



La garantía de los derechos digitales y la negociación colectiva

Pr. Dr. Fco. Javier Calvo Gallego

javiercalvo@us.es



Nuevos riesgos y escenarios laborales derivados de la transformación digital

- El panóptico digital “normalizado” y la expansiva y generalizada capacidad de control empresarial:
 - Datos biométricos, geolocalización, video y audio, uso de dispositivos digitales, RFID, “wareables”
 - Algunos nuevos y otros no: el problema es su generalización y normalización: BYOD
- El dataísmo como nueva religión y su apoyo en la “transparencia” social (HAN) y en una insuficiente cultura de la intimidad y de la protección de datos
 - Creación de perfiles y decisiones automatizadas también (o cada vez más) en el ámbito laboral: el algoritmo como gestor de recursos humanos ¿neutral?: ¿me discrimina el algoritmo?
 - El big data, Internet y tu identidad digital. Tu reputación digital y sus fronteras: las redes sociales y su realidad: ¿charlas en la máquina de café o microblogs sin fronteras? Hasta dónde puede investigar el empresario.
 - Internet nunca olvida: el derecho al olvido.
- El sindicato y las TIC:
 - Oportunidades: acceso a los nuevos canales de comunicación: correos y B2E
 - Problemas: La protección de datos como instrumento de lucha antisindical: o “el empresario como exacerbado defensor de los derechos de los trabajadores”.
 - El sindicalismo y las nuevas formas de trabajo: economía de plataformas (remisión).
 - ¿Conocemos las reglas con las que jugamos?

Los derechos digitales...

- Amplia preocupación sobre los derechos humanos en Internet:
 - ¿Cuarta generación (Vasak) de derechos humanos?: libertad, igualdad, solidaridad, ¿digitalidad?
 - Múltiples propuestas de regulación (“digital constitutionalism”): [Dichiarazione dei diritti in Internet italiana](#)
- España:
 - Proposición no de ley del Grupo Socialista 162/000384 –fuerte influencia italiana-
 - En el marco del desarrollo de las habilitaciones y mandatos del RGPD –dotado de primacía y aplicación directa- y, en especial, en el ámbito laboral del art. 88 RGPD (Considerando 155 y art. 9.2.b)
 - El Derecho de los Estados miembros o los **convenios colectivos, incluidos los «convenios de empresa»**, pueden establecer normas más específicas relativas al tratamiento de datos de los trabajadores en el ámbito laboral.
 - Medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.
 - Título X de la ahora Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales



Título X LOPDGDD

- Premisa:
 - Artículo 79. Los derechos en la Era digital. Los derechos y libertades consagrados en la Constitución y en los Tratados y Convenios Internacionales en que España sea parte **son plenamente aplicables en Internet**. Los prestadores de servicios de la sociedad de la información y los proveedores de servicios de Internet contribuirán a garantizar su aplicación.
- Derechos generales..
 - Neutralidad y no discriminación (art. 80); acceso universal (art. 80); seguridad digital (art. 82); educación digital (art. 83); protección de menores (art. 84); rectificación y actualización de contenidos en medios de comunicación digitales (arts. 85 y 86); olvido (arts. 93 y 94); portabilidad (art. 95) y testamento digital (art. 97)
- Derechos laborales en sentido amplio (trabajadores y empleados públicos)
 - Art. 87: uso de dispositivos digitales puestos a disposición por empresario
 - Art. 88: desconexión digital -precepto no orgánico DF!-
 - Art. 89: videovigilancia y grabación de sonidos
 - Art. 90 : geolocalización
 - Art. 91 : negociación colectiva “en el ámbito laboral”
 - Incorporación del art. 20bis ET y 14 j EBEP



Ideas generales...

