

Derechos digitales en la negociación colectiva

Bernardo Arroyo Abad
Doctor en Derecho

SUMARIO

- I. El impacto de la Ley orgánica 3/2018 en la negociación colectiva.
- II. La intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición del trabajador.
- III. Derecho a la intimidad frente al uso de los dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.
- IV. A propósito de los dispositivos de geolocalización.
- V. Desconexión digital y prevención de riesgos laborales.
- VI. Conclusiones.
- VII. Bibliografía.

I. El impacto de la Ley orgánica 3/2018 en la negociación colectiva

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en adelante LOPDGDD incorpora en su Título X las que denomina “Garantías de los derechos digitales” que, según expresa en su preámbulo, “encuentra su anclaje en el mandato impuesto por el apartado cuarto del artículo 18 de la Constitución Española y que, en algunos casos, ya han sido perfilados por la jurisprudencia ordinaria, constitucional y europea”.

Esta Ley introdujo a través de su disposición adicional 13ª, el nuevo artículo 20 bis ET que regula los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, estableciendo que "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 video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales".

La LOPDGDD reconoce expresamente por primera vez como derecho digital el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

El artículo 91 de la LOPDGDD parece atribuir a la negociación colectiva, que tradicionalmente ha tenido un impacto innegable en temas tales como salario, jornada o prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, un importante papel en la articulación de garantías convencionales que operan de facto como límite de las potestades organizativas y de control de los empleadores, pero con una extensión limitada.

El meritado artículo cierra el grupo de preceptos específicos de las garantías digitales en el ámbito laboral disponiendo que “Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral”.

Los diversos interlocutores sociales que actúan en ámbito de negociación colectiva defienden que el marco legal expuesto permite, en el proceso de digitalización de las empresas, contar con el convenio colectivo como un instrumento adecuado para cohonestar las necesidades materiales del empleador en este ámbito con la garantía de que en la realidad de la empresa, en su caso concreto, se adoptarán todas aquellas garantías necesarias para que no se conculquen derechos fundamentales de los trabajadores, singularmente su derecho a la intimidad. Además realzan el papel vivo de los convenios colectivos en el seguimiento de cuantas medidas de control y supervisión implante el empleador en cumplimiento de sus cláusulas, en especial mediante las comisiones paritarias que se constituyan, con un papel relevante en la interpretación y seguimiento de cuantas previsiones se recogen en el convenio colectivo¹.

¹ El Convenio colectivo de Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de Zaragoza, establece como funciones de la comisión paritaria: “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.” De hecho se prevé la creación de una comisión de digitalización a los efectos de conocer los planes de digitalización y en especial las necesidades de formación. El artículo 47 del Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadores 2019-2020, constituye una Comisión para la protección de los derechos

En principio, pareciera que la Ley orgánica atribuye a la negociación colectiva un papel residual, circunscrito de forma estricta al establecimiento de lo que denomina “garantías adicionales” relativas al tratamiento de los datos de los trabajadores y a la salvaguarda de sus derechos digitales, excluyendo los tratamientos de datos obtenidos mediante video vigilancia, grabación de imágenes o sonidos o mediante dispositivos de geolocalización, por cuanto la propia Ley contempla garantías distintas. En concreto: el derecho de información de los trabajadores sobre el tratamiento de los datos obtenidos mediante la instalación de dispositivos de vigilancia con grabación de voz o imagen, o mediante instrumentos de geolocalización, o el derecho de los representantes de los trabajadores a participar en el proceso de digitalización, lo que no implica necesariamente negociación (el requerimiento de participación podría agotarse con la audiencia o consulta a los representantes de los trabajadores, previa a la elaboración de las políticas de uso de los dispositivos digitales o simplemente con un mero ejercicio de información).

Tan sólo cuando la Ley habla del derecho a la desconexión digital, exige que esta se sujete “a lo establecido en la negociación colectiva” o, en su defecto, a los acuerdos de empresa firmados entre el empresario y los representantes de los trabajadores (art. 88.2 LOPDGDD).

En principio, cabría pensar que no deberíamos dejar de distinguir donde la Ley distingue, y no son unívocos los procesos de información, participación y negociación, pero también es cierto que el propio artículo 91 LOPDGDD contiene una referencia genérica a la protección de los derechos digitales en la negociación colectiva y es precisamente ese carácter genérico el que permite entender, que aunque cada derecho dispone de una regulación propia, especial y específica prevalente, es decir, su régimen propio, nada impide mejorarlo con “garantías adicionales” en la regulación convencional.

digitales (paritaria) con el fin de la salvaguarda de los derechos digitales en el ámbito laboral. El Convenio colectivo de la empresa MAXION WHEELS ESPAÑA, SL para los años 2019-2020 prevé que: “durante la vigencia del Convenio se constituirá una comisión de trabajo paritaria para tratar los temas de desconexión y entorno digital”.

En la medida en que la LOPDGDD se limita a introducir el artículo 20 bis ET, sin incorporar el catálogo de derechos garantizados en la relación de trabajo, parece claro que el bloque normativo es el comprendido por los artículos 87 a 90 LOPD que disciplinan el control de las comunicaciones electrónicas del trabajador, la vigilancia por medio de cámaras, la grabación de sonidos así como el derecho a la desconexión digital², sin agotar la regulación de estos. En consecuencia, el artículo 91 LOPD permite mediante la negociación colectiva el establecimiento de “garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales” así como “la salvaguarda de los derechos digitales en el ámbito laboral.”

