

Implantación de nuevos Sistemas Tecnológicos y Derechos digitales

GUÍA DE RECOMENDACIONES
Y BUENAS PRÁCTICAS PARA
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ANDALUZA

Antonio José Valverde Asencio

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

GUÍA DE RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA

IMPLANTACIÓN DE NUEVOS SISTEMAS TECNOLÓGICOS Y DERECHOS DIGITALES

Antonio José Valverde Asencio

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

© CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO
JUNTA DE ANDALUCÍA

AUTOR: Antonio José Valverde Asencio

EDITA: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Diseño Y Maquetación: TECHNOGRAPHIC, S.L.

Imprime: TECHNOGRAPHIC, S.L.

DEPÓSITO LEGAL: SE 1644-2025

ISBN: 978-84-09-75763-3



Cátedra de Negociación Colectiva y
Relaciones Laborales de Andalucía

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 9

II. LA DELIMITACIÓN LEGAL DE LOS DERECHOS DIGITALES DE LOS TRABAJADORES 17

2.1. Los derechos digitales recogidos en la ley orgánica 3/2018, De 5 de diciembre, de protección de datos y garantía de los derechos digitales..... 20

- a) Uso de dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa y derecho a la intimidad*
- b) Derecho de desconexión digital en el ámbito laboral.*
- c) Utilización de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos y derecho a la intimidad*
- d) Utilización de sistemas de geolocalización en el trabajo*
- e) Conclusión de los aspectos generales sobre la regulación sobre derechos digitales contenida en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre*
- f) Y la importancia del papel de la negociación colectiva en la concreción de los derechos digitales de los trabajadores y a la desconexión digital.

2.2. La especificación de los derechos digitales en la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia..... 36

- a) La actualización del deber de planificación de la actividad de prevención de riesgos laborales al trabajo a distancia
- b) Normas sobre la utilización de medios telemáticos para el control de la actividad laboral digital
- c) Especificación del derecho de desconexión digital

2.3. Una referencia a los derechos de protección de datos de carácter personal y su aplicación a la relación de trabajo 41

- a) Regulación del derecho de protección de datos y rol de la negociación colectiva.***
- b) Principios básicos en el tratamiento de datos de carácter personal.

c) Condiciones de licitud del tratamiento de datos: la prestación de consentimiento previo como Criterio general (y sus excepciones).

d) Tratamiento de datos personales de categoría especial (con especial protección) .

e) Derecho de oposición en caso de elaboración de perfiles y derecho a no ser objeto de decisiones Automatizadas basadas en datos.

f) En particular, sobre la evaluación de impacto en materia de protección de datos.

2.4. La implantación de sistemas de inteligencia artificial: el reglamento ue 2024/1689 de inteligencia Artificial. 53

2.5. Derechos de los trabajadores y trabajo en plataformas 60

2.6. Los derechos de información y consultas de la representación legal de los trabajadores conforme el art.64.4.d) del estatuto de los trabajadores 63

2.7. Otros derechos asociados a la utilización de nuevas tecnologías 66

III. Contenidos de la negociación colectiva en la materia 69

3.1. El acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 71

 a) La transición digital como objetivo de regulación de la negociación colectiva

 b) La desconexión digital como contenido del acuerdo

 c) Una referencia general a la transición tecnológica, digital y ecológica

3.2 La recepción por parte de la negociación colectiva de contenidos sobre utilización de medios tecnológicos y derechos digitales de las personas trabajadoras 77

 a) Convenios que recogen un tratamiento transversal de derechos digitales derivados de la implantación de nuevas tecnologías.

b) Sobre utilización de nuevas tecnologías y, en particular, uso de sistemas de mensajería y derechos Digitales de los trabajadores.

c) Sobre implantación de nuevas tecnologías y organización del trabajo.

3.3 En concreto, sobre la recepción de la desconexión digital por parte de la negociación colectiva 108

IV. Contenidos propuestos a tratar por parte de la negociación colectiva 124

The background of the page features a hand pointing upwards towards a central hexagonal icon. Surrounding this central icon are several other hexagonal icons, each containing a different symbol: a stylized building, an open book, a rocket, a microscope, and a document. The entire graphic is rendered in a light blue, semi-transparent style against a darker blue background.

I. INTRODUCCIÓN ¹

¹ La guía se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación “La negociación colectiva como instrumento anticipado del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial”, Proyecto PID2021-122537NB-I00, del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Sin duda, el proceso constante y avanzado de digitalización afecta directamente y con intensidad al mundo del trabajo, con amplias implicaciones de carácter transversal y estructural.

Junto a otros, la digitalización supone uno de los retos más importantes de carácter social y económico y su incidencia en el ámbito laboral es obvia. Suele hablarse de una doble transición, la digital y la ecológica, ambas necesariamente interconectadas, a las que alude de manera conjunta el V Acuerdo sobre Empleo y Negociación Colectiva. Sin embargo, ambos procesos, a los que se asocia la necesidad de buscar una transición justa en el trabajo, parten de elementos diferenciales. La transición digital es un cambio interno, seguramente inevitable por la necesaria adecuación del sector productivo a un proceso de transformación ineludible; la transición ecológica deriva de una exigencia externa, que proviene principalmente de la necesidad de cumplir los objetivos y compromisos de reducción de emisiones por parte de los Estados y de un cambio de sistema de producción y de consumo que afecta necesariamente a la organización de las empresas.

En todo caso, el proceso acelerado de transición digital, que en la actualidad tiene su exponente más claro en el desarrollo e implantación de sistemas de Inteligencia Artificial generativa, tiene evidentes e importantes implicaciones.

En primer lugar, como decimos, porque tiene carácter transversal y estructural. Está conformando nuevas formas de prestación de servicios y de intermediación (por ejemplo, a través del trabajo en plataformas); determina una nueva configuración del ejercicio de las facultades de dirección, de control y disciplinarias a través de instrumentos más sutiles; incide con claridad en la determinación de las condiciones

básicas de empleo; y afecta a las relaciones colectivas de trabajo, en la medida en que implica nuevas funcionalidades de la representación de los trabajadores y supone nuevos roles a la negociación colectiva que está necesariamente abocada a abordar estas cuestiones.

Pero, en segundo lugar, porque estamos ante una realidad ineludible y en constante evolución. Ejemplo de lo que decimos es cómo se están desarrollando e implantando los referidos sistemas de inteligencia artificial, cuya evolución requiere actuaciones apropiadas, desde el punto de vista no solo organizativo sino también normativo, que den respuestas adecuadas y constantemente actualizadas. Esta realidad, que, como decimos, afecta directamente al desarrollo de la relación de trabajo (desde el proceso de selección y de intermediación en la contratación hasta la determinación de condiciones básicas de trabajo y formas de prestación de servicios, pasando por nuevos requerimientos de formación y capacitaciones profesionales o alcanzando a sistemas de control y de permanencia y promoción), implica necesariamente a la negociación colectiva y define nuevos roles que debe asumir la representación de los trabajadores.

Sin embargo, las soluciones legales son aún relativas y difícilmente vienen acompasándose al propio desarrollo de esta nueva realidad. Es cierto que ya contamos con distintos instrumentos normativos que intentan dar respuesta a los retos que plantea el amplio proceso de digitalización. A nivel europeo, los hitos más importantes están en el Reglamento 2016/679, de protección de datos, complementado a nivel nacional por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos y de garantía de los derechos digitales, y, más recientemente, en dos normas que, sin perjuicio de las críticas que puedan merecer, se configuran como referentes regionales de cómo abordar desde un punto normativo la nueva realidad que supone la implantación de sistemas inteligentes y la prestación de servicios a través de plataformas. Nos referimos tanto al Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial, primer instrumento normativo regulatorio de la IA con vocación de globalidad (al menos en lo que se refiere a los denominados sistemas de alto riesgo, entre los que están los desarrollos que afectan al empleo y a las condiciones laborales), como a la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del

Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, que, sin perjuicio de haberse dejado en el camino de su tramitación muchos aspectos importantes y novedosos –como los referidos a la presunción de laboralidad y a los criterios en que se fundamentaba la misma-, supone también una referencia en estas nuevas formas de intermediación en la contratación de servicios y de prestación de los mismos.

En este contexto, **la transición digital plantea, en el mundo del trabajo, una serie de retos y oportunidades, pero también de profundas incertidumbres, que conciernen a la conformación de la forma de prestación de servicios, a los distintos derechos de los trabajadores y, también, a la forma en que puede concretarse y desarrollarse distintos poderes y potestades empresariales.**

Por tanto, se trata de una cuestión que afecta tanto a derechos básicos de los trabajadores como a intereses legítimos de la empresa cuya regulación es necesaria y compleja y donde **el papel de la negociación colectiva (en el sentido en que contemplan las propias normas nacionales y comunitarias) puede ser clave desde la perspectiva de la concreción y complementariedad de las referidas normas así como desde la implantación de nuevas garantías que pueden aportar seguridad jurídica** tanto a los trabajadores y sus representantes como a los propios intereses empresariales.

Estos aspectos son variados, como decimos, y se pueden plantear desde distintas perspectivas:

- Implica un cambio progresivo del modelo productivo;
- Supone la aparición de nuevas demandas de empleo, pero, también puede afectar a las profesiones actualmente existentes;
- Supone la atención a nuevas necesidades de formación y cualificación profesionales;
- También la gestión de los procesos de cambio y transformación en los procesos de organización empresarial;
- Implica cambios en la forma tradicional de ejercer las facultades directivas, incluyendo las formas de control de la actividad y las respuestas disciplinarias;

- Conlleva la segura afectación de determinados derechos fundamentales (especialmente por la implantación de sistemas digitales y basados en datos) que van desde la necesaria garantía de interdicción de la discriminación a la nueva conformación de los derechos de intimidad o de protección de datos en la medida en que se puede adoptar decisiones basadas en la obtención de perfiles;
- Afecta a la determinación de las condiciones básicas de trabajo, así como a la propia forma de prestación de servicios; con implicaciones en la manera en que se desarrolla la actividad laboral, se pueden determinar el tiempo de trabajo y la remuneración, los tiempos de descanso o de desconexión, y los criterios de promoción o de determinación de condiciones determinantes de la extinción de la relación, y, por supuesto, en la fase previa a la contratación, a los procesos de selección e intermediación de la contratación;
- Puede afectar igualmente a la forma en que se desarrollan las facultades de control y disciplinarias, así como de determinación de los sistemas de medición de la producción con las consecuencias que puede derivarse de ello;
- Y, como hemos destacado, también afecta a la comprensión tradicional de las funciones y contenidos tanto de los derechos de representación de los trabajadores como de la propia negociación colectiva.

Finalmente, afecta a intereses legítimos empresariales.

Además de la protección de los derechos de los trabajadores, en la utilización de nuevas tecnologías y, en particular, en relación con la utilización de sistemas inteligentes o con el tratamiento de datos, se pone de manifiesto la posible afectación de intereses empresariales también dignos de protección. Los más recurrentes tienen que ver con el ejercicio de las facultades empresariales, como pueden ser las derivadas del ejercicio del poder de dirección en general y de las facultades de control en particular. Sin embargo, estos intereses empresariales e, incluso, deberes que se actualizan e individualizan en la empresa como responsable, pueden trascender esta visión relativamente clásica (que de alguna forma contempla la normativa).

De esta forma, podemos aludir a la protección de derechos e intereses de terceras personas, como pueden ser los usuarios y consumidores de los productos o de la actividad empresarial; a la protección de los derechos de seguridad informática; a la protección de secretos industriales; o, incluso, al deber de transparencia que desde distintas perspectivas pueda ser atribuibles a la empresa.

En todo ello, **corresponde a la negociación colectiva y al desarrollo de las funciones de información y participación de la representación de los trabajadores un nuevo rol**. Los sujetos colectivos deben adecuarse a un nuevo contexto de relación, determinado por las novedades estructurales que supone la implantación de sistemas de inteligencia artificial y velar y desarrollar los ámbitos normativos adecuados que, más allá del ámbito legal, pueda corresponder a la negociación colectiva.

Es particularmente necesario atender a los riesgos que supone la digitalización en la conformación de los derechos fundamentales, sobre todo los que derivan:


- De la obtención de perfiles para la determinación de decisiones automatizadas;
- De protección de datos, cuya obtención puede ser no autorizada expresamente;
- De una nueva configuración de los derechos de intimidad y privacidad, en la medida en que puedan afectar a nuevos contextos de desarrollo de las actividades de control empresarial;

Pero también ha de atenderse:

- El deber de transparencia del sistema de IA y de la utilización de otros medios digitales;
- El aseguramiento de la supervisión humana en la implantación de sistemas de IA confiables, conforme las exigencias del Reglamento IA;
- Los deberes y correspondientes derechos de alfabetización, además de formación y cualificaciones profesionales en el desarrollo de sistemas digitales y de IA, que expresamente se contemplan en el Reglamento de IA (art. 4);

- Los derechos de información, tanto individuales como colectivos que derivan de la implantación de sistemas inteligentes;
- El desarrollo de los contenidos a que remite la legislación para la implementación y seguimiento del control del aseguramiento de los derechos digitales de los trabajadores;
- El aseguramiento, implementación y especificación de los derechos de descanso y de desconexión;
- Los legítimos intereses de seguridad informática de la empresa y los deberes específicos que podrían competir a los trabajadores al respecto.

La legislación vigente parte del reconocimiento de una serie de derechos digitales de los trabajadores otorgando un determinado papel a la negociación colectiva en relación con los derechos de información, la participación de la representación de los trabajadores y, en su caso, a la elaboración de normas internas por parte de las empresas.



II. LA DELIMITACIÓN LEGAL DE LOS DERECHOS DIGITALES DE LOS TRABAJADORES

El concepto de derechos digitales de los trabajadores puede tener un contenido muy amplio, aunque realmente depende del desarrollo legal en que se puedan plantear y, sobre todo, definir. Legalmente nos encontramos con distintos instrumentos normativos que pretender asegurar una serie de derechos digitales de los trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo.

La evolución del proceso de digitalización está suponiendo una necesaria adecuación constante de las previsiones legales, así como la constatación de su insuficiencia ante la rapidez con la que se está produciendo no solo la implantación de sistemas inteligentes sino las capacidades de los mismos y su interferencia en aspectos esenciales de la relación de trabajo.

En todo caso, como decíamos antes, la delimitación de estos derechos digitales tiene una perspectiva multinivel, de distinta intensidad según el sector o la empresa, pero sin olvidar su carácter transversal. En este sentido, es necesario partir de la regulación vigente, tanto de aquella que tiene una específica aplicación al mundo del trabajo como de aquella que, con una perspectiva más general, puede tener también incidencia en el desarrollo de la actividad laboral en sus distintas perspectivas o puede afectar a derechos básicos de las personas trabajadores y a intereses protegibles de las empresas.

2.1. Los derechos digitales recogidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos y garantía de los derechos digitales

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, nos proporciona un primer intento de definir legalmente una serie de “derechos digitales”, con particular incidencia en la relación de trabajo.

La mención a estos derechos digitales recogidos por primera vez en esta ley orgánica se va a trasladar (a tenor de lo dispuesto en la disposición final 13ª de la misma) al Estatuto de los Trabajadores, cuyo art. 20.bis, dispone lo siguiente:

Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

El Título X de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, se refiere a la “garantía de los derechos digitales” (es la rúbrica del título), dentro del cual recoge los siguientes:

- Art. 87: Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral
- Art. 88: Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral
- Art. 89: Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo
- Art. 90: Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral

Además, el art. 91 alude, precisamente, al tratamiento de los “derechos digitales en la negociación colectiva”, recogiendo una remisión general a la posibilidad de establecer garantías adicionales por parte de la

negociación. Tal como dispone la citada norma:

“Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral”.

En todo caso, en relación con los denominados derechos digitales, recoge distintas previsiones que, partiendo del reconocimiento de ciertas potestades empresariales sobre utilización de medios técnicos para llevar a cabo el control de la actividad laboral, pretenden reconocer una serie de derechos específicos a las personas trabajadoras que conecten las citadas potestades con la garantía y efectividad de derechos fundamentales, principalmente los asociados a la intimidad personal y protección de datos.

a) Uso de dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa y derecho a la intimidad

El art. 87 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, recoge el derecho a la intimidad en relación con la utilización por parte de las personas trabajadoras, en el desarrollo de su actividad laboral, de dispositivos digitales puestas a disposición por las empresas.

Intenta cohonestar el reconocimiento efectivo del derecho de la empresa a llevar a cabo una actividad de control y de garantía de la seguridad de los medios informáticos que hayan podido ponerse a disposición de los trabajadores, con la también necesaria garantía de efectividad de los derechos de intimidad de estos.

Para conseguir tal equilibrio, y sin perjuicio de la ampliación o concreción de estos derechos e intereses concurrentes por parte de la negociación colectiva, de conformidad con lo previsto en el art. 91 de la ley antes citado, esta norma recurre a algunos aspectos esenciales:

- Recoge expresamente la necesaria **garantía del derecho de protección a la intimidad** de los trabajadores en el uso de dispositivos digitales;
- Parte del reconocimiento de la **potestad empresarial de**

control y, en consecuencia, de acceso a los dispositivos que pudiera haber facilitado a los trabajadores;

- Limita o restringe dicho derecho de control a dos aspectos esenciales, aunque relativamente genéricos: a) el control del cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores; y, b) garantía de integridad de los dispositivos;
- Remite al establecimiento de criterios de utilización de dichos dispositivos por parte de la empresa en base a una serie de aspectos principales:
- De nuevo, la garantía de los estándares mínimos de protección de la intimidad;
- Asegurar la participación de los representantes de los trabajadores;
- Concreción de los usos autorizados, tanto en lo que se refiere a los contenidos, como a los períodos en que dicho uso privado se permite.

Así, de conformidad con el art. 87 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre:

Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.
2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.
3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

b) Derecho de desconexión digital en el ámbito laboral

El derecho de desconexión digital se regula por primera vez en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, y se incorpora al Estatuto de los Trabajadores en su art. 20.bis. También se va a recoger, con alguna precisión, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Conforme lo previsto en el art. 88 se recoge una serie de aspectos generales sobre este derecho a la desconexión. Básicamente pueden resumirse en los siguientes:

- Se reconoce un **derecho genérico a la desconexión digital**, cuyo fundamento es garantizar la efectividad del **derecho al descanso, a los permisos y vacaciones** fuera del tiempo de trabajo establecido;
- Asimismo, se vincula a la garantía del respeto a la **intimidad personal y familiar** de la persona trabajadora;
- Recoge una mención relativamente genérica a las que denomina “**modalidades de ejercicio de este derecho**”, vinculándolo al “derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar”, **remitiendo para su ejercicio y concreción a lo previsto en la negociación colectiva o a lo pactado** entre la empresa y la representación legal de los trabajadores;
- Además, remite al mismo tiempo a la elaboración por parte de la empresa de una “**política interna**” que deberá contar previamente con la audiencia de la representación de los trabajadores;
- En relación con esta política interna, se dice que estará dirigida a todos los trabajadores, pero recoge una mención expresa al personal directivo; y, en cuanto su

contenido, se establece lo siguiente:

- Se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión;
- Las acciones de formación y de sensibilización del personal se basarán en un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática;
- y, en concreto, se hace una referencia a la necesidad de preservar el derecho a la desconexión digital “en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”. Este aspecto es finalmente incorporado a la Ley de Trabajo a Distancia.

