control tecnológico y de sanción ante eventuales incumplimientos detectados. Ninguno de los dos preceptos incluye el consentimiento informado, sino que, salvo la prohibición de control audiovisual en lugares de trabajo estrictamente privados –como son aseos, vestuarios...–, al empleador le bastará con informar con precisión al trabajador para acceder al «flujo de datos» –incluidas las comunicaciones digitales– y a sus «contenidos». A tal efecto, los protocolos cobran un papel esencial, reflejando la importancia del modelo de autorregulación unilateral de las empresas.

La cuarta y última observación, en la que de algún modo se resumen las anteriores, se concreta en la constatación de que, realmente, ninguno de los dos preceptos crea derechos nuevos, sino que se limitan a proyectar la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) –en particular la construcción de la [Sentencia Bărbulescu II](#)–, lo que no deja de ser ciertamente desilusionante.

Aunque el contenido de garantías –procedimentales– de las que se reviste el derecho son propias del derecho a la protección de datos –información previa precisa, protocolos de uso de dispositivos digitales...–, el legislador opta por volver al derecho en su forma más básica

Ninguno de los dos preceptos incluye el consentimiento informado, sino que, salvo la prohibición de control audiovisual en lugares de trabajo estrictamente privados, al empleador le bastará con informar con precisión al trabajador para acceder al «flujo de datos» –incluidas las comunicaciones digitales– y a sus «contenidos»

3.3. CUESTIONES PARTICULARES ACERCA DEL DERECHO A LA INTIMIDAD Y USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES EN EL ÁMBITO LABORAL

El límite a la garantía del derecho a la intimidad informativa digital del trabajador constituido por la posibilidad de la empresa de acceder a los medios digitales que le haya facilitado tiene, a su vez, dos limitaciones, que constituyen garantías para que la protección general del derecho sea efectiva

Específicamente, por lo que respecta al «derecho a la intimidad digital» frente al poder de vigilancia tecnológica de la empresa, en su modalidad de monitorización de la información digital de los trabajadores con los dispositivos que son propiedad de la empresa, el artículo 86 comentado revela su vinculación con los criterios jurisprudenciales europeos y nacionales del último periodo. El precepto, tras reconocer –innecesariamente pues ya lo hace el art.

5.2 e) ET de forma omnicompreensiva– el derecho a la intimidad digital de todos los trabajadores, inmediatamente introduce un límite general, al disponer que «2. La empresa 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 y de garantizar la integridad de dichos dispositivos».

Este límite a la garantía del derecho a la intimidad informativa digital del trabajador constituido por la posibilidad de la empresa de acceder a los medios digitales que le haya facilitado tiene, a su vez, dos limitaciones, que constituyen garantías para que la protección general del derecho sea efectiva. La primera, sustantiva y finalista, es que el acceso a tales flujos y contenidos informativos debe estar dirigido exclusivamente a controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales, siendo nula por contraria a un derecho fundamental, en consecuencia, cualquier medida de control que persiguiera otro objetivo. La segunda, de carácter procedimental, exige para que ese acceso pueda producirse que así se prevea en un «protocolo de uso correcto de los dispositivos digitales de la empresa». Según el artículo 86.3, este podrá ser acordado «con la representación de los trabajadores», si bien, en defecto de acuerdo, «la empresa establecerá un protocolo de utilización de los dispositivos digitales e informará directamente a los trabajadores de su alcance y límites». Por consiguiente, tampoco respecto del acceso a los medios digitales es obligatorio el acuerdo colectivo, si bien se exige que el protocolo que, en su caso, adopte la empresa sea conocido previamente por los trabajadores. De este modo, esta previsión refleja la posición del TEDH así como, aunque algo menos clara, la mantenida por la jurisprudencia nacional desde 2007.