Ahora bien, existe un límite insoslayable: la negociación colectiva no puede disponer de derechos fundamentales individuales o dicho de otra forma, los derechos fundamentales de los trabajadores no pueden colectivizarse como consecuencia de un proceso de negociación, así por ejemplo, el consentimiento informado que es asumido por nuestra jurisprudencia como una facultad pasiva de información al trabajador de la gestión de la obtención de datos por el empleador³, tiene una consideración claramente individualista (art. 18.3 CE).

Ello, no es óbice para la creación vía convencional de nuevos derechos o garantías colectivas digitales, incorporando así algunos de los principios de la nueva Carta de Derechos Digitales (2021).

La negociación colectiva versará sobre los poderes y facultades del empleador en la dirección, control y organización de sus procesos productivos o de servicios, en la medida en la que el legislador considera que la implementación por el empresario de procesos de digitalización de la relación laboral mediante la aplicación de recursos tecnológicos como los dispositivos de geolocalización son, en definitiva, instrumentos de control del trabajo realizado por los

² BAYLOS GRAU, A. “El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España.” LLI vol. 5 nº 1. 2019. ISSN 2421-2695, p. 1.

³ MOLINA NAVARRETE, C. “Acción sindical y protección de datos. Nuevos relatos de una relación espinosa.” CEF Trabajo y Seguridad Social, 2018, 423, p.125.

trabajadores bajo la dirección del empresario (art. 20.3 ET)⁴, que pueden hacer desvanecer, mientras dure la relación laboral, los límites que separan la vida privada y familiar de la actividad profesional. Ello afecta a aspectos tales como el control de las comunicaciones electrónicas del trabajador, la supervisión del emplazamiento y distancia de las cámaras de vigilancia, los dispositivos de geolocalización, la grabación de sonidos e imágenes y el derecho de desconexión digital.

Es desde el Primer Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización de 2020, cuando la regulación de los derechos digitales parece gozar de mayor presencia y concreción, y es cuando la problemática que presentan los requerimientos de la organización digital del trabajo en las empresas va apareciendo en las mesas de negociación. De hecho las diversas cláusulas que se van a mentar en este artículo a modo ejemplificativo pertenecen a convenios colectivos posteriores a 2019.

II. La intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición del trabajador.

El tenor literal del artículo 87 LOPDGDD⁵ es generalista y se limita a reconocer el derecho de protección a la intimidad de los trabajadores en relación al uso de los dispositivos digitales puestos a disposición del trabajador por el empleador.

⁴ El artículo 93 del Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios, a propósito del control empresarial de los medios telemáticos de la empresa señala que: “podrán ser inspeccionados en cualquier caso, en el puesto de trabajo durante el horario laboral con la asistencia presencial de la persona trabajadora afectada, la representación legal del personal, o, en su defecto, por otra persona trabajadora de la empresa, guardando la empresa la máxima privacidad respecto a cualquier medida disciplinaria que fuera de derecho adoptar, mediante comunicación inequívoca exclusivamente a la persona interesada y representante legal o sindical si hubiere lugar a ello. A estos efectos las empresas podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibido en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por las personas trabajadoras usuarias en Internet, redes públicas, debates en tiempo real y redes sociales, revisar historiales descargados de la red de Internet por personas trabajadoras usuarias de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por las personas trabajadoras usuarias. La denegación de acceso por parte de la persona trabajadora usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio colectivo se establezca”.

⁵ Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Además es poco preciso al circunscribir el acceso del empleador a tales dispositivos con la finalidad de verificar y controlar el cumplimiento de obligaciones laborales o estatutarias del trabajador y para garantizar la integridad de los dispositivos, sin que se especifique el papel de la representación de los trabajadores en el control de ese acceso.

El artículo no incorpora a diferencia de otros derechos digitales (como es el caso del derecho a la intimidad frente a la video vigilancia del artículo 89 LOPDGDD) el principio de proporcionalidad. Tampoco aclara el contenido de la obligación de información al trabajador⁶, ni concreta la participación de los representantes de los trabajadores en la fijación de los criterios de utilización de los dispositivos digitales, limitándose a establecer como referencia lo que se identifica como los estándares fijados por usos sociales y convenciones legales y constitucionales.

El principio de proporcionalidad ha sido reconocido con carácter general en el entorno de utilización de recursos digitales por el empresario en la STS de unificación de doctrina 1121/2015 de 8 de febrero, sobre el control por el empresario de los medios informáticos del trabajador, al igual que en la paradigmática sentencia del Tribunal Europeo de Derecho Humanos (TEDH), de 5 de septiembre del 2017 (conocida como Barbolescu II).

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.

⁶ GOÑI SEIN, J.L. "Nuevas tecnologías digitales, poderes empresariales y derechos de los trabajadores. Análisis desde la perspectiva del Reglamento Europeo de Protección de datos de 2016." Revista de Derecho Social, 2017, pp 25 a 29.