La jurisprudencia y la doctrina judicial ya ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el contenido y extensión de este derecho de desconexión, así como **sobre el papel de la negociación colectiva** como instrumento de regulación, principalmente en relación con las posibilidades empresariales de implementar una política al respecto.

Por ejemplo, la sentencia de la Audiencia Nacional (sala de lo social) de 22 de marzo de 2022 (ECLI:ES:AN:2022:1132) declara la nulidad de una cláusula convencional en la que se remite exclusivamente a la decisión de la empresa los criterios de desconexión digital. Por otra parte, la sentencia de la Audiencia Nacional (sala de lo social) de 6 de mayo de 2024 (ECLI:ES:AN:2024:2119) matiza la sentencia anterior afirmando que la ley “distingue entre políticas de desconexión digital y regulación del ejercicio de los derechos de desconexión”, siendo encomendadas las primeras a la empresa y remitiendo a la negociación colectiva las segundas.

En relación con la extensión y contenidos del derecho a la desconexión digital, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sala de lo social) de 12 de diciembre de 2023 (nº R. 379/2023) afirma que “el deber de garantizar la desconexión digital conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso”, siendo especialmente exigibles durante las situaciones de IT y de vacaciones. Pero en el caso enjuiciado el Tribunal no

entiende que hubiera una intromisión no adecuada durante el período en que la persona estaba en situación de IT dado que no se acreditaba “la existencia de forma sistemática de órdenes directas de realización de actividad laboral”. Por su parte, la sentencia del Tribunal Superior de Madrid, sala de lo social, de 21 de febrero de 2022 (ECLI:ES:TJSM:2022:2517) confirma la improcedencia del despido de un trabajador que no atendió correos durante el período de vacaciones al suponer una vulneración del derecho de desconexión digital. En similar sentido, se pronunciaría la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, sala de lo social, de Galicia de 4 de marzo de 2024 (ECLI:ES:TJSGAL:2024:1944). En otro orden de cosas, también en relación con la extensión del derecho de desconexión, la existencia de un plus de disponibilidad (en el sentido que prevé el propio Acuerdo de negociación colectiva de 2023 en relación con la voluntariedad del trabajador) no vulnera el derecho (sentencia del Tribunal Superior de Justicia de

Madrid, sala de lo social, de 17 de julio de 2023 – ECLI:ES:TJSM:2023:8990-)

El art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, dispone lo siguiente:

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de

ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

c) Utilización de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos y derecho a la intimidad

La utilización de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos ha dado lugar a una importante doctrina jurisprudencial, en algunos casos, con importantes cambios de criterio (como ocurre con el Tribunal Constitucional, si atendemos a la evolución de dicha doctrina sistematizada en la sentencia 119/2022 –a este respecto confr., por ejemplo, la STC 170/2013 con la doctrina contenida en la STC 39/2016 ante supuestos similares).

En todo caso, en este ámbito concurre la potestad empresarial de vigilancia y control “para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales” a que se refiere el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores,

(como sigue diciendo la norma, “guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”), con la necesaria garantía tanto del referido derecho a la consideración de la dignidad de los trabajadores como del derecho a preservar su intimidad.

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, contempla, en su art. 89, la posibilidad expresa de utilizar dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el ejercicio de las facultades de control de la actividad por parte de la empresa. Esta posibilidad se vincula, necesariamente, a la salvaguarda del derecho de intimidad de los trabajadores y al establecimiento también expreso de algunos límites esenciales. En este sentido, por ejemplo, habría que destacar, como aspectos principales de la regulación contenida en la citada norma, los siguientes:

- Se contempla expresamente la **posibilidad de tratamiento de imágenes** a través de un sistema de

cámaras o de videovigilancia como instrumento para llevar a cabo la facultad de control de la actividad laboral de los trabajadores conforme lo previsto genéricamente en el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores;

- Esta posibilidad está necesariamente constreñida al cumplimiento del “**marco legal**” y a los “**límites inherentes al mismo**”, que no define, pero que han de asociarse a la salvaguarda de los derechos a la dignidad e intimidad de los trabajadores; a los principios de proporcionalidad, idoneidad e intervención mínima necesaria a los que alude la doctrina judicial al respecto cuando se trata de la posible afectación de los derechos referidos; y, por supuesto, a los requisitos y límites que contempla la propia norma;
- Dentro de esta referencia al marco legal sobre el establecimiento de medios de videovigilancia en la empresa, ha de tenerse en cuenta lo dispuesto con carácter general en el art. 22 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, y en el art. 12 del Reglamento UE 2016/679;
- La norma exige en todo caso que los empleadores cumplan con un **deber previo de información**, que ha de ser “expresa, clara y concisa”, a los trabajadores y a sus representantes;
- Este deber de información se salva con el cumplimiento del deber genérico de información sobre la utilización de medios de videovigilancia contenidos en la ley orgánica cuando “se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores”;
- En este último sentido, de conformidad con el art. 22.4 de la ley orgánica, este deber de información genérico (contemplado igualmente en el citado art. 12 del Reglamento UE 2016/679) se entiende cumplido “mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando” (indicando la existencia del tratamiento de datos, la identidad del responsable –en este caso, la empresa-, y la posibilidad de ejercicio de los derechos asociados a la protección de datos de carácter personal)
- En todo caso, el responsable del tratamiento deberá mantener a disposición de los afectados la información

a la que se refiere el citado reglamento;

- Se excluye expresamente la posibilidad de admitir la instalación de sistemas de videovigilancia o de grabación de sonidos en determinados lugares; en concreto, “lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores”, citando, como ejemplo, “vestuarios, aseos, comedores y análogos”;
- En relación con la utilización de **sistemas de grabación de sonidos**, la regulación legal parece más restrictiva, admitiéndolos únicamente “cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo”, y aludiendo, en este caso, expresamente a los referidos principios de proporcionalidad y de intervención mínima, además de las garantías expresas referidas anteriormente.
- Los **sonidos grabados deben ser suprimidos** en el plazo máximo de un mes desde su captación, “salvo cuando hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones”;
- Esta previsión, contenida en el apartado 3 del art. 22 de la ley orgánica, y al que remite la misma cuando regula expresamente la posibilidad de utilizar medios de grabación de sonidos, debe entenderse también aplicable a las imágenes obtenidas a través de sistemas de videovigilancia;
- En todo caso, cuando las imágenes o los sonidos tuvieran que conservarse para acreditar la comisión de actos ilícitos en el sentido indicado, deben ser puestas a disposición de la autoridad competente “en un plazo máximo de setenta y dos horas desde que se tuviera conocimiento de la existencia de la grabación”.

Es necesario atender a la doctrina constitucional sobre protección de datos y derecho de intimidad que concurren en la protección de los derechos digitales frente a la utilización de medios de videovigilancia.

Tal como sistematiza la citada STC 119/2022, el derecho a la intimidad se encuentra vinculado al derecho a la dignidad personal, e implica la existencia de un ámbito propio y

reservado de la persona frena a la acción y conocimiento de los demás, siendo necesario para mantener una mínima calidad de vida. Implica un deber de abstención de terceros y la exigencia de un criterio de proporcionalidad cuando concurre con otros intereses, asegurando siempre un principio de intervención mínima y necesaria. Como afirma la sentencia citada, “desde la perspectiva del derecho a la intimidad personal (art. 18.1 CE), el canon de control de constitucionalidad de la medida de colocación de cámaras y la consiguiente grabación y utilización de imágenes captadas en el ámbito disciplinario laboral exige un juicio de proporcionalidad entre los distintos derechos e intereses en presencia que, partiendo de la finalidad legítima de la medida, permita valorar su idoneidad, necesidad y proporcionalidad”.

Por su parte, tal como afirma la sentencia citada, el derecho a la protección de datos (definido en gran medida en la STC 292/2000 cuya doctrina recoge igualmente la STC 39/2016) supone un “poder de disposición y de control sobre los datos personales que faculta a la persona para decidir cuáles de esos datos proporcionar a un tercero, sea el Estado o un particular, o cuáles puede este tercero recabar, y que también permite al individuo saber quién posee estos datos personales y para qué, pudiendo oponerse a esa posesión o uso”. Se define así el contenido que dispone la ley con carácter general, remitiendo al juicio de proporcionalidad, idoneidad y finalidad la posible recaudación y tratamiento de datos cuando concurren otros intereses constitucionalmente protegibles.

Sobre extensión del derecho de protección de datos, es interesante acudir a la STC 89/2022, que alude al derecho al olvido digital en relación con la extensión del derecho de información. Por supuesto, a las sentencias del TEDH de 5 de septiembre de 2017 y 17 de octubre de 2019, entre otras, en relación con la extensión de la vigilancia en procesos disciplinarios.

Sobre los efectos de la prueba ilícitamente obtenida en caso de videovigilancia y sus efectos sobre el proceso (o sobre la mera anulación de la prueba), confr. la STS de 26 de julio de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:3192).

El art. 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, dispone lo siguiente:

Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.
2. En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.
3. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.
4. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

d) Utilización de sistemas de geolocalización en el trabajo

Finalmente, el art. 90 regula la posibilidad de utilización de sistemas de geolocalización y el necesario respeto al

derecho a la intimidad de los trabajadores.

De conformidad, con dicha norma, se establecen una serie de aspectos fundamentales:

- La posibilidad por parte de la empresa de tratar datos obtenidos a través de **sistemas de geolocalización** para el ejercicio de las funciones de control (ex art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores);
- Tal posibilidad debe respetar el **marco legal vigente**, al que remite con carácter general la norma, y fundamentalmente a los límites inherentes a tal ejercicio;
- Dicho marco legal ha de entenderse referido a la **protección de los derechos de intimidad** y, específicamente, a las **normas sobre protección de datos**, aplicando los criterios generales al respecto (debe entenderse que incluidas las previstas en el art. 22 de la ley orgánica sobre tratamientos con fines de videovigilancia, por ejemplo, en relación con los deberes de información y de conservación y destrucción de los datos);
- Asimismo, debe guardarse el necesario respeto a los principios generales de **proporcionalidad, idoneidad e intervención mínima**;
- En relación concreta con los referidos **deberes de información**, el apartado 2 del art. 90 recoge el deber de los empleadores de “informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos”; asimismo deben informar sobre los derechos asociados a la protección de datos de carácter personal: acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

En este sentido, el art. 90 dispone lo siguiente:

Artículo 90. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en

el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

e) Conclusión de los aspectos generales sobre la regulación sobre derechos digitales contenida en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre

De las normas referidas, se deducen una serie de aspectos generales. Estos son los siguientes:

En primer lugar, se recogen, como norma especial respecto de los derechos generales de protección de datos aplicables en la relación de trabajo, determinadas potestades empresariales asociadas al control de la actividad laboral que pueden afectar a los denominados derechos digitales de los trabajadores. En concreto,

- Se regula expresamente la posibilidad de llevar a cabo la **actividad de control** de la actividad empresarial a través de sistemas de videovigilancia, de grabación de sonidos y de geolocalización, como expresión de la facultad general de control prevista en el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- En relación con ello, se recogen legalmente, también de forma expresa, algunos límites y requisitos en la utilización de estos medios de control de la actividad laboral, sobre todo por la afectación que supone del **derecho a la intimidad** de los trabajadores, del **derecho a la dignidad**, al que está necesariamente unido –tal como refiere el citado art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores–; y, también, del **derecho de protección de datos** y el contenido asociado al mismo, que incluye necesariamente una serie de deberes básicos por parte de la empresa como responsable del tratamiento de datos (como pueden ser los de información previa).

- Se regula la determinación de criterios sobre la posible utilización de medios digitales de la empresa en el desarrollo de la actividad laboral; en concreto:
- Se incluye la facultad empresarial de llevar a cabo el control de su uso, permitiendo la ley, incluso, el acceso a los contenidos derivados de la utilización de tales medios;
- El fundamento del reconocimiento de tal facultad se refiere tanto al control del cumplimiento de la actividad laboral, como de la garantía de la seguridad;
- Pero, al tiempo, se recogen una serie de derechos que pueden asistir a los trabajadores en relación con la protección a su intimidad, remitiendo, con carácter general, a los criterios que deben establecerse para regular o permitir el uso privado de estos medios dispuestos por la empresa; dichos criterios deben elaborarse contando, necesariamente, con la representación de los trabajadores;
- Dichos criterios deben concretar los usos autorizados;
- La jurisprudencia suele distinguir entre el incumplimiento de las instrucciones sobre permiso o prohibición del uso privado de los medios puestos a disposición por parte de la empresa a los trabajadores y la afectación del derecho a la intimidad de estos, debiéndose salvaguardar este último en todo caso con carácter general.

La regulación de estos derechos digitales responde, además, a una serie de criterios generales:

- En primer lugar, muchos de los derechos referidos aluden a la **protección de la privacidad** de la persona trabajadora en el desarrollo de su actividad laboral, incluyendo dentro de este concepto de privacidad tanto los derechos de intimidad en sentido estricto como, más genéricamente, de protección de datos.

No obstante lo anterior, estos derechos individuales encuentran en la propia norma importantes **excepciones** a su extensión. Concurren con intereses de la empresa (asociados a bienes constitucionalmente también protegibles) y, en particular, con la extensión de su poder de

dirección y de control de la actividad laboral.

- En general, se trata de normas que, realmente, están permitiendo, aun con los límites y garantías que recoge, la utilización de medios digitales (videovigilancia, grabación de sonido, acceso a los medios informáticos proporcionados por la empresa o geolocalización) para la **potestad de control de la actividad laboral** por parte de la empresa.
- Estos derechos asociados a la utilización de medios digitales como medio de control de la actividad laboral (videovigilancia, uso de dispositivos digitales puestos a disposición de los trabajadores por parte de la empresa –con riesgo de invadir su intimidad personal-, o, finalmente, utilización de sistemas de geolocalización) intentan resolver el conflicto de concurrencia de derechos e intereses protegibles en el sentido indicado.

En general, la norma intenta recoger la jurisprudencia precedente sobre el tema y así resolver la referida concurrencia de derechos e intereses constitucionalmente protegibles asegurando determinados **derechos de información individual y colectiva** (tanto a los trabajadores como, en su caso, a los representantes), además de aplicar los principios fundamentales sobre **tratamiento de datos** (principio de calidad de los datos), como son, entre otros, los de finalidad legítima, de pertinencia o de adecuación a los fines, de proporcionalidad o de intervención mínima.

En este sentido, el derecho de información se conforma como un elemento básico para aceptar el consentimiento, aun implícito por ser necesario para el desarrollo de la actividad laboral, del trabajador.

- La regulación de estas facultades empresariales ligadas a los que se reconoce como derechos digitales de los trabajadores no impide la aplicación de los derechos de protección de datos, exigibles, aun con las particularidades que puedan estar contempladas en la ley, en la relación laboral.
- El análisis de constitucionalidad implica el necesario respeto a un equilibrio entre los derechos, libertades e intereses constitucionalmente protegibles. Ello implica un necesario **test de valoración** en que se consideren la **idoneidad**, la **necesidad** de la medida y la

proporcionalidad estricta de la misma.

En segundo lugar, también encontramos derechos muy específicos relacionados con el tiempo de trabajo. En particular, el derecho de desconexión digital.

- La conformación legal del derecho de desconexión pasa, principalmente, por ser un mero enunciado del mismo. Su desarrollo y, por tanto, la precisión de su contenido, se remite “a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores”.
- Pero también contempla la elaboración por parte de la empresa, “previa audiencia de los representantes de los trabajadores”, de una “política interna dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos”. Dicha política interna es donde parece que la norma hace residir la definición de “las modalidades de ejercicio del derecho de desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”.
- Además de otra concreción sobre el contenido posible de este derecho de desconexión digital (“en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas” –que, por otra parte, da lugar a una regulación específica aunque sustancialmente en términos muy similares en la Ley de Trabajo a Distancia-).
- En todo caso, la norma parece hacer concurrir dos derechos de contenido distinto: a) el derecho de desconexión (como derecho de no trabajo); y, b) el derecho a la salud en el trabajo vinculado a la fatiga informática.

f) **Y la importancia del papel de la negociación colectiva en la concreción de los derechos digitales de los trabajadores y a la desconexión digital**

En este contexto, el papel de la negociación colectiva es

importante. **No solo por la remisión general que hace a la misma el art. 90 de la Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, **sino por la importancia** que tiene como instrumento de regulación pactado **que puede especificar en su ámbito de aplicación las normas y criterios para delimitar los contenidos de los referidos derechos digitales.**

Esta regulación por parte de la negociación colectiva aporta en general un nuevo valor a la regulación legal, que, por otra parte, intenta definir el cometido de la misma ampliando y concretando el contenido de los denominados derechos digitales. De esta forma, la negociación **podría aportar:**

- **Concreción** de los derechos en cuestión;
- **Seguridad jurídica** a las partes;
- **Especificación al ámbito concreto de aplicación** de dichos criterios (sea sectorial o de empresa);
- **Nuevas garantías** a los procedimientos de implantación de nuevas tecnologías y posible afectación de los derechos digitales;
- Concreción del contenido de **los derechos de información, tanto individuales como colectivos**, ante la utilización de nuevas tecnologías, en particular aquellas que devienen de la afectación de los derechos de protección de datos.

2.2. La especificación de los derechos digitales en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

La Ley Orgánica de Protección de datos no es la única norma donde encontramos referencias a estos derechos digitales expresos en el ámbito laboral. También hay que considerar la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, sobre todo en lo que se refiere a la utilización de medios informáticos por parte del trabajador proporcionados por la empresa en el contexto del trabajo a distancia y del teletrabajo y, por supuesto, en relación con el derecho a la desconexión digital, que tiene una regulación específica en dicha norma.

