



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LOS DERECHOS DIGITALES EN EL ÁMBITO LABORAL.

Alumna: Natalia Vera Rueda.

**Tutora: Prof. Estefanía
González Cobaleda.**

MAYO, 2022

ÍNDICE

1. CONSIDERACIONES PREVIAS.....	3
2. MARCO JURÍDICO.....	4
2.1. La novedosa norma que estudia la seguridad de los datos personales y garantiza los derechos digitales.....	4
2.2. Relación de los derechos digitales con la transformación digital.....	6
3. PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES DE LA LEY ORGÁNICA 3/2018.....	7
3.1. La formación histórica del derecho fundamental a la protección de datos personales.....	7
3.2. La protección de datos en el ámbito laboral.....	9
3.2.1. Elementos principales sobre la protección de datos en el ámbito laboral.....	10
4. LOS NOVEDOSOS DERECHOS DIGITALES DE APLICACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES.....	11
4.1. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales.....	12
4.2. Derecho a la desconexión digital.....	14
4.3. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia o de grabación sonora en los lugares de trabajo.....	16
4.4. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización.....	19
4.5. Derecho digital en la negociaciones colectivas.....	21
5. CARTA DE LOS DERECHOS DIGITALES.....	23
6. JURISPRUDENCIA.....	27
6.1. La vulneración de los derechos fundamentales debido a la intromisión de la empresa en el ordenador profesional del trabajador.....	28
6.2. La presunta vulneración de la intimidad hacia el trabajador a través de la videovigilancia en el ámbito laboral.....	30
7. CONCLUSIONES.....	32
8. BIBLIOGRAFÍA.....	34
9. PÁGINAS WEB.....	35

RESUMEN

En el siguiente artículo, vamos a profundizar en la Ley 3/2018, que aborda dos ámbitos diferenciados: el primero, relacionado con la protección de datos personales, y el segundo, la garantía de los derechos digitales, éste es el objeto del trabajo. Los derechos digitales en el lugar de trabajo es el área a la que le presto más atención porque creo que es importante en la actualidad y creo que es un tema de especial interés en lo que se refiere a los derechos aplicables a todos los ciudadanos. Con la nueva era de la digitalización en la que nos encontramos, se avecinan grandes cambios en las medidas tecnológicas. Por ello, desvelo los conflictos que han surgido durante esta transición a la digitalización.

PALABRAS CLAVE: derechos digitales, digitalización, protección de datos, desconexión digital, geolocalización, videovigilancia, ámbito laboral.

ABSTRACT

In the following article, we are going to delve into Law 3/2018, which addresses two distinct areas: the first, related to the protection of personal data, and the second, the guarantee of digital rights, this is the object of the work. Digital rights in the workplace is the area to which I pay more attention because I think it is important nowadays and I think it is a topic of particular interest in terms of rights applicable to all citizens. With the new era of digitalization in which we find ourselves, big changes in technological measures are on the horizon. Therefore, I unveil the conflicts that have arisen during this transition to digitization.

KEY WORDS: digital rights, digitalization, data protection, digital disconnection, geolocation, video surveillance, work environment.

1. CONSIDERACIONES PREVIAS.

La idea de derechos digitales incluye a los derechos de las personas en el ámbito digital. Esta clase es importante debido a que la transformación digital tiene como principio estructural aumentar la calidad de la democracia y los derechos. La meta de estos derechos significa reparar lo que tenga apariencia negativa y carencias de igualdad o justicia, que vaya favoreciendo a la revolución digital.¹

Estos derechos en el ámbito laboral es un grupo de capacidades que ayudan a las personas trabajadoras y a los trabajadores públicos que tiene relación con los medios digitales empleados en sus relaciones laborales o de servicio. El choque de la tecnología en las relaciones de trabajo, ya sean trabajadores por cuenta ajena o funcionarios públicos, y los medios digitales al que se han ido sumando en esas relaciones laborales, suponen la obligación de regular la utilización de esos medios y da lugar a que se constituya un catálogo de derechos digitales en el ámbito laboral.²