El marco legal existente en torno a los algoritmos o decisiones automatizadas en el ámbito laboral es prácticamente inexistente en nuestro país con la salvedad del RGPD y la Ley 12/2021 de 28 de septiembre que introduce una letra d en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores que atribuye a la representación legal de los trabajadores el derecho a ser informado respecto de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistema 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” y la justificación de la finalidad de su empleo⁷. En este sentido apuntan diversas recomendaciones de la Agencia de protección de datos que no son sino trasunto de las europeas contenidas en el Grupo de Trabajo 29, 2017).

Si bien el artículo 22 RGPD reconoce este derecho con carácter general para los ciudadanos cuando son objeto de decisiones automatizadas, sería conveniente la adaptación de este derecho en el ámbito laboral. Incluir el uso de esta tecnología en la evaluación de riesgos laborales (en especial, los riesgos psicosociales) y su correlativa planificación la repercusión de la mencionada tecnología sobre la salud y seguridad de las personas empleadas.

Ante la falta de concreción indicada, la negociación colectiva ha llevado a su ámbito la determinación tanto del alcance de la participación de los representantes de los trabajadores en la confección de las política de uso de los dispositivos autorizando, bajo criterios de proporcionalidad, la utilización de dispositivos digitales para fines distintos de los estrictamente laborales o su absoluta prohibición⁸, las condiciones o criterios de acceso a los dispositivos

⁷ Por ejemplo: para conseguir una organización más eficiente y/o mayor coordinación y/ más seguridad para los trabajadores.

⁸ El artículo 67 del IV Convenio colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentes en ambulancias, dispone: “los sistemas y equipos informáticos de la empresa son de uso exclusivamente profesional y que el acceso a Internet se encuentra limitado a aquellos empleados/as que, por sus responsabilidades, precisen de su utilización por el tiempo necesario de consulta”. No obstante: “la utilización justificada de las herramientas de trabajo facilitadas por las empresas, entre ellas, los sistemas y equipos informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición del personal, para fines personales de carácter necesario y perentorio no supondrá incumplimiento laboral”. El V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa en su Capítulo XVIII, establece en su artículo 128: “con carácter general y siempre que dispongan de los medios técnicos adecuados, las

electrónicos advirtiéndoles cuándo se va a activar el control a través de los mismos o el medio a través del cual, (contrato de trabajo, convenio colectivo, manual de seguridad, etc.), se va a informar a los trabajadores de la política de uso de tales dispositivos, la exigencia de información sobre parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones del empleador o a las propias condiciones de trabajo.

Para dotar de certidumbre y seguridad jurídica al derecho de acceso reconocido al empleador en el artículo 87 LOPDGDD, y como garantía del correlativo derecho de información tanto de representantes legales de los trabajadores como de los propios empleados, se viene regulando convencionalmente la creación de registros de dispositivos electrónicos existentes en la empresa. En dicho registro se especifican las características de los mismos especificando si tienen capacidad de control de la actividad laboral, los criterios para su actualización, y las condiciones de acceso de los interesados o de la propia representación de los trabajadores al mismo.

Así, vía negociación colectiva, se amplían las garantías legales de los trabajadores, en la medida en que la Ley no establece que el empleador tenga deber de justificar la introducción a través de nuevas tecnologías de elementos de control de la actividad laboral, ni tampoco la obligatoriedad de información previa respecto a las mismas. Garantías adicionales todas ellas en consonancia con la nueva Carta de Derechos Digitales, que sí contempla, tanto la obligación de información previa: “Del uso de tales dispositivos o herramientas se informará a la representación legal de las personas trabajadoras. Esta información alcanzará los parámetros, reglas e instrucciones

personas trabajadoras podrán hacer uso del correo electrónico y de Internet para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo”, “las personas trabajadoras podrán utilizar el correo electrónico o acceder a Internet para fines personales siempre que no se altere el normal desarrollo del trabajo ni se pongan en riesgo los sistemas de comunicaciones o el funcionamiento de la red interna”. El artículo 129 prohíbe “la utilización de los sistemas informáticos de la Empresa o acceder a Internet desde los mismos para practicar juegos de cualquier tipo, participar en sorteos, chatear o descargar material audiovisual no relacionado con la actividad laboral del trabajador. La utilización de los sistemas informáticos de la Empresa para fines particulares del trabajador sólo podrá realizarse cuando objetivamente resulte necesaria”.

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”, como la necesidad de justificar su introducción en la realidad de control y organización de la empresa y “el uso lícito, leal, proporcionado y transparente de los controles empresariales digitales”.

En determinados ámbitos empresariales y de actividad económica existe una práctica denominada *"Bring your own device"* (BYOD) que supone la aportación por el propio trabajador de sus dispositivos (ordenador, tablet, móvil, incluso vehículo) para el desarrollo de su actividad laboral accediendo con sus medios electrónicos a las aplicaciones corporativas como el email o bases de datos, almacenando datos de la empresa, así como de los clientes de ésta. No es extraño ver en negociación colectiva cláusulas de prohibición de aportación por el trabajador de medios electrónicos y que se exija que estos sean proporcionados por la empresa.⁹ Sin embargo, en los casos en que esta aportación es una realidad, se suelen introducir vía convencional cláusulas que califican como nulo y sin efecto, el consentimiento del trabajador cuando el control del empresario pretenda hacerse efectivo sobre medios propiedad del trabajador, por ejemplo mediante la instalación de sistemas de registro de jornada.¹⁰