Téngase en cuenta que la Ley, cuando en su **exposición de motivos**, además de las ventajas, relata los posibles inconvenientes del trabajo a distancia, la norma refiere una serie de aspectos que son importantes en la consideración

de la cuestión. En este sentido, afirma:

Sin embargo, también presenta posibles inconvenientes: **protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente**, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia, **dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital** o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros”

Siendo así, los intereses, derechos y riesgos que supone el trabajo a distancia y, como especificación del mismo, el teletrabajo, caracterizado precisamente por la utilización de medios informáticos, son variados.

A ello pretende dar respuesta la Ley de Trabajo a Distancia, intentando cohesitar los derechos de los trabajadores, la previsión y protección frente a riesgos derivados de la utilización de medios informáticos en el desarrollo de esta modalidad de trabajo, con los intereses de la empresas en el control de la actividad y en el aseguramiento de la evitación de riesgos informáticos que le competen directamente y que no solo se refieren a la seguridad los aplicativos sino a la garantía de preservar su posición como responsable del tratamiento de datos frente a terceros.

En este sentido, regula aspectos como los que se señalan a continuación.

a) La actualización del deber de planificación de la actividad de prevención de riesgos laborales al trabajo a distancia

La Ley de Trabajo a Distancia recoge normas sobre los **riesgos laborales específicos** que se pueden manifestar por la forma de trabajo, especialmente en los casos de teletrabajo caracterizado por la utilización de medios informáticos y, por consiguiente, por la posibilidad de que se manifesten formas concretas de control de la actividad laboral.

Así, incluye dentro de la actividad preventiva y de la evaluación de riesgos, los factores psicosociales, ergonómico y organizativos propios del trabajo a distancia, poniendo especial énfasis en la garantía de los descansos y de la desconexión durante la jornada de trabajo.

En materia de prevención de riesgos laborales, la Ley de Trabajo a Distancia parte del **deber de evaluación y planificación de la actividad preventiva** conforme los principios y deberes generales contenidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aunque concretados para esta modalidad de trabajo. Así, de conformidad con el art. 16, se dispone lo siguiente:

Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Además de esta previsión general, que actualiza, en el sentido que decimos, la normativa general de prevención para acomodarla a la particularidad que supone el trabajo a distancia, la Ley recoge una serie de normas específicas que afectan a los derechos digitales de los trabajadores y que vienen, de nuevo, a establecer algunas especificaciones respecto a la regulación contenida en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

b) Normas sobre la utilización de medios telemáticos para el control de la actividad laboral

En relación con los denominados por la ley “derechos relacionados con el uso de medios digitales” (sección 5ª del

capítulo III), esta recoge las posibilidades concretas de control de la actividad laboral por parte de la empresa mediante dispositivos automáticos y el necesario aseguramiento de los derechos de intimidad y de protección de datos de las personas trabajadoras.

Se trata de la concreción en este ámbito de la potestad empresarial de videovigilancia y de los derechos de los trabajadores asociados a la misma que recoge el art. 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. En todo caso, la norma recoge como principios generales que ha de respetar la empresa los de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, principios recurrentes en relación con la admisión de la utilización de medios telemáticos o dispositivos por ejemplo de videovigilancia para el control de la actividad laboral. A los mismos habría que sumar, asimismo, los principios de calidad de los datos que deben respetarse en cualquier forma de tratamiento de datos de carácter personal (por ejemplo, la imagen obtenida a través de medios de videovigilancia tiene el carácter de dato personal a tenor de la propia doctrina de la Agencia de Protección de Datos)

En este sentido, el art. 17 de la Ley de Trabajo a Distancia dispone lo siguiente:

Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

1. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de **idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados**.
2. La empresa **no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora**, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.
3. Las **empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales** respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración **deberá**

participar la representación legal de las personas trabajadoras.

Los **convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia**, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

c) Especificación del derecho de desconexión digital

El art. 18 de la Ley de Trabajo a Distancia regula expresamente en este ámbito el derecho de desconexión digital, al que ya aluden tanto el art. 20.bis del Estatuto de los Trabajadores como, con mayor concreción de contenidos, el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

No obstante, la norma, en este ámbito, especifica algún aspecto que no está contenido expresamente en la ley de protección de datos. De esta forma, recoge una mención expresa a las posibilidades de incorporar, por parte de la negociación colectiva, “los medios y medidas adecuadas” para garantizar la efectividad de este derecho de desconexión en relación, precisamente, con la organización de la jornada y el respeto necesario a los descansos.

El citado art. 18 dispone lo siguiente:

Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen **derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo** en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El **deber empresarial de garantizar la desconexión** conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. **La empresa**, previa audiencia de la representación legal

de las personas trabajadoras, **elaborará una política interna** dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los **convenios o acuerdos colectivos** de trabajo podrán establecer los **medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio** efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

2.3. Una referencia a los derechos de protección de datos de carácter personal y su aplicación a la relación de trabajo

a) Regulación del derecho de protección de datos y rol de la negociación colectiva

Además de la regulación especial que se ha destacado con anterioridad en relación con los denominados “derechos digitales de los trabajadores”, hay que considerar la normativa general sobre protección de datos.

La gestión de datos, desde la recaudación de los mismos hasta su tratamiento, más allá de la regulación de los derechos ya vistos, tiene especial incidencia en la relación de trabajo. A estos efectos, hay que recordar que el **concepto de dato de carácter personal** es amplio. De conformidad con lo previsto en el número 1 del art. 4 del Reglamento, se consideran “datos personales”, “toda información sobre una persona física identificada o identificable” (considerando “persona física identificable” toda aquella “cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la

identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona”).

La normativa aplicable la conforman básicamente dos normas. Una, a nivel europeo, el referido **Reglamento UE 2016/679**; y, otra, a nivel nacional, la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre**, que en una forma de legislación complementaria hace constantes remisiones a lo dispuesto en la normativa comunitaria.

El Reglamento 2016/679 y la norma nacional recogen y regulan una serie de cuestiones esenciales, como son:

- Las relativas a la calidad de datos y aplicación de los principios básicos del tratamiento;
- Las relativas al consentimiento y a los supuestos, contemplados como excepciones, en que este puede no ser necesario;
- La especificación de los derechos de información como elemento básico y previo para la prestación del consentimiento o, en su caso, para admitir que este no es necesario en los supuestos previstos legalmente;
- La concreción de las condiciones de tratamiento y de transmisión de los datos de carácter personal;
- La especificación y concreción de las condiciones en que se ha de garantizar el derecho de oposición de las personas en caso de decisiones automatizadas incluidas la elaboración de perfiles;
- Y, entre otras, la posible elaboración de una evaluación de impacto.

La norma comunitaria, además, contiene una previsión expresa sobre el rol que atribuye a la normativa nacional y, en concreto a la negociación colectiva en el ámbito laboral. Éstas pueden recoger “normas específicas” para garantizar la protección de los derechos asociados al tratamiento de datos de carácter personal en el ámbito laboral.

El art. 88 del Reglamento contiene una previsión específica sobre la aplicación de las normas en materia de protección de datos en el ámbito laboral. Conforme al mismo, “los Estados miembros 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 la extinción de la relación laboral”.

Tal como sigue disponiendo, la regulación nacional debe asegurar el respeto a la dignidad de los interesados y a sus intereses legítimos y a los derechos fundamentales, y, además, prestar especial atención a una serie de aspectos importantes, como son:

- Asegurar la **transparencia del tratamiento**;
- Atender a la **transferencia de datos en concreto dentro de un grupo de empresa** o unión de empresas dedicadas a una actividad conjunta; y,
- Atender a los **sistemas de supervisión** del lugar de trabajo (tal como, por otra parte, contempla específicamente la normativa nacional).

En todo caso, y en relación con el papel de la negociación colectiva a estos efectos, la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-65/2023) la norma nacional y, en concreto, los convenios colectivos deben respetar los derechos básicos recogidos en el Reglamento.

Tal como aclara en su fallo, “una disposición nacional que tiene por objeto el tratamiento de datos personales para fines de la relación laboral y que ha sido adoptada en virtud del artículo 88, apartado 1, de dicho Reglamento debe tener el efecto de obligar a sus destinatarios a cumplir no solo las exigencias del artículo 88, apartado 2, de dicho Reglamento, sino también las derivadas de los artículos 5, 6, apartado 1, y 9, apartados 1 y 2, de este”. Es decir, todas las obligaciones básicas en materia de protección de datos y que, en consecuencia, “cuando un convenio colectivo está comprendido en el ámbito de aplicación de esta disposición,

el margen de apreciación de que disponen las partes en dicho convenio para determinar el carácter «necesario» de un tratamiento de datos personales, en el sentido de los artículos 5, 6, apartado 1, y 9, apartados 1 y 2, de dicho Reglamento, no impide al juez nacional ejercer un control jurisdiccional completo a este respecto.

Como dice la fundamentación jurídica de la sentencia, “los Estados miembros que ejerzan la facultad que les concede el artículo 88 del RGPD deben utilizar su margen de apreciación en las condiciones y dentro de los límites establecidos por las disposiciones de este Reglamento y velar así por que las «normas más específicas» que integren en su ordenamiento jurídico interno no menoscaben el contenido y los objetivos de dicho Reglamento”. Y concluye: “Estas normas deben tener por objeto, en particular, garantizar un elevado nivel de protección de las libertades y los derechos fundamentales de los trabajadores por lo que respecta al tratamiento de sus datos personales en el ámbito laboral”.

b) Principios básicos en el tratamiento de datos de carácter personal

La recaudación y tratamiento de datos de carácter personal deben obedecer a una serie de principios básicos, mencionados en el art. 5 del Reglamento y en los arts. 4 y ss. de la Ley Orgánica. Estos principios son exigibles en cualquier caso.

En concreto, estos son:

- principio de “**licitud y transparencia**” del tratamiento;
- principio de “**limitación de la finalidad**” (los datos deben ser recogidos con “fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines”);
- principio de “**pertinencia**” y de “**minimización**” de datos o de intervención mínima (los datos han de ser adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados);
- en conexión con lo anterior, los datos han de ser **exactos** y, si fuera necesario, **actualizados**;
- ha de responder al principio de “limitación del plazo de

conservación”, restringiéndose esta a lo estrictamente necesario para los fines del tratamiento;

- garantía de la “**integridad**” (seguridad) y de **confidencialidad** (este deber de confidencialidad es extensible a cualquier persona que tenga acceso a los datos o intervenga en el tratamiento -art. 5.1 de la Ley Orgánica-);
- exigencia de que los **datos** sean **exactos** y, en su caso, **actualizados** (art. 4.1 de la Ley Orgánica);

El requisito de transparencia supone un correlativo **deber de información por parte del responsable del tratamiento**. Conforme el art. 11 de la Ley Orgánica, el contenido de esta información debe alcanzar: a) La identidad del responsable del tratamiento; b) La finalidad del tratamiento; c) La posibilidad de ejercer los derechos asociados a la protección de datos: acceso, rectificación, cancelación y oposición, además de limitación del tratamiento, portabilidad de los datos].

Los principios son elementales e informarán cualquier tipo de recaudación y tratamiento de datos. Para la garantía de su cumplimiento la norma parte del principio de “**responsabilidad proactiva**” del responsable del tratamiento de datos, atribuyendo al mismo la posición de garante del cumplimiento de los referidos principios.

c) Condiciones de licitud del tratamiento de datos: la prestación de consentimiento previo como criterio general (y sus excepciones)

Además del necesario respeto a los principios que deben informar cualquier recogida o tratamiento de datos, los arts. 6 y 7 del Reglamento (y el art. 6 de la Ley Orgánica 3/2018) parten, como requisito general de licitud del tratamiento, del **consentimiento previo del titular de los datos de carácter personal**; así será en todo caso, salvo que, por ejemplo, el tratamiento de datos sea necesario para la ejecución de un contrato del que es parte; cuando lo sea para el cumplimiento de una obligación legal por parte del responsable del tratamiento; o cuando concurren intereses legítimos, que, en todo caso, no pueden prevalecer sobre los derechos y libertades del interesado.

Este **consentimiento** (o los supuestos en que este puede no ser necesario) debe estar asociado necesariamente a la **finalidad del tratamiento**.

Si el tratamiento de datos fuera para otra finalidad diferente (y no hubiera consentimiento del interesado o no estuviera previsto en la normativa nacional o comunitaria como supuesto en que dicho tratamiento pueda no ser necesario), la norma exige un juicio de ponderación para “determinar si el tratamiento con otro fin es compatible con el fin para el cual se recogieron inicialmente los datos personales” (art. 6.4 del Reglamento).

Este juicio de ponderación tendrá en cuenta, para permitir la asociación del consentimiento a la nueva finalidad, la relación entre los fines, su contexto, la naturaleza de los datos personales objetos de tratamiento (preservando los datos de carácter especial) y la existencia de garantías adecuadas como el cifrado de datos o la *seudonimización*.

En la relación laboral, se puede entender que estamos ante supuestos donde el consentimiento previo no es necesario, bien porque se entienda que la recaudación y tratamiento de datos es necesaria para la propia ejecución del contrato, bien porque, en su caso, estemos ante el cumplimiento de obligaciones legales necesarias por parte de la empresa como responsable del tratamiento.

En todo caso, aun cuando el consentimiento no sea obligatorio hay una serie de limitaciones importantes al tratamiento de datos. En concreto, en caso de datos especiales, que requieren una especial protección; y en caso de la obtención de decisiones automáticas derivadas de perfiles obtenidos sin consentimiento del interesado. Y ambos casos tienen una especial incidencia en la relación laboral.

d) Tratamiento de datos personales de categoría especial (con especial protección)

El art. 9 del Reglamento parte de la prohibición general del tratamiento de una serie de datos especiales, tales como los que afectan al **el origen étnico o racial de la persona, a sus opiniones políticas, a las convicciones religiosas o filosóficas, al tratamiento de datos genéticos, a los datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a**

una persona física o a los datos sobre la salud, vida sexual o la orientación sexual de una persona física. Tampoco pueden ser objeto de tratamiento los datos referidos a la **afiliación sindical**.

Se trata de datos de carácter personal denominados de “categoría especial”, que, por su significación y por la trascendencia a efectos de la posible vulneración de derechos fundamentales asociados a los mismos, son dignos de especial protección. Cuando el acceso a dichos datos y su potencial tratamiento se den, por ejemplo, en relación con el cumplimiento de distintos deberes, obligaciones o facultades relacionadas con la relación de trabajo por parte de la empresa, se va a poner de manifiesto la necesidad de atender determinadas garantías legales específicas.

Como decimos, la regla general es que estos datos no pueden ser tratados.

No obstante, la norma permite su tratamiento en determinadas circunstancias. En concreto, por ejemplo:

- Si la persona interesada prestó **consentimiento, que en este caso se exige que sea explícito** (salvo que esté expresamente prohibido por el derecho nacional o comunitario); o,
- Si, de nuevo, el tratamiento es **necesario para el cumplimiento de obligaciones** y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado. La norma prevé expresamente que se trate de obligaciones “en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social”, exigiendo en este caso que venga autorizado por el Derecho de la Unión, de los Estados miembros o, incluso, por un convenio colectivo, que debe establecer en este caso “garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado”).

De conformidad con lo previsto en el apartado 4 del art. 9 del Reglamento, además, “los Estados miembros podrán mantener o introducir condiciones adicionales, inclusive limitaciones, con respecto al tratamiento de datos genéticos, datos biométricos o datos relativos a la salud”.

En todo caso, hay que tener en consideración la doctrina contenida en la STJUE de 19 de diciembre de 2024 citada,

conforme a la cual, los convenios colectivos no pueden establecer medidas que obvien las garantías mínimas de protección de datos previstos en la norma general.

e) Derecho de oposición en caso de elaboración de perfiles y derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas basadas en datos

Otra de las cuestiones más difíciles de articular en relación con la efectividad real de los derechos asociados a la protección de datos, tiene que ver con la posible elaboración de perfiles de los trabajadores derivados de la obtención o recogida de datos de carácter personal y con la toma de decisiones automatizadas con o sin consentimiento previo de aquellos. Esto es particularmente importante en el momento actual, con la implantación y desarrollo de sistemas inteligentes.

En este sentido, conforme lo previsto en los arts. 21 y 22 del Reglamento:

- Se reconoce el **derecho a no ser objeto de una decisión automatizada** basada en datos;
- Este derecho incluye expresamente a las decisiones automatizadas que deriven de **perfiles** elaborados a raíz del tratamiento de datos (para los que, en todo caso, se reconoce explícitamente a la persona interesada su derecho de oposición);
- Este derecho y la consiguiente prohibición se aplican particularmente cuando la elaboración de perfiles o la decisión automatizada en cuestión derivan del tratamiento de **datos especialmente sensibles** o dignos de protección, como son, generalmente, los que afectan a derechos fundamentales o libertades públicas;
- No obstante, **se admite la decisión automatizada** de datos si consta el **consentimiento expreso** por parte de la persona interesada (o afecta a un interés de carácter general).
- Por tanto, para aceptar la decisión automatizada basada en perfiles, se requiere ineludiblemente dicho **consentimiento expreso**; no se admite o no es suficiente un consentimiento tácito aun cuando fuera

para la ejecución de un contrato (como podría ser el contrato de trabajo);

- Finalmente, la norma contempla la necesidad de establecer **medidas específicas** para salvaguardar, en todo caso, los intereses, derechos y libertades públicas de las personas interesadas que pudieran resultar afectado.

Este es un tema clave, con una potencial incidencia y aplicación en el curso de la relación de trabajo. Sobre todo en los supuestos de implantación de sistemas de gestión basados en datos (como pueden ser los sistemas de Inteligencia Artificial) o en los casos de prestación de servicios a través de plataformas de trabajo. Y, además, en distintas fases o procedimientos asociados al desarrollo y ejecución de un contrato de trabajo. Por ejemplo, en relación con los procesos de selección.

f) En particular, sobre la evaluación de impacto en materia de protección de datos

Según el art. 35.1 del Reglamento, el responsable del tratamiento tiene el deber de realizar una **evaluación de impacto** en materia de protección de datos, “cuando sea probable que un tipo de tratamiento, en particular si utiliza nuevas tecnologías, por su naturaleza, alcance, contexto o fines, entrañe un **alto riesgo** para los derechos y libertades de las personas físicas

Esta **evaluación de impacto** debe contener (art. 35.7 del Reglamento) los siguientes aspectos y actuaciones:

- a) “una descripción sistemática de las operaciones de tratamiento previstas y de los fines del tratamiento, inclusive, cuando proceda, el interés legítimo perseguido por el responsable del tratamiento;
- b) una evaluación de la necesidad y la proporcionalidad de las operaciones de tratamiento con respecto a su finalidad;
- c) una evaluación de los riesgos para los derechos y libertades de los interesados a que se refiere el apartado 1, y
- d) las medidas previstas para afrontar los riesgos, incluidas

garantías, medidas de seguridad y mecanismos que garanticen la protección de datos personales, y a demostrar la conformidad con el presente Reglamento, teniendo en cuenta los derechos e intereses legítimos de los interesados y de otras personas afectadas”.

