

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# El impacto de la digitalización del trabajo desde el punto de vista de la privacidad y el ejercicio de los derechos laborales\*

José Eduardo LÓPEZ AHUMADA\*\*

---

**RESUMEN:** El presente estudio analiza los efectos del proceso de digitalización en el trabajo, teniendo en cuenta los estándares mínimos de privacidad y las políticas empresariales en materia de protección de datos personales. Especialmente, se analiza la problemática de las políticas empresariales en relación al uso de los dispositivos digitales y los recursos telemáticos utilizados en el desarrollo de la actividad laboral. De igual modo, se repasan los criterios más importantes desde la perspectiva de las fórmulas empresariales de control de los dispositivos digitales en el ámbito laboral y su repercusión en la intimidad de las personas trabajadoras.

**Palabras clave:** Privacidad, trabajo digital, derechos digitales laborales, uso de dispositivos digitales, protección de datos, facultades empresariales de control.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. El proceso de transformación digital desde la perspectiva de la tutela de la privacidad de las personas trabajadoras. 3. La garantía del derecho a la privacidad desde la perspectiva de protección de datos en el ámbito laboral. 4. La problemática de las políticas empresariales de privacidad en relación al uso de dispositivos digitales y recursos telemáticos utilizados en el desarrollo de la actividad laboral. 5. Situaciones conflictivas relativas al uso por parte de los trabajadores de los dispositivos digitales con fines personales. 6. Fórmulas empresariales de control de los dispositivos digitales: seguimiento de su utilización por parte de los trabajadores. 7. Prohibición total de uso personal de los dispositivos digitales y sus efectos en la intimidad del trabajador. 8.

---

\* Este estudio se ha realizado dentro de las acciones del Proyecto de Investigación Labordig, *La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*, PID2020-112731RB-I00, Ministerio de Ciencia e Innovación.

\*\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alcalá (España); Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España; Investigador Principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social, Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá – IELAT (España); Investigador Titular del IELAT en las líneas de Derecho y de Relaciones Laborales-Protección Social; Responsable del Programa de Doctorado de América Latina y Unión Europea en el contexto internacional de la Universidad de Alcalá.

Las políticas de uso y control legítimo de los medios digitales. 9. Condiciones de acceso al contenido de los dispositivos por parte de la empresa. 10. Conclusiones. 11. Bibliografía.

## The Impact of Digitization of Work from the Perspective of Privacy and the Exercise of Labour Rights

---

**ABSTRACT:** This paper analyses the effects of the digitization process at work, taking into account the minimum privacy standards and company policies regarding the protection of personal data. Especially, the problem of employers' policies in relation to the use of digital devices and telematic resources used in the development of work activity is analysed. In the same way, the most important criteria are reviewed from the perspective of employers' formulas for the control of digital devices in the workplace and their impact on the privacy of workers.

*Key Words:* Privacy, digital work, digital labour rights, use of digital devices, data protection, employer control powers.

## 1. Introducción

El proceso de digitalización representa un auténtico desafío para las empresas, para sus fórmulas de gobernanza y para sus métodos o procedimientos de gestión laboral. Las fórmulas de empleo y uso de las tecnologías en el trabajo tienen un efecto directo en las condiciones laborales y afectan a los intereses de los trabajadores y, en su conjunto, a la propia dinámica de las relaciones laborales. Sin duda, el problema se centra en el registro y tratamiento de los datos personales en relación al uso de los dispositivos digitales utilizados en el trabajo. En estos casos se deben desarrollar nuevas fórmulas de protección especial del derecho a la intimidad de las personas trabajadoras. Esta nueva dimensión ligada a los datos personales de los trabajadores nos sitúa inevitablemente ante una problemática, que tiene que tener en cuenta la propia implicación de la persona trabajadora en los procesos productivos digitales. En el ámbito laboral se están presentando nuevas situaciones conflictivas ligadas a la intensificación de las tecnologías de vigilancia en el cumplimiento de la prestación de servicios de los trabajadores. Desde el punto de vista jurídico-laboral, se precisa una profunda revisión de la función protectora del Derecho del Trabajo, teniendo en cuenta las nuevas garantías ligadas a la protección de datos de carácter personal y todo ello como presupuesto necesario que asegure una tutela efectiva de la privacidad de los trabajadores.

## 2. El proceso de transformación digital desde la perspectiva de la tutela de la privacidad de las personas trabajadoras

El constante proceso de transformación digital está dando lugar a cambios en las actividades laborales y en la propia organización de las empresas. Se está produciendo una intensificación en la explotación de los datos personales mediante la utilización intensa de nuevas y potentes tecnologías digitales. Esto se une, a su vez, a la creciente explotación de los datos no personales, que provienen del uso de aplicaciones digitales y de las comunicaciones producidas de forma constante en el desarrollo de las actividades laborales. Esta situación se produce en un gran mercado global de datos, que se encuentra presidido por las reglas del libre acceso a la información y que se encuentra expuesto al proceso imparable de innovación y de crecimiento del uso de dichas tecnologías. Los datos ligados a los procesos productivos pueden tener distintas dimensiones en su tratamiento, afectando a fines laborales, comerciales, divulgativos, de

investigación, etc. Sin duda, todo ello genera una nueva dimensión de *big data*, que bien utilizada puede tener efectos positivos, por ejemplo, en la mejora de la productividad o en el desarrollo de los procesos productivos, favoreciendo una mejor organización de las actividades laborales.

De igual modo, el recurso a la inteligencia artificial y a los algoritmos más sofisticados permiten a las empresas nuevas posibilidades en la gestión de sus recursos humanos. Asimismo, estos recursos permiten disponer a las empresas de un conjunto de datos de alto valor vinculados al proceso de producción, que pueden ser objeto de intercambio y que es preciso administrar de la forma más adecuada posible. Toda esta información obliga a las empresas a observar un estricto proceso de tratamiento y contemplar medidas de uso adecuado desde la perspectiva de la privacidad de los trabajadores. El aumento del número de dispositivos conectados a las personas trabajadoras permite monitorizar su trabajo mediante distintas aplicaciones y recursos, que proveen a la empresa información relativa a la salud, a sus hábitos y prácticas personales o, en su caso, a su geolocalización, cuando se trata de trabajadores con movilidad laboral. Junto a los datos de carácter personal, también se encuentran otro tipo de informaciones relativas a la dimensión laboral propiamente dicha, mediante la recopilación de datos que informan a la empresa sobre el rendimiento, la actividad y la ejecución del trabajo<sup>1</sup>.

Está presente, pues, el interés de los trabajadores de conocer los datos que

---

<sup>1</sup> Por todo ello, podemos decir que las fuentes de información relativas al trabajo de las personas se han multiplicado mediante el uso de los dispositivos digitales conectados a los procesos productivos. Esta situación da lugar a un suministro de datos inagotables, que provee a la empresa determinadas informaciones relevantes sobre la actividad de los trabajadores. Con carácter general, se ha destacado el especial potencial que tienen las empresas de recabar datos y que pueden almacenar respecto de la actividad laboral de los trabajadores. Además, esos datos se pueden analizar, desarrollar y explotar en virtud de las nuevas tecnologías y de distintas formas de conexión en bases de datos telemáticas (*blockchain*). Efectivamente, el uso de la tecnología en virtud de la proyección de los algoritmos y del uso de las herramientas de difusión y transferencia de datos representan un gran reto para la privacidad en el ámbito laboral. En relación a esta preocupación podemos destacar distintas acciones de la Comisión Europea, como la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Una Estrategia Europea de Datos*, 19 febrero 2020, COM(2020)66 final. De igual modo, es preciso destacar la proyección del *Libro Blanco sobre la inteligencia artificial: un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza*, 19 febrero 2020, COM(2020)65 final/2. Dichas acciones parten de la necesidad de dar un nuevo tratamiento al mercado único de datos por medio de una nueva legislación que aborde el tratamiento de los datos de alto valor, previendo nuevas inversiones en infraestructura, tratamiento y utilización de datos. Especialmente importante es la previsión de nuevas reglas que prevean el uso de la inteligencia artificial con bases éticas, que permita una regulación futura protectora de la persona.

se almacenan y con qué fines pueden usarse, así como las consecuencias que se deriva de ello. Este planteamiento se centra en el problema derivado de la pérdida de control de los datos digitales de los trabajadores, que se presenta como una cuestión que cada tiene mayor importancia en el ámbito de las relaciones laborales. Este interés se protege efectivamente en el art. 88 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la protección de las personas físicas en relación al tratamiento de los datos personales y a la libre circulación de los datos (RGPD). Dicho Reglamento europeo mandata a los Estados de la Unión a delimitar y especificar los derechos de protección de datos en el ámbito laboral. En esencia, esta protección jurídica se basa en un enfoque de aprovechamiento de la digitalización en las organizaciones productivas, pero con un marcado enfoque tuitivo centrado en las personas.

En España, este interés jurídico se contempla específicamente en la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD). En el ordenamiento jurídico español se acoge el mandato europeo de concretar y garantizar los derechos de protección de datos en el ámbito laboral<sup>2</sup>. Dicha regulación de contenido laboral se ha realizado por primera vez en la citada LOPD, que define un conjunto de previsiones normativas orientadas específicamente a la garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral. En concreto, la Ley contempla en beneficio de los trabajadores distintos derechos digitales, destacando especialmente el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición de los trabajadores por la empresa (art. 87 LOPD)<sup>3</sup>. De igual modo, y desde la perspectiva del derecho a la privacidad del trabajador, se garantiza el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia<sup>4</sup> y de grabación de sonidos en el

---

<sup>2</sup> En relación al tratamiento general de los derechos digitales en el nuevo régimen jurídico de la protección de datos de carácter personal, *vid.* P.B. MARTÍN MOLINA, *Cuestiones relevantes de la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales: los derechos digitales*, en *Actualidad Civil*, 2018, n. 12.

<sup>3</sup> A los efectos de recomendar algunos estudios de referencia sobre la relación existente entre la garantía del derecho a la intimidad y el uso de los dispositivos digitales con fines laborales, *vid.* C. MOLINA NAVARRETE, *Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral*, en M. ARENAS RAMIRO, A. ORTEGA GIMÉNEZ (dirs.), *Protección de Datos. Comentarios a la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (en relación con el RGPD)*, Sepin, 2019; A. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, [La delimitación del derecho a la intimidad de los trabajadores en los nuevos escenarios digitales](#), en *Temas Laborales*, 2020, n. 151; S. VERDUGO GUZMÁN, *Derecho a la intimidad en internet y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral*, en J.F. RODRÍGUEZ AYUSO (coord.), *Nuevos retos en materia de derechos digitales en el contexto de pandemia: perspectiva multidisciplinar*, Aranzadi, 2022.

<sup>4</sup> En relación a los criterios orientados a validar el uso de los sistemas de videovigilancia,

lugar de trabajo (art. 89 LOPD) y, por último, el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (art. 90 LOPD). Evidentemente, y aunque no esté expresamente citada la protección del derecho a la intimidad, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral del art. 88 de la citada Ley tiene igualmente una conexión directa con la intimidad<sup>5</sup>. Ello se debe a que la invasión del tiempo de no trabajo es una manifestación evidente de atentado a la vida extralaboral, a la intimidad del trabajador, al respecto de la vida personal y familiar y a la garantía del descanso necesario.

Con esta regulación el legislador ha venido a reconocer la proyección de los derechos digitales en el trabajo, contemplando una especial referencia a la tutela del derecho a la intimidad, lo que supone un importante avance en la tutela de los derechos digitales. Se trata efectivamente de un nuevo enfoque en este proceso actual de intensificación de la digitalización, que supone orientar los avances hacia un futuro que garantice una experiencia flexible y segura en el seno de las organizaciones productivas. Evidentemente, esta protección se podía deducir previamente de la propia aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo, pero las nuevas referencias a este ámbito de protección del derecho a la intimidad suponen un salto cualitativo desde el punto de vista de las garantías jurídicas<sup>6</sup>.