- Vienen a completar un vacío legal tradicional de un Estatuto previo a Internet.
- Aunque formalmente se planteen como desarrollo del derecho a la intimidad –de ahí el carácter orgánico de todas estas normas– menos el derecho a la desconexión- se utiliza seguramente un concepto amplio, extraído de la jurisprudencia del TEDH y que engloba la intimidad y la protección de datos.
- Son titulares todos los trabajadores y los empleados públicos, salvo en el caso del art. 91 LOPDGDD que parece hacer referencia solo a los trabajadores.
- La búsqueda del consenso –aprobación por unanimidad en el Congreso- ha provocado.
 - Un fuerte “inspiración” de estas normas en la jurisprudencia anterior, aunque ciertamente hay novedades...
 - Incorpora normas que, en ocasiones, distan de ser claras –búsqueda de consenso- y que seguramente por ambiguas plantearán algunos problemas prácticos y jurisprudenciales



Control dispositivos digitales (I): situación previa

- STEDH -Gran Sala- 5/09/2017 (Barbulescu II); STS 08/02/2018 Inditex:
 - No es necesaria cumplir los requisitos del art. 18 ET (doctrina constante)
 - Elemento nuclear inicial la expectativa de privacidad –información previa-,
 - Matizada posteriormente (basta la prohibición en convenio) STC 170/2013-;
 - Y, sin embargo, en Barbulescu: clara y previa sobre la posibilidad, alcance y naturaleza de control (acceso al contenido de los mensajes);
 - Elementos adicionales a valorar:
 - La concurrencia o no de una legítima razón empresarial justificativa de la monitorización;
 - La inexistencia o no de medios menos intrusivos para la consecución del mismo objetivo;
 - El grado de intromisión del empresario (flujo o contenido, de todos o de parte, tiempo y número de personas que acceden a los mismo);
 - El destino y consecuencias del resultado del control (gravedad de la sanción);
 - La previsión de garantías para el trabajador...
- STEDH Libert c Francia 22 de febrero 2018



Control dispositivos digitales (II):

- Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales
 - Límite material: 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 (¿principio de proporcionalidad, Barbulescu II?,
 - Límite formal: En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.
 - Algo más que la simple información, pero no un deber de negociación: consulta
 - Pero ahora una parte de la tutela de un derecho fundamental, no solo art. 64.5 ET: nulidad si se incumple
 - Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización: transparente, inteligible y de fácil acceso, con un lenguaje claro y sencillo –art. 12 RGPD-
- El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores
 - Límite funcional: a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.
 - Si se ha 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



Desconexión digital (I)

- Claro antecedente en **L2242-17, 7º CT de Code du Travail**
 - Incorporado por la *Loi Travail o El-Khomri* 2016-1088 de 8 agosto 2016 en el L. 2242-8 Code du Travail,
 - Basado en el informe Mettling y en sentencias como la de la Corte de Casación de 17 febrero de 2004.
 - Para las empresas de más de 50 trabajadores, y en el marco de la negociación colectiva anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres y la calidad de la vida en el trabajo se incluye:
 - Las condiciones o modalidades para el ejercicio pleno por parte del empleado de su derecho a la desconexión y el establecimiento por la empresa de dispositivos de regulación sobre el uso de herramientas digitales, a fin de garantizar el respeto del descanso y los períodos de permisos , así como que la vida personal y familiar.
 - Si no se llega a un acuerdo, el empleador elabora una carta, luego de consultar al comité social y económico. Esta carta define estos procedimientos para el ejercicio del derecho a la desconexión y además prevé la implementación, para los empleados y el personal de dirección, de acciones de formación y sensibilización para el uso razonable de herramientas digitales
- Algunas menciones en convenios colectivos
 - AXA –no responder mensajes salvo fuerza mayor o circunstancias excepcionales-;
 - BCASA –no necesario responder salvo fuerza mayor, urgencia o reten-;
 - AlCatalunya –no atender comunicaciones, protocolo a nivel de empresa y actuaciones de comunicación y formación
 - REPSOL, ONCE –ligados a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar-

Desconexión digital (II)