Las tecnologías digitales están cambiando la forma en que se practican, se defienden y se incumple los derechos básicos como la libertad de expresión y el acceso a la información, y también está otorgando un reconocimiento a nuevos derechos. La ley, por tanto, se está acondicionando a esta nueva era con el crecimiento de los derechos digitales y la ciudadanía digital, aceptando y normalizando el acceso a la información online de forma segura y clara.³

Además, residimos en la etapa donde se da el acceso inmediato a la información importante y actualizada. Las nuevas técnicas tecnológicas han conseguido muchísimas facilidades pero hoy en día se ha dado un aumento y como consecuencia de esto, ha provocado crear un obstáculo entre la vida personal de las personas, familiar y laboral. Hasta el punto en que no sea capaz de diferenciarse.⁴

¹ Barrio Andrés, M (2021), “Génesis y desarrollo de los derechos digitales”, Madrid: Revista de las Cortes Generales, p. 207.

² Palomar, Fuentes, “Vlex”, <https://vlex.es/vid/derechos-digitales-ambito-laboral-760179337>

³ “Iberdrola”, <https://www.iberdrola.com/innovacion/que-son-derechos-digitales>

⁴ “Desconexión digital y control de la jornada”, <https://www.masfamilia.org/blog/desconexion-digital-y-control-de-la-jornada/>

Los medios tecnológicos, tal y como se conocen ahora, y seguirá en un marco futuro, son aptos para recaudar una suma de informaciones importantes de cada persona. El empleo de esta información referente a los datos biométricos, a la geolocalización, los datos biológicos, las informaciones personales, son informaciones capaces de causar debilidad al trabajador frente a la otra persona que utiliza o se excede con estos medios tecnológicos. Nos acercamos a la molestia que es posible comprobar delante de los peligros de una incorrecta utilización de estas informaciones, peligros que atacan la esfera privada, intimidad y dignidad de las personas trabajadoras porque consiguen ser lesivos para su salud por el nerviosismo y la angustia que produce encontrarse ante la oportunidad de la utilización maliciosa de estas informaciones.⁵

Las relaciones laborales se han contemplado singularmente limitadas, durante los últimos años, por la entrada de dispositivos digitales en el ámbito laboral. Particularmente, el empleo de ordenadores o teléfonos móviles, de naturaleza corporativa o personal, ha tenido un impacto especial en el placer de derechos individuales por los trabajadores y, principalmente, de su derecho a la intimidad personal y familiar.⁶ Como tal se introdujo la LO 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales, que a lo largo del trabajo se desarrollará su contenido.

2. MARCO JURÍDICO.

2.1. La novedosa norma que estudia la seguridad de los datos personales y garantiza los derechos digitales.

La nueva «LO 3/2018 del día 5 de diciembre que trata sobre la Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales⁷, comenzó a estar en vigor el 7 de diciembre. Esta ley sustituye a la Ley Orgánica 15/1999 del día 13 de diciembre consistente en la Protección de Datos Personales, con la finalidad de completar y ajustar nuestra normativa interna al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo establecido el día 27 de abril de 2016, referente a la seguridad de las personas

⁵ Lerouge, L, (2020), *CNRS-Université de Bordeaux*: <https://www.transformaw.com/blog/el-acuerdo-marco-europeo-sobre-la-digitalizacion-del-trabajo-una-regulacion-para-la-proteccion-de-la-salud-laboral/>

⁶ Rallo Lombarte, A, (2019), “tratado de protección de datos, actualizado con la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, Valencia: Tirant lo Blach, p. 43

⁷ BOE, (1978), “Ley sobre la Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos digitales”, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

físicas en lo que respecta al régimen de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se anula la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), aplicable desde el 25 de mayo de 2018».