Con todo, estamos ante una regulación que no es más que un marco de referencia frente a situaciones expansivas de conflictividad en el trabajo. Estas reglas no vienen, pues, a agotar el tratamiento de las posibles manifestaciones de incidencia en el derecho a la intimidad de los trabajadores. En este sentido, podemos destacar la creciente problemática de la garantía de los derechos a la intimidad ante los sistemas de identificación de datos biométricos, que no se encuentran contemplados expresamente en la LOPD. En efecto, se trata de distintas cuestiones que

---

que se extrae de las STEDH, en concreto, de las sentencias *Ribalda II* y *Bărbulescu II*, recomendamos el trabajo de investigación de J. SÁNCHEZ PÉREZ, *El conflicto entre el control empresarial y el derecho a la intimidad en la era de las nuevas tecnologías*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2021, n. 59, pp. 481-482.

<sup>5</sup> En relación a la delimitación de la garantía de la desconexión digital en el ámbito laboral, *vid.* A. TODOLÍ SIGNES, *Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el trabajo*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, 2021; F.A. VALLE MUÑOZ, *Art. 20 bis. derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión*, en S. DEL REY GUANTER (dir.), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley, 2022.

<sup>6</sup> La nueva regulación supone superar una situación previa de ausencia de regulación concreta de los derechos digitales en el trabajo, permitiendo ahora resaltar legalmente su importancia y concretar los límites y las garantías adicionales que vienen a condicionar los poderes de control del empleador respecto del desarrollo de la actividad laboral.

no se encuentran expresamente contempladas en el art. 87 LOPD y que requiere una especial sensibilidad respecto de su protección jurídica<sup>7</sup>. Con todo, la normativa de protección de datos en clave de tutela de los derechos digitales laborales contempla un evidente canon de interpretación normativa, que proporciona seguridad y ofrece un tratamiento adecuado del interés legal objeto de protección jurídica<sup>8</sup>.

De igual modo, podríamos referirnos a la posible afectación al derecho a la intimidad en relación a la aplicación de los recursos de la inteligencia artificial. Esta situación se produce especialmente en sus manifestaciones de alto riesgo, que se pueden desarrollar en las actividades laborales y que especialmente repercuten en los procesos de valoración de los trabajadores en el desempeño de sus prestaciones de servicios. El tratamiento de la inteligencia artificial en el ámbito laboral necesita de una respuesta efectiva, especialmente desde la óptica de la protección del derecho a la intimidad de los trabajadores. Es decir, nos encontramos ante un reto orientado a reducir los riesgos derivados del empleo de la inteligencia artificial y de los algoritmos en el trabajo. Especialmente en este ámbito la legislación y la respuesta jurisprudencial tiene que adaptarse en virtud de principios clave de protección jurídica, teniendo presente los cambios vertiginosos que se están produciendo en el trabajo digital. Sin duda, la automatización del trabajo y la aplicación de la inteligencia artificial está dando lugar a nuevos contornos del poder de dirección y de organización de la empresa, modulando las prestaciones de servicios, que se expone igualmente por esta vía a nuevas manifestaciones de control del trabajo por parte de las empresas<sup>9</sup>. Dicha automatización del trabajo se produce en nuevos ámbitos, como sucede con los servicios desarrollados en virtud de plataformas digitales, así como mediante el recurso a aplicaciones y servicios digitales

---

<sup>7</sup> La regulación del art. 87 LOPD ha dado lugar a nuevas situaciones conflictivas, que ha generado un importante debate en la doctrina iuslaboralista. *Vid.* J. QUIRÓS HIDALGO, *Análisis del artículo 87 de la LOPDGDD: el uso de dispositivos digitales por persona trabajadora, su control por parte de la empresa y el devaluado derecho a la intimidad*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2020, n. 452; J.L. GONISEIN, *Uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral*, en J. BAZ RODRÍGUEZ (dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data*, CISS, 2021.

<sup>8</sup> En este sentido, conviene destacar la relevancia de la aplicación del “juicio de idoneidad” para poder realizar por parte de la empresa registros de correo personal o del ordenador personal. *Vid.* J. SÁNCHEZ PÉREZ, *op. cit.*, pp. 479-480.

<sup>9</sup> Una vez más, tenemos que destacar que la regulación de nuevas garantías digitales en nuestra legislación tiene una importancia esencial, puesto que viene a destacar la necesidad de limitar legalmente los poderes de disposición y control de los empleadores en el trabajo. En este sentido, podemos destacar el manifiesto por un nuevo pacto digital de telefónica, que ya en el año 2022, venía a manifestar una decidida apuesta por la digitalización, que podría utilizarse igualmente en beneficio de las personas.

que tienen una evidente proyección en los derechos de los trabajadores. Estas situaciones se manifiestan muy especialmente en el ámbito del control empresarial. La regulación de la normativa de protección de datos viene a reforzar la anterior referencia a la limitación de las potestades empresariales, que se referían genéricamente a la necesidad de tener en cuenta la consideración debida a la dignidad de la persona trabajadora (art. 20.3 ET). En este mismo sentido podemos destacar la incorporación del art. 20-*bis* ET, introducido por la DF 13ª LOPD. En esta disposición normativa se asegura asimismo la garantía de los derechos digitales de los trabajadores, con una remisión normativa a su ejercicio en virtud de lo ahora dispuesto en la normativa general de protección de datos personales. Antes de estos cambios normativos nos encontrábamos con referencias legales ciertamente superadas por la realidad y por la casuística jurisprudencial. La regulación genérica de la protección del derecho a la intimidad daba lugar a la sucesión de distintos pronunciamientos judiciales, en muchos casos contradictorios, que dificultaba, en muchos casos, la abstracción de criterios jurisprudenciales unívocos. La posición del Tribunal Constitucional, así como de la doctrina del Tribunal Supremo, han abordado la problemática de los derechos digitales en el entorno laboral, pero ciertamente dicha respuesta se ha producido de forma incipiente y genérica desde el punto de vista de su protección jurídica<sup>10</sup>.

Por todo ello, no cabe duda de que la actual regulación de protección de datos en clave de tutela de los derechos digitales laborales ha supuesto un evidente avance en la limitación de los poderes empresariales. Los derechos digitales laborales ahora se reconocen sobre las máximas de protección de datos, primando la necesidad de controlar los mecanismos y dispositivos digitales puestos a disposición de los trabajadores. El uso de dichos dispositivos y recursos facilitados por la empresa deben garantizar en todo caso el derecho a la intimidad de los trabajadores frente a los poderes de control de los empleadores. De igual modo, la regulación de los derechos digitales laborales en clave de protección de datos permite asegurar un uso preventivo y justificado de los dispositivos digitales en el trabajo y con ello

---

<sup>10</sup> En este sentido, en muchas ocasiones se producía un reconocimiento de situaciones tutelables, pero con consecuencias jurídicas débiles, y siempre desde la óptica de la aplicación concreta al caso de referencia del principio de proporcionalidad en el ámbito del derecho a la intimidad. Y todo ello sin olvidar las soluciones jurisprudenciales basadas en el reconocimiento del carácter prevalente de la discrecionalidad empresarial a la hora de configurar el uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral. *Vid.* M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, [Control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral desde la perspectiva del derecho a la protección de datos y a la intimidad](#), en [Lex Social](#), 2020, n. 2.

asegurar un comportamiento empresarial justificado de forma preventiva. Dicho comportamiento empresarial facilita deducir la propia razonabilidad de las decisiones adaptadas desde la perspectiva del control de las actividades laborales. La regulación de los derechos digitales permite asentar nuevas prácticas en el acceso a los contenidos y a los datos que proporcionan dichos dispositivos electrónicos. Asimismo, se fomenta el desarrollo de decisiones empresariales de control con mayores garantías desde la perspectiva de la seguridad jurídica. El actual canon jurídico de interpretación es, en suma, una regulación que reduce en la práctica los riesgos de incurrir por parte de las empresas en supuestos de vulneración del derecho fundamental a la intimidad de los trabajadores y a la garantía de sus datos personales.

### **3. La garantía del derecho a la privacidad desde la perspectiva de protección de datos en el ámbito laboral**

El art. 87 LOPD realiza una referencia expresa al derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición del empresario. En este sentido, conviene plantearse si dicha previsión normativa se refiere en exclusiva a la intimidad desde una interpretación estricta, o si también dicha protección alcanza con carácter general a la privacidad. Este último planteamiento supondría incluir a efectos tuitivos al derecho al secreto de las comunicaciones y al derecho a la protección de datos personales en el ámbito objetivo de protección. Podríamos entender que dicha referencia alude exclusivamente al derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales, al igual que sucede en otros derechos reconocidos en la misma Ley, en los que en ningún momento se hace referencia expresa a la privacidad. En este sentido, se podría entender que la delimitación del precepto no ha tenido la intención de abarcar de forma extensiva a la privacidad o al secreto de las comunicaciones, ya que no se encuentran expresamente referidos en el precepto. Además, podríamos entender que dicha exclusión tendría igualmente un fundamento constitucional, en la medida en que dichos derechos tienen un reconocimiento diferenciado, al encontrarse separadamente en el art. 18, apartados 4 y 3, CE. Sin duda, estaríamos ante la necesidad de superar una noción estrictamente positivista, centrada en la interpretación literal del art. 87 LOPD.

Con carácter general, es preciso indicar que la noción de intimidad ha venido transformándose y evolucionando, de modo que se ha producido un desarrollo de la protección de la intimidad. Estaríamos ante una noción de intimidad entendida con un significado amplio, que trasciende de los

planteamientos reducidos de un derecho a la intimidad limitado a la esfera de la vida personal. Evidentemente, la finalidad sigue siendo la exclusión de injerencias de terceros en aspectos íntimos, pero no debemos olvidar que la intimidad también se equipara a la protección de la privacidad, incluyendo la propia protección y el control de los datos personales. Precisamente por esta razón, se debería abogar por una interpretación amplia de la protección del derecho a la intimidad<sup>11</sup>. Sin duda, la gran novedad del art. 87.1 LOPD se basa en la conexión del derecho a la intimidad con la protección de datos de carácter personal. Ello supone una especial protección en las situaciones ligadas al desarrollo del trabajo digital y a la propia digitalización de las actividades productivas. Tradicionalmente, el Tribunal Constitucional venía asegurando en los supuestos de uso del ordenador por parte de los trabajadores con fines laborales, que la acumulación de información que se almacena en un ordenador se protegía como datos sobre la vida privada y profesional. Dicha acción tuitiva formaba ya parte del derecho a la intimidad protegido constitucionalmente<sup>12</sup>.

En este sentido, conviene destacar que la interpretación y, en definitiva, la protección jurídica trasciende del exclusivo derecho a la intimidad. La evolución normativa ha supuesto superar la atención exclusiva a la garantía de la esfera íntima del trabajador, que se encuentra evidentemente reservada, y que tiene un especial ámbito de tutela respecto del uso de dispositivos facilitados por la empresa para la ejecución de la prestación laboral. El debate trasciende de este interés clásico, puesto que el fin es garantizar el derecho del trabajador a impedir que la empresa conozca o realice injerencias en su vida personal y familiar. Esta protección ya se realiza constitucionalmente. Actualmente, el interés de tutela se basa en la necesidad de controlar y salvaguardar el canal de información personal, que se produce por la digitalización del trabajo y que el trabajador cede inevitablemente a la empresa en virtud del contrato de trabajo<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Realmente esta protección ligada al derecho en intimidad del art. 18.1 CE ya se encontraba garantizado con carácter previo a la aprobación de la normativa vigente de protección de datos. Es decir, nos referimos a un planteamiento relativo a la protección de la intimidad ligada a la salvaguarda de la vida privada de las injerencias o de un conocimiento o difusión no querido por la persona afectada.

<sup>12</sup> Precisamente, se venía ya a reconocer que el ordenador era un instrumento que en su labor de emitir o recibir correos electrónicos puede suponer la afectación del derecho a la intimidad de las personas. Dicha incidencia se produce en la medida en que los correos electrónicos pueden registrar datos, que se almacenan en la memoria del terminal informático utilizado en el ámbito laboral. *Vid.* STC 241/2012, de 7 de noviembre de 2012, FJ 13º.