De hecho, está prohibida la imposición por el empresario de la utilización de medios electrónicos particulares como instrumentos de registro de jornada por ser un tratamiento que excede del legítimo regulado en los artículos 6, 7 y 9 del RGPD y artículos 6 y 9 LOPDGDD y que por tanto requiere consentimiento

⁹ La Carta de Derechos Digitales (XIX Derechos en el ámbito laboral) establece como tal: “Recibir de la entidad empleadora los medios tecnológicos para poder desarrollar su actividad sin que las personas trabajadoras deban aportar los medios de su propiedad a disposición de aquella con fines profesionales, así como a ser informadas sobre la política de uso tales dispositivos digitales, incluidos los criterios para una eventual utilización para fines privados”.

¹⁰ El Convenio colectivo del Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de Zaragoza, establece que: “En ningún caso resulta admisible que las personas trabajadoras tengan que poner a disposición de la empresa sus propios dispositivos para incorporar el sistema de registro de jornada”.

expreso del trabajador¹¹ sin perjuicio de poder ejercer a posteriori derechos de oposición y supresión¹². Estos artículos excluyen la necesidad de consentimiento del interesado en los tratamientos que se refieren a “las partes de un contrato (...) de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento”. En este sentido, la facultad de control de la actividad laboral por el empresario ex artículo 20.3 ET, mediante la monitorización de dispositivos digitales de sus empleados, implica un tratamiento de datos personales con un consentimiento implícito en la propia aceptación por el trabajador del contrato de trabajo.

Por su parte, la empresa tiene la obligación de conservar los registros de jornada durante cuatro años, permaneciendo los datos a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 34.9 del ET).

III. Derecho a la intimidad frente al uso de los dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (artículo 89 LOPDGDD¹³).

¹¹ Muchas veces el simple consentimiento del trabajador no es suficiente añadiéndose convencionalmente exigencias adicionales como es el caso de exigir proporcionalidad y justificación en las medidas y acreditación de no ser posible mecanismos alternativos. Tal es el caso del Convenio colectivo del Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de Zaragoza, que establece que: “con el objeto de proporcionalidad, el registro horario de cada empresa habrá de negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras antes de su implantación, donde se expondrá por parte de las empresas la necesidad, adecuación, motivos y conveniencia de implantar el sistema de registro que se adapte, garantizando que no existe otro método más moderado y respetuoso con el derecho de intimidad de las personas trabajadoras para conseguir la misma finalidad, el control horario (principio de minimización y proporcionalidad). Además, se deberá informar expresamente de la imposibilidad, por parte de la empresa, para tratar los datos con otros fines que no sea el registro de jornada”. El artículo 21 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas, a propósito del control de la jornada de trabajo, establece que, “el sistema utilizado, en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente”.

¹² SSTs de 21 de septiembre de 2015 (Rec. 259/2014) y 8 de febrero de 2021 (Rec. 84/2019).

¹³ Artículo 89 LOPDGDD. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia 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

La video vigilancia laboral no solo se presenta como un instrumento de control por el empleador de las obligaciones laborales de sus empleados sino que también implica un mecanismo de protección y seguridad de bienes e instalaciones de la empresa.

A pesar de que el artículo 20.3 ET permite al empleador adoptar todas las medidas que considere oportunas para el desempeño de sus facultades de protección, supervisión y control en ejercicio de su poder de dirección, la negociación colectiva cuestiona el interés legítimo del empleador, lo que justifica el establecimiento como garantía adicional de un concreto número de casos (*numerus clausus*) fuera de los cuáles no cabe la toma de imágenes de los trabajadores, por ejemplo, prohibiendo su captación para la vigilancia del trabajo a distancia habida cuenta de las singularidades que presenta el teletrabajo y la flexibilidad que comporta.

Los antecedentes de la LOPDGDD son extraordinariamente permisivos con las garantías genéricas predicables de estas tecnologías. Paradigmática de una jurisprudencia española permisiva en comparación con la del Tribunal Europeo de Derechos Humanos es la STC 39/2016 de 3 de marzo, en virtud de la cual, la colocación por el empresario de una pegatina adosada a la pared era suficiente para entender cumplida los requerimientos de información por parte

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.

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.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de video vigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. 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.

del empresario. Principios elementales de certidumbre y seguridad jurídica anejas al derecho de información y consulta que propugna el artículo 64.5.f) ET, con la vigente Ley 3/2018 justifican la exigencia convencional del establecimiento de un registro actualizado que recoja información detallada sobre la tipología de cámaras que utiliza la empresa, su ubicación, funciones y posible repercusión laboral, permitiendo su acceso a la representación legal de los trabajadores.

Parece clara la prohibición legal de instalación de dispositivos de video vigilancia ocultos o no informados, así como los instalados en áreas habilitadas para el descanso, lo que además de atentar contra el derecho a la desconexión digital, supone una intromisión ilegítima en el derecho fundamental de intimidad.