Trasladada a la normativa nacional, el deber de llevar a cabo la evaluación de impacto (art. 28 de la Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre) se vincula al régimen de responsabilidad del responsable del tratamiento (art. 24) y a la necesidad de adoptar medidas técnicas y organizativas para garantizar y, en su caso, acreditar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa, incluso desde el diseño del tratamiento (art. 25).

La evaluación se producirá atendiendo a los “mayores riesgos” que se podrían producir, entre otras, porque el tratamiento de datos:

- Pudiera generar situaciones de **discriminación**;
- Pudiese privar a los afectados de sus **derechos y libertades** o pudiera impedirles el ejercicio del **control** sobre sus datos personales;
- Afectara a **categorías especiales de datos** de forma no meramente incidental o accesorio;
- Pudiera implicar una **evaluación de aspectos personales** de los afectados con el fin de crear o utilizar perfiles personales (citando específicamente “el análisis o la predicción de aspectos referidos a su rendimiento en el trabajo”);
- Afectara o pudiera afectar al **tratamiento de datos de grupos** de afectados en situación de **especial vulnerabilidad**, como ocurre con las personas con discapacidad;
- O cuando se produzca un tratamiento que implique a un **gran número de afectados** o conlleve la recogida de una gran cantidad de datos personales.

En todos los casos mencionados, que están expresamente recogidos en la normativa referida, además de otros casos “que a juicio del responsable o del encargado pudieran tener relevancia y en particular aquellos previstos en códigos de conducta y estándares definidos por esquemas

de certificación”, se pueden actualizar en el curso de la relación de trabajo, pudiendo tener especial incidencia en la misma (incluida la opción por aceptar códigos de conducta o estándares de certificación).

La Agencia Nacional de Protección de Datos ha elaborado las “Listas de tipos de tratamiento de datos que requieren evaluación de impacto relativa a protección de datos (art 35.4)”, y que debe elaborar la autoridad de control conforme la norma mencionada, estas incluyen las siguientes

(<https://www.aepd.es/documento/listas-dpia-es-35-4.pdf>):

1. “Tratamientos que impliquen perfilado o valoración de sujetos, incluida la recogida de datos del sujeto en múltiples ámbitos de su vida (desempeño en el trabajo, personalidad y comportamiento), que cubran varios aspectos de su personalidad o sobre sus hábitos.
2. Tratamientos que impliquen la toma de decisiones automatizadas o que contribuyan en gran medida a la toma de tales decisiones, incluyendo cualquier tipo de decisión que impida a un interesado el ejercicio de un derecho o el acceso a un bien o un servicio o formar parte de un contrato.
3. Tratamientos que impliquen la observación, monitorización, supervisión, geolocalización o control del interesado de forma sistemática y exhaustiva, incluida la recogida de datos y metadatos a través de redes, aplicaciones o en zonas de acceso público, así como el procesamiento de identificadores únicos que permitan la identificación de usuarios de servicios de la sociedad de la información como pueden ser los servicios web, TV interactiva, aplicaciones móviles, etc.
4. Tratamientos que impliquen el uso de categorías especiales de datos a las que se refiere el artículo 9.1 del RGPD, datos relativos a condenas o infracciones penales a los que se refiere el artículo 10 del RGPD o datos que permitan determinar la situación financiera o de solvencia patrimonial o deducir información sobre las personas relacionada con categorías especiales de datos.
5. Tratamientos que implique el uso de datos biométricos con el propósito de identificar de manera única a una

persona física.

6. Tratamientos que impliquen el uso de datos genéticos para cualquier fin.
7. Tratamientos que impliquen el uso de datos a gran escala. Para determinar si un tratamiento se puede considerar a gran escala se considerarán los criterios establecidos en la guía WP243 “Directrices sobre los delegados de protección de datos (DPD)” del Grupo de Trabajo del Artículo 29.
8. Tratamientos que impliquen la asociación, combinación o enlace de registros de bases de datos de dos o más tratamientos con finalidades diferentes o por responsables distintos.
9. Tratamientos de datos de sujetos vulnerables o en riesgo de exclusión social, incluyendo datos de menores de 14 años, mayores con algún grado de discapacidad, discapacitados, personas que acceden a servicios sociales y víctimas de violencia de género, así como sus descendientes y personas que estén bajo su guardia y custodia.
10. Tratamientos que impliquen la utilización de nuevas tecnologías o un uso innovador de tecnologías consolidadas, incluyendo la utilización de tecnologías a una nueva escala, con un nuevo objetivo o combinadas con otras, de forma que suponga nuevas formas de recogida y utilización de datos con riesgo para los derechos y libertades de las personas.
11. Tratamientos de datos que impidan a los interesados ejercer sus derechos, utilizar un servicio o ejecutar un contrato, como por ejemplo tratamientos en los que los datos han sido recopilados por un responsable distinto al que los va a tratar y aplica alguna de las excepciones sobre la información que debe proporcionarse a los interesados según el artículo 14.5 (b,c,d) del RGPD”.

Muchas de estas circunstancias se pueden dar en la relación de trabajo, más allá incluso de cuando la propia Agencia Nacional menciona expresamente la incidencia específica de la elaboración de perfiles para evaluar, por ejemplo, el desempeño laboral.

Cuestiones tales como la **valoración de sujetos**, incluido en el trabajo, que puede darse en los procesos de selección; toma de **decisiones automatizadas**, “incluyendo cualquier tipo de decisión que impida a un interesado el ejercicio de un derecho o el acceso a un bien o un servicio o formar parte de un contrato”; tratamiento de datos que impliquen “la **observación, monitorización, supervisión, geolocalización o control** del interesado de forma sistemática y exhaustiva”; el uso de datos especiales, incluso **datos biométricos** (como puede suceder en la identificación de trabajadores para el control de su actividad laboral) o **datos a gran escala** tienen o pueden tener una especial incidencia en el curso de la relación laboral o en la ejecución del contrato de trabajo en sus distintas fases. Por supuesto, también se dará en el caso de tratamiento de datos derivados de la utilización de nuevas tecnologías “incluyendo la utilización de tecnologías a una nueva escala, con un nuevo objetivo o combinadas con otras, de forma que suponga nuevas formas de recogida y utilización de datos con riesgo para los derechos y libertades de las personas”, y en el supuesto de tratamiento de datos recopilados por terceros y que van a ser tratados por un responsable distinto (como puede ocurrir con la utilización de sistemas inteligentes en procesos, por ejemplo, de selección de personal).

2.4. La implantación de sistemas de Inteligencia Artificial: el Reglamento UE 2024/1689 de Inteligencia Artificial.

La primera regulación sobre la utilización de sistemas de Inteligencia Artificial con cierta intención de generalidad la encontramos en el reciente aprobado Reglamento 2024/1689 de la Unión Europea.

La norma parte de una serie de aspectos fundamentales, siendo el primero la necesidad de **asegurar la garantía de una IA “fiable, segura y basada en el control humano”**, que garantice la efectividad de los derechos fundamentales.

Tal como afirma su texto expositivo (apartado 9):

“...Además, **en el contexto del empleo y la protección de los trabajadores**, el presente Reglamento **no debe afectar**, por tanto, **al Derecho de la Unión en materia de política social ni al Derecho laboral nacional** —de conformidad con el Derecho de la Unión— relativa a las

condiciones de empleo y de trabajo, incluidas la salud y seguridad en el trabajo y la relación entre empleadores y trabajadores. El presente Reglamento **tampoco debe afectar en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales** reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión, **incluidos el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros y el derecho a negociar, concluir y hacer cumplir convenios colectivos o a llevar a cabo acciones colectivas conforme al Derecho nacional.** El presente Reglamento **no debe afectar** a las disposiciones destinadas a **mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales** establecidas en una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Además, el presente Reglamento tiene por objeto reforzar la eficacia de tales derechos y vías de recurso vigentes mediante el establecimiento de requisitos y obligaciones específicos, también en lo que respecta a la transparencia, la documentación técnica y la conservación de registros de los sistemas de IA”.

Los sistemas de IA se caracterizan, según el propio Reglamento (apartado 12 del texto expositivo), por su “capacidad de inferencia”. Debe entenderse como tal, a partir de la propia definición de inferir del diccionario de la RAE, la capacidad de “deducir algo o sacarlo como conclusión de otra cosa”. También, curiosamente, en su segunda acepción, como “Producir un daño físico o moral”.

El Reglamento parte de la protección de datos, pero también de la constatación de que los sistemas de IA trascienden la utilización básica de datos. Tal como sigue diciendo este apartado del texto expositivo del Reglamento, “la capacidad de inferencia de un sistema de IA trasciende el tratamiento básico de datos, al permitir el aprendizaje, el razonamiento o la modelización”.

Define como sujetos responsables (en sentido general) tanto a proveedores de sistemas de IA como, concretamente, al “responsable del despliegue del sistema”.

Viene a actuar frente a los denominados sistemas de alto riesgo, definidos como tales por la posible afectación de derechos fundamentales (en función, por consiguiente, de la “magnitud de las consecuencias adversas de un sistema

de IA para los derechos fundamentales protegidos por la Carta...” (apartado 48 del texto expositivo). Tal como afirma el propio texto citado: **“Entre dichos derechos se incluyen** el derecho a la dignidad humana, el respeto de la vida privada y familiar, la protección de datos de carácter personal, la libertad de expresión y de información, la libertad de reunión y de asociación, el derecho a la no discriminación, el derecho a la educación, la protección de los consumidores, **los derechos de los trabajadores**, los derechos de las personas discapacitadas, la igualdad entre hombres y mujeres, los derechos de propiedad intelectual, el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial, los derechos de la defensa y la presunción de inocencia, y el derecho a una buena administración”. Obsérvese que expresamente contempla los derechos de los trabajadores (sin perjuicio de la eficacia de otros derechos fundamentales citados en el curso de la relación laboral).

En este contexto, incluye como **sistema de alto riesgo**, expresamente, a los que “se utilizan en **el ámbito del empleo, la gestión de trabajadores** y el acceso al autoempleo” (apartado 57 del texto expositivo y Anexo III, apartado 4).

Según el citado apartado 57 del texto expositivo:

57. También deben clasificarse como de alto riesgo los sistemas de IA que se utilizan en los ámbitos del empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, en particular para **la contratación y la selección de personal**, para la toma de decisiones que afecten a las **condiciones de las relaciones de índole laboral**, la **promoción** y la **rescisión de relaciones contractuales** de índole laboral, para la **asignación de tareas** a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales y para la **supervisión o evaluación de las personas** en el marco de las relaciones contractuales de índole laboral, dado que pueden afectar de un modo considerable a las futuras perspectivas laborales, a los medios de subsistencia de dichas personas y a los derechos de los trabajadores. **Las relaciones contractuales de índole laboral deben incluir, de manera significativa, a los empleados y las personas que prestan servicios a través de plataformas**, como indica el programa de trabajo de la Comisión para 2021. Dichos sistemas pueden

perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo contra las mujeres, determinados grupos de edad, las personas con discapacidad o las personas de orígenes raciales o étnicos concretos o con una orientación sexual determinada, durante todo el proceso de contratación y en la evaluación, promoción o retención de personas en las relaciones contractuales de índole laboral. Los sistemas de IA empleados para controlar el rendimiento y el comportamiento de estas personas también pueden socavar sus derechos fundamentales a la protección de los datos personales y a la intimidad.

Según dicho Anexo III, se consideran de alto riesgo (apartado 4 citado):

4. Empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo:

- a) Sistemas de IA destinados a ser utilizados para la **contratación o la selección de personas físicas**, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, **analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos**.
- b) Sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar **decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral**, para la **asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales** o para **supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas** en el marco de dichas relaciones.

En todo caso, el citado Anexo III considera como de alto riesgo (además de los que afectan a al gestión de trabajadores y al empleo conforme el citado apartado 4), los sistemas que afecten a:

- Biometría (tanto sistemas de identificación biométrica remota como, lo que puede ser más interesante, sistemas de IA destinados a ser utilizados para la categorización biométrica en función de atributos o características sensibles o protegidos basada en la inferencia de dichos atributos o características” y “sistemas de IA destinados

a ser utilizados para el reconocimiento de emociones”;

- Infraestructuras críticas (no aplicables en derecho del trabajo salvo incidentalmente en aquellos sectores referidos a infraestructuras de tal carácter);
- Educación y formación profesional;
- Empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo (ya visto);
- Acceso a servicios privados esenciales y a servicios y prestaciones públicos esenciales y disfrute de estos servicios y prestaciones (asistencia pública, asistencia sanitaria, prestaciones sociales, detección de fraude...), particularmente interesante en el ámbito de la ITSS;
- Garantía del cumplimiento del Derecho, en la medida en que su uso esté permitido por el Derecho de la Unión o nacional aplicable (particularmente aplicable en el ámbito del derecho penal y procesal);
- Migración, asilo y gestión del control fronterizo, en la medida en que su uso esté permitido por el Derecho de la Unión o nacional aplicable;
- Administración de justicia y procesos democráticos.

Por tanto, en relación con la prestación de trabajo, son considerados sistemas de alto riesgo aquellos que afectan directamente al empleo en el sentido del apartado 4 del citado Anexo III, pero también habría que considerar los sistemas que afectan a derechos fundamentales que pueden tener incidencia en la relación de trabajo: sistemas de medición biométrica en sus diferentes niveles, formación profesional, acceso a prestaciones, migración, etc.

Los Sistemas de alto riesgo implican la necesidad de desarrollar un “sistema de gestión de riesgos”, donde se va a plantear el papel de la representación de los trabajadores.

Así, el art. 26 del Reglamento recoge las “obligaciones del responsable del despliegue de sistemas de IA de alto riesgo”. Estas obligaciones se refieren fundamentalmente, y entre otros, a los siguientes aspectos:

- Garantizar que el sistema de IA se utilizará con arreglo a las instrucciones de uso para lo que “adoptarán medidas

técnicas y organizativas adecuadas”;

- Garantizar la supervisión humana de los sistemas de IA, encomendándola “a personas físicas que tengan la competencia, la formación y la autoridad necesarias”;
- Asegurar que “los datos de entrada sean pertinentes y suficientemente representativos en vista de la finalidad prevista del sistema de IA de alto riesgo, en la medida en que ejerza el control sobre dichos datos”;
- Vigilar “el funcionamiento del sistema de IA de alto riesgo basándose en las instrucciones de uso y, cuando proceda, informarán a los proveedores con arreglo al artículo 72”;
- Informar al proveedor (o distribuidor) y a la autoridad de vigilancia en caso de incidencias graves (y suspenderán en su caso el Sistema);
- Conservar “los archivos de registro que los sistemas de IA de alto riesgo generen automáticamente en la medida en que dichos archivos estén bajo su control”, durante un tiempo adecuado (al menos seis meses).

Entre estas obligaciones, el apartado 7 del art. 26 dispone lo siguiente:

“Antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, **los responsables del despliegue que sean empleadores informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo**. Esta información se facilitará, cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho de la Unión y nacional y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes”

Ello implica que estamos ante una norma que conforma un **derecho de información básico**; que afecta tanto a **representantes de los trabajadores** como a **trabajadores individuales**; que se llevará a cabo de conformidad con las normas y procedimientos de **derechos de información** establecidos tanto en **derecho comunitario** como en **derecho nacional**; y, que no debe obviar **otros posibles derechos** a recoger por parte de la legislación nacional o por

parte de la **negociación colectiva**.

A este respecto, el art. 2.11 del Reglamento 2024/1689 dispone con claridad lo siguiente:

El presente Reglamento no impedirá que la Unión o los Estados miembros **mantengan o introduzcan disposiciones legales, reglamentarias o administrativas que sean más favorables a los trabajadores en lo que atañe a la protección de sus derechos respecto al uso de sistemas de IA por parte de los empleadores ni que fomenten o permitan la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables a los trabajadores**.

Hay que incluir el derecho de “**alfabetización en materia de IA**” que regula el art. 4 del Reglamento y que atribuye a “los proveedores y a los responsables del despliegue de sistemas de IA”, que deberán adoptar medidas “para garantizar que, en la mayor medida posible, **su personal** y demás personas que se encarguen en su nombre del funcionamiento y la utilización de sistemas de IA tengan un nivel suficiente de alfabetización en materia de IA...”

En otro orden se plantean cuestiones importantes sobre la extensión de responsabilidad (y de los deberes sustantivos de cuyo incumplimiento se deriva la misma). En este sentido, hay que plantear la relación entre proveedores y responsable del despliegue y su incidencia posible en la relación de trabajo; en concreto, en relación con el deber de plantear soluciones relativas a derechos de información en consonancia a lo establecido en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores (en caso de contratas y subcontratas) o art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, habría que plantear, por ejemplo, cómo hacer llegar a los trabajadores y a sus representantes los deberes de “transparencia y comunicación de información a los responsables del despliegue” que regula el art. 13 del Reglamento. Téngase en cuenta que dicho deber de transparencia es aplicable a proveedores y, en su caso, a comercializadores –aunque la norma en cuestión no especifica-) y por tanto puede suponer una extensión de responsabilidad en sistemas de IA de alto riesgo como los que afectan al empleo.

2.5. Derechos de los trabajadores y trabajo en plataformas

La reciente Directiva (UE) 2024/2831, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, plantea desde su ámbito objetivo de aplicación la necesaria garantía de los derechos de los trabajadores en un nuevo contexto organizativo, sobre todo en relación con los deberes de transparencia que son exigibles en la implantación de cualquier sistema de IA o de gestión algorítmica.

Tal como dispone el apartado 14 del texto expositivo de la Directiva:

Además, debe otorgarse a las personas que realizan trabajo en plataformas derechos, con miras a promover la transparencia, la equidad, la supervisión por humanos, la seguridad y la rendición de cuentas. Estos derechos también deben otorgarse con miras a proteger a los trabajadores y mejorar las condiciones laborales en la gestión algorítmica, incluido el ejercicio de la negociación colectiva. Esto debe hacerse con miras a mejorar la seguridad jurídica y con el objetivo de lograr unas condiciones de competencia equitativas entre las plataformas digitales de trabajo y los proveedores de servicios fuera de línea, y a apoyar el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión.