Ninguno de los dos preceptos crea derechos nuevos, limitándose a proyectar la jurisprudencia del TEDH –en particular la construcción de la Sentencia Bărbulescu II–, lo que no deja de ser ciertamente desilusionante

La norma incide, así, tanto en la necesidad de que tales protocolos existan, como de que no se limiten a prohibir todo uso extralaboral de los dispositivos digitales para permitir el uso particular razonable. En este sentido, el apartado c) de este precepto señala que:

Los protocolos de utilización de dispositivos digitales acordados o establecidos por la empresa deberán establecer con precisión el alcance de la expectativa de privacidad del trabajador y, en todo caso, no anularán las expectativas mínimas de protección de la intimidad de los trabajadores acordes con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. El acceso por la empresa al contenido de dispositivos digitales sobre los que haya admitido usos de naturaleza privada requerirá que el protocolo de utilización de dispositivos digitales establezca de modo preciso los usos admitidos y garantías previstas para preservar la intimidad de los trabajadores. Los trabajadores serán directamente informados de la existencia y contenido de los mencionados protocolos.

Procede, en este punto, traer a colación la [STEDH de 22 de febrero de 2018, asunto Libert contra Francia](#), en relación con los límites de la empresa para controlar la información digital del trabajador y su proyección en los ámbitos internos y, más concretamente, en las pautas establecidas por aquellas. En esta sentencia se pone de manifiesto la dicotómica relación existente entre el derecho a la intimidad del trabajador y el poder empresarial de control tecnológico de un modo práctico, ilustrando las amplias posibilidades que, pese a las expectativas ultragarantistas de ciertos análisis, existen en las legislaciones nacionales para el control de los trabajadores por la empresa. Sintéticamente, pueden destacarse como aspectos fundamentales del supuesto que, tras una ausencia, el trabajador, jefe de brigada de vigilancia de la empresa nacional de ferrocarriles francesa, comprobó que, sin su consentimiento, la empresa realizó una revisión del ordenador que le había sido asignado después de que su sustituto encontrara documentos que le despertaron sospechas. En tal revisión, la empresa encontró certificados de cambio de residencia a nombre de terceras personas que parecían falsificados y gran cantidad de material pornográfico, archivos estos que se encontraban en una partición de disco duro que el trabajador había denominado «D:/Datos personales». El código deontológico de la empresa contemplaba expresamente que los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores tenían fines exclusivamente profesionales. El trabajador había sido sancionado en 2007 con una suspensión temporal de sus funciones por injurias y calumnias dirigidas a un compañero. A consecuencia de los archivos hallados en el ordenador que tenía asignado, es despedido. En su recurso frente a esta medida extintiva, el trabajador alega la infracción del derecho a la vida privada y familiar, solicitando la nulidad del despido por ausencia de causa real y grave. La solicitud de declaración de nulidad del despido fue desestimada en las dos instancias nacionales –primera instancia, por el Tribunal de Apelación, decisión que es recurrida ante el Tribunal de Casación francés– por considerar que el trabajador incurrió en un incumplimiento grave de las reglas sobre uso de material informático proporcionado por la empresa.

Es de destacar que en el examen de este supuesto, el TEDH relativiza la inexistencia de la información previa al trabajador (García, 2018). Asimismo, interpreta que el término genérico de «datos personales» puede tener relación con asuntos cuya gestión personal corresponde al tra-

bajador, pero que no alude de forma explícita a cuestiones relativas a la vida privada, por cuanto, de hecho, varios de esos archivos eran de carácter profesional. De este modo, el TEDH acepta la existencia de la injerencia de la empresa en la vida privada del trabajador, pues los archivos personales fueron abiertos sin su consentimiento y sin ser informado. No obstante, al no indicar de forma precisa que eran «privados», sino «personales», considera que no existía blindaje para la empresa. En consecuencia, el TEDH estima que en el derecho francés son compatibles el principio protector de la intimidad con la potestad del empresario para acceder a los ficheros profesionales en ausencia del empleado en caso de que este no identifique tales archivos como privados.