<sup>13</sup> Sin duda, en la actualidad el problema se centra en el registro de los datos personales en los dispositivos digitales utilizados, activando, pues, una vía de protección adicional y

Desde esta concepción, la garantía del derecho a la privacidad en el ámbito del trabajo digital viene a reconocer a los trabajadores un poder especial de control y de disposición respecto de los supuestos potencialmente lesivos ligados al empleo de los dispositivos digitales en el trabajo. Ello significa que nuestra legislación vendría a garantizar al trabajador un derecho subjetivo a la protección de su información de carácter personal<sup>14</sup>. Efectivamente, en virtud de esta interpretación evolutiva, irremediamente el art. 87 LOPD vendría a asegurar una concepción más amplia de tutela de la privacidad de los trabajadores, superando la noción tradicional de protección estricta del derecho a la intimidad. En base a la tesis renovada de la privacidad se entiende el alcance de la garantía de los derechos digitales<sup>15</sup>. Asimismo, la jurisprudencia intenta progresar en la interpretación de un derecho de nueva generación, cuya finalidad es la protección de la intimidad del trabajador en el sentido más amplio posible<sup>16</sup>.

#### **4. La problemática de las políticas empresariales de privacidad en relación al uso de dispositivos digitales y recursos telemáticos utilizados en el desarrollo de la actividad laboral**

La garantía de los derechos digitales laborales tiene como referencia la propia delimitación jurídica del concepto de dispositivos digitales. Se trata

---

especial. Dicha protección se encuentra relacionada con el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras. Desde esta perspectiva, el Tribunal Constitucional ha declarado que el derecho a la intimidad del art. 18.1 CE no asegura por sí mismo una protección suficiente respecto de las nuevas realidades derivadas del progreso tecnológico y de la innovación aplicada al trabajo. *Vid.* STC 292/2000, de 30 de noviembre.

<sup>14</sup> Esta protección conlleva irremediamente el poder de control sobre sus datos personales, es decir, sobre su uso y destino, y siempre con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y el derecho a la intimidad. *Vid.* STC 292/2000, cit.

<sup>15</sup> Se considera que el bien protegido a efectos de tutela se identifica en sentido amplio con los derechos vinculados al entorno digital laboral. Como ha entendido el Tribunal Supremo, el derecho a la intimidad de los trabajadores y de los empleados públicos se garantiza a partir de la propia proclamación de un derecho al entorno digital y en el contexto de dar respuesta a las potenciales acciones lesivas de los intereses de los trabajadores en el ámbito de las nuevas tecnologías digitales. *Vid.* STS pen. 489/2018, de 23 de octubre.

<sup>16</sup> De este modo, se consigue una protección más amplia de la persona en relación a las informaciones registradas en los dispositivos tecnológicos empleados por el trabajador y que son propiedad de la empresa. Esta tesis permite realizar una interpretación amplia del art. 87 LOPD y con ello superar un concepto que trasciende a la intimidad en sentido estricto y abarca a un conjunto más amplio ligado a la privacidad de los trabajadores en el uso de los dispositivos digitales, en consonancia con la propia protección de los datos personales de los trabajadores.

de un presupuesto previo necesario, contemplado en la declaración del derecho de los trabajadores y de los empleados públicos a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición por sus empleadores (art. 87 LOPD). Evidentemente, la referencia genérica a los dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas abre una interpretación amplia sobre el alcance de dicha referencia legal. Esta delimitación interpretativa es básica a los efectos de asegurar una garantía jurídica final de los derechos digitales en el trabajo. Con carácter general, sería preciso interpretar dicho concepto de forma tuitiva, buscando el alcance jurídico más amplio posible<sup>17</sup>.

Podría decirse que está ha venido siendo la tesis mantenida jurisprudencialmente, especialmente en lo que se refiere a la garantía del derecho a la privacidad del trabajador. Este criterio jurisprudencial se ha desarrollado a la hora de analizar la repercusión del recurso de los medios de comunicación facilitados por el empresario a efectos del desarrollo de la prestación laboral. En este sentido, entenderíamos dentro del concepto jurídico de referencia una llamada a los diferentes instrumentos y mecanismos que permiten comunicarse y transmitir información ante la digitalización de la actividad laboral. Es decir, nos estamos refiriendo a un tipo de comunicación intangible, ligada a la propia automatización y digitalización de las actividades productivas<sup>18</sup>.

Como decimos, la referencia al término dispositivo digital es sumamente amplia, abarcando cualquier dispositivo técnico, que sea facilitado por la empresa para la ejecución de la prestación de servicios. En definitiva, se trata de los medios necesarios que permitan el desarrollo de los procesos de tratamiento de datos. Sin duda, la intangibilidad de dichos dispositivos digitales, vinculados a la tecnología de la información y de la comunicación, permite la activación de las medidas de cautela y de prevención empresarial

---

<sup>17</sup> Este planteamiento nos permite llenar de contenido la referencia a los dispositivos digitales a los mecanismos basados en la tecnología de la información y de la comunicación entendido en sentido amplio. *Vid.* J. BAZ RODRÍGUEZ, *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital*, Bosch, 2019, pp. 226-227. De igual modo, y en relación al análisis del impacto de uso de los dispositivos digitales en el trabajo, destacamos la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, *Tecnologías de la información y de la comunicación en el ámbito del desarrollo. El pape de las TIC en la política comunitaria de desarrollo*, 14 diciembre 2001, COM(2001)770 final, pp. 3-4.

<sup>18</sup> Ello permite incluir dentro de la referencia a los dispositivos digitales a cualquier sistema de procesamiento y de transmisión telemática de información ejecutado a través de internet. Ello afecta al procesamiento de información y comunicación a través de la red, a las transmisiones mediante correos electrónicos, a los procesos de transferencia a través de plataformas digitales, a los sistemas de bases de datos en cadena, a la mensajería instantánea, etc.

respecto de su incidencia en la intimidad de los trabajadores. Dicho interés de los trabajadores se encuentra especialmente afectado ante estos objetos inteligentes de registro masivo de datos, así como a la capacidad de transmitir los mismos en virtud de los sensores dotados de capacidad de comunicación telemática<sup>19</sup>. Sin duda, la nota común de dichos dispositivos se encuentra en la posibilidad de tratar y comunicar información del trabajador a través de la digitalización de la actividad laboral. Por todo ello, nos encontramos ante mecanismos que son especialmente sensibles a la hora de incidir en el derecho a la intimidad y que, por tanto, se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la garantía de la intimidad a través de los derechos digitales laborales (art. 87 LOPD).

Efectivamente, la normativa está pensando de forma específica en los dispositivos electrónicos puestos a disposición por la empresa. Sin embargo, se plantea igualmente el problema de la posible aplicación de los instrumentos de garantía de los derechos digitales, ligados al derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, cuando dichos dispositivos sean aportados por el propio trabajador (denominados por el anglicismo *Bring Your Own Device* – BYOD). En muchos casos se trata de una práctica que puede ser incluso promovida por los propios trabajadores, debido a la comodidad de usar sus propias herramientas a las que están acostumbrados, propiciando igualmente una mayor eficiencia en el desarrollo de la prestación laboral. Asimismo, esta práctica presupone un tratamiento más flexible en materia de uso de los dispositivos electrónicos y asegura una respuesta más inmediata. Ello se debe al uso personal del trabajador del dispositivo, puesto que se garantiza la portabilidad constante del dispositivo digital a lo largo de todo el día<sup>20</sup>.

Por su parte, igualmente las empresas encuentran esta práctica sumamente atractiva. Esto se debe a la anteriormente mencionada mayor eficiencia y productividad en el trabajo por el uso de los dispositivos propios de los trabajadores. De igual modo, se produce un evidente ahorro de los costes, puesto que son los trabajadores los que soportan los gastos relativos a la

---

<sup>19</sup> En este sentido, dicha capacidad de almacenamiento y transmisión de datos se encuentra hoy en muchos dispositivos, mucho más allá de la idea tradicional ligada al teléfono móvil, a las tablets o a los ordenadores. Actualmente, esta funcionalidad de registro la encontramos en otros dispositivos como son los relojes inteligentes, los dispositivos de búsqueda, pulseras electrónicas, chaquetas inteligentes, entre otros.

<sup>20</sup> En relación a la creciente conflictividad relativa al uso de los dispositivos electrónicos aportados por el trabajador para el desarrollo de la prestación laboral, recomendamos los trabajos de investigación de A. CREMADES CHUECA, *Impacto teórico-práctico del BYOD en el Derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2018, n. 423, y E. COLÁS NEILA, *Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia. Las comunicaciones electrónicas en la empresa como estudio de caso*, Bomarzo, 2013, pp. 44-45.

adquisición y al mantenimiento de los dispositivos electrónicos. Evidentemente, esta situación será posible en los supuestos de pacto individual, que con carácter general deberá conllevar, a efectos de negociación, una compensación con el fin de evitar el enriquecimiento injusto por parte de la empresa. Con independencia de todas estas cuestiones, relativas al aspecto organizativo o a la perspectiva del coste económico de las herramientas productivas, no cabe duda de que el uso de los dispositivos propios de los trabajadores plantea igualmente situaciones conflictivas desde la perspectiva de la privacidad de los trabajadores. De igual modo, se produce la necesidad de asegurar el ejercicio del trabajo en condiciones de seguridad en la protección de datos, que tiene que proveer la empresa en el desarrollo de las actividades productivas. Ciertamente, en el uso de los dispositivos propios del trabajador se tratan datos personales, así como datos empresariales, y especialmente son más proclives a supuestos de invasión de la privacidad de los trabajadores. Asimismo, este margen de incidencia se potencia en la medida en que se puede acceder a información en cualquier lugar y momento, incluso más allá de la jornada de trabajo, en actos propios de la vida extralaboral de los trabajadores<sup>21</sup>.

Desde esa perspectiva, conviene destacar que el art. 87 LOPD se refiere de forma exclusiva a los dispositivos digitales puestos a disposición por el empresario. Ello supone, desde una interpretación literal del precepto, la exclusión del ámbito de aplicación del derecho a la intimidad de los dispositivos personales aportados por los trabajadores. Esta exclusión puede tener un ámbito de acción especialmente relevante, en relación a los supuestos de uso de los teléfonos móviles, tablets u ordenadores personales con fines laborales, lo que presupone la necesidad de contemplar medidas de garantía adicionales<sup>22</sup>. Por ello, debemos entender que no podríamos excluir de forma absoluta la referencia al uso de dispositivos propios, cuando éstos puedan desarrollarse en el ámbito de una relación de trabajo.

<sup>21</sup> Dichos dispositivos propios del trabajador permiten obtener información de la actividad laboral y también información sobre datos sensibles privados del trabajador, al utilizarse el dispositivo electrónico sin limitaciones. Dichas restricciones, en cambio, son usuales cuando se recurre al uso de dispositivos de comunicación puestos a disposición por la empresa con fines laborales. En el uso de los dispositivos propios del trabajador resulta más difícil poder realizar un control de la actividad laboral de los trabajadores sin captar datos relativos a la vida personal o familiar de los empleados.

<sup>22</sup> Esta interpretación vendría a excluir a los dispositivos aportados por los trabajadores, lo cual supone la posible exclusión incomprensiblemente de aquellos supuestos en los que, como hemos comentado, se produzca dichos pactos individuales. Podríamos entender que la norma piensa en el uso de los dispositivos desde una perspectiva estricta de la subordinación laboral, teniendo en cuenta como indicio de subordinación la puesta a disposición de los dispositivos digitales de la empresa.

En estas situaciones la empresa sigue estando obligada a la garantía del derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, como derecho fundamental con efectos en las relaciones privadas. Esta afirmación supone que la empresa tiene que garantizar en todo caso el derecho a la intimidad de los trabajadores en el uso de los dispositivos digitales utilizados en el trabajo, con independencia de la propiedad de los mismos. En atención a los intereses anteriormente citados, convendría destacar que, si los medios electrónicos de comunicación gozan de la protección de la intimidad, si los proporciona la empresa y son propiedad de ésta, con mayor razón dicha protección se debería de extender a los medios de comunicación electrónicos que aporte el propio trabajador. Ciertamente, en estas situaciones existe un mayor riesgo de intromisión en la esfera privada de la persona trabajadora y, por otro lado, está igualmente presente el interés de salvaguardar el derecho al secreto de las comunicaciones privadas de los trabajadores.