Esta ley regulariza el derecho que se da para proteger los datos personales que pueden ocasionarse en la jornada laboral y a su vez une un reciente derecho digital relacionado con el ámbito laboral llamado derecho a la desconexión, continuando con otros ordenamientos jurídicos de nuestro ambiente. El reciente marco legal estima reglas especiales que tratan de la utilización de instrumentos digitales, de grabación de sonidos, de geolocalización en el ámbito laboral y de videovigilancia.⁸

Según el preámbulo de esta ley, el título se somete a la obligación de aproximarse al descubrimiento de un sistema de garantía de estos derechos digitales que localiza su inicio en el orden interpuesto por el apartado cuarto del artículo 18 de la CE⁹ y que en determinados casos, ya se ha completado por la jurisprudencia ordinaria, constitucional y europea.

Específicamente, el título décimo de esta misma ley regula los derechos y libertades que se difunden por “Internet como la neutralidad de la Red” y la entrada para todos los derechos de la educación digitalizada y seguridad, también “los derechos al olvido en las búsquedas por las redes sociales o Internet”. Establece un sitio importante la indagación que tiene “el derecho a la desconexión digital en un entorno que se protege la intimidad, sobre todo cuando se utiliza dispositivos digitales en el trabajo y también cuando se dan situaciones en las que los menores utilizan internet, es decir se da su protección”. Por último, acaba destacando la protección de la libertad de expresión y el derecho a la justificación de referencias en medios de comunicación digitales.¹⁰

⁸ Serrano Olivares, R, (2018), “los derechos digitales en ámbito laboral: comentario de urgencia a la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, universitat de Barcelona, p. 218.

⁹ BOE, 1978, artículo 18, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

¹⁰ Barrio Andrés, M (2021), “Génesis y desarrollo de los derechos digitales”, Madrid: Revista de las Cortes Generales, pp. 212-213.

También tiene gran relevancia el «art. 20 bis del Estatuto de los Trabajadores¹¹, donde contempla el derecho de los empleados a “la intimidad en la utilización de dispositivos digitales que se ponen a disposición de éstos, a la desconexión digital y a la intimidad frente a la utilización de aparatos de vídeovigilancia y geolocalización”». Por tanto, el bloque normativo sobre el que van a rotar los derechos de los cuales estamos hablando, está incluido entre «los artículos 87 y 90 de la LOPDP, organizan la supervisión de las conversaciones telemáticas de los empleados, la vigilancia mediante las cámaras, grabaciones de audio y la desconexión digital». Por otro lado, el artículo 91 de la LOPDP señala que “los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales 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”. Es decir, se da la libertad conjunta en la especificación del contenido de estos derechos.¹²

2.2. Relación de los derechos digitales con la transformación digital.

La transformación digital de nuestro estado es un proceso que siempre se encuentra en un constante desarrollo.¹³

Actualmente, la digitalización es una obligación para todas las organizaciones empresariales. Consiste en un proceso cuyo conocimiento y adaptación no es fácil debido al desconocimiento que las personas tienen con respecto el significado de este concepto.

Esta transformación es el proceso por el cual las empresas reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias para obtener más beneficios gracias a la digitalización de procesos y a la implementación dinámica de las nuevas tecnologías. En el fruto de esta digitalización, han nacido nuevos escenarios que deben centrarse desde el ámbito legal. En este marco operarían los derechos digitales.¹⁴

La digitalización propone un gigantesco cambio para obtener competitividad en un lugar más tecnológico. La finalidad es mejorar los procedimientos, su competencia y proponer

¹¹ BOE Estatuto de los trabajadores, (2015), artículo 20 bis, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

¹² Centeco, (2019), <https://www.centeco.es/los-derechos-digitales-en-el-ambito-laboral>

¹³ Barrio Andrés, M (2021), “Génesis y desarrollo de los derechos digitales”, Madrid: Revista de las Cortes Generales, p. 209.