- Se reconoce como norma no orgánica, pero no se define:
 - Lapso temporal de ejercicio: fuera del tiempo legal o convencionalmente establecido
 - Finalidad: garantizar el descanso, así como su intimidad personal y familiar y la protección de la salud (fatiga informática)
- Modalidades de ejercicio:
 - Se remiten a la negociación colectiva, o, en su defecto al acuerdo de empresa
 - ¿Prioridad entre ámbitos?: Cuidado con art. 84.2.f que otorga prioridad al convenio de empresa en las medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
 - No se establece como obligatoria la negociación para ningún tipo de empresa
 - En todo caso atenderán a la naturaleza (alta dirección, trabajo a distancia) y al objeto (retén) de la relación laboral
- Con estas premisas el empleador deberá elaborar unas “política interna”
 - Previa audiencia (no consulta) de los representantes de los trabajadores (diferente a art. 87 LOPDGDD que se refiere a participación “en su elaboración”); pero cuidado: art. 33 LPRL
 - Definirá las modalidades y las acciones formativas y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática
- Derecho pleno con independencia de la ausencia de estos instrumentos
 - Calificación por posible ejercicio de este derecho: no es orgánica pero conexión con conciliación e intimidad postulan la posible sanción de nulidad.



Videovigilancia: situación previa

- Admisible con limitaciones
 - Su necesario equilibrio con los derechos de intimidad y protección de datos
 - No en espacios singularmente privados como aseos, vestuarios o lugares de descanso
 - Sometida al principio de proporcionalidad: idónea, necesaria y proporcional
 - STC 98/2000 –micrófonos excesivos- y 186/2000 –no informada si limitada y “defensiva”
 - Información:
 - Rigurosa STC 29/2013 –STS 13 mayo 2014- y en cambio dulcificada en STC 39/2016 –basta conocimiento mediante dispositivo informativo general (STS 31-1-2017)-
 - STEDH Lopez Ribalda 9 enero 2018 no información “previa, de manera explícita, precisa e inequívoca a los interesados sobre la existencia y las características particulares de un sistema de recogida de datos personales”, unida a carácter general para todas las trabajadoras y no limitada temporalmente –para separarla de Köpke STEDH 5 octubre 2010- violación del art. 8 CEDH



Videovigilancia: “nueva” regulación

- Art. 89 LOPDGDD prioritaria sobre el genérico art. 22 LOPDGDD
- Se admite como fórmula genérica de control pero “dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo”
 - Principio de proporcionalidad: idoneidad, necesidad, proporcionalidad;
 - Prohibición en lugares de descanso o esparcimiento como vestuarios, aseos, comedores y análogos
 - Sonido: solo si son relevantes para riesgos en 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 (supresión un mes)
 - Si genera datos personales, sometimiento al RGPD (art. 4.3 Statuto italiano) más amplio que la mera información –principios de tratamiento art. 5 RGPD)
- Información
 - 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
 - Cuidado, este requisito procedimental se incorpora ahora como condicionante de la licitud, más allá del posterior deber de emisión de informe del art. 64 ET: posible nulidad si violación de este deber
 - Pero si se ha captado la comisión flagrante de un acto ilícito se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo general de información (dudas sobre RGPD –no parece que quepa ni en el art. 88 ni en el art. 23 RGPD-)



Geolocalización

- Situación previa: condicionada a información sobre su colocación y a que el control no se extienda al tiempo de no trabajo
 - AEPD no llega a una regulación tan detallada como las agencias portuguesa o francesa
- Nuevamente reconocimiento de posible utilización de datos de geolocalización, ciertamente sensibles (STEDH Uzun 279/2010)
 - siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo
 - Los anteriores más, al menos a mi juicio, los derivados del RGPD si se generan datos personales
- Información:
 - 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.



Papel de la negociación colectiva

- Los convenios colectivos
 - No se diferencia entre ámbitos ni se establecen prioridades entre niveles
 - No parece que quepa excluir también a los acuerdos de empresa, defectivos en el caso de regular las modalidades de desconexión
- podrán
 - No existe un deber de negociar
- establecer garantías adicionales de los derechos y libertades
 - Lógica suplementaria, causal pero también procedimental
- relacionados con el tratamiento de los datos personales y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral
 - Obsérvese, no solo de los derechos digitales antes señalados, sino también del gran olvidado, la protección de datos
- De los trabajadores:
 - Obsérvese, ninguna mención a los empleados públicos ni a los productos de su negociación colectiva