Por lo que respecta al deber de supresión de datos por parte del empleador hay que señalar que los obtenidos mediante video vigilancia tienen una previsión legal específica contenida en el artículo 22.3 LOPDGDD que obliga a suprimirlos en el plazo máximo de un mes desde su captación, salvo que deban ser conservados para acreditar actos que atenten contra la integridad de las personas, bienes o instalaciones en cuyo caso la Ley prevé la obligación de ponerse 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. Esta concreta previsión normativa contrasta con la ausencia de determinación legal de un periodo máximo de conservación de datos obtenidos con otros dispositivos, siendo su concreción imprescindible para que la empresa lleve a cabo su labor de control con seguridad y certidumbre. De ahí que esta sea normalmente materia abordada vía convencional máxime cuando la Ley no la contempla.

La casuística convencional en relación a dispositivos de grabación de sonidos en el lugar de trabajo es amplia e incide fundamentalmente en la limitación o administración de la capacidad de control del empresario a través de estos instrumentos tecnológicos limitándolo a supuestos puntuales o aleatorios y siempre que no se cuente con medios alternativos menos invasivos en la intimidad de los trabajadores. El artículo 89 LOPDGDD restringe la utilización

de tales medios a aquellos supuestos en los que se acrediten 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 los principios de proporcionalidad y de intervención mínima, así como las garantías indicadas para la video vigilancia.

Es ese carácter restrictivo y tasado el que justifica la modulación en el ámbito laboral del derecho al secreto de las comunicaciones, que encuentra su tradicional excepción legal en la resolución judicial.

La negociación colectiva busca de natural limitar o restringir la legitimidad empresarial a supuestos de seguridad informática y/o cuando haya serias sospechas de un uso desviado por parte de la persona empleada (por ejemplo, mala fe o competencia desleal), pero eso no le autoriza a la merma de la facultad de control del empresario al punto de negarle o limitarle, precisamente por ese carácter tasado, la posibilidad del tratamiento de los datos obtenidos con estos dispositivos en procedimientos disciplinarios o sancionadores¹⁴.

Al respecto cabe citar la STC 160/2021, de 4 de octubre (Recurso de Amparo 3884/2017) que resuelve no conferir eficacia alguna al pacto de renuncia por parte del empleador a usar su poder disciplinario con sustento en la grabación de conversaciones telefónicas con clientes que acreditaban el incumplimiento grave de obligaciones laborales.

¹⁴ El artículo 67 del IV Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentes en ambulancias señala que la empresa “podrá realizar excepcionalmente, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador, las comprobaciones oportunas y necesarias, en la medida de lo posible en presencia del usuario afectado y un representante legal de los trabajadores”. El artículo 85 del II Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía, limita la potestad de control de la empresa mediante un procedimiento: “Cuando existan indicios razonables de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado o empleada de cualquiera de los recursos informáticos puestos por el empleador a su disposición (...) la empresa realizará las comprobaciones oportunas (...) en horario laboral y en presencia del empleado/a y de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado/a lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad de la persona. En el caso de constatación por parte de la empresa del uso abusivo o ilícito de las herramientas informáticas y medios técnicos por el empleado/a, la empresa podrá realizar las restricciones de uso de dichas herramientas o medios, así como la aplicación del régimen disciplinario previsto”.

El Tribunal constata el cumplimiento de la obligación de información previa por parte del empleador al trabajador de la existencia de observaciones y grabaciones de conversaciones telefónicas y la existencia de un compromiso expreso pactado con los representantes del trabajador de que “esta injerencia en el derecho de protección de datos de carácter personal (...) no tendría en ningún caso como objeto su uso para fines disciplinarios.” Pues bien, el Tribunal admite que la constatada voluntad renuente del trabajador de asumir las indicaciones del empleador puede ser considerado “como un comportamiento susceptible de ser sancionado (...)” por lo que “el tribunal debe concluir que no se ha vulnerado el derecho a la protección de datos (artículo 18.4 CE). El Tribunal no da validez a una cláusula en la que el empresario renuncia a usar sus grabaciones para sancionar al trabajador cuando se descubren incumplimientos laborales, señala que la trasgresión de ese pacto no tiene naturaleza normativa y en consecuencia falla que el derecho fundamental a la intimidad del trabajador no fue vulnerado.

Nuestro Tribunal Supremo, en sentencia de 5 de diciembre de 2013 establece que este tipo de acuerdos no pueden en ningún caso considerarse una “inmunidad” de las personas trabajadoras frente al control empresarial.

A pesar de ello, debemos recordar que el artículo 64.5 f) del ET ha justificado en ámbito de negociación colectiva una determinada interpretación del artículo 89 LOPDGDD para el ámbito convencional concreto, que viene a modular de facto las facultades de control del empresario. Así, el derecho previo de información al comité de empresa sobre la implantación y revisión por el empleador de sistemas de control y organización del trabajo se aplica en todo caso, sustituyéndose por tal previsión la expresión legal “y en su caso”, lo que alumbra un derecho de consulta e información sobre dichas medidas de control¹⁵ (se aplica no solo a los medios de video vigilancia sino a los demás

¹⁵ El artículo 10 del Convenio colectivo general de la industria química establece la obligación de informar a los representantes solo en caso de que este tipo de medidas tengan el carácter de colectivas o plurales. Asimismo “cuando existan instalados sistemas de video vigilancia para el control periódico y regular de la prestación laboral, la empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores de los cambios de ubicación de las cámaras con una antelación mínima de 24 horas”.

medios de control como puedan ser los dispositivos de grabación de sonidos o de geolocalización).