¹⁴ “Akela Asesores” (2019) <https://akelaasesores.com/derechos-digitales-en-el-ambito-laboral-5-areas-de-regulacion/>.

un nuevo valor añadido a sus clientes. Integrar la digitalización en todos los procedimientos de la organización origina beneficios competitivos evidentes a corto y largo plazo. Estas son las más importantes:

- Fomenta la civilización de la innovación en la compañía.
- Perfecciona la eficacia de los procedimientos en las empresas.
- Colabora al impulso del trabajo en colaboración y la comunicación entre ellos.
- Facilita un enorme número de respuestas veloces en un entorno variable.
- Propone nuevas ideas para el negocio gracias al estudio de los datos.
- Perfecciona el estudio de los clientes y sus relaciones que mantienen con la marca.

Por lo tanto, la digitalización no puede valorarse como una opción, las empresas están en la obligación de modernizarse ajustándose a la transformación digital si desean continuar siendo competitivas. El desarrollo hacia la digitalización se sujeta sobre éstas cuatro palabras esenciales: cultura empresarial, experiencia del cliente, tecnología y objetivos de negocio.¹⁵

En definitiva, observamos que el trabajo en los últimos años ha sufrido una alteración extraordinaria, producida por la transformación digital de todas las empresas existentes y por su colisión en las relaciones entre los jefes y empleados. Al igual que estas relaciones laborales se han subordinado por la inclusión de nuevos dispositivos digitales que se dirigen a vigilar la actividad de los trabajadores y a proporcionar métodos digitales a los empleados para que mejoren su eficacia.¹⁶

3. PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES DE LA LEY ORGÁNICA 3/2018.

3.1. La formación histórica del derecho fundamental a la protección de datos personales.

El primer antecedente normativo del derecho a la protección de datos personales lo encontramos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 diciembre de

¹⁵ Arana, R, Tandem Digital Studio, <https://www.tandem.com/blog/que-es-la-transformacion-digital-y-por-que-es-necesaria-para-cualquier-negocio/>

¹⁶ Rallo Lombarte, Una nueva generación, pp. 120-121.

1948¹⁷, cuyo artículo 12 establece que «nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia (...)». En el mismo sentido se expresa el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos¹⁸, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en Nueva York el 16 de diciembre de 1966, que proclama en su artículo 17.1 que «nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación». En el ámbito del Consejo de Europa destaca el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (CEDH), adoptado en Roma el 4 de noviembre de 1950, en cuyo artículo 8 se reconoce el derecho al respecto de la vida privada y familiar.

En 1967 el Consejo de Europa creó una Comisión Consultiva para estudiar los riesgos que las tecnologías de la información generan sobre los derechos de las personas. Como consecuencia de los resultados obtenidos por esta comisión, en 1968 se aprobó la Resolución 509 sobre los derechos humanos y los nuevos logros científicos y técnicos, en la que se resalta la necesidad de la protección de la privacidad frente a las nuevas tecnologías. La primera Constitución que reconoce el contenido del derecho a la protección de datos fue la portuguesa de 1976. En 1978, se aprueba la Constitución española (CE)¹⁹, cuyo artículo 18.4 establece que la «ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos». La protección de datos para el Consejo de Europa constituye una materia de máxima importancia como expresión del respeto a los derechos humanos. Precisamente, el Convenio 108 tiene como finalidad «ampliar la protección de los derechos y de las libertades fundamentales de cada uno, concretamente el derecho al respeto de la vida privada»

La primera sentencia que dicta el TEDH que afecta a la protección de datos personales data del año 1987 (caso Leander contra Suecia)²⁰, en la que se estima que las actuaciones

¹⁷ Adoptada y publicada por la Asamblea de las Naciones Unidas concertada en París, 10 de diciembre de 1948. Resolución 217 A (III).

¹⁸ Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. Publicado en el BOE n.º 103, de 30 de abril de 1977

¹⁹ Publicada en el BOE n.º 311, de 29 de diciembre de 1978.

²⁰ Sentencia de 26 marzo 1987 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (caso Leander contra Suecia).

consistentes en el almacenamiento de datos por las autoridades públicas nacionales, su transmisión y la negativa a rectificarlos son susceptibles de infringir el artículo 8 CEDH.