El criterio mantenido en esta sentencia tiene amplios efectos al poner en un primer plano no solo la importancia de la configuración del poder de control digital de la empresa tanto en las legislaciones internas como en las más concretas pautas establecidas en las empresas, sino también en las fluctuantes –a veces incluso imprevisibles– interpretaciones judiciales de aquellas.

3.4. ASPECTOS ESPECÍFICOS DEL DERECHO A LA INTIMIDAD ANTE LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS AUDIOVISUALES O DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

El criterio mantenido en la STEDH Libert contra Francia tiene amplios efectos al poner en un primer plano no solo la importancia de la configuración del poder de control digital de la empresa tanto en las legislaciones internas como en las más concretas pautas establecidas en las empresas, sino también en las fluctuantes –a veces incluso imprevisibles– interpretaciones judiciales de aquellas

El artículo 88 del bloque de **enmiendas** comentado se hace eco de la importancia de los sistemas audiovisuales y de geolocalización en el ámbito de la empresa, al regularlos de manera específica, cuyo signo es coincidente en lo sustancial con el criterio jurisprudencial. No obstante, con ello se separa de la más garantista doctrina administrativa especializada en la materia –de valor cuasi jurisdiccional– establecida por el grupo del artículo 29 (GT29), al menos por lo que respecta a la «geo-localización».

En este sentido, el artículo 88 del enmendado PLOPD, relativo al derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas audiovisuales o de geolocalización en el ámbito laboral, incluye algunas previsiones novedosas junto con otras pautas preexistentes. Por lo que respecta a estas últimas, el apartado 1 reconoce la posibilidad de que el empleador trate los datos derivados de videocámaras o de geolocalización con el fin de controlar a los trabajadores «siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo», potestad esta que ya se prevé en el **artículo 20.3 del ET**. Seguidamente, el apartado 2 recuerda la prohibición absoluta de instalar medios audiovisuales en los lugares de descanso o esparcimiento, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos, lo que tampoco constituye una novedad, por cuanto ya había

sido establecida por la doctrina constitucional clásica –por todas, Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 292/1993, de 18 de octubre–.

En cuanto a las previsiones novedosas, se incluyen en los apartados 3 y 4, y consisten en la exigencia de información previa «de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores acerca de la existencia, localización y características de estos dispositivos, [y] del alcance disciplinario que derive de los datos obtenidos de los mismos» (apdo. 3), así como, «de forma expresa, precisa e individualizada a los trabajadores y a sus representantes laborales sobre los derechos de acceso, rectificación y cancelación de datos». Esta pauta proyecta en el ámbito laboral la exigencia de

información, que es una regla derivada de la normativa general de protección de datos que está orientada a la garantía del derecho a la intimidad digital. Con ello, pretende poner fin a la desprotectora doctrina constitucional, asumida acríticamente por la jurisprudencia social, que admite la validez de la información genérica sobre la vigilancia, de la que es exponente la [STC 39/2016, de 3 de marzo](#) –caso Bershka, en la que se consideró que la existencia de pegatinas de aviso a los clientes era suficiente cauce de información–. De este modo, se alinea con el criterio tradicional mantenido por el TEDH –que se refleja en la [STEDH de 3 de abril de 2007, Copland](#), y en la [decisión de inadmisión del caso Köpke contra Alemania, de 5 de octubre de 2010](#)–.

No obstante, este precepto solo ha integrado los criterios derivados de la normativa de protección de datos de manera muy parcial. En este sentido, nada indica sobre otras garantías de reforzamiento del derecho a la vida privada frente al poder tecnológico, como es el consentimiento, que no desaparece en el ámbito laboral, aunque se debilite –[STEDH de 28 de noviembre de 2017, Antović y Mirković](#)–, o el juicio de

Se proyecta en el ámbito laboral la exigencia de información, que es una regla derivada de la normativa general de protección de datos orientada a la garantía del derecho a la intimidad digital. Con ello, pretende poner fin a la desprotectora doctrina constitucional, asumida acríticamente por la jurisprudencia social, que admite la validez de la información genérica sobre la vigilancia

El artículo 88 del enmendado PLOPD ha integrado los criterios derivados de la normativa de protección de datos de manera muy parcial. En este sentido, nada indica sobre otras garantías de reforzamiento del derecho a la vida privada frente al poder tecnológico, como es el consentimiento, o el juicio de proporcionalidad, de particular relevancia práctica en esta materia

proporcionalidad, de particular relevancia práctica en esta materia (Molina, 2017c y Tascón, 2017).

