

ÍNDICE

PRIMERO

EL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN EL ENTORNO DIGITAL

I.LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

II.LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS RELACIONES LABORALES

2.1.Los límites de los derechos fundamentales desde la perspectiva de la persona trabajadora

2.1.1.El consentimiento

2.1.2.La buena fe

2.1.3.La dignidad de las personas trabajadoras

III.EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES COMO DERECHO FUNDAMENTAL AUTÓNOMO

SEGUNDO - EL PODER DE DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA EMPRESA EN UN CONTEXTO DIGITAL

I.EL PODER DE DIRECCIÓN Y CONTROL

1.1.El poder de dirección y control: contenido y manifestación práctica

1.2.La limitación del poder de dirección y control

1.2.1.El principio de proporcionalidad

1.2.2.La aplicación del principio de proporcionalidad

1.2.3.La obsolescencia del principio de proporcionalidad

II.LA EMPRESA COMO RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN LAS RELACIONES LABORALES

2.1.El responsable del tratamiento de datos personales: sus funciones

2.2.El tratamiento lícito de datos y el interés legítimo: el caso particular de los grupos de empresas

2.3.El consentimiento de las personas trabajadoras como base jurídica del tratamiento de datos

2.4.El deber de transparencia e información a las personas trabajadoras

2.5.El principio de responsabilidad activa: la protección de datos desde el diseño

2.6.La valoración del riesgo y la evaluación de impacto

2.6.1.La implementación de la evaluación de impacto como reformulación digital del principio de proporcionalidad

2.7.El ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión por la persona trabajadora

2.7.1.El derecho de acceso

2.7.2.El derecho de rectificación

2.7.3.El derecho a la limitación del tratamiento

2.7.4.El derecho a la supresión

2.8.Obligaciones del encargado del tratamiento de datos

III.LA UTILIZACIÓN POR LA EMPRESA DE MEDIOS DE PRUEBA DIGITAL PARA JUSTIFICAR EL DESPIDO DISCIPLINARIO

3.1.La validez o invalidez de la prueba obtenida por la empresa tras acometer una medida de control y acceso a dispositivos digitales

3.2.Las consecuencias derivadas de la calificación de la prueba ilícita

3.2.1.La regla de la exclusión

3.2.2.La doctrina de los frutos del árbol prohibido

3.2.3.La calificación del despido disciplinario que se sustenta con una prueba ilícita

TERCERO - EL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FRENTE AL USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES

I.LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA ERA DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

II.EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL SOBRE EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES

2.1.La doctrina del TS en relación con el control y acceso de dispositivos digitales

2.2.La doctrina del TC en relación con el control y acceso de dispositivos digitales

2.3.La doctrina del TEDH en relación con el control y acceso de dispositivos digitales

2.3.1.La STEDH de 3 de abril de 2007: caso Copland

2.3.2.La STEDH de 12 de enero de 2016: caso Bărbulescu I y el voto particular

2.3.3.La STEDH de 5 de septiembre de 2017: caso Bărbulescu II

III.EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES EN EL ÁMBITO LABORAL: MARCO NORMATIVO

3.1.¿Cuáles son las principales causas de confrontación en el uso de los dispositivos digitales por las personas trabajadoras?

3.2.El acceso por el empleador a los contenidos de los medios digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras

3.2.1.Los parámetros deseables de la monitorización

3.2.2.El equilibrio entre el poder de control de la empresa y la normativa de protección de datos personales

IV.LA UTILIZACIÓN DE DISPOSITIVOS DIGITALES FACILITADOS POR LA EMPRESA A LA PLANTILLA

4.1.La autorregulación interna a través de los códigos de conducta: una manifestación de la reputación corporativa

4.1.1.La política corporativa sobre buen uso de los dispositivos digitales

4.1.2.Las partes involucradas en la elaboración de la política de buen uso de los dispositivos digitales

V.EL DERECHO A LA INTIMIDAD FRENTE AL USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES Y SU TRATAMIENTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CUARTO - EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

I.EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL

1.1.El ejercicio de la función tuitiva de la disciplina del Derecho del Trabajo: la delimitación de la jornada de trabajo

1.2.El proceso de digitalización de las relaciones laborales: la interacción prolongada del trabajador a los dispositivos tecnológicos

1.3.El marco conceptual del derecho a la desconexión digital: ¿constituye una reformulación de derechos laborales primarios en un contexto diferente?