##### **5. Situaciones conflictivas relativas al uso por parte de los trabajadores de los dispositivos digitales con fines personales**

Cabe plantearse si se puede hacer valer un derecho de los trabajadores a realizar un uso personal de los dispositivos digitales puestos a disposición de la empresa con fines laborales. Es decir, si la garantía del derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales, reconocido en los arts. 20-*bis* ET y 87 LOPD condicionaría la existencia o no, en su caso, del derecho al uso personal por parte del trabajador de los medios informáticos puestos a disposición por la empresa. En determinadas circunstancias, se ha venido a defender la posibilidad de un uso justificado con fines privados de las herramientas informáticas facilitadas por la empresa. Sin embargo, con carácter general, el criterio comúnmente aplicado ha sido la negación de su uso con fines privados. No obstante, esta afirmación solamente se puede deducir en casos justificados, lo cual nos conduce nuevamente a la casuística.

Desde una interpretación literal y estricta, podríamos considerar la tesis favorable al reconocimiento del derecho al uso de los dispositivos con fines privados. Esta tesis se justifica en la medida en que el derecho a la protección de la intimidad en el uso de los dispositivos digitales protegería cualquier uso particular que pudiera hacerse por parte del trabajador. Esta interpretación sería factible en la medida en que la norma únicamente se refiere a la expresión de uso, sin contemplarse otras circunstancias o especificaciones particulares. Ciertamente, esta interpretación amplia de la

palabra uso, empleada de forma genérica por la norma, podría justificar el reconocimiento del derecho del trabajador a usar con fines personales los medios informáticos. Precisamente, dicha referencia genérica permitiría la interpretación de la referencia a la intimidad en el uso de los dispositivos que no se limitaría exclusivamente al uso profesional, sino que aseguraría su recurso en cualquier circunstancia de uso, sea este personal o no.

Desde esta óptica el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) opta decididamente por reconocer, en cualquier caso, el ámbito de protección de la privacidad del trabajador. Esta protección comprende asimismo a aquellos supuestos de limitaciones en el uso de los medios digitales<sup>23</sup>. Sin embargo, a pesar de la declaración de dicho efecto por parte del tribunal, no debemos extraer de ello conclusiones definitivas. Es decir, no puede mantenerse, en todo caso, la existencia de un derecho al uso personal de los medios digitales. Ello supone que el reconocimiento de la privacidad en el uso de los dispositivos digitales conlleva con carácter general que la empresa pueda autorizar su uso con fines privados<sup>24</sup>. Con todo, podríamos decir que se reconoce una expectativa de privacidad, incluso en situaciones de prohibición absoluta del uso personal de los dispositivos electrónicos.

De esta perspectiva, el art. 87 LOPD contemplaría la posibilidad de sostener una interpretación análoga. Esta tesis podría permitir un uso personal derivado de la práctica o del hábito, así como de la propia dificultad de diferenciar las comunicaciones y accesos profesionales de aquellos que tienen carácter eminentemente personal. Este planteamiento supone que no podría obligarse al empresario a consentir el uso personal de los medios digitales como manifestación derivada del ejercicio del derecho a la intimidad del trabajador. No obstante, cabría atender también

<sup>23</sup> En este sentido, el TEDH, en la sentencia 5 septiembre 2017, *Bărbulescu vs Romania*, ha venido a reconocer el derecho a la privacidad y a la confidencialidad del trabajador en el uso de los dispositivos informáticos respecto a la información registrada en ellos. En relación al análisis de la problemática de la garantía del derecho a la intimidad desde la perspectiva del canon de interpretación del TEDH, *vid.* C. MOLINA NAVARRETE, [El derecho a la vida privada del trabajador en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: ¿diálogo o conflicto con la jurisprudencia nacional?](#), en *Temas Laborales*, 2018, n. 145.

<sup>24</sup> Sin embargo, esta idea dista diametralmente de la afirmación relativa a que se haya reconocido el derecho a un uso personal de dichos medios de comunicación telemática cuando se trata de dispositivos que son propiedad de las empresas. El TEDH no vendría, pues, a reconocer expresamente el derecho al uso de los medios digitales con fines personales. Realmente, dicho tribunal manifiesta contrariamente la posibilidad de que se pueda condicionar el uso personal de los medios informativos y todo ello mediante instrucciones que supongan limitaciones de uso, y que la empresa puede realizar de forma discrecional, mediante instrucciones de limitaciones de uso. No obstante, igualmente puede aceptar una cierta expectativa de ejercicio del derecho a la privacidad.

como índice de aplicación la práctica en el uso de los dispositivos, siempre supeditado a la protección de la intimidad, así como el interés en muchas ocasiones de asegurar a través de dichos dispositivos una utilidad personal o social. Esta idea permitiría su uso personal ocasional para atender situaciones personales ligadas a la vida personal o a la propia conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

En estas situaciones se podría defender la posibilidad de efectuar un uso proporcional y moderado de los dispositivos digitales en el puesto de trabajo con fines particulares. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha venido reconociendo en su jurisprudencia la posibilidad de reconocer dicho derecho sin necesidad de estar contemplado expresamente en la norma. Se trataría de una aplicación deducida de la propia garantía del derecho fundamental<sup>25</sup>. Debido a la relevancia jurídica del derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales, se podría permitir una garantía del derecho al uso moderado de los recursos digitales puestos a disposición por la empresa. Dicho uso moderado estaría condicionado a su no repercusión en el cumplimiento diligente de las obligaciones laborales y a que no dé lugar a perjuicios para la empresa<sup>26</sup>.

Por todo ello, del art. 87 LOPD no se desprende una prohibición absoluta del uso de dispositivos digitales con fines privados para el trabajador. En base a este razonamiento, el trabajador podría ejercer el derecho al uso personal de los dispositivos digitales de la empresa. Por supuesto, esta posibilidad podría estar contemplada en un convenio colectivo o en un acuerdo de empresa en virtud del art. 91 LOPD. De igual modo, la posibilidad de uso moderado de los dispositivos de comunicación con fines particulares podría venir asegurado por su reconocimiento en los códigos de conducta o en los protocolos de privacidad adoptados por las empresas en su labor de garantía de seguridad jurídica.

---

<sup>25</sup> A modo de ejemplo, esta circunstancia se planteó con el derecho del sindicato al uso de los medios informáticos de la empresa con el fin de transmitir información sindical. Todo ello se fundaba en el reconocimiento del derecho fundamental a la libertad sindical, dentro de ciertos límites justos. En este sentido, podemos destacar de estos límites generales, por ejemplo, la necesidad de no perturbar la normal actividad de la empresa, ni ocasionar perjuicio a la productividad, ni que la citada práctica imponga mayores gravámenes a la empresa. *Vid.* STC 281/2005, de 7 de noviembre.

<sup>26</sup> Concretamente, en esta línea de interpretación resulta conveniente la referencia a la STSJ Andalucía, Sevilla, 905/2019, de 28 de marzo. En este caso, el tribunal entiende que del análisis de la doctrina constitucional se podría deducir que el trabajador tendría una expectativa razonable de confidencialidad. Ello supone que los trabajadores podrían realizar un uso moderado y con fines privados de los dispositivos digitales facilitados por las empresas como instrumentos al servicio de la actividad laboral.

## 6. Fórmulas empresariales de control de los dispositivos digitales: seguimiento de su utilización por parte de los trabajadores

A efectos de la garantía del derecho a la intimidad, es preciso analizar las condiciones de uso de los dispositivos digitales, teniendo especialmente en cuenta que la protección de la privacidad se puede plantear en distintas situaciones de hecho. Existe, pues, distintas posibilidades relativas para el alcance del derecho a la intimidad de los trabajadores en relación al uso de los dispositivos digitales, especialmente si tenemos en cuenta la regulación de referencia contenida en los arts. 87-90 LOPD y 20-*bis* ET. En primer lugar, podemos destacar que la regulación contenida en el art. 87 LOPD se refiere a la incidencia de los dispositivos digitales, al derecho a la intimidad respecto al uso y a la garantía de no realizar un control invasivo por medio de los dispositivos en el trabajo por parte del empleador. En cambio, en otras llamadas legales más específicas, como sucede en el caso de la videovigilancia o en los sistemas de geolocalización, se reconoce legalmente frente al uso de dichos dispositivos digitales de videovigilancia o de geolocalización en el trabajo, la garantía del derecho a la intimidad frente al control de la empresa (arts. 89 y 90 LOPD)<sup>27</sup>.

En este sentido, podríamos entender que en relación al uso de los dispositivos digitales existe una cierta posibilidad de utilización moderada de los mismos con fines personales. En cambio, en las modalidades de control empresarial, estaría vedada dicha afectación en virtud de la garantía del derecho a la intimidad. Una vez más, gravita sobre este aspecto la posibilidad ya comentada respecto al uso de los dispositivos digitales, de que puedan ser utilizados con fines privados. Esta situación plantea, pues, el interrogante de si los trabajadores únicamente tienen garantizado el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales y si, en cambio, estarían desamparados frente a la empresa cuando ésta accede a los instrumentos digitales facilitados al trabajador con vistas a ejercer el control de la actividad laboral. Evidentemente se trata de un matiz que la norma no aborda, a pesar de la ausencia de referencia expresa, como si se produce en

---

<sup>27</sup> En relación a la incidencia en la intimidad de los trabajadores de los sistemas de geolocalización laboral, *vid.* M.E. CASAS BAAMONDE, M. ÁNGEL QUIROGA, [\*Los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales en la economía digital. Geolocalización de los trabajadores a través de GPS del vehículo de empresa. Despido procedente\*](#), en [\*Revista de Jurisprudencia Laboral\*](#), 2020, n. 9; M. RECUERO LINARES, *Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral*, en J.F. RODRÍGUEZ AYUSO (coord.), *op. cit.*; M. MIÑARRO YANINI, *Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral*, en M. ARENAS RAMIRO, A. ORTEGA GIMÉNEZ (dirs.), *op. cit.*

las llamadas legales al control mediante videovigilancia o geolocalización. Deberíamos también considerar protegido el derecho a la intimidad del trabajador frente al control del empleador realizado a través de los dispositivos digitales. Todo ello significa que el derecho a la intimidad de los trabajadores no se limitaría única y exclusivamente a garantizar la intimidad en el uso, es decir, en los actos relativos a la comunicación o transferencia de información sincrónica. En estos casos evidentemente se produce un uso inmediato de los dispositivos digitales facilitados por la empresa con fines comunicativos, estando afectados los datos o las comunicaciones personales o privadas que se pudieran recibir o emitir con motivo del trabajo. Sin embargo, no cabe duda que la interpretación más garantista consistiría en tratar de forma unívoca las situaciones de uso, así como las de control de la empresa de la prestación laboral. Especialmente, estas últimas deben ser atendidas con fines preventivos y de seguridad por el potencial que supone el hecho de recabar intensamente datos personales y de poder utilizarlos posteriormente en el ejercicio de los poderes empresariales de dirección, organización y sancionador.

Con todo, conviene destacar que el propio art. 87 LOPD regula respecto del acceso a los datos derivados del uso de los dispositivos digitales algunas referencias de importancia. En este sentido, en su apartado 3, se alude expresamente al acceso por parte del empleador al contenido de los dispositivos digitales respecto de los que se hayan admitido su uso. A estos efectos, se exige que se deberán especificar de forma precisa los usos autorizados y se deberán establecer de igual modo las garantías precisas para preservar la intimidad de los trabajadores. Todo ello supone que igualmente en el uso de los dispositivos digitales se estaría garantizando la imposibilidad de desarrollar por parte de las empresas un control desproporcionado o abusivo en el uso de los dispositivos digitales<sup>28</sup>.