En el año 2000, la situación experimenta un cambio trascendente: la protección de datos de carácter personal se reconoce expresamente por el Tribunal Constitucional español como un verdadero derecho fundamental, autónomo e independiente del derecho a la intimidad, a través de las SSTC 29016 y 292/200017, de 30 de noviembre de 2000. El 7 de diciembre de 2000 se aprueba la Carta de Derechos Fundamentales de la UE²¹, cuyo artículo 8 reconoce el derecho a la protección de datos. También el TEDH²² contribuye igualmente con su doctrina a la progresiva configuración del derecho a la protección de datos personales. En este sentido, destacamos las SSTEDH de 16 de febrero de 2000 (caso Amann contra Suiza) y de 4 de mayo de 2000, (caso Rotaru contra Rumanía).²³

Finalmente, «la normativa de protección de datos» requería modernizarse para ofrecer un enfoque global que garantizara el pleno respeto no solo del derecho fundamental a la protección de los datos personales sino, también, de la dignidad humana ante los riesgos y amenazas de la realidad digital²⁴.

3.2. Protección de datos en el ámbito laboral.

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha difundido un pequeño manual «sobre la protección de los datos en las relaciones laborales conforme a la legislación vigente». Está fraccionada en varios puntos donde se explica cómo deben de actuar con los datos de los empleados los distintos departamentos de Recursos Humanos de las organizaciones, los controles empresariales, las obligaciones de los trabajadores que alcancen a datos personales, las relaciones con los sindicatos, el cuidado de los riesgos laborales y las transferencias internacionales de datos.

²¹ Diario Oficial de la Unión Europea n.º 83, de 30 de marzo de 2010.

²² Sentencias destacadas del TEDH en materia de protección de datos son las dictadas el 25 febrero 1997 (caso Z. contra Finlandia); el 16 febrero 2000 (caso Amann contra Suiza); el 4 mayo 2000 (caso Rotaru contra Rumanía); el 28 de enero de 2003 (caso Peck contra Reino Unido); el 3 de abril de 2007 (caso Copland contra Reino Unido); el 4 de diciembre de 2008 (caso S. y Marper contra Reino Unido); el 27 octubre 2009 (caso Haralambie contra Rumanía); el 17 diciembre 2009 (caso Bouchacourt contra Francia); el 17 de diciembre de 2009 (caso Gardel contra Francia); el 19 julio 2011 (caso Goggins y otros contra Reino Unido) y el 18 octubre 2011 (caso Khelili contra Suiza).

²³ Hernández López, JM, (2019), “protección de datos personales”, Valencia: Tirant lo Blach, pp. 17-25.

²⁴ Pérez Luño, A. E.: Los derechos humanos en la sociedad tecnológica, Universitas, Madrid, 2012.

3.2.1. Elementos principales sobre la protección de datos en el ámbito laboral.

-Derechos de información y protección de los datos personales: Por un lado, el encargado del tratamiento deberá “advertir a las personas trabajadoras, de forma breve, transparente, inteligible y de fácil acceso, con un lenguaje claro y sencillo, sobre la fórmula de datos que está utilizando”. Por otra parte, el final de la relación laboral implicará la ocultación de la base jurídica que demuestra el uso de datos, aunque la etapa de bloqueo necesitará que prescriba las acciones para exigir la responsabilidad sobre lo sucedido.

-Deberes de secreto y seguridad: La informaciones individuales serán entendidas por la persona afectada y aquellas personas de la empresa que tenga como obligación preguntar o cambiar esa información, señalando los límites al tratar la información en los procedimientos de contratar a las personas.

-Inicio del trabajo: El primer encuentro con la información privada se elaborará durante el procedimiento de seleccionar a la persona para el trabajo.