1.4.Características del derecho a la desconexión digital. ¿Derecho-deber?

II.LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: MARCO NORMATIVO COMPARADO (I)

2.1.La introducción de la desconexión digital en Francia a partir de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

2.2.La regulación de la desconexión digital en Italia: Legge n.º 81, de 22 maggio 2017

2.3.La desconexión digital en Bélgica: Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale

III.LA REGULACIÓN DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL: MARCO NORMATIVO NACIONAL (II)

3.1.Ámbito objetivo del derecho a la desconexión digital

3.2.Ámbito subjetivo del derecho a la desconexión digital

3.3.Condiciones de disfrute de la desconexión digital por las personas trabajadoras

3.3.1.El modelo empresarial español versus implantación de la desconexión digital

3.3.2.¿Qué otras posibilidades prácticas podrían utilizarse por la negociación colectiva para regular el derecho a la desconexión digital?

3.4.El papel asumido por la empresa para el ejercicio de la desconexión digital: la política corporativa sobre desconexión digital

3.5.Buenas prácticas corporativas sobre desconexión digital como garantía de respeto de la seguridad y salud en el trabajo

IV.LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL

4.1.De las posiciones más conservadoras que pasan por el mero reconocimiento del derecho (...)

4.2.(...) a las posiciones más progresistas que avanzan en contenidos más amplios

4.3.La ubicación convencional de la desconexión digital con los derechos fundamentales asociados a su disfrute

4.3.1.En la vertiente del teletrabajo

4.3.2.Salud laboral

4.3.3.Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

4.3.4.Concreción de las situaciones de fuerza mayor

V.LOS PRIMEROS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL TRAS LA APROBACIÓN DE LA LOPD

QUINTO - EL DERECHO A LA INTIMIDAD FRENTE AL USO DE DISPOSITIVOS DE VIDEOVIGILANCIA Y DE GRABACIÓN DE SONIDOS EN EL ÁMBITO LABORAL

I.EL USO DE LA VIDEOVIGILANCIA COMO MÉTODO DE CONTROL EN EL ÁMBITO LABORAL: EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL

1.1.La doctrina del TS en materia de videovigilancia en el ámbito laboral

1.1.1.Del deber de información previa como un requisito indispensable para validar la prueba de videovigilancia (...)

1.1.2.(...) a todo lo contrario

1.1.3.Del retorno al criterio inicial (...)

1.1.4.(...) a un nuevo retroceso: un déjà vu

1.2.La doctrina del TC en materia de videovigilancia en el ámbito laboral

1.2.1.El caso “Casino la Toja”

1.2.2.El caso “Ensidesa”

1.2.3.El caso “Universidad de Sevilla”

1.2.4.El caso “Bershka”

II.LA DOCTRINA DEL TEDH EN MATERIA DE VIDEOVIGILANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

2.1.STEDH López Ribalda I

2.2.STEDH López Ribalda II

2.2.1.El voto particular

III.UN ANÁLISIS COMPARADO SOBRE LA CONTROVERTIDA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA DE VIDEOVIGILANCIA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES: UN ANÁLISIS COMPARADO

3.1.La videovigilancia en Portugal

3.2.La videovigilancia en Francia

3.3.La videovigilancia en Italia

IV.EL SISTEMA DE VIDEOVIGILANCIA COMO MEDIDA DE CONTROL EMPRESARIAL: LA ADECUACIÓN DE LA NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN LAS RELACIONES LABORALES

4.1.La puesta en práctica de un sistema de videovigilancia por la empresa

- 4.2.La videovigilancia: un tratamiento de datos personales
- 4.3.El cumplimiento por la empresa de los deberes de transparencia y de información previa
- 4.4.El cumplimiento estricto y real de la finalidad de la medida: ¿la finalidad atiende a un control laboral o a garantizar la seguridad de las instalaciones, bienes y/o personas?
- 4.5.El deber de información previa, ¿a quién, cómo y cuándo?