Con carácter general, conviene destacar asimismo que la actual regulación en materia de protección de datos ha supuesto un índice adicional de

---

<sup>28</sup> Aunque sea con distintas intensidades por la posible exposición de la intimidad al trabajo digital, evidentemente se puede distinguir el uso de los dispositivos digitales de forma moderada, permitiendo su uso con fines no profesionales. Como sabemos, incluso se ha venido a manejar la posibilidad de que exista un derecho de los trabajadores a este tipo de uso; y, por otro lado, una interpretación más estricta del empleo de los dispositivos digitales en relación al ejercicio de la facultad empresarial de vigilancia del trabajo a través de los contenidos captados por los dispositivos digitales. En cualquier caso, y como estamos analizando, se trata en esencia una obligación empresarial. Deberíamos distinguir todos estos supuestos de la posibilidad relativa a que la empresa venga obligada a respetar el derecho a la intimidad del trabajador, cuando no autorice el uso de los dispositivos con fines privados. Sin duda, todo ello puede suponer en la práctica una evidente dimensión conflictiva del uso de los dispositivos digitales en la relación laboral.

garantía jurídica respecto de la tutela del derecho a la intimidad de los trabajadores. Se han contemplado legalmente garantías defensivas frente al control injustificado de los dispositivos digitales. Precisamente, el art. 87.3 LOPD prevé que las empresas deberán proceder al establecimiento de criterios de utilización de los dispositivos digitales en el trabajo, siempre respetando los estándares mínimos de protección de su intimidad y todo ello de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. Nos encontramos, pues, ante una referencia legal de delimitación de los poderes empresariales, realizada inmediatamente después de la proclamación formal del derecho a la intimidad del trabajador en los dispositivos digitales. Este planteamiento supone que el nuevo marco legal ordena la necesidad de disponer por parte de la empresa de una política especial en materia de tratamiento de la privacidad. Dicha política se proyecta en relación con el uso de los dispositivos digitales y en relación a las garantías de la protección de la privacidad de los trabajadores. Sin duda alguna, se trata de una cautela general prevista por la ley, que deberá concretarse casuísticamente, pero que al no descender a dicho detalle la norma, nos obliga a seguir definiendo los criterios de uso aceptable de los dispositivos digitales con fines particulares. En este debate es igualmente preciso resolver la cuestión que venimos comentando en relación a si las empresas pueden establecer prohibiciones absolutas, como política de uso de los dispositivos digitales. Especialmente en estos casos conviene plantearse si ante la prohibición empresarial del uso privado de los dispositivos digitales remitiría la garantía del derecho a la intimidad de los trabajadores.

## **7. Prohibición total de uso personal de los dispositivos digitales y sus efectos en la intimidad del trabajador**

La posibilidad de prohibir totalmente el uso personal de los dispositivos digitales en el trabajo ha sido una cuestión debatida jurisdiccionalmente. Con carácter general, se ha venido reconociendo la legitimidad de la prohibición total por parte de la empresa del uso personal de los instrumentos informáticos puestos a disposición de los trabajadores. Precisamente, deberíamos entender que las empresas pueden establecer dentro de su política de uso de dispositivos digitales, la prohibición de cualquier uso personal de los instrumentos informáticos. Tanto el Tribunal Constitucional, como el propio Tribunal Supremo, han venido reconociendo dicho planteamiento desde la perspectiva de la garantía del

derecho a la intimidad en el ámbito del trabajo digital<sup>29</sup>. En estas situaciones las empresas, en atención a las exigencias de buena fe contractual, deben establecer previamente las reglas de uso de los medios con la aplicación de prohibiciones absolutas o parciales. Una vez establecidas estas cautelas, se activa el deber de informar a los trabajadores sobre la existencia de un sistema de control, debiendo igualmente informar de los medios que se van a aplicar en el trabajo a los efectos de comprobar el uso correcto de los dispositivos. De igual modo, la empresa deberá informar de las medidas que va a adoptar con el fin de garantizar la efectiva utilización laboral de los instrumentos cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como pudiera ser la exclusión de determinadas conexiones en el trabajo.

Se trata, pues, de una cuestión que plantea una evidente controversia, en la medida en que legalmente no se prevé de forma expresa la prohibición del uso personal de los dispositivos electrónicos<sup>30</sup>. Y, por otro lado, la propia eficacia entre privados del derecho a la intimidad de los trabajadores en el uso de los dispositivos digitales vendría a plantear en qué medida la empresa puede limitar el uso de los dispositivos con fines privados, sin incidir directamente en la propia intimidad de las personas trabajadoras. Cabe entender que no existe un derecho al uso personal de los dispositivos digitales, lo que asegura el reconocimiento a la empresa de poder establecer prohibiciones absolutas en el uso de los dispositivos digitales para fines personales. Podríamos concluir indicando que, si no existe dicho derecho al uso de los dispositivos digitales, dicha manifestación se basa en la facultad de la empresa de poder legítimamente prohibir cualquier utilización de los dispositivos digitales con fines particulares o no profesionales<sup>31</sup>. En

---

<sup>29</sup> En este sentido, las sentencias consideran que el empresario estaría facultado a establecer una política explícita relativa al uso de las herramientas informáticas, incluyendo la prohibición de cualquier uso personal de los medios informáticos en el trabajo. Dicho criterio jurisdiccional se ha contemplado directamente en la STS 6 octubre 2011 (rec. 4053/2010), y fue igualmente acogido en la STC 241/2012, cit., así como en la STC 170/2013, de 7 de octubre. En esencia, el criterio jurisdiccional se refiere a la propia obligación empresarial respecto a la política de privacidad.

<sup>30</sup> Con carácter general, se han manifestado por parte de determinados autores la implícita existencia de una prohibición total a la utilización privada de los dispositivos digitales puestos a disposición por parte de la empresa. *Vid.* F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Poderes del empresario y derechos digitales del trabajador*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 59, p. 19 ss. No obstante, entendemos que ello requiere de un juicio ciertamente casuístico y de la atención de los intereses concurrentes. Por ello, en algunas circunstancias puede resultar viable la posibilidad de recurrir al uso moderado de los dispositivos digitales laborales con fines particulares.

<sup>31</sup> En relación a las cautelas sobre el ámbito expansivo de desarrollo de las facultades de uso y control de los medios informáticos y de comunicación en el trabajo, *vid.* B.

cualquier caso, deberemos de considerar como excepcional la posibilidad de acceso del empleador al contenido privado de los dispositivos digitales<sup>32</sup>. Esta garantía únicamente remitiría, como excepción, en casos lícitos de control empresarial o incluso en supuestos en los que, ante posibles renunciaciones por parte de los trabajadores, se contemplen las precisas garantías para preservar el derecho a la intimidad de los trabajadores.

Con todo, se sigue, pues, planteando dudas interpretativas de si incluso después de la aprobación de la legislación vigente en materia de protección de datos se puede seguir considerando que la prohibición absoluta del uso privado de los dispositivos digitales implica la propia desaparición de la confidencialidad. Desde el punto de vista la doctrina del TEDH, asentada en el asunto *Bărbulescu*, conviene indicar que en los supuestos de prohibición de uso personal de los medios e instrumentos tecnológicos no cabría deducir la expectativa general de garantía de privacidad en beneficio de los trabajadores<sup>33</sup>. No obstante, la prohibición absoluta de uso privado de los dispositivos no puede venir a justificar cualquier tipo de control indiscriminado, realizado de forma general respecto de las conversaciones del trabajador. Podríamos entender que no sería lícita la utilización de estos instrumentos para controles empresariales que excedan del carácter profesional. El poder de control de la empresa puede permitir intervenciones justificadas, pero tendrían que interpretarse de forma restrictiva con vistas a garantizar la libertad de las personas trabajadoras y la garantía de su derecho a la privacidad. Esto significa que, con la vinculación de los derechos digitales al ámbito de protección de los datos personales, se protege el derecho a la intimidad en relación al uso de los dispositivos digitales. En caso contrario, se puede producir la supresión absoluta y sin causa del derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos

---

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, *La regulación, mediante códigos, del uso y control de los medios informáticos y de comunicaciones puestos a disposición del trabajador y de las secciones sindicales*, en J.L. GONISEIN (dir.), *Ética empresarial y códigos de conducta*, La Ley, 2011, pp. 365-366.

<sup>32</sup> En este sentido, se ha puesto de manifiesto la posibilidad de contemplar una prohibición absoluta de uso privado de los dispositivos electrónicos, lo cual no excluye la posibilidad de incidir en la privacidad de los trabajadores. El Tribunal Constitucional, en distintas sentencias, ha venido a confirmar dicha tesis. *Vid.* STS 241/2012, cit., y STS 170/2013, cit. Esta posición ha sido igualmente confirmada por la doctrina del Tribunal Supremo. *Vid.* STS 6 octubre 2011, cit.

<sup>33</sup> En relación a la relevancia de la doctrina del TEDH en el caso *Bărbulescu*, cit., *vid.* A. DESDENTADO BONETE, E. DESDENTADO DAROCA, *La segunda sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Barbulescu y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador*, en *Revista de Información Laboral*, 2018, n. 1; C.H. PRECIADO DOMÈNECH, *Comentario de urgencia a la STEDH de 5 de septiembre de 2017. Caso Barbulescu contra Rumanía (Gran Sala). Recuperando la dignidad en el trabajo, ibidem*, 2017, n. 10.

digitales, fomentando la discrecionalidad injustificada de la empresa en la adopción de sus decisiones técnicas y organizativas.

Con todo, igualmente se reconoce el interés empresarial de comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales, así como las posibles sospechas de realización de un acto ilícito. Estos presupuestos podrían venir a legitimar el acceso y el tratamiento de los datos personales del trabajador. Esta circunstancia puede producirse en los casos de aplicación de medidas de monitorización de los trabajadores fundamentadas en el interés de proteger los equipos informáticos y los datos explotados por la empresa en sus actividades productivas. Estas facultades deben tener también un justo contrapunto, puesto que en caso contrario ello podría dar lugar a la posibilidad de efectuar un control integral de la actividad de los trabajadores, pudiendo tener acceso a contenidos privados. Ello significa que la validez del control dependerá, incluso en los supuestos de prohibición absoluta por parte de la empresa, de una evaluación global y transversal de la causa concreta que legitima el acceso a la información<sup>34</sup>.

## 8. Las políticas de uso y control legítimo de los medios digitales

La regulación en materia de protección de datos se basa en la obligación de la empresa de elaborar un protocolo de uso de los dispositivos digitales, cuya posible validez está condicionada al respeto de la intimidad de los trabajadores. Ello significa que legalmente se ha configurado una obligación que se basa en una exigencia objetiva de conocimiento del uso y del control de los dispositivos digitales en el lugar del trabajo<sup>35</sup>. Dicha condición en el uso y control de los dispositivos permite a los trabajadores, a la hora de la aplicación de los medios tecnológicos, la posibilidad de valorar la legitimidad del ejercicio de control sobre sus datos personales. Sin duda, se trata de un importante avance respecto del canon jurisprudencial previo,

---

<sup>34</sup> Dicha práctica legítima en el acceso y en la modalidad en la que se produce debería tener en cuenta los criterios asentados por la sentencia de la gran sala del TEDH, contemplados respecto del asunto *Bărbulescu*, cit. En esencia, dichos criterios se basan en la procedencia de la finalidad y en la aplicación del principio de proporcionalidad a efectos de no incidir en el derecho a la intimidad de los trabajadores.

<sup>35</sup> Este criterio protector se encuentra especialmente en la jurisprudencia del TEDH, que se basa en la necesidad de prever garantías frente al abuso empresarial en el control de la actividad laboral. *Vid.* el asunto *Bărbulescu*, cit. Concretamente, en dicha sentencia se contempla que «los tribunales nacionales deben velar por el establecimiento por una empresa de medidas para vigilar la correspondencia y otras comunicaciones, sea cual sea su alcance y duración, vaya acompañado de garantías adecuadas y suficientes contra los abusos».

que autorizaba el acceso a los correos electrónicos y mensajes del trabajador, incluso en supuestos de ausencia de una política de empresa relativa al uso y a la información previa del trabajador<sup>36</sup>.

Con carácter general, esta tesis tuitiva se encuentra en la actual regulación en materia de protección de datos, al considerar que las empresas deben establecer con carácter previo los criterios de utilización de los dispositivos digitales. Ello supone en la práctica que las empresas deben respetar los estándares mínimos en materia de intimidad. Por ello, actualmente la ley viene a limitar no solamente la adopción del posible uso de los dispositivos digitales, sino que sujeta el poder de control de los datos del trabajador. El registro de los datos personales que se derivan de dichos dispositivos digitales tiene que observar determinados límites que respeten los estándares en materia de garantía de la privacidad<sup>37</sup>. Con todo, se trata de una cuestión que plantea distintos interrogantes, que afectan a la determinación del contenido de la política de la empresa en materia de respeto de la privacidad.