Situación tradicional (I) protección de datos

- Cláusulas escasas y normalmente escuetas o muy limitadas:
 - Mayoritaria las que recuerdan las obligaciones de secreto de los trabajadores y califican su violación como falta laboral, normalmente muy grave
 - artículo 47 del Convenio Colectivo de trabajo del sector Comercio de ópticas de Navarra; art. 45 del V Convenio Colectivo del sector de pompas fúnebres de Galicia
 - 3 h) del II Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos (BOE 7 octubre 2017); art. 100 del III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores BOE 23 noviembre 2018, núm. 283 -Infracción muy grave-; art. 67 del II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center...
 - Frecuentes las que supeditan derechos de información pasivos y activos de los representantes a la tutela de estos derechos
 - Arts. 91 -Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores- y 14 del II Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos (BOE 7 octubre 2017).
 - Finalmente otras perspectivas como tutela en supuestos de subrogación, gestión de ciertas bajas o permisos o asunción por la empresa en el caso de trabajo a distancia
 - Por no olvidar la mera mención a esta regulación
 - art. 31 del I Convenio Colectivo de trabajo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura
- Menos frecuentes las que limitan los poderes empresariales en los procesos de selección, promoción y medidas de control



XIX Convenio Colectivo general de la industria química

- “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 video vigilancia, 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 del trabajador mediante geolocalización, se realizará **respetando** en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo 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 del trabajador 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 del trabajador**.
- Deberá en todo caso cumplirse con los **deberes de información previa** a los trabajadores afectados 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 los trabajadores, indicando la finalidad** que se persigue.
- Así mismo, 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. Esta notificación podrá realizarse mediante correo electrónico”.



CC General de la Construcción

- Acta por la que se modifica el Convenio colectivo general del sector de la construcción Resolución de 23 de abril 2019, BOE 26 abril 2019, núm. 100
- *Art. 29 3. La implantación de cualquier sistema por parte de la empresa de tecnologías de la información deberá **respetar en todo momento la normativa** de protección de datos, y en concreto el 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 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como cualquier otra normativa que resulte de aplicación o que la sustituya.*
- *En cualquier caso las medidas que se adopten deben ser **proporcionales a la finalidad** que tengan, **respetando la dignidad y el derecho a la protección de datos**, teniendo en cuenta no obstante que ya que deriva de la existencia de una relación laboral no se requiere consentimiento del trabajador.*
- *Deberá en todo caso cumplirse con los **deberes de información previa** a los trabajadores afectados que se establecen en la legislación vigente. Asimismo cuando estas medidas tengan **carácter colectivo o plural deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de los trabajadores, indicando la finalidad que se persigue.**»*
- Se ha plasmado en modificaciones de convenios provinciales como los de almería y Alicante



VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas

- *Artículo 71. Principios básicos en el tratamiento de datos.*
- *1. Las empresas, de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo del 27 de abril de 2016, garantizarán tanto con carácter previo a la contratación, así como durante la vigencia del contrato laboral y posteriormente a la extinción contractual, que los datos personales de los trabajadores, serán:*
 - *Tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado.*
 - *Adecuados, pertinentes y limitados a la finalidad para la que son tratados.*
 - *Exactos y actualizables cuando así corresponda.*
 - *Conservados durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad del tratamiento.*
 - *Tratados con las medidas de seguridad adecuadas, para garantizar su integridad, conservación y confidencialidad.*
- *2. Se garantizará a los trabajadores el ejercicio de los derechos de información, acceso, rectificación y supresión, limitación del tratamiento y portabilidad de los datos, en los términos señalados en la legislación aplicable.*
- *3. Asimismo, y sin perjuicio de lo anterior, las empresas se comprometen a garantizar el cumplimiento de las disposiciones legislativas nacionales o europeas que sobre el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral se pudieran desarrollar*
- *Única pega: ¿qué papel los representantes de los trabajadores en la gestión?*