La Directiva define como **plataforma digital de trabajo**, “toda persona física o jurídica que preste un servicio en el que se cumplan todos los requisitos siguientes: i) **se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos**, por ejemplo, por medio de un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles, ii) se presta a petición de un destinatario del servicio, iii) implica, como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de una contraprestación económica, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado, iv) **implica la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones**.

Por tanto, la utilización de sistemas automatizados (de seguimiento o de toma de decisiones) son la base de la propia definición de plataforma digital de trabajo.

A este respecto, además de los derechos derivados de la normativa de protección de datos (en relación precisamente con la decisión automatizada de datos), hay que tener en cuenta, en líneas generales, una serie de aspectos en relación con la regulación del trabajo en plataformas y la protección de los derechos digitales de las personas que trabajan en ellas. Así:

- La Directiva parte del deber de transparencia vinculado a una serie de derechos de información en relación con la concreción de las condiciones en que se puede desarrollar la prestación de servicios.
- Este deber de transparencia pretende asegurar el respeto a los límites a las facultades de dirección, en particular, la prohibición de cualquier forma de discriminación, el respeto a los derechos fundamentales y, en concreto, a la protección de datos y los derechos de información y certidumbre
- La Directiva recoge la exclusión expresa de tratamiento o recaudación de una serie de datos específicos. No se permitiría a las plataformas, “mediante sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones”, el tratamiento de “ningún dato personal sobre el estado emocional o psicológico...”; el tratamiento de “ningún dato personal relacionado con conversaciones privadas, incluidos los intercambios con representantes de trabajadores de plataformas”; ni, por último, “recoger datos personales cuando la persona que realiza trabajo en plataformas no esté ofreciendo ni realizando trabajo en plataformas”.
- Se prevé la especial protección en materia de seguridad y salud de los riesgos específicos derivados de esta forma de trabajo. La intervención de sistemas automatizados en la supervisión de la actividad y en la toma de decisiones respecto a la determinación de condiciones de trabajo representan nuevos riesgos en materia de seguridad y salud. La Directiva incardina estos nuevos riesgos dentro de los deberes básicos de prevención regulados en la Directiva marco (Directiva 89/391/CEE), actualizando las obligaciones que deben preservarse por la toma de decisiones de los sistemas automatizados.
- Se introduce deberes especiales de evaluación de

riesgos “de los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones para su seguridad y su salud, en particular en lo que se refiere a posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidente laboral” y de adecuación sobre si las propias “salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados a la vista de las características específicas del entorno de trabajo”. Determina la obligación de introducir “las medidas preventivas y de protección adecuadas”.

- Parte de la exigencia de una supervisión y evaluación humanas de los sistemas y revisión de la toma de decisiones. Las plataformas tienen el deber de supervisar y evaluar “periódicamente las consecuencias que tienen las decisiones individuales adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones para las personas que realizan trabajo en plataformas”.
- Se recoge el derecho a solicitar explicación, revisión y deber de rectificación en caso de afectación de los derechos de los trabajadores
- Corresponde a la representación de los trabajadores una serie de derechos específicos de información y consulta. Atribuye a los Estados garantizar “un deber de información y de consulta a los representantes de los trabajadores de plataformas” (en caso de que no tengan tales representantes, a los trabajadores de plataformas afectados). Estos derechos de información versarán necesariamente “sobre las decisiones que puedan conducir a la introducción de los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones o a cambios sustanciales en el uso de dichos sistemas”. Los representantes de los trabajadores tienen derecho a obtener la misma información que se garantiza a los trabajadores individuales.
- Finalmente, **en relación con la negociación colectiva, el art. 25 de la Directiva plantea el deber de los Estados miembros a adoptar medidas para promover la interlocución social en esta materia.** Tal como dispone el mismo:

Artículo 25. Promoción de la negociación colectiva en el trabajo en plataformas

Sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales y teniendo en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, los Estados miembros adoptarán medidas adecuadas para promover el papel de los interlocutores sociales y fomentarán el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el trabajo en plataformas, incluidas medidas relativas a la determinación de la situación laboral correcta de los trabajadores de plataformas y para facilitar el ejercicio de sus derechos relacionados con la gestión algorítmica que dispone el capítulo III.

2.6. Los derechos de información y consultas de la representación legal de los trabajadores conforme el art. 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores, en la letra d) de su art. 64.4, previsión incorporada por el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, recoge un derecho de información de los representantes en relación la implantación de sistemas algorítmicos o de inteligencia artificial.

Tal como dispone el mismo:

El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

(...)

- d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Se trata de un derecho de información específico, como

primer elemento en que la normativa nacional recogía una mención a los supuestos de implantación de sistemas basados en decisiones automatizadas (algoritmos) o de inteligencia artificial.

Dicho derecho de información tiene un objeto relativamente definido: “parámetros, reglas e instrucciones” en que se basan los sistemas y se dará cuando la toma de decisiones puedan afectar a “condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento de empleo” o cuando suponga la elaboración de perfiles.

Por consiguiente, **el contenido de este derecho de información guarda necesaria relación con los aspectos básicos de la normativa aplicable**, tanto en materia de implantación de sistemas basados en la IA o sobre el trabajo de plataformas (en particular, con el deber de transparencia y control humano) como en relación con los derechos y deberes previstos en la normativa sobre protección de datos, incluidas las previsiones sobre elaboración de perfiles y toma de decisiones automatizadas.

El papel de la negociación colectiva puede ser clave en la definición no solo del contenido de estos derechos sino de la participación de la representación de los trabajadores en la implantación de sistemas que afectan a la gestión y determinación de las condiciones de trabajo, en el sentido que el propio V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva dispone.

En todo caso, partiendo de los aspectos anteriores, así como de la efectividad de los derechos individuales y la adopción de medidas de garantía adicionales para su aseguramiento en los términos previstos en el Reglamento 2016/679, en relación con la protección de datos, la negociación colectiva podría, entre otros contenidos posibles:

- Delimitar el contenido de los referidos **derechos de información** y, en su caso, de consulta y participación, que se reconoce y puede corresponder a la representación legal de los trabajadores (en consonancia con lo dispuesto, en su caso, en el Reglamento de IA, que considera como sistemas de IA de alto riesgo aquellos que afectan al empleo en el sentido que diremos a continuación;
- Establecer las **medidas adicionales de garantía** en

relación con la efectividad del derecho de oposición a la elaboración de perfiles y la decisión automatizada basada en datos aun cuando contara con el consentimiento expreso de la persona trabajadora;

- Delimitar o precisar en qué supuestos puede darse y con qué seguimiento la **elaboración de perfiles de los trabajadores** así como los mecanismos para ejercer los derechos asociados a la protección de datos más allá del referido derecho expreso de oposición (rectificación y cancelación entre otros);
- Concretar los **derechos de información** en caso de intervención de terceros proveedores en la implantación de sistemas basados en datos y de inteligencia artificial;
- Especificar los **efectos jurídicos** que pudieran derivar del tratamiento de datos que pudiera dar lugar a la conformación y elaboración de perfiles para asegurar el cumplimiento del deber de transparencia conforme a los principios de calidad de los datos que establece la norma;
- Asegurar, en el sentido anterior, el cumplimiento de los principios exigidos por la normativa en relación con la recaudación y tratamiento de datos; en especial, respeto a la necesaria observancia del **principio de pertinencia y finalidad** del tratamiento, así como de **intervención mínima**;
- Atender, en el sentido que dispone el propio Reglamento cuando alude al rol de la legislación nacional y, en particular, a la negociación colectiva, a la **transferencia de datos** dentro de un grupo de empresa o unión de empresas dedicadas a una actividad conjunta;
- Atender a los sistemas de **supervisión del lugar de trabajo** (tal como, por otra parte, contempla específicamente la normativa nacional).


2.7. Otros derechos asociados a la utilización de nuevas tecnologías

En relación con la utilización de medios digitales, se pueden plantear otros derechos de los trabajadores, como, por ejemplo, los relacionados con:

- **El derecho a la formación profesional, vinculada a la adaptación a la implantación de nuevas formas de organización del trabajo y a nuevos requerimientos del trabajo.** Tal como dispone el V Acuerdo sobre el Empleo y la Negociación Colectiva y el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, hay que prestar una especial atención:
- A la efectividad del principio de igualdad y la evitación de cualquier sesgo de discriminación, particularmente por motivos de edad o de género;
- Al aseguramiento de la implantación de un sistema de formación y de cualificación profesional adecuado, cuyos contenidos sean igualmente determinados de manera participativa.
- En este sentido, las partes parten de la bondad de incorporar modelos participativos en la gestión de la implantación de sistemas tecnológicos.
- Hay que recordar la obligación de alfabetización que tiene la empresa en caso de implantación de sistemas de IA a tenor de lo previsto en el art. 4 del Reglamento de IA.
- Los **derechos de información previa a la representación de los trabajadores**, no solo sobre la afectación de derechos específicos como los relativos a la protección de datos o a la intimidad (sobre todo en el uso de dispositivos tecnológicos), sino sobre la incidencia en las condiciones de trabajo de la implantación de sistemas tecnológicos que afecten a la organización empresarial y a la determinación de las referidas condiciones de empleo.
- En relación con este último aspecto, hay que considerar la posibilidad de comprender como **modificaciones sustanciales la implantación de sistemas** que afecten de manera importante a las condiciones de trabajo

establecidas.

- A lo anterior, hay que sumar, además, los aspectos que en materia de **prevención de riesgos** (sobre todo en relación con nuevos riesgos asociados, la adecuación de los correspondientes planes de prevención y contenidos de los derechos de formación e información, tanto a nivel individual como colectivo) supone la implantación y desarrollo de estas nuevas formas de trabajo y de nuevas tecnologías. A estos efectos es interesante hacer referencia a las Notas Técnicas de Prevención del INSST en relación con los riesgos derivados de la utilización de nuevas tecnologías, sobre todo desde el punto de vista organizativo y, en concreto, desde la perspectiva de los riesgos psicosociales. A estos efectos, además de otras notas técnicas específicas, habría que citar las siguientes:
- NTP-1122 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo;
- NTP-1123 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial;
- NTP 1150: Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización;
- NTP 1165: Teletrabajo, criterios para su integración en el sistema de gestión de la SST.
- vista organizativo y, en concreto, desde la perspectiva de los riesgos psicosociales. A estos efectos, además de otras notas técnicas específicas, habría que citar las siguientes:
- NTP-1122 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo;
- NTP-1123 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial;
- NTP 1150: Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización;
- NTP 1165: Teletrabajo, criterios para su integración en

The background of the slide features a light blue gradient with a series of white hexagonal outlines. Inside these hexagons are four icons: a chair, an open book, a person, and a document. A hand is visible at the bottom, with the index finger pointing upwards towards the text.

III. CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA MATERIA

3.1. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

a) La transición digital como objetivo de regulación de la negociación colectiva

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito el 10 de mayo de 2023, y con una vigencia hasta 2025, parte de la intención declarada de apostar “decididamente por el funcionamiento ágil de los mecanismos participativos para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica y las consecuencias disruptivas que tienen en el seno de las empresas y su actividad y, con ello, en el empleo y sus condiciones”. Con el objetivo de permitir “la transición justa a una realidad que aún no está escrita, a través de la anticipación, la formación continua y la recualificación, y abordar las diferentes brechas para que nadie quede descolgado”, contempla distintos contenidos que se asocian a la “transición tecnológica, digital y ecológica”, además de prestar una atención específica a la desconexión digital como nuevo derecho a atender.

Antes, en su capítulo X, incorpora un apartado al teletrabajo, reconociendo el papel de la negociación colectiva “como cauce adecuado para su implantación, adaptándose a las especialidades de cada sector o empresa” a tenor de los distintos “llamamientos” que hace la propia normativa reguladora.

En relación con este último aspecto, y desde la perspectiva de los derechos digitales, las menciones que hace el Acuerdo lo es reiterando los términos de la ley tanto a la “dotación y mantenimiento por la empresa de medios, equipos y herramientas necesarios para la realización de la actividad en teletrabajo (artículo 11.1 de la LTD)”, como a los “términos para el uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición por la empresa (artículo 17 de la LTD)”, además de los “medios y medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso, así como las circunstancias extraordinarias para la modulación de tal derecho (artículo 18.2 y DA 1.ª de la LTD)”.

b) La desconexión digital como contenido del Acuerdo

Directamente relacionado con lo que se identifican derechos digitales, el Acuerdo presta atención especial, tal como hemos destacado, a la desconexión digital (Capítulo XI), incorporando una serie de temas que se incorporarían a los distintos procesos de negociación con relativa precisión.

En este sentido, el Acuerdo:

- Parte de una **definición de la desconexión digital** como derecho a “la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas trabajadoras”, así como del fundamento que justifica la misma: salud, evitación del estrés tecnológico, mejora del clima laboral y de la calidad del trabajo, así como aseguramiento de la conciliación.
- Da un **mandato a la negociación colectiva para regular y garantizar este derecho** a la desconexión, tanto en el contexto de un trabajo presencial como, particularmente, en caso de trabajo a distancia o teletrabajo u otras formas flexibles de prestación de servicios.
- Determina una serie de contenidos o, tal como los denomina, “**criterios**” en relación con este derecho de desconexión digital. Estos criterios son los siguientes:
- Configuración, conforme la definición aportada, como “**derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo**”.
- Admisión de la **conexión voluntaria** por parte de la persona trabajadora como supuesto de exención de responsabilidad de la empresa.
- Extensión del derecho a la desconexión a la utilización de **cualquier dispositivo** “susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencional establecida y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa”.
- **Concreción del derecho a desconexión**: se contempla que no hay obligación de responder a “cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral”, sean estas llamadas provenientes de superiores jerárquicos o

de otros trabajadores.

- Establecimiento de un juego de **excepciones** del derecho de desconexión digital. Se puede exceptuar el mismo en los supuestos que requieran “la adopción de medidas urgentes e inmediatas” en caso de que se den circunstancias de fuerza mayor justificadas, un grave riesgo para las personas o un potencial perjuicio empresarial.
- Reconocimiento de un **derecho de indemnidad** en caso de ejercicio del derecho de desconexión, no pudiendo darse ningún tipo de trato discriminatorio o sanción ni afectación a la evaluación del desempeño y promoción.
- Formación y sensibilización en el seno de las empresas sobre el **uso responsable por parte de las plantillas** de herramientas tecnológicas. Se consideran **buenas prácticas** para una mejor gestión del tiempo de trabajo.

Además, el Acuerdo recoge una serie de “buenas prácticas” en relación con el tema. Entre esta relación de contenidos sobre buenas prácticas, se citan:

- La posible **programación de sistemas de respuestas automáticas** durante los periodos de ausencia, indicando fechas no disponibles y remisión al correo o a datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia.
- La utilización del “**envío retardado**” para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria.

Tal como afirma el Capítulo XI del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva:

“El derecho a la desconexión digital es la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho contribuye a la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, y a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando otras medidas reguladas en esta materia.

En el marco de los convenios colectivos, y conforme

a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial como a las que prestan servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo de distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo o función.

A los efectos de la regulación de este derecho en la negociación colectiva se deberían tener en cuenta los siguientes criterios:

La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.

El derecho a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencional establecida y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa.

Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurran circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.

Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción.

Las empresas podrán llevar a cabo acciones de formación y de sensibilización de su plantilla sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Se consideran buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo:

Programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia.

Utilizar el «envío retardado» para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria”.

c) Una referencia general a la transición tecnológica, digital y ecológica

El Capítulo XVI del Acuerdo se refiere a la “**Transición tecnológica, digital y ecológica**”.

Parte del reconocimiento de la importancia de la introducción de las que aún denomina “nuevas tecnologías” en la organización del trabajo, considerada por parte del Acuerdo como “inversión estratégica básica para el futuro de las empresas y para el incremento de su productividad y competitividad”.

Además de estas referencias genéricas, partiendo asimismo de que la implantación de tecnologías digitales “aporta claros beneficios tanto para las empresas como para las personas trabajadoras en la medida que supone nuevas oportunidades de trabajo, aumento de la productividad, nuevas formas de organizar el trabajo, así como en la mejora de la calidad de los servicios y productos”, reconoce que incorpora también “retos como consecuencia de su impacto en las condiciones de trabajo”.

El objetivo es “favorecer una **transición justa, inclusiva y beneficiosa** para todas las partes”.

En este contexto, remite a la necesidad de que los convenios colectivos, tanto sectoriales como a nivel de empresa, recojan medidas en relación con la implantación de estas tecnologías, considerando como referencia lo establecido en el **Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización**.

En este sentido, las partes apuestan:

- Por un modelo que promueva e impulse la **transformación digital en el lugar de trabajo** en el marco de **procesos participativos**.
- Por el establecimiento de procedimientos concretos de **información previa a la representación legal** de las personas trabajadoras. Esta información previa debe alcanzar a los proyectos empresariales de digitalización y sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional de las plantillas.
- Por la **formación continua** para la mejora de las competencias digitales de las personas trabajadoras de forma que se facilite la referida transición.
- Por la necesidad de impulsar, desde la negociación colectiva, una política de **igualdad de oportunidades**, mencionando expresamente la necesidad de evitar la brecha de edad y de género. Tal como refiere, esta política de igualdad de oportunidades debe “asegurar que la tecnología digital resulte beneficiosa para todas las personas trabajadoras, superando la brecha por edad”. También debe evitar, como decimos, la brecha digital entre mujeres y hombres, particularmente en competencias avanzadas, para lo que se remite a medidas de acción positiva. Tal como afirma, deben garantizarse “los procesos de formación necesarios para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo como consecuencia de las transformaciones digitales de la empresa, con los criterios que las normas laborales establecen”.

Remite a distintas materias objeto de negociación prioritaria. En concreto:

- La adecuación del contenido de dicho acuerdo a cada ámbito negocial y en concreto:
- “Fomentar la **colaboración entre empresas, personas trabajadoras y sus representantes** para abordar temas como las competencias, la organización del trabajo y las condiciones laborales”;
- “Impulsar la **inversión en competencias digitales** y en

su actualización”;

- “Promover un **enfoque orientado a las personas**, en particular, sobre su **formación y capacitación**, las modalidades de **conexión y desconexión**, el **uso de sistemas de inteligencia artificial seguros y transparentes**, así como la protección de la **privacidad** y la **dignidad** de las personas trabajadoras”.
- La atención a los retos de la implantación de sistemas de Inteligencia
- Artificial (IA):
- Partiendo de la “garantía del principio de **control humano y derecho a la información sobre los algoritmos**”, evitando, en concreto, la adopción de “decisiones sesgadas o **discriminatorias** relativas a las relaciones laborales”;
- Asegurando los **derechos de información** de la representación legal de los trabajadores reconocidos en el art. 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores; y,
- Estableciendo **criterios por parte de la negociación colectiva** para garantizar “un uso adecuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores”, incluso en los supuestos de despliegue de sistemas de IA en las administraciones públicas.