-El jefe no podrá informarse a través de los medios digitales de los futuros trabajadores: En las redes sociales, “las personas candidatas y las personas trabajadoras no están obligadas a admitir la investigación del empleador en sus perfiles de redes sociales, ni durante el proceso de selección ni durante la ejecución del contrato”. A pesar de que el perfil del futuro trabajador se encuentre abierto al público, “el empleador no puede realizar un tratamiento de los datos obtenidos por esa vía si no cuenta para ello con una base jurídica válida”. Para esto es importante avisar al trabajador y exponer que el procedimiento es preciso para realizar el puesto vacante.

-La organización no podrá colocar algún sistema de grabación sin haber avisado anteriormente: Si la organización coloca un sistema grabación nuevo para controlar a sus empleados, deberá comunicarlo a todos los trabajadores al que le perjudiquen sus datos personales. Además, los datos de los trabajadores han de ser apropiados, convenientes y condicionados a todo lo relacionado con el trabajo.

-Sistemas internos de denuncias o whistleblowing: La ley que estamos estudiando admite métodos de acusaciones de forma anónima. También, la persona con cargos sobre el

control y la gestión de recursos humanos únicamente podrá llegar a los datos en sucesos que tenga que ver con procesos disciplinarios.

-Obligación de registrar el horario de entrada y salida laboral: Se aconseja que se adopte el método de registro el horario de entrada y salida que menos perjudique, evitando así el acceso público. Además, los datos registrados no podrán utilizarse para otros propósitos diferentes a su cometido. El propósito es controlar la entrada y la salida durante el tiempo del trabajo de los trabajadores pero en ningún momento se sabe sobre su localización ya que se necesita una base jurídica más especial.

-Información sobre ayudas, acoso laboral y violencia de género: Se prohíbe a las organizaciones que divulguen los informes de las personas a las que se les ha aplicado alguna ayuda como a las que se le ha denegado aunque se encuentren en un web de acceso libre. También se aplica esa protección a las personas que han sufrido acoso laboral y las mujeres que han sufrido violencia de género.

-Final de la relación laboral: El derecho a la protección de datos recae sobre el final de la relación laboral. La organización debe de imponer medidas de seguridad para que las cartas de despido no acceda nadie legitimado para ello; restringir los datos si no hay ningún interés para seguir con su utilización; también volver a conseguir los datos de una persona que ya ha trabajado en la empresa si en un futuro se quiere contactar con ella.²⁵

4. LOS NOVEDOSOS DERECHOS DIGITALES DE APLICACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES.

Los derechos digitales que se regula en esta ley 3/2018 van desde el artículo 87 hasta el artículo 91. A lo largo de los siguientes apartados se hará un estudio y se desarrollará cada artículo conforme dicha ley, además se tratarán temas que hoy en día son muy actuales para las personas.

4.1. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales.

²⁵ Pérez Royo, V, (2021), “Diez claves sobre protección de datos en el trabajo”, <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/16297-diez-claves-sobre-proteccion-de-datos-en-el-trabajo/>

En el artículo 87 de la LOPDGDD²⁶ se regula el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, esta ley da lugar a preservar la intimidad en cuanto a la utilización de estos dispositivos por la empresa o la administración pública. A su vez muestra, que la entrada a su contenido puede darse para inspeccionar que se cumplan las obligaciones que se llevan a cabo en los lugares laborales. Los trabajadores establecen una serie de criterios para aprovecharlos a su vez, de esa manera se incluye específicamente de los usos autorizados, en todo caso, «la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados», cuando se elabore tienen que contribuir las personas que representen a los trabajadores.²⁷

La utilización de estos dispositivos no es algo nuevo, pero a la hora de su utilización es compleja las veces con la que se usa, como por ejemplo cuando se dio el covid-19 y todo el mundo se encontraba en sus casas sin poder salir, además los muchos dispositivos que existen a día de hoy como por ejemplo portátiles, móviles, ordenadores fijos, tablets, etc. El conflicto judicial que existe con la utilización de estos dispositivos digitales y su choque con los derechos humanos se lleva dando desde hace muchos años.