En esencia, podríamos decir que esta obligación empresarial de establecer los criterios de uso de los dispositivos digitales ya presuponía antes de la reforma en materia de protección de datos, la necesidad de elaborar una política de usos aceptables<sup>38</sup>. Actualmente, esta obligación se une a las políticas concretas de respeto del derecho a la privacidad en relación al uso

---

<sup>36</sup> Dicha doctrina relativa a la autorización del acceso al correo electrónico sin existir previamente protocolo o información a los trabajadores se contemplaba en la STC 170/2013, cit. En este caso, la admisión del control empresarial se basaba en la existencia de una prohibición de uso personal establecida en convenio colectivo. Precisamente por ello, dicho fallo vino a servir de criterio que ha influido en la tesis relativa a considerar que la prohibición del uso personal de los dispositivos digitales puede articularse exclusivamente en virtud de la acción de una disposición de carácter general, sin necesidad de tener que adoptar una política empresarial en estos supuestos. Sin duda, esta tesis se encuentra sobrepasada por el actual marco legal de referencia y viene a confirmar otras posiciones jurisprudenciales más acordes con la tesis tuitiva.

<sup>37</sup> En este sentido, se ha contemplado que en virtud de la nueva regulación en materia de protección de datos no cabe una ausencia de política en la empresa, ni una regulación genérica, ni la posibilidad de contemplar como falta sancionable en convenio colectivo el uso indebido de las herramientas informáticas. *Vid.* S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Aranzadi, 2019, pp. 90-91. Es decir, todo ello presupone la necesidad de respetar los estándares mínimos de protección del derecho a la intimidad y con ello la necesidad de limitar las prácticas respecto de posibles abusos en el control empresarial.

<sup>38</sup> En cierto modo, esta cautela de respetar el estándar mínimo en materia de privacidad mediante protocolos de empresa se contempló incluso antes de la reforma en materia de protección de datos. Precisamente, la STS 26 septiembre 2007 (rec. 966/2006) consideró que las empresas debían de proceder de acuerdo con las exigencias de buena fe, estableciendo las reglas de uso de los medios tecnológicos aplicados al trabajo.

de los dispositivos digitales puestos a disposición de los trabajadores por parte de las empresas. Actualmente, el problema está en la previsión genérica de dicha política empresarial respetuosa con el derecho a la privacidad, puesto que la ley no contempla previsiones concretas, ni precisa dicho deber relativo a la política de usos aceptables de los dispositivos electrónicos. Solamente el art. 87.3 LOPD contempla que el acceso por parte de la empresa al contenido de los dispositivos digitales, que hayan sido admitidos para su uso con fines privados, requerirá que se especifiquen de modo concreto los posibles usos autorizados.

Las empresas deberán cumplir el deber de establecer los criterios de uso de los dispositivos y aplicaciones digitales en el trabajo. En esencia, las empresas tendrán que determinar el uso estrictamente profesional de los dispositivos digitales, en cuyo caso deberán prohibir totalmente el uso con fines personales. También las empresas podrán, en su caso, permitir un uso personal desde los dispositivos empleados en el trabajo con determinadas restricciones, que deberán igualmente concretar. Y, por último, las empresas podrán autorizar la utilización indistinta de los dispositivos digitales en el trabajo, ya sea con fines profesionales o personales, debiendo igualmente especificar las distintas circunstancias en las que se aplique dicha política empresarial. Estamos, pues, ante una interpretación amplia, basada en la necesidad de justificación<sup>39</sup>.

Igualmente, dentro de los parámetros de la política empresarial de uso de los medios digitales, se deberán concretar las finalidades con las que se usen dichos equipamientos y recursos. Se deberá determinar, en caso de permitirse los usos personales, los períodos en los que dichos dispositivos podrán usarse con fines privados y el tratamiento que se va a realizar con dichos dispositivos. Ello significa igualmente la necesidad de contemplar las formas de acceso o de control de las comunicaciones electrónicas, determinando en qué momentos y qué personas pueden acceder a los datos registrados. De este modo, se provee a los trabajadores de la precisa información sobre los usos aceptables e inaceptables de las redes, de los medios y de los recursos digitales de la empresa<sup>40</sup>.

---

<sup>39</sup> Dicha interpretación trasciende el tenor literal del precepto, en la medida en que la disposición normativa parece referirse únicamente a la obligación de prever de modo preciso los usos permitidos. En cualquiera de las circunstancias, habrá de concretarse la política de uso aceptable y no aceptable. En caso contrario, y en ausencia de dicha precisión, las políticas de uso de las empresas carecerían de utilidad y de funcionalidad, y no vendrían a asegurar transparencia y seguridad jurídica desde la perspectiva de la garantía de la privacidad en el trabajo.

<sup>40</sup> En este sentido, el Dictamen 2/2017, del grupo de trabajo sobre protección de datos de la Unión Europea, de 8 de junio de 2017, sobre el tratamiento de datos en el trabajo,

De igual modo, conviene destacar las observaciones del documento del grupo de trabajo de la Unión Europea, que contemplaba orientaciones especiales relativas al contenido mínimo de las directrices de las empresas en materia de uso del correo electrónico e internet<sup>41</sup>. Precisamente, dichas directrices pueden ser tomadas en cuenta por empresas y trabajadores, como criterios de adaptación, teniendo presente las condiciones de cada empresa, su tamaño y muy especialmente el marco jurídico nacional en relación a la tutela de la protección de datos personales. En este sentido, se recomienda en materia de correo electrónico que las empresas elaboren su propia política y proporcionen información mínima en relación a determinados aspectos. Esta información se refiere a la necesidad de determinar si un trabajador está autorizado a disponer una cuenta de correo electrónico de uso estrictamente personal y si está permitida la utilización de cuentas de correo web en el lugar de trabajo. En estos casos, sería aconsejable que la empresa recomiende a sus trabajadores utilizar cuentas privadas de correo web en relación al uso del correo electrónico con fines exclusivamente personales. De igual modo, sería especialmente conveniente el desarrollo de acuerdos con los trabajadores en relación al acceso al contenido del correo electrónico, que se puede aplicar especialmente cuando el trabajador se ausente del trabajo, debiendo especificar las finalidades de dicho acceso. En cualquier caso, se debería indicar el período de conservación de las posibles copias o registros de protección de los mensajes de referencia. Esta medida conlleva asimismo la necesidad de precisar en qué momento se borrarán de forma definitiva los mensajes electrónicos del servidor. En definitiva, se trata de cuestiones de carácter preventivo y ligadas a la seguridad en el tratamiento de los datos personales.

En relación al uso de internet, sería interesante integrar en el contenido mínimo de las directrices de la empresa determinadas actuaciones, que se pudieran desarrollar conforme a protocolo. En esencia, la empresa tendrá que precisar con claridad a los trabajadores las condiciones en las que se autoriza la utilización de internet con fines privados. Ello supone determinar con carácter previo qué aspectos no pueden visualizar o copiar.

---

destacaba ya como buena práctica, la recomendación de ofrecer a los trabajadores la posibilidad de tener un acceso alternativo no controlado por la empresa. Dicha modalidad de acceso alternativo no controlado se podría realizar en virtud de Wi-Fi gratuito, así como mediante dispositivos o terminales independientes. Estas prácticas se podrían desarrollar con las debidas garantías para asegurar la confidencialidad de las comunicaciones, pudiendo de este modo los trabajadores ejercer su derecho legítimo a utilizar las instalaciones de trabajo para algún uso privado.

<sup>41</sup> *Vid.* Dictamen 2/2017, cit.

En estos casos de restricciones y condiciones de uso de internet, la empresa deberá en todo caso explicar previamente sus directrices a sus trabajadores. De igual modo, deberá informar a los trabajadores sobre los sistemas instalados para impedir el acceso a determinados sitios webs, así como advertir de los mecanismos desarrollados para detectar un posible uso abusivo de la red. Igualmente, deberán determinarse el alcance del control, por ejemplo, si se realiza de forma individualizada o por departamentos de la empresa. También se debería concretar si el contenido de los sitios webs consultados por los trabajadores será visualizado o registrado por la empresa y en qué casos y circunstancias. En la política empresarial deberá también especificarse el uso que se realizará de los datos recogidos en relación a las personas que visitaron determinados sitios webs. Finalmente, se deberá informar a los trabajadores del papel de sus representantes en relación a la aplicación de dicha política, así como en las labores de investigación de las presuntas infracciones empresariales que se puedan realizar<sup>42</sup>.

## 9. Condiciones de acceso al contenido de los dispositivos por parte de la empresa

El art. 87 LOPD contempla la posibilidad de la empresa de controlar los dispositivos digitales puestos a disposición de los empleados. Concretamente, la empresa puede acceder a los contenidos que se derivan del uso de los medios digitales empleados, pero únicamente a los efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales, así como con el fin de garantizar la integridad de estos dispositivos. Ciertamente, los efectos del poder de vigilancia se modulan y varían según las situaciones, existiendo distintos grados de intensidad a la hora de valorar las medidas empresariales de control<sup>43</sup>. Esta situación de control condicionado supone que el empresario no puede acceder a los datos registrados por cualquier motivo, sino que deberá respetar los principios contemplados en la normativa

---

<sup>42</sup> En relación a la problemática del seguimiento de las comunicaciones electrónicas en el ámbito laboral destacamos el informe institucional [Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace](#), 29 mayo 2002, 5401/01/EN/Final WP 55.

<sup>43</sup> En este sentido, el TC resalta este carácter modulable, «en función de la propia configuración de las condiciones de disposición y uso de las herramientas informáticas y de las instrucciones que hayan podido ser impartidas por el empresario a tal fin». *Vid.* STC 241/2012, cit. De este modo, sería legítimo el control de las páginas web visitadas y del correo electrónico del empleado, tanto en su jornada, como al terminar la misma, por ejemplo, durante la pausa de la comida, aunque ello dependerá de se hubiese previsto la prohibición de cualquier uso personal o extraprofesional del dispositivo electrónico.

europea y nacional de protección de datos de carácter personal.

Una vez más, tenemos que referirnos al canon interpretativo del TEDH, en el citado asunto *Bărbulescu*. La sentencia resalta el necesario respeto de una serie de cautelas que determinan o no la validez de los registros y del control de las comunicaciones digitales de los trabajadores. Con carácter general, se demanda informar y notificar previamente al trabajador sobre el posible control de su actividad, así como del grado de intromisión del control empresarial. Asimismo, la empresa deberá contar con un motivo legítimo que venga a justificar el control digital. También dicho control deberá ser estrictamente necesario y no existir otras medidas menos invasivas en la privacidad. Y, por último, se deberá acreditar la adecuación del fin que lo justifique y ofrecer garantías adecuadas a los trabajadores, en esencia la previa comunicación y la información suficiente y clara.

El control empresarial se justifica en el presupuesto de legalidad del tratamiento de los datos personales (art. 6 RGPD). Ciertamente, la posibilidad de control y de tratamiento de los datos derivados de la actividad laboral tiene su fundamento en la propia existencia del contrato de trabajo y dicho tratamiento deviene necesario en tanto legítimo y necesario para la ejecución del contrato de trabajo. Asimismo, debemos destacar que las posibilidades de fiscalización se fundamentan en las facultades de control y dirección del desarrollo de la prestación laboral. En este sentido, podríamos trazar un evidente paralelismo con el art. 20.3 ET. Dicho precepto reconoce a la empresa la posibilidad de adoptar las medidas oportunas de vigilancia y control, con el fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Sin embargo, dicho control se encuentra condicionado al respeto en su aplicación de la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras. Por ello, el consentimiento que demanda, con carácter general, el art. 6.1 RGPD, y que es presupuesto legitimador del tratamiento de datos personales, no opera de igual modo en la relación laboral<sup>44</sup>.