3.2. La recepción por parte de la negociación colectiva de contenidos sobre utilización de medios tecnológicos y derechos digitales de las personas trabajadoras

Muchos convenios colectivos han recogido lo dispuesto por el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, sobre todo en relación con los contenidos más vinculados a condiciones de trabajo (desconexión digital o utilización de sistemas de control empresariales). En materia de protección de datos o de implantación de sistemas tecnológicos y, en particular, de sistemas de IA las referencias, con ser importantes, son genéricas, sobre todo vinculadas a la exigencia del cumplimiento de los principios del tratamiento de datos o de la implantación de sistemas

tecnológicos. Es interesante la consideración como posible modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los supuestos de cambios derivados de la implantación de nuevos sistemas tecnológicos.

En todo caso, la recepción por parte de la negociación colectiva de estos contenidos es diversa. Vamos a destacar algunos ejemplos que pueden servir de referencia.

a) Convenios que recogen un tratamiento transversal de derechos digitales derivados de la implantación de nuevas tecnologías

Algunos convenios tratan el tema de manera integral, incorporando muchos de las referencias a contenidos a que alude.

En este sentido, es interesante el **IX Convenio colectivo estatal del Corcho** (BOE 7 de septiembre de 2023).

Por una parte, recoge una cláusula general en el sentido indicado, previendo la posibilidad de que la implantación de nuevas tecnologías conlleve la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

De esta forma, conforme dispone su art. 28:

Artículo 28. Nuevas tecnologías

“Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estaría a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores”.

Y contiene normas específicas en relación con los derechos digitales de los trabajadores derivados de la implantación de nuevas tecnologías y el posible tratamiento de datos. Tal como dispone su art. 114:

Artículo 114. Disposiciones comunes

Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa comunicación expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector deberán ser informados de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.

Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio los trabajadores de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente Convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, es obligación del empresario la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Prevé la constitución de una Comisión Paritaria sobre Protección de Derechos Digitales, cuya competencia es, precisamente, la salvaguarda de los derechos digitales en el ámbito laboral y a la que se atribuyen funciones en relación con distintos aspectos como los mencionados en el Acuerdo sobre el Empleo y la Negociación Colectiva: formación, sensibilización, vigilancia y control e, incluso, con la posibilidad de establecimiento de nuevas garantías, tal como prevé la normativa tanto nacional como europea sobre protección de datos y derechos digitales.

Así, de conformidad con lo previsto en el art. 115 del Convenio:

Artículo 115. Comisión para la Protección de los Derechos Digitales

Se constituye la Comisión para la Protección de los Derechos Digitales, compuesta por 4 miembros, nombrados a partes iguales por la representación empresarial y la representación de los trabajadores firmantes, que ejercerá específicamente las competencias sobre las materias relacionadas con la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, y que se encargará, en un plazo máximo de seis meses, de negociar los criterios referidos en los preceptos anteriores de utilización de los dispositivos digitales durante la vigencia del convenio, el establecimiento de las garantías relativas a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de los trabajadores, y la regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Una vez alcanzado el acuerdo sobre la materia, esta comisión lo trasladará a la Comisión Paritaria para su inclusión como Anexo, al cuerpo del convenio.

Para el supuesto en el que no se alcanzare un acuerdo en el plazo fijado, las partes firmantes procederán a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto de que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50 % de cada parte de la comisión, las partes podrán voluntariamente acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA.

La Comisión para la Protección de los Derechos Digitales, se encargará así mismo de:

Las acciones de formación y de sensibilización de los trabajadores en relación a sus derechos digitales.

El establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias.

Las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado en esta materia, e impulsará cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados, o establecer salvaguardas adicionales.

Garantizar el ejercicio de estos derechos en aquellas empresas que no cuenten con representación legal de los trabajadores, estableciendo criterios que sean de aplicación directa en dichas empresas. A tal fin, la Comisión para la Protección de los Derechos Digitales, tendrá como competencia específica recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen condiciones o criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a disposición del empleador, en ámbitos inferiores.

La regulación contenida en el acuerdo adoptado, tendrá carácter de derecho mínimo necesario con respecto a la regulación que sobre esta materia pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido.

El **Convenio colectivo industria del calzado** (BOE 10 abril 2023), además de una mención específica a la normativa de protección asociada a los principios de igualdad (art. 72 del Convenio), recoge, en relación con la implantación de nuevas tecnologías, una serie de cláusulas que incorporan distintos aspectos relacionados con los derechos digitales, aunque generalmente remitiendo a principios y aspectos generales recogidos en las normas. Aun así, partiendo de una disposición general de respeto a lo previsto en los arts. 87 y ss. de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, prevé o contiene:

- La exigencia de consentimiento expreso para el uso de datos de los trabajadores;
- Una regulación del tratamiento de datos biométricos

(en materia de control y registro horarios);

- Una alusión a los principios generales de protección de datos y, en particular, a los de intervención mínima y proporcionalidad;
- La regulación de la puesta a disposición de dispositivos informáticos a los trabajadores, reconociendo el acceso de la empresa a los mismos a efectos de control (en relación con la declaración general de respeto al derecho a la intimidad);
- El aseguramiento de la participación de la representación de los trabajadores en la elaboración de criterios de utilización de los dispositivos digitales
- El aseguramiento de un derecho de información a los trabajadores;
- Y una referencia al derecho a la desconexión, remitiendo a la elaboración de una política interna.

De esta forma, recoge las siguientes cláusulas:

Artículo 73. Nuevas tecnologías

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que comporten un periodo de formación a las personas trabajadoras, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Derechos Digitales. General. En las empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respeto a los derechos digitales establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolle o sustituya

Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral.- El uso de datos personales de la persona que trabaja requerirá su **consentimiento expreso**.

El **tratamiento de datos biométricos** dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona, requerirá el consentimiento de este, salvo que ese tratamiento sea necesario para cumplir con la obligación del control diario de jornada.

En el tratamiento de datos la empresa se regirá por el **principio de intervención mínima y proporcionalidad** al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título.

Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales. Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a la protección de su **intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la dirección de la empresa**, que **sólo podrá acceder a los contenidos derivados de dicho uso a los exclusivos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos**, conforme los términos establecidos por la legislación vigente.

En la **elaboración de los criterios** de utilización de los dispositivos digitales deberá **participar la Representación Legal** de las personas trabajadoras.

Los **criterios de acceso** al contenido de dispositivos digitales de uso por los trabajadores y trabajadoras, requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, y la determinación de los periodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

La **información a los trabajadores** acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse de forma clara e inequívoca.

Derecho a la desconexión. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La empresa, oída previamente la Representación Legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna en la que se especificarán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajo a distancia o en su domicilio, así como las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas

que evite el riesgo de fatiga informática.

En sentido muy similar, recoge una regulación también con un contenido transversal y pretendidamente global, el **Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería** (BOE 22 marzo 2023)

Por su parte, el **Convenio colectivo de mediación de seguros privados** (BOE 3 de noviembre de 2023) recoge también una regulación amplia sobre la materia, incluyendo:

- El derecho de desconexión digital en el sentido que destacaremos después;
- **Efectos de la transformación digital, partiendo de un deber de información a la representación de los trabajadores** sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse si son relevantes, y de formación a los trabajadores;
- Regulación del derecho a la intimidad en relación con el **uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, partiendo del deber de establecer protocolos de actuación por parte de las empresas conforme lo previsto en el art. 87 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, que, en todo caso, deberían fijar** “los criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras”. Se parte del necesario respecto “a la debida protección a la intimidad de dichas personas que hagan uso de los mismos, así como sus derechos establecidos constitucional y legalmente”. Prevé el acceso a los contenidos como facultad de control
- Regula el uso permitido con fines privados de los dispositivos puestos a disposición por parte de las empresas. Remite a los protocolos para precisar los usos autorizados y las garantías de preservación de la intimidad. Contempla el deber de informar a los trabajadores de tales extremos
- Uso de **dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización** en el ámbito laboral, remitiendo a lo dispuesto en la ley o recogiendo los contenidos previstos en la misma

- Referencia al uso de la **inteligencia artificial en las relaciones laborales, remitiendo a la** “Declaración Conjunta sobre Inteligencia Artificial, aprobada por los Agentes Sociales Europeos del Sector de Seguros el 16 de marzo de 2021”.
- Finalmente, recoge una cláusula general sobre el **deber de información de las empresas a la representación legal** de las personas trabajadoras “sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana”.

Así, tal como recoge el convenio:

Artículo 12. Transformación digital

En los procesos de transformación digital, las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse en las mismas, cuando éstos sean relevantes y puedan tener consecuencias significativas sobre el empleo y/o cambios sustanciales en las condiciones laborales.

Asimismo, las empresas que inicien dichos procesos formarán a sus personas trabajadoras en las competencias y habilidades necesarias para afrontar la transformación digital.

Artículo 13. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral

De acuerdo con lo establecido en el artículo 87 LOPDGDD, las empresas deberán establecer protocolos, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en los que se fijen los criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras que, en todo caso, deberán garantizar, en la medida legalmente exigible, la debida protección a la intimidad de dichas personas que hagan uso de los mismos así como sus derechos establecidos constitucional y legalmente.

Por parte de las empresas, en cumplimiento de

la LOPDGDD, se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

En el supuesto de que se permita, por parte de las empresas, el uso con fines privados de los dispositivos digitales de su propiedad por las personas trabajadoras, los citados protocolos deberán especificar, de modo preciso, qué tipos de usos son los autorizados, y establecerán garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras tales como, en su caso, la determinación de los periodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización.

Artículo 14. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral

De acuerdo con lo establecido en el artículo 89 de la LOPDGDD, las empresas podrán tratar las imágenes obtenidas mediante cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de dirección, organización y control de las personas trabajadoras, siempre que estas funciones se ejerzan de acuerdo con la Ley. Las empresas deberán informar previamente a las personas trabajadoras y, en su caso a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la adopción de estas medidas.

La utilización de sistemas para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente en los supuestos y de la forma y con las garantías exigidas en la citada Ley.

Conforme con lo previsto en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en artículo 90 de la LOPDGDD, las empresas podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras de acuerdo con lo dispuesto en la legislación. Con carácter previo, las empresas deberán de informar a las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras acerca de estos dispositivos,

así como del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Artículo 15. Uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales

Las partes coinciden en tener como referencia respecto al uso de la inteligencia artificial que se haga en el ámbito laboral la Declaración Conjunta sobre Inteligencia Artificial, aprobada por los Agentes Sociales Europeos del Sector de Seguros el 16 de marzo de 2021.

Las partes ponen de manifiesto las ventajas que puede conllevar para las personas trabajadoras y las empresas, el uso responsable de la Inteligencia Artificial, ya que puede proporcionar trabajos más cualificados y mejores condiciones laborales, así como facilitar la actividad diaria de las empresas y sus personas trabajadoras.

Las partes consideran que la Inteligencia Artificial debe ser un medio dirigido a reforzar las capacidades y habilidades de las personas trabajadoras y su aplicación en el ámbito laboral debe estar fundada en el principio de control humano.

En todo caso, la aplicación de la Inteligencia Artificial debe realizarse de acuerdo con criterios éticos y de transparencia, evitando cualquier forma de discriminación, y a las condiciones establecidas en la Legislación, en particular en la LOPDGDD, y en el Reglamento (UE) 2016/679 (LCEur 2016, 605) , Reglamento General de Protección de Datos.

Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana.

Otro convenio que puede servir de referencia para consagrar una regulación general sobre los distintos aspectos que competen a los denominados derechos digitales de los trabajadores es el **IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 12 enero 2022)**, aunque en algunos temas remita a la regulación legal.

El mismo parte de la inclusión, dentro de su ámbito funcional (art. 2), del sector tecnológico. Se trata, pues, de un convenio sectorial de primer nivel que incorpora el sector tecnológico dentro de su ámbito funcional de aplicación.

De esta forma, conforme su art. 2:

El ámbito funcional del sector del metal comprende a todas las empresas que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación de productos industriales y/o tecnológicos, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje y puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales y de servicios, que se relacionen con el sector del metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, los ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos, incluidas la fabricación y mantenimiento de sistemas no tripulados, ya sean autónomos o dirigidos (drones).

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a los servicios técnicos de ingeniería en **tecnologías** y procesos industriales, análisis, diseño, proyectos y ensayos. La fabricación, montaje y/o mantenimiento y reparación de las plantas e instalaciones de generación de energías renovables, de las petrolíferas, de gas, de tratamiento de aguas y de plataformas marinas; así como, las dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables e hilos eléctricos aislados y de fibra óptica, satelitales, inalámbricos y de otras tecnologías de la transmisión; tarjetas inteligentes (móviles, módems o tecnología inalámbrica de banda ancha); circuitos impresos en chips de comunicación o almacenamiento de información integrada; redes de telefonía; informática, digitalización,

instrumentalización; señalización y electrificación de ferrocarriles, y de vías de todo tipo; instalaciones de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; y de fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad (antirrobo e incendios), así como aquellas otras actividades específicas y/o auxiliares complementarias del sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado; grúas-torre, carretillas y plataformas elevadoras; y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación, reciclaje y gestión de productos, materiales y residuos metálicos, y las pilas y baterías.

Igualmente, abarca a las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales y bienes de equipo, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización; el subsector de elevación, escaleras, cintas mecánicas y pasarelas incluidas en el sector, o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

De igual modo, comprende a las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el sector.

Asimismo, se incluyen dentro del sector: la fabricación, montaje, mantenimiento y reparación de instalaciones, elementos o componentes de generación y/o distribución de energía eléctrica.

Será también de aplicación a la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este convenio, siendo

de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesorio), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada persona trabajadora.

Quedarán fuera del ámbito del convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

En aquellos centros de trabajo relativos al mantenimiento y reparación de vehículos en los que concurra esta actividad con la de venta, el CEM se aplicará a las personas trabajadoras que realicen la actividad de mantenimiento y/o reparación.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este convenio estatal, están incluidas en el anexo I.

Los CNAEs recogidos en dicho anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Incluye dentro de las competencias de la comisión paritaria cuestiones relacionadas con el proceso de digitalización:

Artículo 18. Competencias (de la comisión paritaria)

La comisión paritaria tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

1. Interpretación de este convenio, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

(...)

Elaborar y proponer acciones de **formación y de sensibilización de las personas trabajadoras en relación con la protección de datos personales y derechos digitales**, así como, el establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias.

Las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado sobre **protección de datos y derechos digitales**, e impulso de cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados.

En relación con el derecho de desconexión digital recoge previsiones también generales, remitiendo a las partes a una futura regulación de criterios generales. En todo caso, contempla las medidas de formación y sensibilización a que alude el V Acuerdo sobre Empleo y Negociación Colectiva y el derecho de indemnidad de las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho. Tal como dispone el art. 49 del Convenio:

Artículo 49. Derecho a la desconexión

Las personas trabajadoras tendrán **derecho a la desconexión digital** a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, **el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar**.

Los convenios colectivos podrán establecer **garantías adicionales** y/o límites a las medidas de control referidas a los derechos digitales.

Las **partes firmantes desarrollarán los criterios** para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, al menos se especificarán las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajos a distancia o en el domicilio del empleado.

La **información, formación y sensibilización** sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.

Las empresas **no podrán tomar medidas sancionadoras** contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

En materia de prevención incorpora una referencia a la formación en caso de implantación de nuevas tecnologías que conlleve cambios organizativos. Así, en el art. 72, sobre “declaración y objetivos” de las normas en materia de prevención, incluye el siguiente párrafo:

Artículo 72. Declaración y objetivos

(...)

Asimismo, serán prioritarias la promoción e intensificación de **acciones organizativas, formativas e informativas** de signo **prevencionista** que permitan a las personas trabajadoras acomodarse a los **cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías**.

Específicamente, sobre garantía en materia de protección de datos reserva un capítulo completo del convenio, cuyo contenido alude a los siguientes aspectos: - Parte de previsiones generales (en remisión a lo previsto en los arts. 87 y ss. de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre);

Recoge un derecho específico de la representación de los trabajadores a ser informada con antelación sobre la toma de decisiones relacionadas con la transformación digital o tecnológica (siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo);

Regula el tratamiento de datos en las empresas, partiendo de los principios básicos de intervención mínima y proporcionalidad (y finalidad), aludiendo a un deber de confidencialidad y regulando los supuestos de cesión de datos;

Recoge expresamente el derecho a la protección de la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición por el empresario, así como el acceso a los mismos por parte de la empresa (en el ejercicio de las facultades de control);

Remite a la regulación de los criterios de utilización por parte de la empresa con la participación de la representación legal de los trabajadores. Estos criterios

deben contemplar la especificación de usos autorizados y garantías necesarias para la preservación de la intimidad;

En relación con el uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, parte del deber de información previa, “de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes”, sobre la instalación de tales dispositivos. Recoge la previsión legal de utilización de los mismos en caso de acto ilícito flagrante. Permite el tratamiento de imágenes para la facultad de control dentro del marco legal. Limita la instalación de sistemas en determinados lugares en el mismo sentido que recoge la ley;

Regula el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el sentido contemplado en la ley, estableciendo, como garantía adicional el derecho de los trabajadores a conocer “de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados”. Asimismo, prevé la negociación de “la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión”;

Recoge una serie de disposiciones comunes en las que insiste en el derecho de información colectiva (deber por parte de la empresa de “contar con la previa información expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima”); el derecho de información individual sobre los derechos de protección de datos; y, sobre el necesario respeto a los principios del tratamiento y a los referidos derechos asociados a la protección de datos de carácter personal (acceso, oposición, rectificación y cancelación);

Alude al deber de consulta previa sobre “la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo”;

Y, finalmente, prevé la conformación de una comisión para la protección de los derechos digitales en las empresas (como recomendación).

Así, el Capítulo XX del Convenio dispone lo siguiente:

CAPÍTULO XX.

Protección de datos de carácter personal y garantías digitales

Artículo 116. Derechos digitales. General

En las empresas del sector deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los artículos 87 a 91 de la Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y en la normativa que la desarrolle o sustituya.