De este modo, el texto enmendado se centra en el reforzamiento de la regla de transparencia, destacada por la [sentencia López Ribalda](#) como un imperativo del derecho español respecto de las cámaras de vigilancia, aunque no incluye la exigencia jurisprudencial de indicios de sospecha de conductas anómalas.

La relativización de garantías cobra mayor importancia respecto de la regla de –pretendido– límite a la potestad de control mediante los modernos e invasivos sistemas de geolocalización. Respecto de esta particular medida, también el único límite es el deber de transparencia informativa, que supone informar a los trabajadores previamente y de forma precisa del alcance del control y de sus fines, fundamentalmente si tiene objetivo disciplinario. De este modo, no se contempla singularidad para esta modalidad de vigilancia respecto de la videovigilancia, lo que resulta inadecuado (Mercader, 2018, p. 217; Molina, 2018b).

Consecuentemente, dado que la facultad de control por estas vías es más intensa, las garantías previstas por la ley frente al poder de vigilancia tecnológica son más débiles. Es por ello que tanto el GT29 –Dictámenes 5/2005, 13/2011, 2/2017– como la AEPD –Informes 193/2008, 0090/2009, 613/2009, entre otros– reclaman un especial cuidado a la hora de fijar el alcance de los contenidos informativos relativos a estos dispositivos, así como para establecer el juicio de necesidad entre el control y su finalidad, con objeto de evitar que se efectúen de forma indiscriminada.

3.5. DERECHOS DIGITALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El artículo 89 de la [enmienda](#) del Grupo Socialista en el Congreso se refiere a los «Derechos digitales en la negociación colectiva», vinculando este cauce a la cobertura de las lagunas de la regulación que incorpora el título X del texto enmendado y al refuerzo de las garantías que este establece. En este sentido, dispone que:

Los convenios colectivos podrán establecer normas más específicas con protecciones adicionales y garantías de derechos y libertades en el tratamiento de datos personales de los trabajadores y en la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral. En particular, esta singularización de garantías atenderá a la contratación de personal, la ejecución del contrato laboral, la gestión, planificación y organización del trabajo, la transferencia de datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta, la igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, la salud y seguridad en el trabajo, los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo, la protección de los bienes de empleados o clientes, así como el ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y los efectos de la extinción de la relación laboral.

Mediante esta fórmula, parece apostarse por el anhelado objetivo de lograr eficacia regulatoria pero sin pérdida de la flexibilidad, aunque lo cierto es que prácticamente se limita a reproducir el artículo 88 del [RGPD](#), objeto de comentario en el [editorial del número 423 de esta revista](#). En consecuencia, identificado tal paralelismo, ha de relativizarse la incidencia y significación real de este precepto en el ámbito nacional.

4. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, procede incidir en ciertas ideas expuestas en este análisis y efectuar alguna reflexión general. No se duda de lo acertado de un enfoque como el del texto de la [enmienda](#) examinada, que pretenda modernizar las normas estatutarias incluyendo una nueva carta de derechos fundamentales a la altura de los tiempos actuales de transformación digital. Sin embargo, aunque han de reconocerse puntos positivos a la regulación propuesta por el Grupo Parlamentario Socialista, lo cierto es que está plagada de debilidades, tanto en lo que dispone como en lo que omite.