IV. A propósito de los dispositivos de geolocalización

Los sistemas de geolocalización a que se refiere el artículo 90 LOPDGDD¹⁶, son sistemas que permiten localizar a las personas en un punto geográfico determinado, pero no solo eso. La implantación de sensores biométricos GPS o RFID en dispositivos electrónicos portátiles como ordenadores y móviles o en vehículos vinculados a la actividad laboral, inciden invariablemente en el ámbito privado o particular de los trabajadores en tanto se convierten en instrumentos de control o supervisión del empresario. Son dispositivos que suministran datos sobre la localización, organización, disposición o productividad de los empleados dentro de la jornada laboral, pero que también pueden aportar datos sobre hábitos, usos o costumbres de personas en su esfera privada, fuera de la jornada laboral. Datos obtenidos más allá del consentimiento que se infiere del contrato de trabajo y que por tanto convierten su tratamiento en ilícito.

De ahí la importancia de la profilaxis convencional en el establecimiento de garantías adicionales que prohíban el tratamiento combinado de la geolocalización con otros procesos o recursos digitales que favorezcan la elaboración de perfiles o la utilización de los datos obtenidos a las resultas de esos tratamientos en procedimientos automatizados, fines todos con un impacto directo no solo en la vida laboral o profesional de estos trabajadores sino en su intimidad personal y familiar. Apuntan en esta dirección las cláusulas que exigen que la monitorización del trabajador con estos dispositivos

¹⁶ 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.

especifique un derecho de información sobre la finalidad buscada y las consecuencias laborales.

Inciendo en lo ya expuesto en páginas anteriores, de los textos convencionales analizados se desprende que la parte social en negociación procura limitar, siempre que puede, la utilización por el empresario de los datos obtenidos mediante dispositivos electrónicos como los de geolocalización, exigiendo el uso preferente de medios alternativos por considerarse estos muy invasivos¹⁷, o defendiendo la no utilización o utilización limitada de los datos obtenidos respecto de la imposición de medidas sancionadoras o disciplinarias, a pesar de que el Tribunal Constitucional ya se ha manifestado claramente al respecto (STC de 4 de octubre de 2021).

También son habituales las cláusulas que establecen deberes de información previa y consulta en todo caso, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 64.5 f) del ET, como ya hemos apuntado¹⁸, prohibiendo la utilización de dispositivos de geolocalización más allá del tiempo de trabajo y la oculta y no informada.

Correlativamente, no es extraño encontrar cláusulas por lo que se refiere a las obligaciones de los empleados, que sancionan la desconexión dentro de la jornada laboral, fuera de los espacios de descanso estipulados o la manipulación de los dispositivos de geolocalización por parte del trabajador con el objeto de obstaculizar la labor de control del empresario o con el propósito

¹⁷ El II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU, opta por utilizar, con carácter general, para el fichaje de los trabajadores al acceder a su centro de trabajo la Tarjeta de Identificación Personal (TIP). El convenio especifica que en aquellos supuestos en que no sea posible su utilización, por ejemplo, en caso de teletrabajo o porque existan problemas técnicos, la empresa se compromete a la implementación de un sistema de registro telemático que no suponga geolocalización.

¹⁸ El III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) dispone (artículos 117 y 119) que: “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”. El artículo 112 del VIII Convenio colectivo estatal del corcho incorpora la obligación de negociar la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión los datos obtenidos a través de estos sistemas.

de falsear la información obtenida a través de estos dispositivos, lo que exigirá aclarar sus consecuencias y gravedad.

V. Desconexión digital y prevención de riesgos laborales.

El artículo 88 LOPDGDD¹⁹ presenta una configuración flexible del derecho a la desconexión que ha supuesto de facto un campo amplio de actuación de la negociación colectiva con dos perfiles. Uno blando (“*soft law*”), y otro más contundente (“*hard law*”), normalmente dentro del apartado relativo a la prevención de riesgos laborales dado el impacto directo de este derecho en la salud de los trabajadores.

Un planteamiento “*soft law*” es por ejemplo aquel en el que convencionalmente se establece un contenido de mínimos regulando la desconexión referida a determinados ámbitos de la actividad laboral dentro de la empresa.²⁰

La mayoría de los convenios se limitan a transcribir los planteamientos legales, desde el reconocimiento de su carácter no obligatorio²¹, salvo excepciones en

¹⁹ 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.

²⁰ Por ejemplo, en relación solo al teletrabajo o trabajo a distancia los que establecen cláusulas para procurar la desconexión digital acordando el establecimiento un horario de disponibilidad. Es el caso de Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua que contiene acuerdos dirigidos a establecer un horario de disponibilidad los supuestos de teletrabajo o trabajo a distancia.

²¹ Acuerdo de 22 de julio de 2019 entre Telefónica y UGT y CCOO sobre las garantías de la desconexión digital reconoce y formaliza dicho derecho no como una obligación, lo que implica que aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad. En el ámbito

los que desde una perspectiva “hard law” se pretende la configuración del derecho como de observancia obligatoria, habida cuenta como hemos dicho, del impacto del descanso en la salud de los trabajadores. Me refiero a ámbitos laborales normalmente industriales con mecanismos de automatización muy exigentes que aconsejan extender la desconexión a los propios descansos estipulados dentro de la propia jornada laboral.²²

La negociación colectiva apuesta decididamente por el desarrollo de políticas internas que diagnostiquen las prácticas empresariales e identifiquen aquellos casos en los que se vulnera el descanso laboral para su erradicación²³, prohibiendo represalias hacia las personas trabajadoras por el ejercicio de su derecho a la desconexión digital²⁴ y extendiendo el derecho a la limitación del empresario del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso de la persona empleada.²⁵ En

convencional aparece asimismo configurado como un derecho de cumplimiento voluntario en convenios como el propio de Telefónica España, el colectivo de Ahorra más SA; y en los colectivos de empresas como Comercial Hermanos Vallejo, SA, Rotterdam, SL, Comercial Sierra, SL, o Rubio Martín, SL, entre muchos otros.

²² Citar la guía de Comisiones obreras y la página donde lo dice.

²³ El artículo 32 del Convenio colectivo de la empresa Fundación La Liga, recoge la necesidad de elaborar una política interna empresarial que regule el ejercicio del derecho a la desconexión digital. Así “partir de la elaboración de un diagnóstico con objeto de que se identifiquen los supuestos en que se produce una interrupción del descanso del personal (...) y de la tipología de personal de que se trate, en particular, a fin de atender posibles situaciones asociadas al trabajo a distancia o teletrabajo, así como de realización total o parcial del trabajo en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Considerar e identificar las necesidades específicas de la actividad para asegurar que se mantenga un servicio adecuado en todo caso, conciliando esta exigencia con el ejercicio del derecho a la desconexión”.

²⁴ El Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios recoge que “el ejercicio del derecho a la desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras”. El artículo 15 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro establece que: “el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración”. El Convenio colectivo de Telefónica España prevé que “no se 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 su política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras”

²⁵ El Convenio colectivo de Telefónica España al tratar de las medidas protectoras del derecho a la desconexión digital”, hace explícita referencia al “papel que deben desempeñar fomentando y educando mediante la practica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital

este sentido se configuran como esenciales las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática²⁶.

Se hace aconsejable en este sentido, en virtud de lo establecido en los artículos 16, 18 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre de Prevención de Riesgos Laborales que las empresas evalúen como riesgo psicosocial el riesgo de conectividad laboral a fin de integrar el riesgo de fatiga informática o digital tanto en los documentos específicos de evaluación de riesgos, plan y planificación de la actividad preventiva como en los deberes de información y formación a los trabajadores por cuanto la conectividad laboral sin descanso es

quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o los/as superiores jerárquicos de las personas trabajadoras”. Se subraya el “papel que deben desempeñar fomentando y educando mediante la practica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o los/as superiores jerárquicos de las personas trabajadoras”

El acuerdo de 22 de julio de 2019 firmado por Telefónica con UGT y CCOO para garantizar “a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral”, establece el contenido esencial del derecho, que implica la obligación de Telefónica de garantizar el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores una vez finalizada la jornada laboral, así como durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, alcanzando tanto a trabajadores presenciales como en teletrabajo sea este total o parcial. El contenido del derecho afecta a toda comunicación, cualquiera que sea el medio empleado una vez finalizada la jornada laboral lo que obliga a los superiores jerárquicos a abstenerse 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. 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. El convenio colectivo de la empresa Renault Retail Group Madrid, S.A., establece que “no se enviarán correos electrónicos, hora y media antes ni hora y media después de la entrada y salida al puesto de trabajo, ni durante los fines de semana o vacaciones”.

26 El Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL. dispone que: “Se establecerán anualmente jornadas de formación para la sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”. En el Convenio colectivo de Telefónica España, se recoge que la empresa “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 que, 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”.

un factor de riesgo que puede dañar la salud de la persona trabajadora. En este sentido son cada vez más los convenios que incorporan la definición de acoso y ciberacoso laboral y un catálogo de prácticas más frecuentes de acoso y ciberacoso laboral en sus distintas modalidades.

La Nota Técnica de Prevención 1122 incorpora un listado no exhaustivo de factores de riesgo psicosocial relacionados con el tiempo de trabajo por el uso no adecuado o no planificado de las nuevas tecnologías al ámbito laboral. Citamos a modo ejemplificativo:

- La prolongación de la jornada laboral antes de su comienzo o al finalizar la misma y realización del trabajo en horarios inusuales (noche, fin de semana etc.), debido a la conectividad permanente.
- Dificultad de conciliar la vida familiar y laboral.
- Tareas no previstas y multitarea que pueden prolongar la jornada laboral.
- Realización de tareas en “periodos de espera” o “tiempos muertos”, entre desplazamientos y/o viajes, que antes eran inactivos.
- Falta de política clara en la empresa sobre la promoción de trabajadores remotos, lo que hace aumentar la competitividad, pudiendo ocasionar un aumento de las horas de trabajo fuera del horario laboral y del centro de trabajo.
- Sobrecarga de tareas puede provocar daños psíquicos o enfermedades mentales y depresivas.

VI. Conclusiones

1. La configuración genérica del papel de la negociación colectiva en la conformación de garantías adicionales a las dispuestas por la LOPDGDD, al tratar el conjunto de derechos digitales en sus artículos 87 a 90 (bloque normativo) y su desempeño también inespecífico en la salvaguarda de los derechos digitales en el ámbito laboral, es lo que permite, que a pesar de que el resto de derechos digitales gocen de una regulación propia y específica, ello no sea obstáculo para que la negociación colectiva pueda mejorarla.

2. La negociación colectiva no puede colectivizar derechos fundamentales individuales pero si puede crear nuevos derechos o garantías colectivas

digitales incorporando los principios recogidos en la Carta de Derechos Digitales.

3. Es necesario un esfuerzo notable del legislador español, muy a menudo poco ágil, dada la escasa regulación existente, en materia de algoritmos, sistemas de inteligencia artificial, procesos de elaboración de perfiles y decisiones automatizadas en el ámbito laboral, por el innegable impacto que tales recursos tecnológicos tienen tanto en la actividad laboral de los trabajadores, como en su seguridad y salud (riesgos psicosociales) o en su esfera personal y familiar, resultando el papel de la negociación colectiva a veces errático ante la falta de un auténtico marco legal de referencia. Ahora mismo el papel referencial de actuación de poderes públicos y agentes sociales lo está asumiendo la mentada Carta de Derechos Digitales que vio la luz en 2021, y que no tiene carácter normativo.

4. A pesar de que el consentimiento expreso del trabajador al tratamiento por el empresario de determinados datos (por ejemplo los resultantes de sistemas de control horario de jornada obtenidos de dispositivos electrónicos particulares) opera como una exigencia insoslayable, a pesar de existir contrato laboral, puede no ser suficiente ni sinónimo de tratamiento legítimo, no sólo por la posibilidad del trabajador de ejercer sus derechos de oposición o supresión, sino porque la negociación colectiva opera más allá de establecer garantías colectivas, tutelando su capacidad concreta de vincularse, exigiendo además en sede convencional como auténtica *conditio*, la acreditación por el empresario de la justificación de la medida o la imposibilidad de utilizar medio alternativos menos invasivos.

5. La limitación de la legitimación empresarial para el tratamiento de los datos de los trabajadores obtenidos en el ejercicio de las facultades de control sobre los dispositivos electrónicos en el ámbito laboral, mediante la elaboración de procedimientos restrictivos de obligado cumplimiento para las partes (empresario, representantes y trabajadores) o directamente mediante la prohibición del tratamiento de estos datos para determinados fines, choca frontalmente con la realidad legal y jurisprudencial (consecuencia de la aplicación de la ley al caso concreto) contraria a la supresión de las facultades

derivadas de la potestad de dirección del empleador. Precisamente se reconoce que la protección del derecho de intimidad del trabajador es perfectamente compatible con el ejercicio del poder de control o dirección, por ejemplo de las potestades sancionadoras o disciplinarias del empresario.

6. Asimismo es necesario un esfuerzo del legislador en el ámbito de prevención de riesgos laborales porque la regulación existente es escasa y sería conveniente que el reconocimiento legal del derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud (art. 14 LPRL) se acompañara de la configuración legal del deber empresarial a ejercer esa protección a través de una adecuada planificación. Cuestión que se está llevando a efecto, allí donde se puede a través de planes consensuados con la representación legal de los trabajadores, de actuación en materia de riesgos psicosociales.

7. Es necesario que la propia LPRL evalúe como riesgo psicosocial el riesgo de conectividad laboral para incorporar el riesgo de fatiga informática o digital en los planes de evaluación de riesgos de las empresas, en la planificación de su actividad preventiva, en los documentos específicos de evaluación de riesgos laborales, en los planes de formación de los trabajadores al respecto y en la configuración de los deberes de información en esta materia.

VII. Bibliografía

- BAYLOS GRAU, A. “El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España.” LLI vol. 5 nº 1. 2019. ISSN 2421-2695.
- GOÑI SEIN, J.L. “Nuevas tecnologías digitales, poderes empresariales y derechos de los trabajadores. Análisis desde la perspectiva del Reglamento Europeo de Protección de datos de 2016.” Revista de Derecho Social. 2017.
- MOLINA NAVARRETE, C. “Acción sindical y protección de datos. Nuevos relatos de una relación espinosa.” CEF Trabajo y Seguridad Social. 2018.
- Convenios colectivos:
 - o Convenio colectivo del Sector de la Industria, la tecnología y los servicios del Sector del Metal de la provincia de Zaragoza.

- Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadores
- Convenio colectivo de Maxion Wheels España S.L.
- IV Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el Sector de las empresas de transporte enfermas y accidentes en ambulancias.
- II Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía.
- Convenio colectivo de la Fundación Santa Bárbara.
- Convenio colectivo general de la industria química.
- V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa.
- Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios.
- VIII Convenio colectivo estatal de las gestorías administrativas.
- III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM)
- VIII Convenio colectivo estatal del corcho.
- II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.
- Convenio colectivo de la empresa Fundación La Liga.
- Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.
- Convenio colectivo de Centro Farmacéutico SL.
- Convenio colectivo de Renault Retail Group Madrid SL.
- Acuerdo de 22 de julio de 2019 sobre garantías de desconexión digital (Telefónica, UGT, CCOO).