Artículo 117. La transformación digital

La empresa informará a la representación de los trabajadores con la debida antelación de la toma de las decisiones de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida.

Artículo 118. Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral

El tratamiento de datos en las empresas se regirá por el **principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido**, así como por las disposiciones comunes contenidas en este capítulo.

Las personas que accedan a los datos personales de las personas trabajadoras deberán guardar el **deber de secreto y confidencialidad** respecto de la información a la que tuvieran acceso en el transcurso del desarrollo de su actividad. Estas obligaciones subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el titular de los datos o con la empresa.

Queda prohibida la divulgación de la información personal de las personas trabajadoras a la que tenga acceso la empresa. La cesión de los datos, únicamente se entenderá lícita cuando se produjera en el ámbito en que la ley lo permite.

Artículo 119. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales

Las personas trabajadoras tienen derecho a la **protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición** por el empresario.

El empresario **podrá acceder a los contenidos derivados** del uso de los medios digitales facilitados a la persona trabajadora a los **solos efectos del cumplimiento de las obligaciones laborales** o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

El empresario deberá establecer, con la participación de la representación legal de los trabajadores, **criterios de utilización** de los dispositivos digitales, respetando, en todo caso, los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente, para ello deberá realizar mediante una normativa interna el uso y acceso a los sistemas, uso de correo electrónico de la empresa, instalación de programas, almacenamiento de la información, etc.

El acceso del empresario al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso para fines privados, requerirá su **especificación de modo preciso** en los criterios anteriormente señalados, los usos autorizados y el establecimiento de las garantías necesarias para la preservación de la intimidad de las personas trabajadoras, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos pueden utilizarse para fines privados.

Artículo 120. Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo

El empresario deberá **informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes**, acerca de la instalación de dispositivos de videovigilancia y

de grabación de sonidos en el lugar de trabajo. En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por las personas trabajadoras se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos.

El empresario podrá **tratar las imágenes** obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras 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.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en **lugares destinados al descanso o esparcimiento** de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de la citada ley orgánica.

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos, así como al tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un **fin legítimo**, y deberá respetar los principios de **proporcionalidad e intervención mínima** señalados. Los datos objeto de tratamiento deberán ser **adecuados, pertinentes y limitados** en relación con los **fin**es para los que son tratados.

Se **informará con carácter previo a la instalación** de cualesquiera de los sistemas no prohibidos a la representación de los trabajadores, expresando las

causas que concurren para su instalación, así como, sus características y funcionamiento, señalizando con claridad su existencia para el conocimiento claro e inequívoco por las personas trabajadoras.

Artículo 121. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector tienen derecho a que se respete su **intimidad** ante la **utilización de sistemas de geolocalización** y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de **función de control** que deberán realizar conforme al marco legal.

Con carácter previo, el empresario habrá de **informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras** y, en su caso, **a sus representantes**, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente, deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Se establece la obligación de las empresas de **garantizar** que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, **cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral** de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados. Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Artículo 122. Disposiciones comunes

Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa información expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector deberán ser informados de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.

Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio las personas trabajadoras de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, es obligación del empresario la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Artículo 123. Comisión para la protección de los derechos digitales en las empresas

Se **recomienda** constituir en las **empresas con convenio propio** una **comisión para la protección de los derechos digitales** nombrados a partes iguales por la representación empresarial y la representación legal de los trabajadores, que ejercerá específicamente las competencias sobre las materias relacionadas con la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, de negociar los criterios referidos en los preceptos anteriores de utilización de los dispositivos digitales durante la vigencia del convenio, el establecimiento de las garantías relativas a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras, y la regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

b) Sobre utilización de nuevas tecnologías y, en particular, uso de sistemas de mensajería y derechos digitales de los trabajadores

Algunos convenios recogen normas específicas sobre utilización de sistemas tecnológicos, en especial de mensajería, por parte de los trabajadores, incidiendo en el control empresarial o las restricciones a su uso.

Por ejemplo, el **Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes** (BOE 12 mayo 2023) recoge una cláusula que pone en plano de igualdad los derechos genéricos de los trabajadores a la intimidad con el interés de la empresa a controlar la actividad labora. Así, dispone:

CAPÍTULO XIII.

Nuevas tecnologías, sistemas de mensajería, correo electrónico e internet

Artículo 51. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías

La utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación como sistemas de mensajería, correo electrónico e internet, así como el resto de herramientas y medios técnicos puestos por la Fundación a disposición de las personas trabajadoras, se ajustará a lo dispuesto en la reglamentación vigente.

Esta regulación parte de **dos premisas fundamentales**: por una parte, el **deber de salvaguardar el derecho a la intimidad** de las personas trabajadoras y, por otra parte, el **legítimo derecho de la Fundación a supervisar el uso adecuado** de los medios técnicos y herramientas que pone a disposición de cada una de estas personas para desempeñar sus funciones y que deberán ser utilizados siempre con fines exclusivamente laborales.

Específicamente, sobre la utilización de sistemas de mensajería, incorpora una cláusula en la que parece primar el interés de la empresa y el ejercicio de las facultades de control de la misma, regulando expresamente qué uso está prohibido:

Artículo 52. Utilización de los sistemas de mensajería, correo electrónico e internet por los trabajadores y trabajadoras

Las personas trabajadoras de la Fundación podrán utilizar los sistemas de mensajería, el correo electrónico, la intranet e internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño exclusivo de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que los trabajadores y trabajadoras **precisen realizar un uso de estos medios que exceda lo habitual utilizarán los cauces adecuados de acuerdo con su superior inmediato** para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento interno.

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, identidad sexual, sexo, discapacidad, raza, etnia, ni aquellos que promuevan cualquier tipo de acoso (sexual, por razón de sexo, laboral, racista...), así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas y similares.

No está permitido el envío de correos masivos y en ningún caso a personas que no hayan manifestado su consentimiento acorde a lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

La utilización de aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp, Telegram, etc.) para cuestiones organizativas del personal y/o de la actividad será objeto de regulación específica mediante protocolo previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras y en ningún caso se utilizará como medio de comunicación formal entre personas trabajadoras ni con personas beneficiarias.

No está permitida la descarga de imágenes, audios, videos y otros contenidos que no estén relacionados con la actividad profesional y, en cualquier caso, necesarios para el desarrollo de las funciones encomendadas.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de una persona trabajadora, **la entidad realizará las**

comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, llevará a cabo una auditoría en el ordenador de la persona trabajadora o en los sistemas que ofrecen el servicio, la cual se efectuará en el horario laboral, en presencia de ésta y/o algún representante legal si la persona trabajadora así lo desea, y con respeto a la dignidad e intimidad de la misma.

El Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE 7 enero 2020 recoge, entre otros contenidos como el régimen e desconexión digital o el teletrabajo ("e-work", en la terminología que utiliza), una regulación específica sobre "uso de nuevas tecnologías". Se trata del primer convenio que reguló el uso del correo electrónico.

Este convenio parte del reconocimiento del derecho de los trabajadores a acceder a las nuevas tecnologías como herramientas para el desarrollo del trabajo, aunque regula su utilización sobre la base de "la necesidad de evitar efectos no deseados". En este contexto, desarrolla una serie de normas en relación con la utilización de estos medios o sistemas tecnológicos por parte de los trabajadores, considerando inicialmente "dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la Empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del mismo". Regula, en este sentido, a) la dotación individual y/o colectiva para el acceso al correo electrónico y a internet; b) normas sobre utilización del correo electrónico e internet por los empleados; c) la utilización del correo electrónico por la representación de los trabajadores; y, d) específicamente, la supresión de la cuenta de correo en caso de baja del trabajador en la empresa.

Tal como dispone:

CAPÍTULO XIII. Nuevas tecnologías

Artículo 43. Uso de las nuevas tecnologías

Todos los trabajadores de la Empresa deben tener acceso a las nuevas tecnologías, proporcionando las herramientas adecuadas para el correcto desarrollo del trabajo asignado.

Dado que, puede producir efectos no deseados por la posible utilización no adecuada de los mismos, ambas partes consideran conveniente fijar las reglas que deben regir la utilización de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores por la empresa.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la Empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del mismo.

A tal efecto, se acuerdan las siguientes facilidades y normas de funcionamiento que pretenden regular, por un lado, las actuaciones de la empresa y por otro, establecer las reglas a las que el trabajador y sus representantes deben someterse cuando utilicen los medios técnicos puestos a su disposición para la realización de su prestación laboral y funciones de representación, respectivamente:

- a. Dotación individual y/o colectiva para el acceso al correo electrónico y a internet. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa facilitará el acceso a internet a todos los trabajadores que dispongan de un puesto de trabajo con pantalla de visualización de datos, a excepción de aquellos trabajadores que desempeñen su trabajo a través de la modalidad de e-work, en cuyo caso se estará a la política vigente en cada momento. A su vez, dichos trabajadores dispondrán de una dirección propia de correo corporativo.

En aquellos centros de trabajo o puestos determinados que no dispongan de conexión al correo electrónico y

a internet, la empresa analizará la situación y estudiará las posibles soluciones con el objetivo de que, durante la vigencia del presente Convenio, sean dotados de los puntos de conexión colectivos necesarios que permitan el acceso a internet y al correo electrónico a los trabajadores allí acoplados.

- a. Utilización del correo electrónico e internet por los empleados.

Los empleados podrán utilizar el correo electrónico, con libertad y en el sentido más amplio posible para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda del habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con su jefe inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red.

Con carácter general, los empleados de TIS, no podrán utilizar el correo electrónico ni internet para fines particulares.

En este sentido, bajo ningún concepto podrán los empleados utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna del desempeño profesional que interfiera las comunicaciones del resto de empleados o perturbe el normal funcionamiento de la red de la empresa.

Igualmente, no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo discapacidad etc., y aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportunas en la utilización de estos medios y

la aplicación del régimen disciplinario en su caso.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

- b. Utilización del correo electrónico por la representación de los trabajadores.

Para los temas de especial consideración, la empresa facilitará los medios oportunos para que el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con representación en el mismo publique la información que considere precisa (negociación colectiva, elecciones sindicales y cualquier otra información de carácter sindical, así como otros eventos singulares) por medio del servicio del correo electrónico y todos los empleados reciban esta comunicación.

En cuanto a un uso racional de las nuevas tecnologías, se tendrá en cuenta las mismas normas para todos los empleados en general.

- c. Cuando un trabajador cause baja en la compañía se procederá por parte de la empresa a dar de baja la cuenta de correo electrónico corporativo, pudiendo solicitar la representación de los trabajadores la justificación de dicha baja.

c) Sobre implantación de nuevas tecnologías y organización del trabajo

Además de las previsiones contenidas en los convenios citados, algunos de los cuales recoge previsiones sobre la implantación de nuevas tecnologías, tanto a efectos de la consideración de los derechos de información (individuales y colectivos) como en materia de prevención de riesgos laborales (incluyendo derechos de consultas específicos), otros convenios recogen sucintamente una mención a los efectos de dicha implantación de nuevos sistemas

tecnológicos. En muchas ocasiones esta mención es meramente declarativa y no incorpora nuevas garantías ni especifica el contenido de derechos al respecto.

Por ejemplo, como supuesto de cláusula general de contenido genérico, el **IV Convenio colectivo del Grupo Hermanos Martín** (BOE 10 abril 2023) recoge la siguiente:

Artículo 72. Nuevas tecnologías y organización del trabajo

Las personas delegadas de prevención, Comité de Seguridad y Salud y los y las representantes legales de las personas trabajadoras, deberán ser informados y consultados de todas aquellas decisiones que tome la dirección de la empresa o centro de trabajo relativas a la implantación de nuevas tecnologías y organización del trabajo que tengan repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

El **Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines** (BOE 26 enero 2023) alude a la introducción de nuevas tecnologías y a su posible consecuencia como supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo:

Artículo 11. Nuevas tecnologías

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para las personas trabajadoras una modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a dos meses, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a la representación de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo.

Las personas trabajadoras destinadas al puesto de trabajo modificado recibirán la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, bien directamente de la empresa o bien a través de planes de formación concertados con el Servicio Público de Empleo Estatal u otros Organismos competentes. Del régimen de dicha formación: las personas trabajadoras afectadas, características, duración, horario y presupuestos a ellas dedicados, se dará información a la representación legal

de las personas trabajadoras.

En sentido similar, como parte de un sector similar, el **XX Convenio colectivo general de la industria química** (BOE 19 julio 2021) incorpora una mención a los posibles efectos de la introducción de nuevas tecnologías en la organización del trabajo:

CAPÍTULO II. Organización del Trabajo

Artículo 7. Facultades de la Dirección de la Empresa y de los representantes de las personas trabajadoras

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con la intervención de los representantes de las personas trabajadoras establecida en la legislación laboral y en el Convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personas trabajadoras.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de las personas trabajadoras tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

En el marco de la organización del trabajo la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo partiendo de la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos.

Previo a la **modificación de las condiciones de trabajo debido** a cambios en la organización del mismo, **a introducción de nuevas tecnologías**, o cambios en los sistemas de rendimientos, se procederá a realizar la evaluación de los riesgos que pudieran generar la introducción de dichos cambios.

Reconoce como “contenido de la organización”, la implantación de sistemas tecnológicos para la actividad de control (con el necesario respeto a las previsiones legales):

Artículo 8. Contenido de la Organización

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

(...)

9.º La implantación por parte de la empresa de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como controles biométricos como la huella digital, la videovigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o los controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará respetando en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos o normas que en el futuro puedan sustituir a las anteriores.

Dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales. Deberán por tanto respetar su dignidad y su derecho a la protección de datos y a su vida privada teniendo en cuenta, no obstante, que la legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y, por tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, no se requiere del consentimiento de la persona trabajadora.

Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a las personas trabajadoras afectadas que se establecen en la legislación vigente.

Cuando este tipo de medidas tengan el carácter de colectivas o plurales deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de las personas trabajadoras, indicando la finalidad que se persigue.

Así mismo, cuando existan instalados sistemas de videovigilancia para el control periódico y regular de la prestación laboral, la empresa deberá informar a los representantes de las personas trabajadoras de los cambios de ubicación de las cámaras con una antelación mínima de 24 horas. Esta notificación podrá realizarse mediante correo electrónico.

E incorpora una norma general sobre introducción de nuevas tecnologías en las empresas:

Artículo 10. Nuevas Tecnologías

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para las personas trabajadoras modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función.

La introducción de nuevas tecnologías comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

3.3. En concreto, sobre la recepción de la desconexión digital por parte de la negociación colectiva

El derecho a la desconexión digital se ha incorporado de manera importante y bastante extendida en la negociación colectiva, lo que da idea del interés de las partes en una cuestión que reconfigura realmente los derechos

digitales de los trabajadores, atiende a una demanda bastante generalizada e intenta resolver los problemas de concurrencia entre la efectividad del derecho al descanso con posibles intereses de la empresa.

Es más, encontramos convenios que recogen este derecho pese a que su sector no se caracteriza, a priori, con la utilización de tecnologías de la información, tal como destacaremos después.

En general, los convenios incorporan a su regulación los contenidos propuestos por el V Acuerdo sobre Empleo y la Negociación Colectiva a que ya hemos hecho referencia. Sin embargo, la negociación colectiva recoge este derecho incorporando, sobre esta base, distintas soluciones.

Veamos algunos ejemplos.

Así, por ejemplo, el **Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU** (BOE 7 enero 2020), recoge con cierta precisión el derecho de desconexión, incorporando una regulación específica (Anexo III del convenio), más allá de la declaración genérica al mismo que recoge en su texto articulado, e incorporando con carácter general los contenidos previstos en el V Acuerdo sobre el Empleo y la Negociación Colectiva.

De esta forma, regula los siguientes aspectos y contenidos, a partir del reconocimiento del derecho:

- Define su contenido, como derecho a no responder a ninguna comunicación, finalizada su jornada laboral (salvo las situaciones exceptuadas que recoge);
- Insiste en el deber de los trabajadores de usar adecuadamente los medios informáticos en concordancia con la regulación sobre tal utilización;
- Atribuye una especial atribución sobre el cumplimiento de las políticas de desconexión a los responsables de equipo;
- Regula la convocatoria de reuniones de trabajo;
- Recoge los supuestos en que se excluye el derecho de desconexión digital: personas que perciban un complemento de disponibilidad y supuestos de fuerza mayor o para la evitación de un daño a las personas o

a la empresa;

- Refiere la implementación de medidas de sensibilización
- Recoge el derecho de indemnidad de las personas que hagan uso de este derecho;
- Incluye el carácter voluntario del derecho; y,
- Recoge las recomendaciones del V Acuerdo sobre programación de sistemas de respuestas automáticas durante los periodos de ausencia

Así, dispone lo siguiente:

Artículo 41. Derecho a la desconexión digital

La Disposición Final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo al Estatuto de los Trabajadores, el 20 bis , según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

TIS se compromete a impulsar las medidas incluidas en el Anexo 3 del Convenio para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

(...)

ANEXO 3. Acuerdo de medidas para la desconexión digital

Primera.

Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU (en adelante, «TIS») **garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la**

jornada laboral.

Las personas trabajadoras de TIS tendrán **derecho a no responder a ninguna comunicación**, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida Quinta de este documento.

Segunda.

Las personas trabajadoras se comprometen al **uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.**

Quienes tengan la **responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital**, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Tercera.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la **convocatoria de reuniones de trabajo**, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta

más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Con carácter excepcional, y siempre que concurran las circunstancias establecidas en la medida Quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

Cuarta.

TIS garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus **vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias**, en los mismos términos, incluido para el personal fuera de Convenio.

Las personas trabajadoras tendrán la **obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de «ausente»**, indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

Quinta.

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de **causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio**, cuya **urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata**.

En dichos supuestos, cuando TIS requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para **comunicarle la situación de urgencia** que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral vigente en cada momento.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un

complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de TIS, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad vigentes en cada momento.

Sexta.

TIS garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del **trabajo a distancia**, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Séptima.

TIS implementará las **medidas de sensibilización** sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Octava.

TIS **no podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital** en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional

de las personas trabajadoras.

Novena.

TIS reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque **no como una obligación**, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

Décima.

Esta política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo pertenecientes a TIS en España, con la excepción prevista en la medida Quinta para las personas trabajadoras que cobran un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.

En sentido relativamente similar (al menos respecto la estructura de contenidos), el **Convenio colectivo del sector de empresas de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025** (BOE 3 de mayo de 2024), pese a no ser precisamente un sector tecnológico, incorpora un anexo sobre desconexión, insistiendo en los contenidos referidos.