Las previsiones con incidencia laboral del título X fruto de la enmienda del Grupo Socialista en el Congreso no ofrecen respuestas idóneas y globales, dejando irresolutas muchas cuestiones necesitadas de respuesta

la salud. Asimismo, la protección de la salud laboral asociada a las nuevas tecnologías digitales debería merecer atención particular en el ámbito de los derechos de nueva generación digital, pero no solo en el ámbito psicosocial, que sí es aludido –aunque no desarrollado– en la regulación propuesta, sino también en otros, como es el de los riesgos biológicos –enfermedades asociadas a la exposición de ciertos nuevos materiales con los que se fabrican tales dispositivos–. Por supuesto, dado que el nuevo marco pretende promover la adopción de protocolos acordados dirigidos al uso razonable de estos dispositivos, estos deberían incluir cuestiones de salud –también particularmente en materia de adicciones tecnológicas «en» el trabajo y «al» trabajo en atención a la [Estrategia Nacional de Adicciones 2017-2024](#), que así lo menciona–.

En fin, como puede apreciarse, las previsiones con incidencia laboral del título X fruto de la enmienda del Grupo Socialista en el Congreso no ofrecen respuestas idóneas y globales, sino que dejan irresolutas muchas cuestiones necesitadas de res-

Parece apostarse por la fórmula, tan demandada en las relaciones laborales, de lograr eficacia regulatoria pero sin pérdida de la flexibilidad, aunque lo cierto es que prácticamente se limita a reproducir el artículo 88 del RGPD

Por lo que respecta a las debilidades identificables en sus previsiones, como se ha apuntado a lo largo de este análisis, deberían introducirse garantías más precisas e innovadoras. En cuanto a los aspectos omitidos, se echa de menos el establecimiento de reglas especiales en relación con los datos especialmente sensibles, como son los relativos a la afiliación sindical o a la

Con todo, desde un punto de vista orientado a su mejora, puede ser buen punto de partida, y, desde una perspectiva comparativa, su eventual adopción constituiría un gran avance respecto de la obsoleta regulación actual y también en relación con la que tan escuetamente se incluye en el PLOPD

puesta. Con todo, desde un punto de vista orientado a su mejora, no cabe duda de que puede ser buen punto de partida, como también es innegable, desde una perspectiva comparativa, que su eventual adopción constituiría un gran avance respecto de la obsoleta regulación actual así como en relación con la que tan escuetamente se incluye en el PLOPD.

Referencias bibliográficas

- Calvo Gallego, J. (2008). *Códigos éticos y derechos de los trabajadores*. Albacete: Bomarzo.
- García Vitoria, I. (2018). La protección de datos como eje de la jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo sobre la privacidad del trabajador y el control empresarial. <eapc-rcd.blog.gemcat.cat> (28-02-2018). Recuperado de <<http://eapc-rcdp.blog.gencat.cat/2018/02/28/la-proteccion-de-datos-como-eje-de-la-jurisprudencia-del-tribunal-de-estaburgo-sobre-la-privacidad-del-trabajador-y-el-control-empresarial-ignacio-garcia-vitoria/>> (consultado el 10 de junio de 2018).
- García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R. (2017). La protección de datos se come a la intimidad: la doctrina de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 5 de septiembre de 2017. *Revista de Información Laboral*, 10, 3-17.
- González Cobaleda, E. (2015). **Riesgos psicosociales, derechos fundamentales y NTIC: una perspectiva de protección diferente**. *RTSS.CEF*, 387, 17-42.
- Mercader Uguina, J. R. (2018). *Protección de datos en las relaciones laborales*. Madrid: Francis Lefebvre.
- Molina Navarrete, C. (2017a). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo derecho humano a la desconexión de los trabajadores fuera de la jornada? *Revista de la Facultad de Derecho de México*, tomo LXVII, 269, 891-919.
- Molina Navarrete, C. (2017b). Jornada laboral y tecnologías de la Info-comunicación: «desconexión digital», garantía del derecho al descanso. *Temas Laborales*, 138, 249-283.
- Molina Navarrete, C. (2017c). El poder empresarial de control digital: ¿nueva doctrina del TEDH o mayor rigor aplicativo de la precedente? *Iuslabor*, 3. Recuperado de <<https://www.upf.edu/documents/3885005/140470042/9.Molina.pdf/7505da89-5f23-f749-da5b-f3f7988ae417>> (consultado el 10 de junio de 2018).
- Molina Navarrete, C. (2018a). **Redes sociales, códigos de conducta y ciudadanía digital responsable del trabajador: «cara B» del consentimiento y libertad de expresión crítica**. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla 1736/2017, de 8 de junio. *RTSS.CEF*, 419, 158-168.