Debemos destacar la necesaria justificación legítima del acceso a los dispositivos y contenidos digitales utilizados en el trabajo. El art. 87.2 LOPD permite al empresario acceder a los contenidos derivados del uso de

---

<sup>44</sup> En la ejecución del contrato de trabajo se proyecta en muchos casos el consentimiento originario, y no se precisa consentimientos ulteriores en el tratamiento de datos en el ámbito laboral. Evidentemente, esta es una interpretación general, que deberá modularse casuísticamente en función de la forma del control y del grado de invasión en la privacidad de los trabajadores. Esta postura tuitiva se confronta con la idea de que es necesario contar con el consentimiento del trabajador de acceso al contenido de los medios tecnológicos, cuando dichos datos son necesarios para la ejecución del contrato de trabajo. Evidentemente, en esta materia contamos con un riesgo evidente, relativo a considerar, en general, el consentimiento general como un consentimiento especial que permite el tratamiento de todos los datos de carácter personal.

los medios digitales, aunque con la única finalidad de poder controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o, en su caso, garantizar la integridad de los dispositivos o medios de trabajo. Ello supone que el empresario podrá acceder a dicha información cuando concurren estas dos finalidades. En esencia ello supone permitir el control empresarial debido básicamente al interés de comprobar el cumplimiento efectivo del trabajo<sup>45</sup>. En este sentido, está presente el riesgo de realizar un control del cumplimiento del trabajo excesivamente amplio. No obstante, parece evidentemente lógico que dicha facultad de control debe de encontrar ciertos límites, pudiéndose modular el acceso a los contenidos digitales gracias al respeto del derecho a la intimidad de los trabajadores. En esencia, la facultad empresarial de control puede abarcar todas aquellas cuestiones relacionadas con la prestación laboral y si dicho control se realiza extramuros del ámbito organizativo de dirección, dichas medidas de control devendrán ilícitas. Esta afirmación tiene especial sentido cuando dichos datos personales registrados con ocasión del trabajo revelan informaciones personales o incluso relativas a la vida íntima de las personas trabajadoras. A pesar del reconocimiento legal de las facultades de control de la empresa, esto no supone la desaparición completa del interés al respeto de la intimidad del trabajador.

En este sentido, tenemos que destacar la proyección del principio de limitación de la finalidad del control y la garantía de que la información y los datos personales obtenidos sean adecuados, pertinentes y limitados (art. 5.1 RGPD)<sup>46</sup>. Es preciso tener en cuenta la necesidad y la proporcionalidad de la actividad de control, ya que no se permite un tratamiento indiscriminado y mucho menos preventivo por parte de la empresa. Dicha afirmación obliga a que el empresario antes de acceder al contenido de los dispositivos digitales valore otros medios de control menos invasivos para la privacidad. En este sentido, la finalidad de control deberá estar referida al estricto uso profesional o personal de los dispositivos o a los medios

---

<sup>45</sup> De este modo, el control empresarial podrá afectar al desarrollo de la prestación laboral en relación al rendimiento y al cumplimiento de la jornada de trabajo, así como a cualquier otro tipo de aspectos ligado a la relación laboral. Nos referimos a la observancia de las reglas de no concurrencia desleal, el respeto de los protocolos internos de la empresa, la observancia de las medidas preventivas, etc.

<sup>46</sup> Este aspecto está relacionado con la proyección del principio de proporcionalidad. En el asunto *Bărbulescu*, cit., es clara en este punto. Se entiende que no se presenta como un motivo legítimo de acceso a las conversaciones la finalidad de conocer el uso que el empleado hace de los medios facilitados por la empresa. Se precisa, pues, de un motivo específico, que justifique una supervisión estricta. En dicha sentencia este argumento fue esencial a la hora de no reconocer la legitimidad del control realizado por la empresa respecto del uso personal del servicio de mensajería facilitado al trabajador.

facilitados por la empresa. Por tanto, el control deberá estar plenamente justificado y ser garantista desde la perspectiva de la protección de datos de carácter personal.

Otro aspecto se refiere a la garantía del control empresarial debido al mantenimiento del sistema informático. En estas situaciones se produce una labor empresarial de supervisión de los dispositivos ante el interés de eliminar potenciales virus, que se hayan podido presentar en virtud de las comunicaciones telemáticas. Dicho supuesto puede necesitar de la acción de determinados profesionales, que podrán recabar información sobre las comunicaciones del trabajador o de las operaciones realizadas en la red, pudiendo con ello afectarse determinados contenidos íntimos o personales. Igualmente, se podría considerar justificado el tratamiento de datos personales cuando dichas acciones sean necesarias y proporcionadas al fin de asegurar la seguridad de la red y de las comunicaciones (art. 49 RGPD). En este sentido, deberá intervenir un técnico que evalúe el estado de los dispositivos con el solo fin de poder detectar la presencia de virus o de irregularidades que afecten al sistema de comunicación telemática. Se deberá desarrollar un control meramente técnico, evitando acciones invasivas en la privacidad. Esta incidencia puede producirse en virtud de la utilización en estas labores de mantenimiento de potentes dispositivos de fiscalización, capaces de analizar de forma indiscriminada toda la actividad telemática de un trabajador que se haya podido realizar desde la red de comunicaciones de la empresa. Este uso indiscriminado de las herramientas de evaluación de los dispositivos digitales no solamente puede afectar a la intimidad de forma desproporcionada, sino que también puede suponer una auténtica injerencia en el derecho al secreto de las comunicaciones.

Otro supuesto de control, supeditado a un fin legítimo, se refiere al acceso por parte de la empresa a los dispositivos digitales de los trabajadores, en situaciones de mantenimiento. Esta posibilidad de control se manifiesta directamente en la mensajería ante las situaciones de ausencia de los trabajadores con motivo de las vacaciones o ante casos de incapacidad temporal. Este tipo de control podría admitirse cuando resulte estrictamente necesario para el mantenimiento de la correspondencia, aunque en muchas circunstancias se pueden desarrollar sistemas que permitan la activación de respuestas automáticas, así como mecanismos de desvío automático de los mensajes. En cualquier caso, se deberá aislar la posibilidad de acceder al contenido de los mensajes de los trabajadores, al sobrepasarse la propia finalidad legítima del control de la empresa. No obstante, se podría controlar la mensajería del trabajador de forma excepcional cuando exista un interés legítimo de acceso a dicha información. Se trataría de un sistema de control ciertamente excepcional,

supeditado esencialmente a la concurrencia de indicios de actividad delictiva o supuestos de incumplimiento de carácter grave<sup>47</sup>.

Asimismo, otro factor a tener en cuenta se refiere a la labor de minimizar los datos de carácter personal recogidos por parte de la empresa. Este control empresarial debe ser ejercitado dentro de unos límites, en esencia, y como sabemos, minimizar los datos, que el control sea necesario y pertinente, y que respondan a una finalidad legítima. Ello obliga a valorar si es necesaria la medida restrictiva del derecho a la protección de datos para conseguir el fin previsto por la empresa (art. 5.1.c LOPD). Esta noción de proporcionalidad se encuentra en el considerando 39 RGPD, que prevé que los datos personales solo podrán tratarse si la finalidad del tratamiento no pudiera alcanzarse de forma razonable por otros medios<sup>48</sup>. Este planteamiento impide que se puedan utilizar programas informáticos de seguimiento de ordenadores o dispositivos móviles de los trabajadores, máxime cuando éstos pueden registrar toda la actividad del trabajador, que en muchas situaciones dan lugar a un tratamiento tecnológico desproporcional e injustificado. Actualmente, las empresas tienen múltiples posibilidades de vigilar la utilización, por ejemplo, de la mensajería del trabajador, sin necesidad de afectar intensamente a su privacidad. La tecnología ha evolucionado considerablemente y permite distintas fórmulas de supervisión. En algunas circunstancias no resulta tan necesario controlar intensamente las comunicaciones de los trabajadores, sino que basta con un mero seguimiento de las llamadas o de los mensajes transmitidos, así como el seguimiento meramente formal de los documentos adjuntos enviados. De igual modo, se puede proceder preventivamente al bloqueo de determinados sitios webs, como medida alternativa al control continuado e

---

<sup>47</sup> Se trataría de casos que permiten la posibilidad de recabar la correspondiente prueba del delito o del incumplimiento. Dicho control únicamente se podrá mantener durante el tiempo estrictamente necesario para la consecución de este fin. Téngase en cuenta la STC 186/2000, de 10 de julio. En estas situaciones los indicios de actividad delictiva del trabajador justifican que el empresario pueda defender sus intereses, máxime cuando incluso puede ser responsable de los actos derivados de la actividad del trabajador. En relación a la exigencia de autorización judicial relativa al acceso a las comunicaciones electrónicas. *Vid.* STS pen. STS 528/2014, de 16 de junio.

<sup>48</sup> Ello obliga a plantearse la posibilidad de utilizar otras medidas de control, que impliquen una intromisión menor en la privacidad de los trabajadores. Esto puede suponer la necesidad de limitar a lo estrictamente necesario los accesos a los datos o a los registros de las conversaciones de los trabajadores. Desde las garantías de protección de datos, no sería posible recoger datos que no sean necesarios para la finalidad del tratamiento que debe estar definido inicialmente. De este modo, no sería posible un control prolongado y mucho menos indiscriminado de la actividad del trabajador. Los controles más intensos deberán estar basados en razones técnicas o de seguridad, que justifiquen las medidas, sin que existan otros medios alternativos menos invasivos.

indiscriminado de las comunicaciones<sup>49</sup>.

La inobservancia de estas garantías produce consecuencias jurídicas, que afectan especialmente a la ilicitud de la prueba conseguida. Los principios de protección de datos examinados, además de limitar el poder de control de la empresa, tienen un efecto directo sobre la posible utilización de las pruebas en los procesos laborales. El tratamiento de datos conseguidos de los dispositivos digitales de forma ilícita puede acarrear que dichas pruebas queden privadas de eficacia jurídica procesal (art. 11 de la LO 6/1985, de 1º de julio, del Poder Judicial (LOPJ))<sup>50</sup>. Se trata, pues, de un efecto derivado de la propia vulneración de los derechos fundamentales afectados, especialmente el derecho a la intimidad, la protección de datos personales y el secreto de las comunicaciones. Precisamente, el art. 90.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), prevé de forma expresa que no se podrán admitir pruebas que tengan su origen, o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan la violación de derechos fundamentales o libertades públicas<sup>51</sup>.

<sup>49</sup> Se trata, pues, de actividades en consonancia con la proyección del principio de minimización del tratamiento de los datos de carácter personal. La idea sería proyectar el control a ciertas comunicaciones seleccionadas, evitando el control generalizado por parte de las empresas. *Vid.* S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *El derecho a la protección de datos personales en el contrato de trabajo: reflexiones a la luz del Reglamento europeo 2016/679*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2018, n. 423, p. 34 ss.

<sup>50</sup> En relación a las consecuencias procesales de las pruebas obtenidas en virtud de la violación de los derechos fundamentales ligados a la privacidad, *vid.* A.V. SEMPERE NAVARRO, Ó.I. MATEOS Y DE CABO, *Uso y control de herramientas informáticas en el trabajo (Marco legal, pautas judiciales y convencionales)*, en C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI (dir.), *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico*, Eolas, 2014, p. 175 ss.; J.P. ARAMENDI SÁNCHEZ, *Artículo 90*, en J.R. MERCADER UGUINA (dir.), *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley, 2015, pp. 645-648.

<sup>51</sup> Estamos, pues, ante otra forma de garantía del derecho a la privacidad frente al poder de control de la empresa en virtud de los dispositivos digitales. Esta protección se manifiesta mediante la nulidad de la prueba, sin perjuicio de las responsabilidades penales, administrativas y civiles, que se puedan demandar debido al incumplimiento del derecho a la privacidad del trabajador en el uso de los dispositivos digitales. En este sentido, podemos destacar la STSJ Andalucía, Sevilla, 905/2019, cit., que sancionó como ilícita la prueba aportada por la empresa. Concretamente, no se puede demandar de forma razonable la confidencialidad en base a una previa prohibición de uso del ordenador con fines privados, ni por la existencia de información previa, cuando se produce la invasión en la privacidad del trabajador.