Utilización y control de dispositivos digitales

- Algo más frecuentes, pero en muchas ocasiones relegadas frente al amplio poder tradicionalmente otorgado al código o reglamentación interna empresarial
- Normalmente una visión muy limitativa:
 - prohibición de uso privado o exclusivamente profesional y
 - posibilidad de control por parte del empleador
 - art. 14. Ordenadores y correos electrónicos del Convenio Colectivo de la empresa «Crezca Outsourcing, Sociedad Anónima»; art. 79 del Convenio colectivo del sector de la Reforma Juvenil y Protección de Menores de las Illes Balears; arts. 64 y 65 del Convenio colectivo del sector fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 2 marzo 2016, núm. 53); art. 58 a 61 del Convenio Colectivo provincial de Centros y Servicios Veterinarios de Alicante
 - En ocasiones cuando existan indicios de uso ilícito y con, a veces una cierta influencia de las garantías del art. 18 ET –por ejemplo, art. 30 del Convenio Colectivo del Sector de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León-
 - Incluida, con bastante frecuencia, en el catálogo de sanciones...
- Solo en algunas ocasiones se permite su uso “razonable” o de “acuerdo con la buena fe”
 - Convenio colectivo para la empresa Grupo Agaz Abogados y Consultores, S.L. (BO. Granada 31 enero 2017) y, en especial, los arts. 46 y sig.



Menos frecuentes sobre videovigilancia y geolocalización

- Videovigilancia
 - Sobre todo zonas excluidas
 - art. 35 del VI Convenio colectivo general de aparcamientos y garajes (BOE 17 mayo 2017, núm. 117) -“quedarán exentas de las zonas de vigilancias las dependencias privativas del personal que preste sus servicios en dichas instalaciones-, o del art. 13 IV Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 28 marzo 2017, núm. 74) -“quedarán exentas de las zonas de vigilancias las dependencias privativas del personal que preste sus servicios en dichas instalaciones”-.
- Geolocalización
 - Normalmente centradas en aspectos disciplinarios por su intento de manipulación
 - art. 48.d.13 del VI Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Soria que considera infracción muy grave
 - Solo en algunos casos se ha detectado el compromiso de “estudiar la posibilidad” de instalar estos aparatos
 - art- 29 del Convenio colectivo de trabajo de empresas de autotaxis y alquiler de vehículos con conductor de la provincia de Barcelona para los años 2008-2011



Desconexión digital

- Convenio colectivo del Grupo Axaart. 14 del (BOE núm 244 de 10 de octubre de 2017)
 - que, tras algunas declaraciones, concreta su contenido al señalar que: *“las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, **salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales**, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a **no responder** a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.”*
- Acuerdo Interprofesional para Cataluña 2018-2010 (DOGC de 7 de septiembre de 2018),
 - *“Desconexión digital. Las organizaciones signatarias del AIC, conscientes del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la vida laboral y personal, conscientes además, de las posibles distorsiones que el desarrollo de las comunicaciones provoca en el tiempo de trabajo y los usos sociales del tiempo, y de los riesgos para la salud de las personas y la obligación de prevenirlos, orientamos a que la negociación colectiva valore esta nueva realidad.*
 - *Proponemos que los convenios colectivos puedan adoptar la cláusula siguiente: Las personas trabajadoras tienen el derecho, a una vez concluida su jornada laboral, a que se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida familiar y personal, lo cual comporta **no atender comunicaciones** telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorando las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir. En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá **elaborar un protocolo** que formalice este nuevo aspecto. Asimismo, se pondrán en marcha actuaciones de **comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa**, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales.”*



Otros ejemplos...

