

Índice

Abreviaturas	19
Introducción	23

Capítulo 1

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y SU CONEXIÓN CON LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL ÁMBITO LABORAL

I. DERECHO A LA INTIMIDAD Y RESPETO A LA PRIVACIDAD.....	39
1. Delimitación conceptual	43
2. Cronología entre el derecho a la intimidad y otros derechos fundamentales relacionados con la privacidad.....	46
3. Derecho a la intimidad en el ámbito laboral	47
II. INTERRELACIÓN ENTRE EL DERECHO A LA INTIMIDAD Y LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES	49
1. Derecho a la intimidad y derecho a la protección de datos personales.....	51
Derechos a la intimidad y de protección de datos en la LOPD	58
2. Derecho a la intimidad y derecho al secreto de las comunicaciones .	59
3. Derecho a la intimidad y derecho a la propia imagen	63
3.1. Consentimiento de la imagen del trabajador en supuestos no contemplados por el contrato de trabajo.....	68
3.2. Cláusulas tipo sobre cesión de imagen	70
3.3. Sobre el aspecto externo de los trabajadores en el desempeño de su actividad laboral	73
III. UN PULSO ENTRE EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR Y EL CONTROL EMPRESARIAL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.....	76
¿Es legítima la incorporación de cláusulas tipo en el contrato de trabajo que incluyen el número de teléfono, fijo o móvil o/y la dirección de correo electrónico del trabajador?	82

*Capítulo 2***PRINCIPIOS, DERECHOS E INSTRUMENTOS SOBRE TRATAMIENTO DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES**

I. ACERCAMIENTO AL CONCEPTO DE DATO PERSONAL Y SU TRATAMIENTO.....	87
1. Concepto de dato personal.....	87
2. Significado del tratamiento de datos personales.....	89
II. LA SEUDONIMIZACIÓN COMO TÉCNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.....	90
1. La Seudonimización como garantía de seguridad en la protección de datos personales.....	92
2. Otros medios de seguridad de los datos personales.....	95
III. PRINCIPIOS BÁSICOS SOBRE EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.....	95
1. Principios explícitos de protección de datos.....	96
IV. EL CONSENTIMIENTO DEL INTERESADO COMO ELEMENTO ESENCIAL EN EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.....	98
1. Condiciones del consentimiento otorgado por el interesado.....	101
1.1. La libre voluntad en el consentimiento del interesado como condición de validez.....	102
1.2. La retirada del consentimiento por el interesado.....	103
1.3. El consentimiento explícito.....	104
1.4. Manifestación activa del consentimiento del interesado.....	104
1.5. El consentimiento debe otorgarse para cada una de las finalidades del tratamiento de datos personales.....	105
V. DERECHOS INHERENTES AL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS DEL INTERESADO.....	107
1. Aplicación del Derecho a la Protección de Datos en la normativa...	107
1.1. Ejercicio del derecho.....	109
1.2. Hacia la unificación de la protección de datos personales.....	111
2. El principio de transparencia como fundamento del Derecho a la Protección de Datos.....	113
VI. DERECHOS QUE OTORGA A LOS INTERESADOS LA NORMATIVA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS.....	115
1. Derecho de información.....	115
1.1. Datos personales obtenidos del interesado.....	117
1.2. Datos personales no obtenidos del interesado.....	119
1.3. Tratamiento de datos personales en el ámbito laboral sin información previa.....	120
1.4. Indicaciones de la AEPD sobre el cumplimiento del deber de informar al interesado.....	122
1.5. Excepciones al deber de información.....	124

1.6. Obtención de datos para la elaboración de perfiles.....	124
1.7. El deber de información en el ámbito laboral, como manifestación del principio de transparencia.....	125
2. Derecho de acceso.....	126
3. Derecho de rectificación.....	130
4. Derecho de supresión o derecho al olvido.....	132
5. Derecho a la limitación del tratamiento.....	136
6. Derecho a la portabilidad.....	138
7. Derecho de oposición.....	139
8. Derechos relacionados con decisiones individuales automatizadas, incluida la elaboración de perfiles.....	140
VII. INSTITUCIONES BASADAS EN EL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD PROACTIVA.....	141
1. Responsable del tratamiento.....	143
1.1. Registro de las actividades de tratamiento del responsable.....	147
1.2. Registro de las actividades de tratamiento del encargado.....	148
2. Encargado del tratamiento.....	149
2.1. Contrato de vinculación del encargado con el responsable: delimitación de atribuciones.....	152
2.2. Notificación de violaciones de la seguridad de datos personales a la autoridad de control.....	154
3. Delegado de protección de datos.....	155
3.1. Funciones del delegado de protección de datos.....	157
3.2. Organismos y entidades que deben designar delegado de protección de datos.....	158
3.3. La independencia del delegado de protección de datos en el desempeño de sus funciones.....	159
3.4. Actuación del delegado de protección de datos en caso de reclamación ante las autoridades de protección de datos.....	161