Se deduce por tanto en este artículo del que hablamos que se acepta su utilización entorno a la libertad de empresa tal y como expresa la CE en su artículo 38, por esta razón se da la necesidad de proteger el derecho de la intimidad de los empleados cuando están utilizando estos dispositivos. También hay que destacar que el artículo 87 se refiere a la utilización de estos instrumentos digitales cuando son usados por el jefe, pero en ninguna ocasión trata sobre la utilización por el trabajador que los usa para fines profesionales.

Para tener el conocimiento de cómo el jefe puede utilizar estos dispositivos para controlar y a su vez pone estos recursos en manos de los trabajadores, a parte de la regulación de este artículo hay que mencionar la sentencia del tribunal europeo de los derechos humanos Barbulescu II de 2017.²⁸ Estas son las circunstancias por las que se ejerce la vigilancia:

²⁶ BOE, (2018), “artículo 87”, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

²⁷ Barrio Andrés, M (2021), “Génesis y desarrollo de los derechos digitales”, Madrid: Revista de las Cortes Generales, p. 215

²⁸ Son numerosas las sentencias en España sobre esta materia, sobre todo relativas al control del correo electrónico y de la navegación por Internet, anteriores a la Sentencia TEDH Barbulescu. También ya hay sentencias posteriores a ésta que ya aplican su doctrina, como es la STS (Sala 4ª) 129/2018, de 8 de

- El jefe podrá entrar al contenido de estos dispositivos para dos utilidades: para controlar que se cumplan las obligaciones de los trabajadores y asegurar la honradez de estos dispositivos.

- La ley impone a las organizaciones a que establezcan «criterios de utilización de los dispositivos digitales» y en su preparación «deberán participar los representantes de los trabajadores». Pero esta ley no dice expresamente la forma que se puede realizar. La sentencia anteriormente comentada, dice que se debe advertir antes sobre ese previo control y la forma de aviso deberá de ser por escrito, además se podrá añadir cualquier medio comentado anteriormente.

- La forma de utilización debe de estar definida. Según la sentencia lo mejor es establecer que tipos de utilización puede usar el jefe, estas son las opciones²⁹:

a) Utilización laboral.

b) Utilización laboral pero también personal, con restricciones.

c) Utilización laboral y personal, indistinta.

A parte, también hay que implantar el aviso del control de manera previa y clara. Además comentar la extensión donde va a llegar tal control.

En último lugar, a la hora de realizar la práctica con respecto la protección de los derechos fundamentales con la utilización de los dispositivos por parte del empleado para fines laborales, hay que destacar BYOD «trae tu propio dispositivo». Esta ley no mencionada nada debido a que se refiere a los dispositivos de la empresa que son usados por el empleado. No obstante, la carta de los derechos digitales incluye sobre este tema que los trabajadores deben de «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...».

febrero. Para un completo y clarificador análisis jurisprudencial véase A. Desdentado Bonete, E. Desdentado Aroca, La segunda sentencia del TEDH en el caso Barbulescu y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador, Revista de Información Laboral, 1, 2018.

²⁹ J.L. Goñi Sein, Uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral, en VV.AA

Lo que me sorprende es la manera tan drástica en la que se prohíbe a los empleados que lleven medios digitales propios, debido a que es una práctica muy habitual que siempre sucede y a pesar de que está prohibido no hace que se evite su utilización. Fijándonos en la normativa del trabajo a distancia, en este caso no se restringe la utilización del medio digital propio del empleado, es más se regulariza en la ley el derecho de compensación y abono de los gastos que se puedan dar por su utilización. Por esta razón sería necesario cambiar esta materia³⁰, para que ocurra lo mismo en las organizaciones sobre la utilización de los dispositivos digitales propios del trabajador, además considero que sería bueno para la empresa por razones de privacidad y ciberseguridad al igual que la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.³¹

Desde mi punto de vista estoy de acuerdo con lo mencionado por este autor debido que se cambia de forma muy drástica las opiniones con respecto a los dispositivos digitales del trabajador puesto que la ley comenta una materia diferente al tema que explica la CDD. Por lo tanto no deja el asunto muy claro al haber controversia.