- art. 13 del Acuerdo 23 junio 2018 IKEA y el Comité intercentros
 - Tras destacar la coincidencia de las partes “en la necesidad de impulsar este derecho” lo concentra en el que los trabajadores/as podrán no responder cualquier tipo de comunicación por cualquier canal fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor
- art. 65 del Convenio Colectivo de la Empresa Barcelona Cicle de l’Aigua, SA (BCASA)
 - “L’empresa assegurarà el respecte al temps de descans i a la vida personal de tots els treballadors i treballadores. Per això procurarà que no sigui necessària la resposta a missatges i trucades o bé realitzar connexions telemàtiques fora de l’horari laboral del treballador. Són excepcions a aquesta política els casos de força major, la coordinació d’actuacions d’urgència i les actuacions dels treballadors en feines de retén o de guardia”;
- art. 16.10 del CC de EUI Limited Sucursal España
 - “La empresa, consciente de la necesidad de poner límites entre el trabajo y la vida privada, y sin limitar las ventajas del trabajo flexible (FlexiTime) establecido para las áreas de soporte a negocio actuales y cualesquiera que puedan ponerse en marcha en el futuro, reconoce el derecho de todos/as sus trabajadores/as a la desconexión digital y/o a cualquier tecnología de comunicación (teléfono, canales de mensajería, correos electrónicos, video-llamadas, y cualquier otro medio implantado en la empresa o al que estén acostumbrados los/as trabajadores/as) para garantizar el respeto al tiempo de descanso y/o vacaciones de todos/as sus trabajadores/as después del final de su jornada de trabajo. Al término de su jornada laboral, Admiral reconoce, alienta y espera la desconexión electrónica de sus trabajadores con la empresa fuera de sus horas de trabajo. La desconexión digital efectiva, pretende la dedicación necesaria del tiempo personal a nuestro entorno familiar, amistades, y al desarrollo de nuestros intereses personales, que indudablemente protegen la vida privada de nuestros/as trabajadores/as y favorecen la conciliación de la vida personal y familiar” ;
- art. 51. Desconexión digital del Convenio Colectivo de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de Madrid
 - “Se fomentará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo



Tratamiento unitario derechos digitales

- **Convenio colectivo de la industria del calzado. 22 de julio de 2019:** CAPÍTULO XII Nuevas tecnologías y derechos digitales Artículo 72.
- **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 RLT.
- **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 R.L.T. 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 RLT, 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.



No solo los derechos digitales del Título X

- Derechos digitales del sindicato
 - De hecho, son cada vez más frecuentes las cláusulas convencionales que abordan el posible uso por parte de los órganos representativos de elementos digitales o de comunicación intraempresarial –correo o tableros en la intranet B2E- de la empresa desde una perspectiva cercana a la ya establecida por el propio Tribunal Constitucional.
 - arts. 45 del VII Convenio colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas (BOE 23 febrero 2017, núm. 46) y del V Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 31 octubre 2013, núm. 261): art. 65 del IV Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 10 diciembre 2011, núm. 297); art. 46 Convenio Colectivo provincial de Comercio minoristas, mayoristas y exportadores de calzado y artículos de piel y viaje de Alicante (BO. Alicante 28 agosto 2017); art. 21 Convenio colectivo del Banco de España (BOE 28 enero 2008, núm. 24); art. 56 Convenio Colectivo provincial de Centros y Servicios Veterinarios de Alicante (BO. Alicante 16 julio 2014, núm. 134).
 - Importancia de incorporar estas cláusulas en los convenios ya que eliminan la necesidad de consentimiento del trabajador
 - Art. 9.2.b RGPD No es necesario el consentimiento del interesado cuando “el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, en la medida en que así lo autorice el Derecho de la Unión de los Estados miembros o un convenio colectivo”



Y ya para concluir...

- Paliar el olvido del
 - RGPD (remisión del art. 88 LOPD) y de la normativa española sobre protección de datos
 - Como de la normativa laboral y de derechos de los representantes de los trabajadores nacional y europea
- Potenciar el papel de los representantes de los trabajadores
 - No solo en el control de los principios de tratamiento de datos del art. 5 RGPD, en especial la licitud, lealtad y transparencia, la limitación de, la minimización de datos (adecuados, pertinentes y limitados), su exactitud, confidencialidad, limitación del plazo de conservación o
 - El ejercicio de sus derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición,
 - Gestión de los mismos y en especial, de las decisiones individuales automatizadas, incluidas la elaboración de perfiles
 - Art. 22 RGPD: derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar.
 - Excepciones deben ser interpretadas limitadamente y, incluso en estos casos, existiría el derecho a obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión.
 - Problema de futuro la IA y los algoritmos, así como su control...



Muchas gracias