Capítulo 3

USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES DE LA EMPRESA PUESTOS A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR

I. LÍMITES AL CONTROL EMPRESARIAL SOBRE DISPOSITIVOS DIGITALES PUESTOS A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR.....	163
II. CRITERIOS DE APLICACIÓN ANTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LOPD.....	165
1. Precepto de aplicación y márgenes de uso privado de dispositivos digitales del empleador puestos a disposición del trabajador.....	169
2. Período de fortalecimiento del poder empresarial frente al derecho de intimidad del trabajador.....	173

2.1.	El margen de la expectativa razonable de confidencialidad en la prohibición del uso privado de los dispositivos digitales.....	173
2.2.	El límite del grado de intensidad en el control empresarial.....	174
2.3.	¿Puede un convenio colectivo establecer una prohibición absoluta a los trabajadores en el uso privado de los dispositivos digitales facilitados por la empresa?.....	178
3.	Vulneración del derecho al secreto de las comunicaciones de un tercero ajeno a la relación laboral.....	181
4.	Replanteamiento de los anteriores criterios de los tribunales mayores españoles.....	182
4.1.	Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa de 1 de abril de 2015	183
4.2.	El caso Barbulescu: un test revelador sobre la privacidad en el uso por el trabajador de dispositivos digitales facilitados por la empresa	186
4.3.	Reflejo del caso Barbulescu en la jurisprudencia española: Caso Inditex.....	190
4.4.	La privacidad de los dispositivos digitales debe estar bien identificada.....	192
III.	CRITERIOS JURÍDICOS DE APLICACIÓN A PARTIR DE LA LOPD.....	193
1.	Derecho a la intimidad del trabajador en un contexto laboral.....	194
2.	Acceso del empleador a los dispositivos digitales puestos a disposición del trabajador.....	196
2.1.	Control del cumplimiento de las obligaciones laborales.....	197
2.2.	Garantizar la integridad de los dispositivos digitales.....	198
2.3.	El uso de dispositivos digitales desde el domicilio o lugar elegido libremente por trabajador para desarrollar su trabajo.....	199
3.	Criterios en el uso de dispositivos digitales.....	201
3.1.	Respeto a la intimidad del trabajador.....	201
3.2.	Forma de participación de los representantes de los trabajadores.....	203
3.3.	Condiciones de acceso del empleador a dispositivos digitales facilitados al trabajador respecto de los que se admita su uso privado	205
3.4.	Deber empresarial de informar a los trabajadores sobre los criterios de uso de los dispositivos digitales.....	206
3.5.	¿Es posible una prohibición absoluta por el empleador del uso privado de los dispositivos digitales proporcionados al trabajador para el desempeño de su actividad profesional?.....	208
3.6.	El control empresarial del cumplimiento de la actividad laboral sobre dispositivos digitales o sistemas de mensajería particulares del trabajador.....	211

*Capítulo 4***USO DE DISPOSITIVOS DE VIDEOVIGILANCIA Y DE GRABACIÓN DE SONIDOS EN EL LUGAR DE TRABAJO**

I. CUESTIONES PLANTEADAS	215
II. SITUACIÓN PREVIA A LA LOPD.....	219
1. Criterios jurisprudenciales de aplicación.....	220
2. Doctrina del Tribunal Constitucional	221
3. Doctrina del Tribunal europeo de Derechos Humanos.....	227
4. Doctrina del Tribunal Supremo (Sala 4ª).....	238
III. CRITERIOS SOBRE USO DE CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA Y GRABACIÓN DE SONIDOS EN EL ÁMBITO LABORAL A PARTIR DE LA LOPD.....	242
1. El uso de videocámaras en el trabajo doméstico.....	245
2. Criterio de proporcionalidad en el uso de las videocámaras	248
3. Criterios sobre cómo debe ser la información que debe proporcionarse al trabajador sobre el uso de cámaras de videovigilancia	249
3.1. Información previa a los representantes de los trabajadores	251
3.2. Principios y derechos del trabajador en relación a la información del tratamiento de datos	253
4. Supuestos excepcionales sobre captación de actos ilícitos.....	254
5. Consecuencias de la captación de imágenes sobre conductas ilícitas de los trabajadores sin su consentimiento.....	259
6. Exclusión absoluta de instalación de cámaras de videovigilancia	260
7. Sobre la reproducción de imágenes en tiempo real sin grabación.....	261
8. La grabación de sonidos en el lugar de trabajo.....	263
Grabaciones de sonidos en circunstancias especiales.....	266
IV. CRITERIOS EN EL USO DE CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA LABORAL EN LOS ESTADOS DE LA UE	267
1. Estados miembros que restringen o prohíben el uso de videocámaras con la finalidad de control de la actividad laboral del trabajador.	268
2. Estados miembros que permiten el uso de videocámaras con la finalidad de control de la actividad laboral del trabajador	270

*Capítulo 5***SISTEMAS BIOMÉTRICOS COMO MEDIO DE IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE LOS TRABAJADORES EN EL ENTORNO LABORAL**

I. CUESTIONES QUE SUSCITA EL ACERCAMIENTO A LOS SISTEMAS BIOMÉTRICOS	271
II. DATOS BIOMÉTRICOS: CONCEPTO, PROPIEDADES Y PROCEDIMIENTO	279

III. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES MEDIANTE RASGOS BIOMÉTRICOS.....	285
1. Huella dactilar.....	287
2. Iris.....	296
3. El reconocimiento facial o rostro	297
4. Voz.....	301
5. Geometría de la mano.....	304
6. Escáner de retina.....	304
7. Modo de caminar.....	304
8. Pulsación de teclas	305
9. Forma de la oreja.....	305
10. Movimiento de los labios.....	305
11. Olor	306
12. ADN.....	306
13. Reconocimiento de venas de la palma y el reconocimiento de venas del dedo	307
IV. FIABILIDAD EN EL ACCESO DE TRABAJADORES A EQUIPOS E INSTALACIONES MEDIANTE SISTEMAS BIOMÉTRICOS.....	307
V. USO DE SISTEMAS BIOMÉTRICOS EN MATERIA DE CONTROL LABORAL DE LOS TRABAJADORES.....	310
1. Consideración del tratamiento de los datos biométricos como datos personales.....	311
2. El consentimiento del trabajador como excepción a la prohibición del tratamiento a través de datos biométricos	312
Medio adecuado para salvar la prohibición del uso del tratamiento a través de datos biométricos en el ámbito laboral	313
3. ¿Es posible el uso de los sistemas biométricos para un fin diferente para el que se recogieron los datos inicialmente?.....	313
VI. IMPLANTACIÓN DEL REGISTRO DE JORNADA: SU CONTROL POR MEDIOS BIOMÉTRICOS.....	314
1. La nueva obligación legal de registro de jornada.....	315
2. Control de registro de jornada a través de sistemas biométricos	319
VII. LÍMITE AL CONTROL BIOMÉTRICO	325
VIII. NECESIDAD DE ESTABLECER SU REGULACIÓN NORMATIVA.....	327

Capítulo 6

LA GEOLOCALIZACIÓN COMO MEDIO DE CONTROL EMPRESARIAL A DISTANCIA DE LA ACTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES

I. DESCRIPCIÓN, UTILIDAD Y TENSIONES QUE PROVOCAN LOS SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN	329
---	-----

II. CONTROL EMPRESARIAL DE LA ACTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES MEDIANTE DISPOSITIVOS DE GEOLOCALIZACIÓN	333
1. Límite al ejercicio del control empresarial: los derechos fundamentales.....	335
2. Geolocalización a través del teléfono móvil o del vehículo propio del trabajador	337
2.1. Dispositivo de geolocalización implantado en el móvil del trabajador.....	338
2.2. Instalación por un detective privado, de un dispositivo de geolocalización en el vehículo privado del trabajador.....	339
2.3. Circunstancias a tener en cuenta para determinar el límite del control empresarial.....	340
2.4. ¿Es válida la prueba basada en los datos que proporcionan los sistemas de geolocalización con objeto de controlar la actividad laboral del trabajador?.....	342
2.5. Una cuestión clave: la exigencia de información sobre la existencia del sistema de geolocalización.....	348
III. CRITERIOS SOBRE USO DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN LA LOPD	353
1. Forma de informar a los trabajadores sobre la existencia del sistema de geolocalización según la LOPD	354
1.1. La importancia de homogeneizar la información previa a los trabajadores	359
1.2. Información que se debe proporcionar a los representantes de los trabajadores	360
2. Conservación y cancelación de los datos	362
IV. RELEVANCIA DEL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR.....	362
V. GEOLOCALIZACIÓN FUERA DE LA JORNADA LABORAL	364
1. Desconexión del dispositivo de geolocalización al terminar la jornada de trabajo.....	364
2. Uso privado por el trabajador de vehículos de la empresa fuera de la jornada laboral	366
3. Geolocalización de terceros que acompañan al trabajador	369
VI. SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN COMO MEDIDA DE CONTROL EMPRESARIAL EN LOS ESTADOS DE LA UE	369
1. Estados que regulan la geolocalización laboral con restricciones.....	370
2. Estados que regulan la geolocalización laboral pero no la permiten con la finalidad de controlar a los trabajadores.....	371
3. Estados que no regulan la geolocalización laboral.....	371
VII. PROPUESTAS PARA MEJORAR EL USO DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.....	374

*Capítulo 7***RECONOCIMIENTO FORMAL DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

I. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO DEFENSA DE LA PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR.....	379
II. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: APROXIMACIÓN A SU SIGNIFICADO.....	381
1. Antecedentes recientes en derecho comparado.....	384
1.1. Francia.....	385
1.2. Informe Mettling.....	387
1.3. Italia.....	389
1.4. Otros Estados.....	390
2. Precedentes jurisprudenciales y judiciales.....	390
III. NUEVO DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	395
1. Contenido del derecho.....	398
2. Ámbito de aplicación.....	401
2.1. Colectivos específicos: Autónomos y ETT.....	402
2.2. Peculiaridades en las relaciones laborales especiales.....	403
3. Ejercicio del derecho a la desconexión.....	404
3.1. Elaboración empresarial de una política interna.....	409
3.2. Supuestos de aplicación flexible del derecho.....	411
IV. PARTICULARIDADES DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	412
V. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: PIEZA CLAVE EN LA APLICACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	418
1. Convenios colectivos reguladores del derecho a la desconexión digital.....	421
1.1. Declaraciones genéricas o programáticas.....	421
1.2. Reproducción de la normativa.....	423
1.3. Medidas concretas de aplicación del derecho a la desconexión digital.....	424
2. Lo que sugiere el contenido convencional en materia de desconexión digital y el teletrabajo.....	431
2.1. Peculiaridades de la desconexión digital en el teletrabajo.....	432
2.2. El teletrabajo durante el COVID-19.....	434
2.3. ¿Quién aporta los instrumentos de trabajo en el teletrabajo? ..	436
2.4. Un apunte en la relación existente entre la vulneración del derecho a la desconexión digital en su mayor intensidad y el ciberacoso laboral.....	438

VI. ¿PUEDE CONSIDERARSE LA DESCONEXIÓN DIGITAL UN DERECHO AUTÓNOMO?.....	440
VII. PROPUESTAS DE MEJORA DEL NUEVO DERECHO.....	443

Capítulo 8

**EL PORVENIR EN LOS FUNDAMENTOS DEL
DERECHO DEL TRABAJO: ROBÓTICA Y
TRATAMIENTO MASIVO DE DATOS O *BIG DATA***

I. ¿PELIGRAN LOS PUESTOS DE TRABAJO CON LA LLEGADA DE LA ROBÓTICA?.....	447
II. LA IRRUPCIÓN DE UNA DIFERENTE REALIDAD MÁS CERCANA A LA FICCIÓN.....	452
1. Un caso significativo: La historia de Ibrahim Diallo.....	455
2. Las plataformas informáticas dan el toque de alarma.....	457
III. EFECTOS DE LA INCORPORACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL ÁMBITO LABORAL.....	459
1. Normativa sobre dispositivos tecnológicos y normativa laboral.....	461
2. ¿Se mantienen vigentes las notas de laboralidad, como consecuencia de la irrupción de las nuevas tecnologías? El fenómeno de las plataformas digitales.....	463
2.1. Criterio favorable al mantenimiento de las notas de laboralidad.....	465
2.2. ¿Se perfila por el TJUE una desvirtuación de los rasgos de laboralidad del Derecho del Trabajo?.....	470
2.3. Propuestas para mejorar la regulación normativa del fenómeno de las plataformas digitales.....	472
2.4. El papel de la negociación colectiva.....	478
IV. EL TRATAMIENTO MASIVO DE DATOS O <i>BIG DATA</i>	479
1. Riesgos derivados del tratamiento masivo de datos en el ámbito laboral: los procesos de automatización de decisiones mediante el uso de algoritmos.....	481
2. Medios que garanticen la protección de datos personales ante posibles discriminaciones causadas por el uso de procesos de automatización en el ámbito laboral.....	485
Bibliografía.....	491