Así dispone:

ANEXO 7.

Desconexión Digital

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral. Prestando especial atención, en virtud del artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, a

«los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas».

La empresa debe garantizar a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial o trabajo a distancia), modalidad contractual o cualquier condición laboral concreta. A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites legales, en particular: ordenadores portátiles, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos, chat de empresa o cualquier otro que pueda utilizarse.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias y/o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurran las causas de urgencia justificadas.

La convocatoria y la asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes a las localidades donde se esté presente, además se deberá indicar la hora de inicio y finalización.

Mediante pactos en las empresas, se podrán establecer garantías adicionales y/o límites a las medidas de control referidas a los derechos digitales.

La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.

Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

El **VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria** (BOE 26 septiembre 2024), que recoge realmente una regulación muy similar, si no idéntica, al **IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas** (BOE 30 agosto 2024), insiste en estos aspectos.

Así, dispone lo siguiente:

Artículo 75. Desconexión digital

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, en el marco del presente convenio colectivo, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza el ejercicio del derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la empresa.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Se reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho y no como una obligación,

es decir, todos aquellos empleados que realicen comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo.

Igualmente, los destinatarios internos de dichas comunicaciones podrán atenderlas durante su jornada laboral no estando obligados a responderlas fuera de dicha jornada.

Se asigna mayor responsabilidad en el cumplimiento de este aspecto a aquellos trabajadores/as que tengan un equipo bajo su responsabilidad.

Los superiores jerárquicos no podrán requerir respuestas a comunicaciones fuera de horario laboral, o cuando la finalización de la jornada esté próxima y la respuesta a la comunicación pueda suponer una extensión del horario, todo ello salvo las excepciones que se determinan en el punto 3 que se expone a continuación.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.
2. Salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3 las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.
3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.
4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo se considerarán buenas prácticas:

Con carácter general las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, la buena práctica será, salvo

que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, la no realización de llamadas telefónicas, envíos de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral, excepto correos automáticos y/o informativos que no contengan mandatos.

Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante la ausencia.

Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral en los términos del presente artículo sea efectivo, la Empresa garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este artículo.

El **Convenio colectivo de mediación de seguros privados** (BOE 3 de noviembre de 2023) regula también con cierta precisión este derecho.

Lo define como “derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo la fatiga tecnológica o el estrés y mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo” y aportando los aspectos fundamentales del mismo:

- Adaptación al puesto de trabajo, fundamentalmente respecto de trabajadores con responsabilidad;
- Inclusión de todos los dispositivos que pueda suponer una comunicación con la empresa y, por tanto, “una actividad laboral más allá de los límites de la jornada u horarios legales o establecidos en el presente convenio”;
- Reconocimiento de una serie de derechos concretos: no atender dispositivos digitales, salvo conexión

voluntaria; no responder a ninguna comunicación sobre asuntos profesionales, una vez finalizada su jornada laboral diaria;

- Establecimiento de un régimen de excepciones en el sentido de V Acuerdo (recogido en otros convenios como los citados): fuerza mayor, riesgo hacia las personas o potencial perjuicio empresarial, así como “aquellas situaciones reguladas en las políticas o protocolos de desconexión digital aprobados en el seno de las empresas, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas”);

Así, en esta materia, el art. 11 del Convenio dispone lo siguiente:

Artículo 11. Desconexión digital

Las partes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo la fatiga tecnológica o el estrés y mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo.

Por ello, conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales (LOPDGDD), las partes reconocen el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas, así como su intimidad personal y familiar.

El ejercicio de este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

El derecho de desconexión digital deberá adaptarse a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, en particular el de aquellas personas trabajadoras que por el carácter de sus funciones y responsabilidades tengan una especial disponibilidad para la empresa.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas cuyo uso

podría suponer realizar una actividad laboral más allá de los límites de la jornada u horarios legales o establecidos en el presente convenio.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se establecen las siguientes medidas:

- a. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a su disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, bajas, licencias o vacaciones. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora en contra de lo establecido en el presente artículo, no conllevará responsabilidad de la empresa.
- b. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación sobre asuntos profesionales, una vez finalizada su jornada laboral diaria.
- c. Constituyen circunstancias excepcionales que justifican la no aplicabilidad de las medidas anteriores, los supuestos de fuerza mayor o que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial, así como aquellas situaciones reguladas en las políticas o protocolos de desconexión digital aprobados en el seno de las empresas, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.
- d. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de las empresas, se podrán establecer protocolos de actuación que desarrollen este derecho.

En algunos convenios, por la especificidad del sector, recoge algunas cláusulas destacables, sobre todo en relación con los supuestos en que se va a contemplar excepciones a la efectividad del derecho.

Así, **V Convenio colectivo instalaciones deportivas y**

gimnasios (BOE 26 de enero de 2024) prevé lo siguiente:

Artículo 29. Desconexión digital

Las partes negociadoras reconocen el derecho establecido legalmente a la desconexión digital de las personas trabajadoras con la finalidad de ordenar su tiempo de trabajo y respetar su vida personal.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, con independencia del medio utilizado, una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata. En estos supuestos, se contactará previamente con la persona trabajadora para comunicarle la causa de urgencia que motiva dicha situación.

Estos **supuestos son los siguientes:**

Necesidad urgente de cubrir algún puesto de trabajo por enfermedad o accidente de la persona que habitualmente lo cubre o de alguna persona a su cargo que necesite de su asistencia o cualesquiera imprevistos que no se hayan podido prever con anterioridad.

Incidencias importantes de mantenimiento o estado de los centros de trabajo que deban ser atendidas o puestas en conocimiento de la plantilla por suponer cambios en el transcurso diario de la actividad.

Cierre del centro de trabajo por cualesquiera causas.

Para garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras, la empresa mantendrá su derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren las mismas.

Para garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, presenciales o telemáticas, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo/horario, excepto si concurren situaciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial.

Se reconoce el derecho a la desconexión digital tanto

a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de trabajo (teletrabajo). En este sentido, el ejercicio de este derecho se adaptará a la naturaleza y características especiales de las funciones de cada puesto de trabajo y, en concreto, al personal que este sujeto a una especial disponibilidad, adoptando las medidas de sensibilización oportunas, para lo cual se informará a todas las personas trabajadoras, incluyendo especialmente a las personas que ocupen puestos de responsabilidad y tengan equipos a su cargo.

El **Convenio colectivo de grandes almacenes** (BOE 30 de mayo de 2023), además de por su significación como sector por el número de trabajadores, recoge de manera específica determinadas “buenas prácticas” acordes con las previstas en el V Acuerdo:

Artículo 27 BIS. Desconexión digital

Con el fin de garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras del sector de grandes almacenes se establecen las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el punto 4:

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.

Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya

urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.

Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

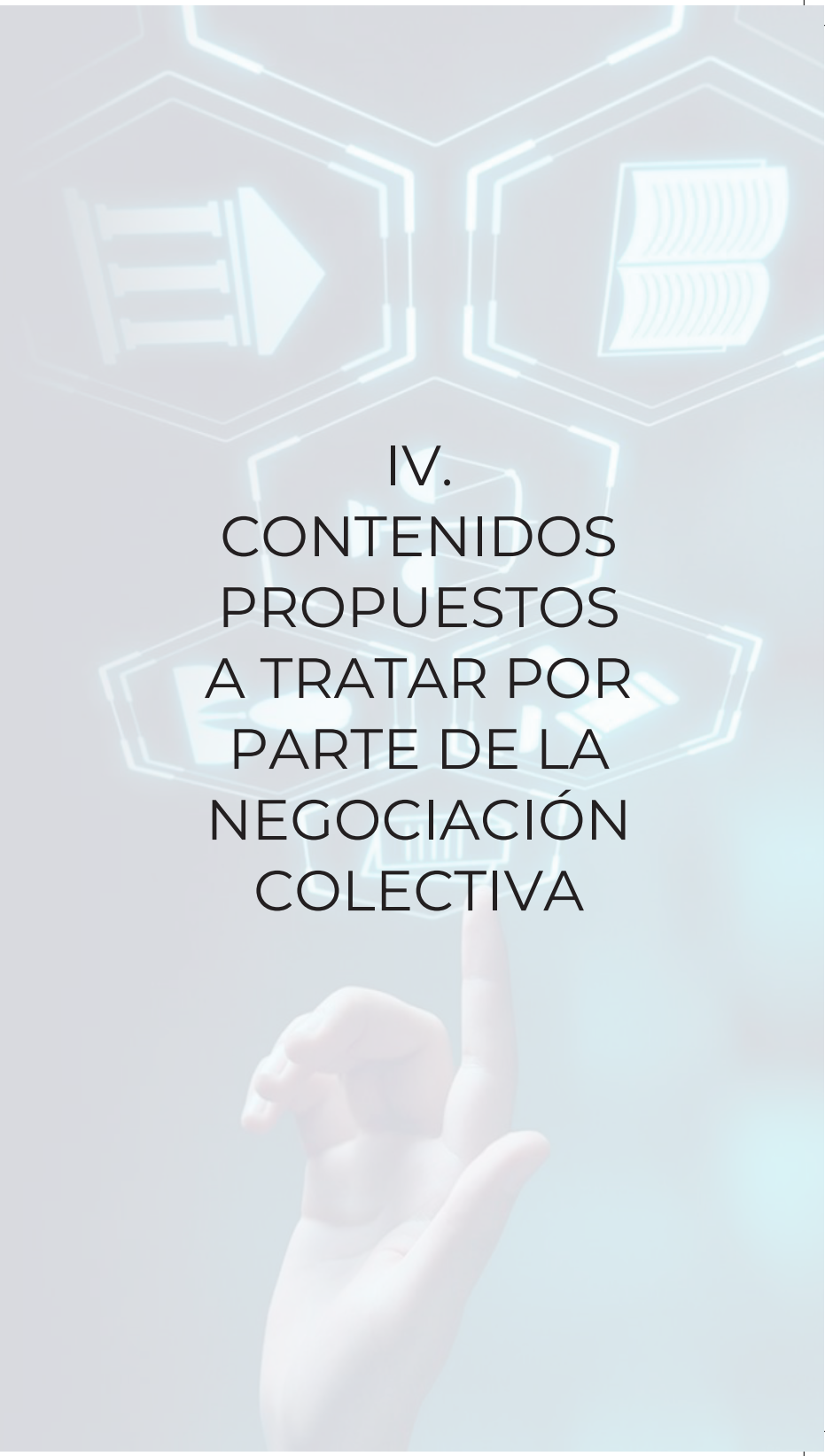
Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

Las empresas realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho

a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.



IV. CONTENIDOS PROPUESTOS A TRATAR POR PARTE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A lo largo de estas páginas, hemos venido señalando el rol que la normativa ha pretendido otorgar a la negociación colectiva, así como distintos contenidos en que ésta podría intervenir, especificando o complementando los derechos y garantías establecidas.

En general, tal como aclara la reciente STJUE de 19 de diciembre de 2024 en materia de protección de datos, la negociación colectiva puede desarrollar contenidos, pero siempre respetando los principios y derechos básicos establecidos en la normativa (en este caso europea).

En todo caso, como hemos visto, la negociación colectiva ha venido prestando atención, en nuestro país, a determinados aspectos, generalmente asociados a contenidos más clásicos o tradicionales que generalmente ha sido objeto de tratamiento por parte de los sujetos negociadores.

En este sentido, los derechos vinculados a la utilización de medidas de control de la actividad laboral por parte de la empresa, como la videovigilancia o la grabación de sonidos y, sobre todo, el derecho a la desconexión, se están incorporando a la regulación convencional, siendo muchos los convenios que, con distinta intensidad y atendiendo a distintos aspectos, atienden a los mismos. El trabajo a distancia y, en concreto, el teletrabajo, también ha sido inmediatamente incorporado como contenido de regulación en la negociación colectiva, aludiendo a distintos aspectos del desarrollo de esta modalidad de trabajo, y, en particular, a la posible afectación en este ámbito de los denominados derechos digitales, tanto en lo que se refiere a las posibles medidas de control de la actividad, como de los derivados de utilización de medios digitales proporcionados por la empresa y su posible utilización por parte de los trabajadores.

Sin embargo, los derechos asociados a la protección de datos, elaboración de perfiles o toma de decisiones automatizadas, incluida la implantación de sistemas de inteligencia artificial, aún no se están incorporando suficientemente a la negociación colectiva. Ahí hay un desarrollo importante del contenido posible de nuestros convenios, sobre todo teniendo en cuenta que dicho espacio regulatorio podría quedar ocupado por otras formas de regular cuestiones importantes que afectan al desarrollo mismo de la relación de trabajo.

En todo caso, planteamos una serie de contenidos posibles a tratar por parte de la negociación:

1. EN RELACIÓN CON LA UTILIZACIÓN DE DISPOSITIVOS DE CONTROL E IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS TECNOLÓGICOS

- a. Precisión de supuestos
- b. Lugares excluidos en todo caso del control
- c. En caso de control a través de dispositivos puestos a disposición del trabajador, delimitación de dispositivos a entregar, determinación del ámbito de autorización de uso
- d. Determinación de normas y protocolos internos
- e. Garantía de transparencia
- f. Evaluación de riesgos
- g. Determinación de las garantías de seguridad informática
- h. Determinación de los criterios (y garantías) de control
- i. Régimen disciplinario derivado de los incumplimientos en el uso de dispositivos y protección frente a acoso
- j. Control de los datos (y derechos frente a la elaboración de posibles perfiles) obtenidos de la actividad a través de dispositivos de la empresa
- k. Participación de la representación de los

trabajadores (información y consulta en la implantación de dispositivos)

- l. Derechos de información de los trabajadores
- m. Formación
- n. Derechos de acceso, oposición, cancelación (forma a través de cómo llevar a cabo los derechos básicos asociados al tratamiento de datos)
- o. Tratamiento en caso de extinción de los contratos

2. EN RELACIÓN CONCRETA CON LA PROTECCIÓN DE DATOS

- a. Normas específicas de protección a tenor de lo dispuesto en el art. 88 Reglamento 2016/679
- b. Preservación y garantía de derechos fundamentales
 - i. Exigencia de transparencia frente a la posible elaboración de perfiles
 - ii. Exigencia de consentimiento (concreción de los supuestos excepcionales de exclusión del requisito)
 - iii. Derecho de oposición a decisiones automatizadas basadas en datos, incluida la elaboración de perfiles
- c. Derechos de información de los trabajadores individuales
- d. Participación de los representantes de los trabajadores (derechos de información y consulta en supuestos de tratamiento de datos)
- e. Precisión o concreción de los principios de calidad de datos
 - iv. Especificación de los fines y principio de pertinencia
 - v. Respeto al principio de mínima actuación
 - vi. Regulación de los derechos asociados a

la protección de datos: acceso, oposición, cancelación y rectificación

vii. Información sobre recaudación de datos

viii. Intereses legítimos que puedan permitir el tratamiento (por ejemplo, publicidad frente a propia imagen)

f. Supuestos en que es necesaria la evaluación de impacto por posible riesgo de afectación de derechos fundamentales y participación de la representación de los trabajadores

g. Derechos de representación y protección de datos de otros trabajadores, en particular, en caso de concurrencia con otros intereses (por ejemplo, derecho de acceso –normativa de transparencia- a las empresas a las que sea de aplicación)

h. Incorporación de funciones sobre protección de datos y sobre implantación de sistemas tecnológicos a las comisiones paritarias o conformación de comisiones específicas al efecto

i. Establecimiento de garantías adicionales en el tratamiento de datos de carácter personal derivados, por ejemplo, de la utilización de medios o sistemas tecnológicos

j. Participación de los trabajadores en materia de implantación de sistemas basados en datos, en particular, en supuestos de concurrencia empresarial

3. EN RELACIÓN CON EL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

a. Definición de su contenido y extensión

b. Definición de las instrucciones y criterios sobre el ejercicio y extensión del derecho

c. Medidas de información, formación y sensibilización

d. Excepciones al ejercicio del derecho

e. Identificación de buenas prácticas en relación con

la efectividad del derecho de desconexión digital

4. EN RELACIÓN CON LA IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE IA (DEFINIDOS POR DEFECTO EN EL ÁMBITO LABORAL COMO DE ALTO RIESGO)

a. Derechos de información ex art. 64.4.d) ET

b. Alfabetización en materia de IA

c. Cumplimiento de las obligaciones específicas del responsable del despliegue, en concreto:

i. Garantías de funcionamiento

ii. Pertinencia y calidad de los datos

iii. Supervisión humana iv. Información en caso de incidencia

d. Cumplimiento de las obligaciones del art. 26.7: información a los representantes y a los trabajadores, con carácter previo, de la exposición al sistema

e. Consideración en relación a la posible afectación en la determinación de las condiciones de trabajo y su consideración como modificación sustancial

f. Especificación de los contenidos del derecho de formación e información individuales

g. Participación de los representantes de los trabajadores (derechos de información y consulta) ante la implantación de sistemas inteligentes (en concreto sobre la incidencia en la determinación de condiciones de trabajo, ejercicio de facultades de control y disciplinarias, formas de evaluación del desempeño)

h. Reglas de información entre responsable del despliegue y del proveedor (o comercializador) al modo de los supuestos de concurrencia empresarial (contratas) y representación de los trabajadores.

5. EN RELACIÓN CON LA DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO

- a. Concreción de los derechos de información individuales y a la representación de los trabajadores
- b. En particular, en relación con la decisión automatizada y la efectividad de los derechos reconocidos a los trabajadores
- c. Participación de la representación de los trabajadores
- d. Rol que debe asumir la negociación colectiva

6. CON CARÁCTER TRANSVERSAL, EN RELACIÓN CON LA IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS BASADOS EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

- a. Formación y cualificación profesionales
- b. Tratamiento como modificación sustancial de condiciones de trabajo que puedan verse afectadas por la implantación de nuevos sistemas tecnológicos
- c. Evitación de sesgos discriminatorios o que pudieran afectar a otros derechos fundamentales
- d. Prevención de riesgos laborales e impacto de la implantación de sistemas tecnológicos, en particular en relación con los riesgos psicosociales
- e. Creación en su caso de comisiones paritarias *ad hoc* para el análisis del impacto de implantación de nuevas tecnologías
- f. Normas de utilización por parte de las personas trabajadoras de medios tecnológicos puestos a su disposición
- g. Adecuación del régimen disciplinario en atención a la utilización de medios tecnológicos y posibles incumplimientos de deberes básicos
- h. Garantía de los intereses frente a terceros por parte de la empresa