- Molina Navarrete, C. (2018b). ¿Saber es poder?: conectividad empresarial, geolocalización (GPS) y auto-determinación digital del trabajador. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada 1937/2017, de 18 de septiembre. *RTSS.CEF*, 419, 136-146.
- Pérez Rey, J. (2017). Facebook como causa de despido o las difusas fronteras entre lo virtual y lo laboral. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 30 de enero de 2017, rec. núm. 6712/2015. *RTSS.CEF*, 415, 182-187.
- Rallo Lombarte, A. (2017). De la libertad informática a la constitucionalización de nuevos derechos digitales (1978-2018). *Revista de Derecho Político*, 100, 639-669.
- Rodríguez, M. L. (2017). Desconexión digital vía negociación colectiva. <infolibre.es> (26-07-2017). Recuperado de <https://www.infolibre.es/noticias/luces_rojas/2017/07/26/desconexion_digital_via_negociacion_colectiva_67954_1121.htm> (consultado el 10 de junio de 2018).
- Sánchez, L. J. (2018). ¿Por qué el derecho a la desconexión digital de los trabajadores no avanza en España? <confilegal.com> (14-02-2018). Recuperado de <<https://confilegal.com/20180214-por-que-el-derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores-no-avanza-en-espana/>> (consultado el 10 de junio de 2018).
- Simón Castellano, P. (2013). El carácter relativo del derecho al olvido en la red y su relación con otros derechos, garantías e intereses legítimos. En L. Corredoira y Alfonso y L. Cotino Hueso (Dirs.), *Libertad de expresión e información en internet. Amenazas y protección de los derechos personales* (pp. 451-476). Madrid: CEC.
- Tascón López, R. (2017). Tecnovigilancia empresarial y derechos de los trabajadores (intento de construcción de una regla conceptual en el Derecho del Trabajo español). *RTSS.CEF*, 415, 53-92.

publicación especializada

revistas

CEF.-

trabajo y seguridad social

RTSS. CEF.- recoge el estudio en profundidad y el análisis crítico y práctico tanto de **comentarios doctrinales** como de aquellos que **analizan las resoluciones judiciales de actualidad más relevantes**.



¡mantenga sus conocimientos actualizados al día!

- Dirigida a profesionales del Derecho del Trabajo y estudiosos de la materia, la RTSS. CEF.- comenzó su andadura en el año 1988, llegando a nuestros suscriptores, desde entonces, con **periodicidad mensual**.
- Entre los trabajos de investigación, que conforman una parte destacada de los contenidos de esta publicación, se incluyen cada año los estudios galardonados y los seleccionados como de especial interés por el jurado del **Premio "Estudios Financieros"** en las modalidades de **Derecho del Trabajo y Seguridad Social y de Recursos Humanos**.
- Con la finalidad de mantener informado puntualmente al suscriptor, **se remite por correo electrónico un boletín quincenal** donde se recopilan, comentados o reseñados, la **legislación**, la **jurisprudencia** y los **convenios colectivos** del periodo.
- Conscientes de la importancia de internet como medio de difusión, y con el propósito de dar a conocer a un público cada vez más amplio los trabajos editados por esta revista, desde abril del año 2008 el CEF.- ofrece la posibilidad de consultar los contenidos de la edición impresa en versión electrónica **www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm**
- La revista en soporte electrónico recoge todos los comentarios y casos prácticos publicados desde 1991, facilitando la localización de estudios sobre materias concretas con inmediatez, y **permitiendo su adquisición en formato PDF**.
- Hasta el número 300 (marzo de 2008), los artículos disponibles en versión digital se corresponden exactamente con los existentes en la versión impresa. A partir del número 301 (abril de 2008), el volumen de artículos de la revista electrónica es mayor que el contenido en la versión impresa, dado que algunos estudios están disponibles exclusivamente en versión digital, reseñándose en cada número impreso el extracto y el resumen de cada uno.