V.LA COMISIÓN FLAGRANTE DE ACTOS ILÍCITOS POR LA PERSONA TRABAJADORA COMO ATENUANTE DEL DEBER EMPRESARIAL DE INFORMACIÓN PREVIA

- 5.1.Las aportaciones realizadas en el debate parlamentario
- 5.2.La degradación del deber de información previa, expresa, clara y concisa
- 5.3.¿En el ámbito laboral tiene cabida la calificación de actos ilícitos?
- 5.4.El cumplimiento del deber de información previa sobre el tratamiento de datos a través de videovigilancia: el distintivo informativo
- 5.5.Deber de información sí, aunque no siempre
- 5.6.El canon de proporcionalidad y el principio de minimización: la ubicación de las cámaras
- 5.7.Sistemas de grabación de imágenes en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras

VI.EL SISTEMA DE GRABACIÓN DE SONIDOS, ¿MEDIDA DE CONTROL LABORAL O MEDIDA DE SEGURIDAD DE INSTALACIONES, BIENES O PERSONAS?

- 6.1.De las idas: una actuación que refleja un equilibrio proporcional entre los intereses contrapuestos (...)
- 6.2.De las venidas: a una victoria del poder disciplinario digital de la empresa
- 6.3.La capacidad de la negociación colectiva para limitar el poder de dirección y control de la empresa

SEXTO - EL DERECHO A LA INTIMIDAD ANTE LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

I.EL USO DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

- 1.1.La implementación del sistema de control por geolocalización
- 1.2.Características de los sistemas de geolocalización

II.EL USO DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL: EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL

- 2.1.La jurisprudencia del TS sobre la aportación de medios propios y monitorización de la actividad laboral por geolocalización
 - 2.1.1.La STS Sala de lo Social de 15 de septiembre de 2020
 - 2.1.2.La STS Sala de lo Social de 8 de febrero de 2021
- 2.2.La recientísima sentencia del TEDH ante el uso de la geolocalización en el ámbito laboral: “Florindo vs Portugal”

2.2.1. Análisis de la controversia: la utilización de la geolocalización como método de control laboral

2.2.2. El voto particular

2.3. La jurisprudencia de los TSJ ante el uso de la geolocalización en el ámbito laboral

2.3.1. La STSJ de la Sala de lo Social de País Vasco de 10 de mayo de 2011

2.3.2. La STSJ Sala de lo Social de Madrid de 21 de marzo de 2014

2.3.3. La STSJ Sala de lo Social de la Comunidad Valenciana de 2 de mayo de 2017

2.3.4. La STSJ Sala de lo Social de Asturias de 27 de diciembre de 2017

2.3.5. La STSJ Sala de lo Social de Canarias de 26 de enero de 2018

III. EL USO DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL: MARCO NORMATIVO COMPARADO (I)

3.1. La regulación del uso de sistemas de geolocalización en Francia

3.2. La regulación del uso de sistemas de geolocalización en Italia

3.3. La regulación del uso de sistemas de geolocalización en Portugal

IV. EL USO DE DISPOSITIVOS DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL: MARCO NORMATIVO NACIONAL (II)

4.1. El cumplimiento estricto del juicio de proporcionalidad de la medida de geolocalización

4.2. El uso personal y profesional del bien o herramienta que incorpora un sistema de geolocalización: recomendaciones para superar el conflicto

4.3. El deber de información previa ante la utilización de sistemas de geolocalización en la relación laboral: ¿cómo implementarlo en la práctica?

4.3.1. El deber de información previa en la doctrina de la AEPD

4.4. La política de privacidad o de buenas prácticas de uso sobre los bienes-herramientas propiedad de la empresa

V. ¿QUÉ PAPEL DESEMPEÑA LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA UTILIZACIÓN EMPRESARIAL DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN?

VI. EL DERECHO A LA PRIVACIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJA