

Impacto del reglamento comunitario de protección de datos en las relaciones laborales: un –pretendido– «cambio cultural»

«La libertad, Sancho, es uno de los más preciosos dones que a los hombres dieron los cielos; con ella no pueden igualarse los tesoros que encierra la tierra ni el mar encubre»

Miguel de CERVANTES¹

1. Que las nuevas tecnologías han ocasionado una revolución en la vida, y también en el específico ámbito del trabajo, es una realidad incontestable. De este modo, entre otras funcionalidades, han impulsado nuevas formas de información y de relación, han redefinido tiempos y espacios para alcanzar la inmediatez y aproximar lo que está y a quienes están lejos, han abierto ventanas al mundo y han simplificado y agilizado extraordinariamente tareas.

No obstante, estas luces se ven ensombrecidas por otros efectos negativos vinculados a la digitalización, en particular, la alienación social que, desde varias dimensiones, se vincula a las nuevas tecnologías. Así, por una parte, su uso genera alto «poder adictivo» que las convierte en un potente lazo que, aun invisible, tiene la capacidad de atar a las personas, primero a hábitos, luego, en casos extremos pero no infrecuentes, a comportamientos patológicos a los que se asocia, a su vez, otro amplísimo abanico de problemas –relacionales, económicos (la vía *online* ha incrementado exponencialmente el número de ludópatas así como los casos de «oniomanía» o adicción a las compras)...–. Por otra, la trasmisión de datos personales, como manifestación de la identidad subjetiva, provoca la pérdida de control sobre cuestiones que identifican y constituyen una parte definitoria de la persona, causando con ello una suerte de alienación incontrolada. En este sentido, el «mega escándalo»² de Facebook y Cambridge Analytica no solo evidenció el poder de los datos como eficaz herramienta de estrategias de *marketing* político y la falta de seguridad de la empresa reina de las redes sociales, sino que también reveló que los datos han pasado a ser una codiciada mercancía. Así, la venta de datos se ha convertido en un lucrativo negocio para algunos, lo que no ha hecho

¹ Cervantes Saavedra, M. de (s. XVII). *Don Quijote de la Mancha*.

² Así calificado en diversos [medios](#) al otro lado del Atlántico, expresando con ello sus enormes efectos tanto desde el punto de vista cualitativo, al considerarse que incidió en el resultado de votaciones de tanta significación política a nivel mundial como el [referéndum del brexit](#) o las [elecciones presidenciales de Estados Unidos](#) que dieron la victoria a Trump, como cuantitativo, pues la propia Facebook ha cifrado en 87.000.000 las personas cuyos datos fueron utilizados por Cambridge Analytica.

más que agravar el problema de pérdida de control sobre ellos. Esta además, hace aún más necesaria la efectiva protección jurídica de las personas frente al tratamiento de datos personales y la libre circulación de los mismos que pretende alcanzar el recién estrenado [Reglamento \(UE\) 2016/679, de 27 de abril](#) (RGPD), cuyo análisis desde el prisma de sus implicaciones laborales, tanto en el plano individual como colectivo, se aborda en este número de la revista y está siendo protagonista de foros y encuentros

científicos, como los celebrados a lo largo del mes de mayo en las sedes del CEF.- de Barcelona, Madrid y Valencia (días 14, 16 y 30, respectivamente) o en la Universidad Jaime I de Castellón (días 17 y 18), en los que reputados expertos analizaron sus implicaciones desde diferentes órbitas.

Por otra parte, expresando el impacto de los cambios sociales como motor de la evolución del derecho, el uso de las nuevas tecnologías ha redefinido, por la fuerza de los hechos, el derecho a la intimidad –en claro declive, sea por renuncia voluntaria de las personas o por ser obligadas a facilitar sus datos para realizar las más elementales actividades (registros en portales de compras *online*, realización de gestiones ordinarias...)- y a la privacidad. De este modo, la tecnología ha normalizado la disposición de datos personales ajenos por terceros, lo que ha provocado un cambio en la concepción de los derechos vinculados. De este modo, de ser un ámbito tradicionalmente protegido frente a injerencias externas, se ha producido un salto liberalizador del que es exponente la propia norma llamada a tutelar a las personas frente al tratamiento de sus datos, que afirma que «el buen funcionamiento del mercado interior exige que la libre circulación de los datos personales no sea restringida ni prohibida por motivos relacionados con la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales» (considerando 13 [RGPD](#)).

Con todo, pese a tan liberal formulación, la tutela de los derechos de las personas necesariamente debe actuar como límite de esta libre circulación de datos –y más ampliamente, a su tratamiento–, como el propio [RGPD](#) reconoce al establecer vías que permitan su control por el interesado. De este modo, se produce un drástico tránsito desde un derecho a la intimidad regulado en clave negativa –no injerencia– hacia una dimensión positiva del tratamiento de datos, concretada en un derecho de control y decisión sobre los mismos por parte de los interesados. Las claves expuestas expresan la tensión que esta libertad/control entraña, que se hace evidente a lo largo del [RGPD](#).

El «mega escándalo» de Facebook y Cambridge Analytica no solo evidenció el poder de los datos como eficaz herramienta de estrategias de *marketing* político y la falta de seguridad de la empresa reina de las redes sociales, sino también que los datos se han convertido en una codiciada mercancía

Se produce un drástico tránsito desde un derecho a la intimidad regulado en clave negativa –no injerencia– hacia una dimensión positiva del tratamiento de datos, concretado en un derecho de control y decisión sobre los mismos por parte de los interesados. La tensión que esta libertad/control entraña se hace evidente a lo largo del [RGPD](#)

2. La acción de estos factores o fuerzas opuestas adopta un cariz particular en el ámbito de las relaciones laborales, en el que también la introducción de las nuevas tecnologías tiene su cara –ventajas en cuanto al modo de realizar el trabajo (inmediatez, información, simplificación de tareas...)– y su cruz –retroceso en el ejercicio de ciertos derechos laborales básicos, como la extensión de jornada (con incidencia negativa en los descansos y en la conciliación de la vida laboral y familiar) o el control extremo de la actividad laboral (con incremento del riesgo de sanciones laborales y de trato discriminatorio)–.

Además, estas mayores facilidades para la vigilancia del trabajador –control del correo electrónico, geolocalización, cámaras de grabación de imagen y sonido– han irrumpido en un ámbito en el que la protección del derecho a la intimidad adopta perfiles peculiares –limitados– al quedar modalizado por los esquemas contractualistas de la norma laboral que implican la subordinación del trabajador a la empresa, dando lugar, en ocasiones, a restricciones exorbitadas.

A esta lógica contractual responde el exiguo esquema de garantías trazado en el Estatuto de los Trabajadores (ET) respecto del derecho a la intimidad de los trabajadores –en su faceta negativa–. Es oportuno recordar, para marcar el contraste tradicional de la realidad jurídica laboral y la del ámbito general en esta materia, que las actuales previsiones estatutarias nacieron con la [Ley 8/1980, de 10 de marzo](#), originario ET, es decir, un año y tres meses después de que la [Constitución española](#) (CE) proclamara el derecho fundamental a la intimidad (art. 18), con precursora mención autónoma de los límites al uso de la informática (apdo. 4). En este contexto, como se comprobará seguidamente, la aplicación de los esquemas contractuales laborales determinaba que el ámbito de las relaciones laborales siguiera siendo un «mundo aparte».

Sumamente ilustrativo de las amplias posibilidades del empresario de interferir en el ámbito privado del trabajador es el [artículo 18 del ET](#), relativo a los registros del trabajador, su taquilla o efectos personales, que al legitimarlos de manera sumamente amplia convierte su rúbrica –«inviolabilidad de la persona del trabajador»– en pura ironía. Abunda en esta línea el más genérico –y por ello, con más encaje en la materia examinada, pese a que vio la luz en un contexto en el que el desarrollo tecnológico era escaso– [artículo 20.3 del ET](#), única previsión legal relativa a la vigilancia y control de la actividad de los trabajadores por parte de los empresarios. Este precepto, aplicando la lógica contractual del sometimiento del derecho al poder (Molina Navarrete, C. (2018). [El «trabajador transparente», entre metáfora y realidad, y el «efecto útil» de los derechos de la personalidad en la empresa del siglo XXI](#). *RTSS.CEF*, 419, 115-123), lejos de tutelar el derecho del trabajador, se afana en proteger los intereses del empresario respecto del cumplimiento de los deberes laborales de aquel. En este sentido, reconoce al empresario la posibilidad de adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control, pero no ya ante circunstancias especiales, sino para realizar la mera comprobación ordinaria de que el trabajador cumple con sus obligaciones laborales o, según reza el precepto, «para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales». Los únicos límites que establece este artículo son la exigencia de guardar en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad del trabajador vigilado, incluyendo como factor modulador la atención a

la capacidad real de los trabajadores con discapacidad –que se estima no condicionaría los medios de vigilancia, sino que incidiría en el cumplimiento de la prestación laboral–. Se establece así un derecho de vigilancia del empresario sin apenas restricciones, máxime cuando la finalidad a la que queda orientado es genérica y permite realizar un control permanente y dado que el límite que se formula es difuso y, en consecuencia, difícil de aplicar. De este modo, el artículo 20.3 del ET prácticamente otorga «carta blanca» a los empresarios para aplicar medidas de control y vigilancia sobre los trabajadores, marcando un clarísimo desequilibrio en el que se materializa la victoria absoluta de la «ley del más fuerte».

El artículo 20.3 del ET prácticamente otorga «carta blanca» a los empresarios para aplicar medidas de control y vigilancia sobre los trabajadores, marcando un clarísimo desequilibrio en el que se materializa la victoria absoluta de la «ley del más fuerte»

3. El radical contraste entre las casi coetáneas regulaciones del ET y de la CE, apuntado anteriormente, abrió una sima entre el ámbito jurídico laboral y el general de protección de datos, que ha venido exigiendo, como regla general, información previa y consentimiento del afectado –información previa, expresa, precisa e inequívoca, así como consentimiento también inequívoco (arts. 5 y 6 [Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal](#))–. Con todo, como ha destacado el grupo de trabajo del artículo 29, poniendo con ello de manifiesto la especialidad del ámbito laboral, el carácter dependiente de la relación laboral habría de condicionar la validez del consentimiento ([Dictamen 15/2011](#)). Ello ha determinado el avance de este derecho de espaldas al ámbito laboral, pese a tratarse generalmente de supuestos reconducibles al «tratamiento de datos»

Ningún instrumento jurídico laboral ha introducido pautas para equilibrar los intereses y derechos de sendas partes de la relación, propiciándose el mantenimiento de criterios prácticos obsoletos y desprotectores o, cuanto menos, inseguros para el trabajador

–que implica, muy ampliamente, recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción (art. 4.2 [RGPD](#))–, y darse, por tanto, los presupuestos básicos para la aplicación de su normativa protectora.

A esta impermeabilidad del ámbito del trabajo a la normativa de protección de datos hay que sumar que ningún instrumento jurídico laboral ha introducido pautas para equilibrar los intereses y derechos de sendas partes de la relación, lo que ha propiciado el mantenimiento de criterios prácticos que no están en consonancia con los tiempos actuales y el desarrollo tecnológico alcanzado ni con el valor del derecho, al ser desprotectores para el trabajador o, cuanto menos, inseguros. En este sentido, algunos órganos judiciales, desde una visión parcial del sistema jurídico y siguiendo

un criterio contractualista férreamente apegado a la norma laboral, han dado preeminencia a los intereses del empresario, en detrimento de los derechos de los trabajadores –entre muchos otros ejemplos, Sentencias del Tribunal Constitucional (STC) 39/2016, de 3 de marzo, y del Tribunal Supremo de 2 de febrero de 2017 (rec. 554/2016), de las que se da cumplida cuenta en los estudios incluidos en este número–. No obstante, desde el ámbito supranacional, otros, con una visión más global del sistema, han elaborado reglas de ponderación que, no obstante, si bien son correctas en su formulación teórica, también son de muy compleja aplicación –como las Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 12 de enero de 2016 y 5 de septiembre de 2017, caso *Bărbulescu I y II*, así como de 9 de enero de 2018, caso *López Ripalda et al.*, comentadas en el núm. 419–. Esta divergencia de posicionamientos y los matices que una y otra admiten se evidencian en la frecuencia y cantidad de votos particulares que suelen incluir las sentencias sobre esta materia.

4. En este contexto vio la luz hace algo más de dos años el RGPD, cuya recientísima entrada en vigor –el 25 de mayo– se conmemora con este monográfico. Esta norma comunitaria parece tratar de romper esta «trasparencia laboral» al incorporar varias referencias al tratamiento de datos en el marco de las relaciones laborales. Es, precisamente, esta atención al hasta ahora «mundo aparte», constituido por el ámbito laboral, uno de sus principales aspectos destacados. No obstante, sus previsiones generan numerosas dudas, si bien seguramente es el «peaje» que necesariamente ha de pagar por entrar por vez primera en un espacio con tan importantes peculiaridades y tan «ostracista» tradición en la materia.

Particularmente relevante es el artículo 88 del RGPD, que está dedicado específicamente al «tratamiento en el ámbito laboral». Este precepto, de efecto «amplificado», dispone la extensión de toda la norma en el marco de las relaciones laborales, aun previendo que se establezcan especialidades. Supone así la penetración en este de la normativa general de protección de datos, con sus principios y exigencias básicas. De este modo, entraña un avance hacia la tradicional y lamentablemente obviada construcción doctrinal constitucional de los primeros tiempos, en la que proclamaba el reconocimiento del ejercicio de los derechos civiles por parte de los trabajadores dentro de la empresa –STC 88/1985, de 19 de julio–.

En una aproximación general al artículo 88, debe subrayarse que presenta el cariz de la típica norma transaccional laboral, siendo además de tenor abierto y alcance flexible. Estas características resultan muy llamativas por incluirse el precepto en un reglamento comunitario que propiamente debería incorporar contenidos acabados, sin contemplar margen de actuación para los Estados. Es por ello que el artículo 88 responde más a la dúctil estructura típica

El artículo 88 del RGPD presenta el cariz de la típica norma transaccional laboral, de tenor abierto y alcance flexible. Estas características resultan muy llamativas en un reglamento comunitario que propiamente debería incorporar contenidos acabados sin contemplar margen de actuación para los Estados

de una directiva. Con todo, como anteriormente se apuntaba, la complejidad que supone regular *ex novo* la aplicación de la normativa de protección de datos en un ámbito con tantas peculiaridades compaginaba mal con la rigidez propia de un reglamento, por lo que la flexibilización de la norma en este punto es una licencia adaptativa que ha debido tomarse el legislador comunitario.

Descendiendo a un plano más concreto, es de destacar que, a lo largo de sus tres apartados –en los que hace referencia, respectivamente, al alcance de sus previsiones, a los límites de las medidas que se adopten y a la garantía de efectividad del mandato y control de su cumplimiento–, el artículo 88 del **RGPD** no regula propiamente la protección de datos en el ámbito laboral sino que ordena a los Estados miembros que lo hagan a través de varias vías.

5. Especificando este mandato e identificando –como se verá, muy genéricamente– su alcance, dispone en su apartado 1 que estos:

(...) podrán, a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de extinción de la relación laboral.

Son varios los aspectos destacables de este apartado:

Por una parte, por lo que respecta a su formulación, aunque el artículo 88.1 presenta la regulación específica como una acción que «podrán» desarrollar los Estados miembros, por tanto, facultativa para ellos, realmente establece una obligación. Corroborando esta idea, el apartado 3 del precepto prevé el deber de los Estados miembros

de notificar a la comisión las disposiciones que adopte en cumplimiento de este precepto y sus modificaciones, lo que presupone el deber de establecerlas.

Por otra, en cuanto al «fondo», la norma parte de que la regulación que establece a lo largo de su articulado es de aplicación en el ámbito laboral. No obstante, atendiendo a las importantes peculiaridades que existen en este, dispone el establecimiento de regulaciones internas más específicas que garanticen los derechos de los trabajadores con relación a las materias/situaciones concretas a las que alude. En consecuencia, lo que pide a los Estados miembros

Aunque el artículo 88.1 del RGPD presenta la regulación específica como una acción que «podrán» desarrollar los Estados miembros, realmente establece una obligación

El problema es que no ofrece a los Estados unas pautas mínimas que sirvan de guía para desarrollar la tarea de regulación normativa más específica que les asigna. Ello complica su labor y hace prever regulaciones internas muy dispares, lo que resulta contrario a la exigencia de homogeneidad propia de los reglamentos comunitarios y puede generar divergencias entre empresas que han de tener la misma base competitiva

es que adapten la normativa general para que esta pueda ser aplicada, con las debidas adecuaciones, en las situaciones que describe, que son las más sensibles a estos efectos. El problema es que no ofrece a los Estados unas pautas mínimas o indicaciones más concretas que sirvan de guía para desarrollar la tarea de regulación normativa más específica que les asigna. Ello complica sumamente su labor y hace prever que las regulaciones internas resultantes sean muy dispares, lo que resulta contrario a la exigencia de homogeneidad propia de los reglamentos comunitarios y, más importante aún, puede generar divergencias entre empresas que han de tener la misma base competitiva.

6. En relación con los instrumentos reguladores que han de utilizar los Estados, la norma hace referencia a las leyes o a los convenios colectivos. Por lo que respecta a las leyes, como instrumento regulador de carácter general, poco puede añadirse más allá de que habrá de atender al rango del derecho regulado. Asimismo, como vía alternativa, permite que tal regulación se lleve a cabo a través de la negociación colectiva. Como primera observación, ha de apuntarse que la conjunción disyuntiva «o» que precede la referencia a este instrumento y de la que se infiere que se trata de un cauce regulador que puede desarrollarse de forma autónoma no se estima correcta (pese a ser **utilizada por la norma en todas las lenguas oficiales de la Unión Europea**), pues confiar a los convenios tal tarea sin unas pautas claras de referencia, además de hacer muy complicado su cometido, llevará a unas divergencias internas poco garantistas. Es por ello que se considera que debería haberse establecido como muy oportuno cauce complementario de la regulación legal –utilizando en su formulación, por tanto, la copulativa, «y»– a fin de que los negociadores contaran con pautas legales que facilitarían su tarea y evitarían, asimismo, una regulación interna excesivamente dispar. Avalando esta posición, el apartado 3 de este artículo establece el control de la comisión exclusivamente sobre las «disposiciones legales» más específicas que adopten los Estados miembros en aplicación de este precepto. Al margen de que es razonable que así sea, puesto que el control de la regulación establecida en todos los convenios sería inasumible, la referencia exclusiva al control de las leyes de «cada Estado» que contengan tales normas

Resulta plausible la referencia a los convenios colectivos como instrumento de adaptación de la normativa de protección de datos. A ella podrán sumarse otros cauces, como los códigos de conducta, cuya importancia refuerza el artículo 40 del RGPD y que previsiblemente jugarán un papel de relieve en el ámbito laboral

más específicas sobre la materia parece partir de que, al margen de que adicionalmente exista desarrollo convencional, la regulación legal debe existir en todo caso.

Por lo demás, con independencia de esta crítica puntual, resulta plausible la referencia a los convenios colectivos como instrumento de adaptación de la normativa de protección de datos, al suponer el reconocimiento explícito de su valor como fuente de autorregulación típicamente laboral. A ella podrán sumarse otros cauces, como los códigos de conducta, cuya importancia refuerza el artículo 40 del **RGPD** y que previsiblemente jugarán un papel de relieve en el ámbito laboral.

7. Dicha regulación deberá ser ponderada y atender también a los derechos e intereses del trabajador, incorporando mecanismos específicos para su tutela frente al tratamiento de datos. En este sentido, el apartado 2 del artículo 88 establece que habrá de incorporar medidas orientadas a:

(...) preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.

Tales medidas, en consecuencia, serán medios de protección que actuarán como límites al tratamiento de datos en el ámbito laboral. Con todo, nótese que el precepto marca objetivos y áreas prioritarias de referencia de estas medidas pero, nuevamente, no ofrece pautas acerca de la configuración de las mismas. En consecuencia, tampoco en este aspecto define o proporciona indicaciones a la regulación más específica estatal, lo que complicará la acción normativa de los Estados miembros, incidiendo la más que previsible disparidad resultante en que no se produzca el resultado uniforme propio de un reglamento de la Unión Europea.

8. Por lo demás, aunque ya se ha anticipado parcialmente su contenido, el artículo 88.3 establece la obligación de «cada Estado miembro» de notificar a la comisión las disposiciones legales que adopte antes del 25 de mayo de 2018 y, sin dilación, cualquier modificación posterior que realice a las mismas. Al margen de las cuestiones de este apartado ya apuntadas, procede destacar algún otro aspecto.

Por una parte, por lo que respecta a la fecha establecida –25 de mayo de 2018–, el precepto marca con ella la fecha de plena vigencia del reglamento, al fijarla como término final para el cumplimiento de la obligación de los Estados de notificar a la comisión las normas internas más específicas adoptadas en cumplimiento del precepto.

Por otra, con ello establece, conexamente, un mecanismo de «control débil», que es coherente con la flexibilidad con la que se formula el deber que subyace en el mismo. En consecuencia,

El artículo 88.3 del RGPD no prevé fiscalización sobre la armonización, si bien sí sobre el cumplimiento de la obligación de elaboración de la regulación más específica por parte de todos los Estados miembros

este precepto no prevé fiscalización sobre la armonización, si bien sí sobre el cumplimiento de la obligación de elaboración de la regulación más específica por parte de todos los Estados miembros.

Por lo demás, es de destacar que, a fin de reforzar las garantías de aplicación del RGPD, su artículo 99.3 recuerda que,

alcanzada su fecha de aplicación, el RGPD «será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro». En consecuencia, si los Estados miembros no procedieran a establecer las normas más específicas relativas a la protección de datos en el ámbito laboral, sería de aplicación directa la regulación establecida en el reglamento. Aflorarían, entonces, los problemas que necesariamente suscita la aplicación directa de las previsiones generales en materia de protección de datos a un ámbito con especialidades sobre las que no existen pautas específicas que faciliten la oportuna adaptación.

9. El [proyecto de Ley orgánica de protección de datos](#) (PLOPD), publicado el 24 de noviembre de 2017, no incorpora esa regulación más específica sobre protección de datos en el ámbito laboral. Este proyecto, que no oculta su vinculación al RGPD al hacer continuas referencias al mismo, apenas incluye contenidos específicos en relación con el ámbito de las relaciones laborales y cuando lo hace, únicamente atiende aspectos muy concretos y, por tanto, de alcance limitado. No obstante, en la larga andadura que, parece, aún resta a este proyecto, que ha recibido nada menos que [369 enmiendas](#) de los grupos parlamentarios del Congreso³, muy previsiblemente estos contenidos variarán.

La referencia más vinculada al ámbito laboral contenida en el PLOPD se incluye en el artículo 22.5, relativo a la videovigilancia. El proyectado precepto dispone que:

Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar a los trabajadores acerca de esta medida.

³ Gracias a la generosidad científica del profesor Rojo, puede consultarse un resumen selectivo y sistematizado de las enmiendas referidas a los principales contenidos laborales del PLOPD en la «entrada» de su blog (<eduardorojotorrecilla.es>): «[Proyecto de ley orgánica de protección de datos de carácter personal y derecho de los trabajadores a la privacidad en la relación de trabajo. Enmiendas a los arts. 19 y 22](#)».

En el supuesto de que las imágenes hayan captado la comisión flagrante de un acto delictivo, la ausencia de la información a la que se refiere el apartado anterior no privará de valor probatorio a las imágenes, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse de dicha ausencia.

De este modo, el precepto establece, como regla general, que la videovigilancia requiere la información a los empleados por parte de la empresa. No obstante, el segundo párrafo flexibiliza parcialmente tal exigencia de información, puesto que, aun en su ausencia, acepta su validez a efectos probatorios, tratando de salvar con ello el escollo procesal que supone el requisito de que la prueba haya sido obtenida lícitamente –art. 11.1 [Ley orgánica del Poder Judicial](#)–. Con todo, ello no supone que cambie la calificación de la acción de videovigilancia no informada, que seguirá siendo ilícita y, en consecuencia, generará responsabilidades para el empresario.

Las muchas enmiendas presentadas al artículo 22.5 del [PLOPD](#), más que variadas, están polarizadas, mostrando la gran controversia que, también en sede política, genera esta materia y que no hará sencilla la tramitación de la norma. En uno de los polos en contraste se encuentra la enmienda presentada por el Grupo Popular (núm. 347), que, en relación al segundo párrafo del precepto, pretende extender la validez

de la información sobre la videovigilancia a los trabajadores a través de la «colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible» ex apartado 4, a efectos de probar la comisión de un delito, eliminando, con ello, posibles responsabilidades de la empresa. En el polo opuesto se encontraría la enmienda del Grupo Unidos Podemos (núm. 13), que está dirigida básicamente a reforzar el deber de información de la empresa sobre la videovigilancia a los trabajadores, a limitar su finalidad a preservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones, a evitar el control indiscriminado y a proscribir la eventual transacción del trabajador a fin de asegurar la aplicación de la regulación prevista en este precepto. En esta misma órbita garantista de los derechos de los trabajadores, aunque con objetivos más ambiciosos, se sitúan las enmiendas del Grupo Socialista (núms. 306 y 308). Estas contemplan la introducción de muy importantes cambios no solo en los contenidos regulados en el artículo 22.5, sino más ampliamente en materia de protección

Las muchas enmiendas presentadas al artículo 22.5 del PLOPD, más que variadas, están polarizadas, mostrando la gran controversia que, también en sede política, genera esta materia y que no hará sencilla la tramitación de la norma

El PLOPD tiene un largo camino por recorrer y las enmiendas formuladas, de momento, no muestran más que la posición, a veces muy divergente, de los distintos grupos parlamentarios del Congreso

de los derechos del trabajador ante el uso de las nuevas tecnologías, siendo estos también formales, por cuanto los incluye en el nuevo título X del PLOPD que plantea incorporar. Dentro de este contempla la protección de la intimidad del trabajador en relación con el uso de dispositivos digitales para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales, establecimiento

de pautas de uso garantistas, y de cámaras de videovigilancia y geolocalización, incidiendo particularmente en la información al trabajador.

En cualquier caso, como se ha apuntado, el PLOPD tiene un largo camino por recorrer y las enmiendas formuladas, de momento, no muestran más que la posición, a veces muy divergente, de los distintos grupos parlamentarios del Congreso.

10. En suma, el RGPD ha de tener un muy relevante impacto en el ámbito laboral, al suponer que cale en él la normativa general sobre protección de datos. En este sentido, es cierto que tal aplicación puede presentar aspectos oscuros en la práctica, máxime dada la laxitud de la remisión a los Estados miembros de la regulación laboral específica sin ofrecer pautas más precisas. No obstante, la importancia del artículo 88 deriva de que rompe el aislamiento jurídico que, a estos efectos, ha venido manteniendo el ámbito laboral para incluirlo, aun modalizadamente, en el marco aplicativo y de protección general. En España, ello va a suponer la necesidad de establecer contrapesos al [artículo 20.3 del ET](#), introduciendo un equilibrio nunca antes contemplado entre los intereses de empresarios y trabajadores.

El artículo 88 del RGPD rompe el aislamiento jurídico que, a estos efectos, ha venido manteniendo el ámbito laboral para incluirlo, aun modalizadamente, en el marco aplicativo y de protección general. En España, ello va a suponer la necesidad de establecer contrapesos al artículo 20.3 del ET, introduciendo un equilibrio nunca antes contemplado entre los intereses de empresarios y trabajadores

A fin de desgranar las posibles implicaciones del RGPD en el ámbito laboral, contamos en este número con ilustres plumas que analizan con su habitual rigor científico su impacto desde diversas perspectivas. Así, mientras que la profesora Rodríguez Escanciano [examinará los efectos desde la perspectiva de la relación individual del trabajo](#), el profesor Mercader y la profesora De la Puebla harán lo propio [desde la dimensión de las relaciones colectivas](#), a la que también se suma la [crónica de actualidad](#) realizada por el director de la revista, dando cuenta todos ellos de las importantes implicaciones y la rica problemática que suscita la protección de datos en el ámbito laboral. Por su actualidad y especialidad, completa el monográfico un [estudio sobre la práctica del *Bring Your Own Device* en el derecho del trabajo español](#). Con esta visión, amplia y plural, acerca del complejo tema de la protección de datos en el ámbito laboral, la revista reafirma su compromiso por tratar las materias que no solo son de máxima actualidad e interés para el mundo de las relaciones laborales, sino que, por obra de los continuos avances tecnológicos, continuarán en un primer plano del panorama sociolaboral.

Margarita Miñarro Yanini
Secretaria de Redacción



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0