¡sáquele a su suscripción más partido!

PRECIOS (un año)

Revista	Suscripción
Trabajo y Seguridad Social	154
periodicidad mensual	
[edición impresa y digital (mensual) + boletín digital (quincenal)]	

Más información en: **www.ceflegal.com • 902 88 89 90**

PREMIO ESTUDIOS FINANCIEROS



MODALIDADES

El CEF.- convoca cada año, con carácter nacional, el Premio Estudios Financieros para las siguientes modalidades:

- **Tributación**
- **Contabilidad y Administración de Empresas**
- **Derecho del Trabajo y Seguridad Social**
- **Recursos Humanos**
- **Derecho Civil y Mercantil**
- **Derecho Constitucional y Administrativo**
- **Educación y Nuevas Tecnologías**

El objeto de la convocatoria es el reconocimiento y estímulo de la labor creadora y de investigación de las distintas modalidades del Premio Estudios Financieros, para lo que se valorará el carácter práctico de los trabajos presentados.



SOLICITUD DE LAS BASES

Puede obtener las bases del premio en las secretarías de nuestros centros o visitando

www.cef.es



PARTICIPANTES

Podrán optar al premio las personas físicas, ya sea de forma individual o colectiva. Los participantes podrán presentar uno o más trabajos, pero nunca el mismo trabajo se presentará en más de una modalidad.



DOTACIONES ECONÓMICAS

Se otorgará un primer premio para cada una de las 7 modalidades. Además, tendrán acceso todos aquellos trabajos que los respectivos jurados consideren de interés. En ningún caso estas cuantías serán divisibles y, en consecuencia, cada premio se adjudicará a un solo trabajo.

Además, a los galardonados con el primer premio se les entregará una escultura conmemorativa del premio. Todos los trabajos premiados recibirán certificado acreditativo del premio obtenido.



CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJOS

Los trabajos (redactados en castellano) deberán ser originales e inéditos y tendrán que versar sobre materias relacionadas con alguna de las modalidades del premio. Dichos trabajos deberán estar concluidos antes de la publicación de la convocatoria en el BOE o BOCM en el mes de abril del año en curso, circunstancia esta que se acreditará mediante declaración jurada del participante.

Los trabajos tendrán un mínimo de 25 páginas y un máximo de 40, incluyéndose en este número de páginas la bibliografía, que no debe ser superior a 2 páginas. Se presentarán por duplicado, mecanografiados, a doble cara y en hojas de tamaño normalizado (DIN-A4). El tamaño de la letra será de 11 puntos y el interlineado, de 1,5. Comenzarán con un resumen o extracto de un máximo de 15 líneas. A continuación se expondrá el sumario o índice del trabajo.

Quedarán excluidos los trabajos que no cumplan las indicaciones anteriores.



LUGAR Y PLAZO

Los trabajos se presentarán en las secretarías de cualquiera de nuestros centros de Barcelona, Madrid y Valencia. El plazo de entrega finaliza el día 30 de abril.



P.º Gral. Martínez Campos, 5
Gran de Gràcia, 171
Alboraya, 23
Ponzano, 15

28010 MADRID
08012 BARCELONA
46010 VALENCIA
28010 MADRID

www.cef.es
info@cef.es
902 88 89 90
914 44 49 20