## 10. Conclusiones

La legislación española ha reconocido la proyección de los derechos digitales en el trabajo, contemplando una especial referencia a la tutela del derecho a la intimidad. Esta protección supone un importante avance en la tutela de los derechos digitales. Se trata efectivamente de un nuevo enfoque en este proceso actual de intensificación de la digitalización, que permite orientar los avances hacia un futuro que garantice una experiencia flexible y segura en el seno de las organizaciones productivas. Evidentemente, esta protección se podía deducir previamente de la propia aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo, pero las nuevas referencias a este ámbito de protección del derecho a la intimidad suponen un salto cualitativo desde el punto de vista de las garantías jurídicas. Ciertamente, nos encontramos ante una regulación que no es más que un marco de referencia frente a situaciones expansivas de conflictividad en el trabajo. Estas reglas no vienen, pues, a agotar el tratamiento de las posibles manifestaciones de incidencia en el derecho a la intimidad de los trabajadores.

La noción de intimidad ha venido transformándose y evolucionando con el paso del tiempo, de modo que se ha producido un desarrollo de la protección de dicho derecho fundamental. Estaríamos ante una noción de intimidad entendida con un significado amplio, que trasciende de los planteamientos reducidos de un derecho a la intimidad limitado a la esfera de la vida personal. Evidentemente, la finalidad sigue siendo la exclusión de injerencias de terceros en aspectos íntimos, pero no debemos olvidar que la intimidad también se equipara a la protección de la privacidad, incluyendo la propia protección y el control de los datos personales. Precisamente por esta razón, se debería abogar por una interpretación amplia de la protección del derecho a la intimidad. Sin duda, la gran novedad del actual marco normativo de protección de datos personales se basa en la conexión del derecho a la intimidad con la protección de datos de carácter personal. Ello supone una especial protección en las situaciones ligadas al desarrollo del trabajo digital y a la propia digitalización de las actividades productivas.

Conviene destacar que la interpretación y, en definitiva, la protección jurídica trasciende del exclusivo derecho a la intimidad. La evolución normativa ha supuesto superar la atención exclusiva a la garantía de la esfera íntima del trabajador, que se encuentra evidentemente reservada, y que tiene un especial ámbito de tutela respecto del uso de dispositivos facilitados por la empresa para la ejecución de la prestación laboral. El debate trasciende de este interés clásico, puesto que el fin es garantizar el derecho del trabajador a impedir que la empresa conozca o realice injerencias en su vida

personal y familiar. Esta protección ya se realiza constitucionalmente. Actualmente, el interés de tutela se basa en la necesidad de controlar y salvaguardar el canal de información personal, que se produce por la digitalización del trabajo y que el trabajador cede inevitablemente a la empresa en virtud del contrato de trabajo. La normativa de protección de datos en clave de tutela de los derechos digitales laborales contempla un evidente canon de interpretación normativa, que proporciona seguridad y ofrece un tratamiento adecuado del interés legal objeto de protección jurídica.

Asimismo, podríamos referirnos a la posible afectación al derecho a la intimidad en relación a la aplicación de los recursos de la inteligencia artificial. Esta situación se produce especialmente en sus manifestaciones de alto riesgo, que se pueden desarrollar en las actividades laborales y que especialmente repercuten en los procesos de valoración de los trabajadores en el desempeño de sus prestaciones de servicios. El tratamiento de la inteligencia artificial en el ámbito laboral necesita de una respuesta efectiva, especialmente desde la óptica de la protección del derecho a la intimidad de los trabajadores. Es decir, nos encontramos ante un reto orientado a reducir los riesgos derivados del empleo de la inteligencia artificial y de los algoritmos en el trabajo. Especialmente en este ámbito la legislación y la respuesta jurisprudencial tiene que adaptarse en virtud de principios clave de protección jurídica, teniendo presente los cambios vertiginosos que se están produciendo en el trabajo digital. Sin duda, la automatización del trabajo y la aplicación de la inteligencia artificial está dando lugar a nuevos contornos del poder de dirección y de organización de la empresa, modulando las prestaciones de servicios, que se expone igualmente por esta vía a nuevas manifestaciones de control del trabajo por parte de las empresas.

Estas situaciones se manifiestan muy especialmente en el ámbito del control empresarial. La regulación de la normativa de protección de datos personales viene a reforzar la anterior referencia a la limitación de las potestades empresariales, que se referían genéricamente a la necesidad de tener en cuenta la consideración debida a la dignidad de la persona trabajadora. Legalmente, se asegura a su vez la garantía de los derechos digitales de los trabajadores, con una remisión normativa a su ejercicio en virtud de lo ahora dispuesto en la normativa general de protección de datos personales. Antes de estos cambios normativos nos encontrábamos con referencias legales ciertamente superadas por la realidad y por la casuística jurisprudencial. La regulación genérica de la protección del derecho a la intimidad daba lugar a la sucesión de distintos pronunciamientos judiciales, en muchos casos contradictorios, que dificultaba, en muchos casos, la

abstracción de criterios jurisprudenciales unívocos. La posición del Tribunal Constitucional, así como de la doctrina del Tribunal Supremo, han abordado la problemática de los derechos digitales en el entorno laboral, pero ciertamente dicha respuesta se ha producido de forma incipiente y genérica desde el punto de vista de su protección jurídica.

La actual regulación de protección de datos personales, en clave de tutela de los derechos digitales laborales, ha supuesto un evidente avance en la limitación de los poderes empresariales. Los derechos digitales laborales ahora se reconocen sobre las máximas de protección de datos, primando la necesidad de controlar los mecanismos y dispositivos digitales puestos a disposición de los trabajadores. El uso de dichos dispositivos y recursos facilitados por la empresa deben garantizar en todo caso el derecho a la intimidad de los trabajadores frente a los poderes de control de los empleadores. De igual modo, la regulación de los derechos digitales laborales en clave de protección de datos permite asegurar un uso preventivo y justificado de los dispositivos digitales en el trabajo y con ello asegurar un comportamiento empresarial justificado de forma preventiva. Dicho comportamiento empresarial facilita deducir la propia razonabilidad de las decisiones adaptadas desde la perspectiva del control de las actividades laborales.

Finalmente, es preciso destacar que la garantía del derecho a la privacidad en el ámbito del trabajo digital viene a reconocer a los trabajadores un poder especial de control y de disposición respecto de los supuestos potencialmente lesivos ligados al empleo de los dispositivos digitales en el trabajo. Ello significa que nuestra legislación vendría a garantizar al trabajador un derecho subjetivo a la protección de su información de carácter personal. Efectivamente, en virtud de esta interpretación evolutiva, nuestra legislación viene a asegurar una concepción más amplia de tutela de la privacidad de los trabajadores, superando la noción tradicional de protección estricta del derecho a la intimidad. En base a la tesis renovada de la privacidad se entiende el alcance de la garantía de los derechos digitales. Asimismo, la jurisprudencia intenta progresar en la interpretación de un derecho de nueva generación, cuya finalidad es la protección de la intimidad del trabajador en el sentido más amplio posible.

## 11. Bibliografía

ÁLVAREZ DEL CUVILLO A. (2020), *La delimitación del derecho a la intimidad de los trabajadores en los nuevos escenarios digitales*, en *Temas Laborales*, n. 151, pp. 275-292

- ARAMENDI SÁNCHEZ J.P. (2015), *Artículo 90*, en J.R. MERCADER UGUINA (dir.), *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley
- BAYLOS GRAU A. (2019), *Una nota sobre el papel de la negociación colectiva en la configuración de los derechos derivados de la Ley de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*, en *Ciudad del Trabajo*, n. 14, pp. 154-159
- BAZ RODRÍGUEZ J. (2019), *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital*, Bosch
- BLÁZQUEZ AGUDO E.M. (2018), *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*, CISS
- CASAS BAAMONDE M.E., ÁNGEL QUIROGA M. (2020), *Los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales en la economía digital. Geolocalización de los trabajadores a través de GPS del vehículo de empresa. Despido procedente*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 9, pp. 1-13
- COLÀS NEILA E. (2013), *Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia. Las comunicaciones electrónicas en la empresa como estudio de caso*, Bomarzo
- CREMADES CHUECA A. (2018), *Impacto teórico-práctico del BYOD en el Derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 423, pp. 103-122
- DESDENTADO BONETE A., DESDENTADO DAROCA E. (2018), *La segunda sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Barbulescu y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador*, en *Revista de Información Laboral*, n. 1, pp. 19-39
- GOÑI SEIN J.L. (2021), *Uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral*, en J. BAZ RODRÍGUEZ (dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data*, CISS
- GOÑI SEIN J.L. (2018), *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa*, Bomarzo
- LÓPEZ BALAGUER M., RAMOS MORAGUES F. (2020), *Control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral desde la perspectiva del derecho a la protección de datos y a la intimidad*, en *Lex Social*, n. 2, pp. 506-540
- LLORENS ESPADA J. (2020), *Los derechos digitales en la negociación colectiva*, en *Trabajo y Derecho*, n. extra. 11
- MARTÍN MOLINA P.B. (2018), *Cuestiones relevantes de la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales: los derechos digitales*, en *Actualidad Civil*, n. 12, pp. 2-5
- MERCADER UGUINA J.R. (2018), *Protección de Datos en las Relaciones Laborales*, Francis Lefebvre
- MIÑARRO YANINI M. (2019), *Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral*, en M. ARENAS RAMIRO, A. ORTEGA GIMÉNEZ

(dirs.), *Protección de Datos. Comentarios a la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (en relación con el RGPD)*, Sepin

MOLINA NAVARRETE C. (2019), *Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral*, en M. ARENAS RAMIRO, A. ORTEGA GIMÉNEZ (dirs.), *Protección de Datos. Comentarios a la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (en relación con el RGPD)*, Sepin

MOLINA NAVARRETE C. (2018), [\*El derecho a la vida privada del trabajador en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: ¿diálogo o conflicto con la jurisprudencia nacional?\*](#), en [\*Temas Laborales\*, n. 145](#), pp. 121-160

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F. (2019), *Podere del empresario y derechos digitales del trabajador*, en *Trabajo y Derecho*, n. 59, pp. 16-29

PRECIADO DOMÈNECH C.H. (2017), *Comentario de urgencia a la STEDH de 5 de septiembre de 2017. Caso Barbulescu contra Rumanía (Gran Sala). Recuperando la dignidad en el trabajo*, en *Revista de Información Laboral*, n. 10, pp. 143-155

PRECIADO DOMÈNECH C.H. (2019), *Los Derechos digitales de las Personas Trabajadoras*, Aranzadi

QUIRÓS HIDALGO J. (2020), *Análisis del artículo 87 de la LOPDGDD: el uso de dispositivos digitales por persona trabajadora, su control por parte de la empresa y el devaluado derecho a la intimidad*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 452, pp. 145-170

RECUERO LINARES M. (2022), *Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral*, en J.F. RODRÍGUEZ AYUSO (coord.), *Nuevos retos en materia de derechos digitales en el contexto de pandemia: perspectiva multidisciplinar*, Aranzadi

RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2018), *El derecho a la protección de datos personales en el contrato de trabajo: reflexiones a la luz del Reglamento europeo 2016/679*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 423, pp. 19-62

RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2019), *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Aranzadi

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO B. (2011), *La regulación, mediante códigos, del uso y control de los medios informáticos y de comunicaciones puestos a disposición del trabajador y de las secciones sindicales*, en J.L. GOÑI SEIN (dir.), *Ética empresarial y códigos de conducta*, La Ley

SÁNCHEZ PÉREZ J. (2021), *El conflicto entre el control empresarial y el derecho a la intimidad en la era de las nuevas tecnologías*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 59, pp. 476-502

SEMPERE NAVARRO A.V., MATEOS Y DE CABO Ó.I. (2014), *Uso y control de herramientas informáticas en el trabajo (Marco legal, pantas judiciales y convencionales)*, en C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI (dir.), *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico*, Eolas

TODOLÍ SIGNES A. (2021), *Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el trabajo*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi

VALLE MUÑOZ F.A. (2022), *Art. 20 bis. derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión*, en S. DEL REY GUANTER (dir.), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley

VERDUGO GUZMÁN S. (2022), *Derecho a la intimidad en internet y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral*, en J.F. RODRÍGUEZ AYUSO (coord.), *Nuevos retos en materia de derechos digitales en el contexto de pandemia: perspectiva multidisciplinar*, Aranzadi



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