4.2. Derecho a la desconexión digital.

El artículo 88 de la LOPDGDD³² menciona el derecho a la desconexión digital, para asegurar la duración del descanso, los consentimientos y las vacaciones. El jefe debe de realizar una política interna que cubra a los empleados para asegurar que se cumpla este derecho y concienciar el uso de los medios tecnológicos, además anterior audiencia entre los representantes de los empleados. Esta política debe de controlarse por los jefes y encargados para prestar atención del teletrabajo realizado por los empleados.³³

Este artículo trata en que el jefe debe de asegurar los criterios que se usaran para utilizar los dispositivos digitales a través de los registros internos y contará con la ayuda de los

³⁰ En este sentido, véase C. Alvarez Rigaudias, “El poder del usuario digital”, en VV.AA. (A. Rallo Lomarte; R. García Mahamut): Hacia un nuevo derecho europeo de protección de datos, Valencia, 2015.

³¹ Serrano Falcón, C, (2021), “la carta de derechos digitales en España y su contenido laboral. Una necesaria aplicación práctica”, Revista "Il diritto del mercato del lavoro", número 2, pp 462-465.

³² BOE (2018), “artículo 88”, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

³³ Barrio Andrés, M (2021), “Génesis y desarrollo de los derechos digitales”, Madrid: Revista de las Cortes Generales, p. 216.

representantes de los empleados para crear los criterios. De igual manera se tiene que atender a la relación laboral, como los medios tecnológicos, sector de la actividad, tipos de trabajo, etc. En conclusión se puede mencionar como la limitación a la utilización de los medios tecnológicos para asegurar los tiempos de descansar, permisos y las vacaciones de los trabajadores.

También, se requiere que la política interna se incluya las formas para realizar este derecho, a igual que las maneras de crearlas y concienciar a las personas sobre el uso de estas tecnologías. Como antes se ha mencionado se requiere una anterior audiencia de los representantes de los empleados, por lo tanto el jefe deberá de realizar una política unilateral. Será un caso distinto si existiera algún convenio colectivo (donde se da la negociación colectiva), este artículo no obliga específicamente a que este derecho se regule en este convenio sino que solo habla en que se elabore la política interna que puede estar recogida o no en éste. Además se le impone dos deberes al jefe: crear la política interna y divulgar a los trabajadores sobre los criterios de su utilización.

El derecho sobre el que estamos hablando tiene relación con el acuerdo entre la vida laboral y la personal, los medios tecnológicos que informan día tras día, la salud del trabajador, como el caso del teletrabajo. Este derecho debe de preservarse cuando haya que realizar algún trabajo a distancia o cuando el empleado tenga la obligación de usar en su casa alguna herramienta tecnológica.³⁴La especialidad del teletrabajo encontró su desarrollo más específico mediante la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (que entró en vigor el 11/07/2021) y que en concreto, en su artículo 18, reconoce el derecho a desconexión digital de las personas que trabajan a distancia fuera de su horario de trabajo, así como la obligación de la empresa de asegurar la desconexión mediante una serie de limitaciones del empleo de los medios tecnológicos para la comunicación laboral y del trabajo a la hora de descansar o la duración máxima de jornada.³⁵

³⁴ Iberley, “El derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral” (2021):

<https://www.iberley.es/temas/derecho-desconexion-digital-fuera-horario-laboral-64311>

³⁵ Iberley, “Derecho a la desconexión digital y demás derechos digitales en el ámbito laboral en la LO 3/2018 (LOPDGDD)”, (2021): <https://www.iberley.es/temas/derecho-desconexion-digital-derechos-digitales-ambito-laboral-lopdgdd-62840>

En mi opinión considero que el derecho a la desconexión digital es un tema de actualidad que ha tenido cierta relevancia a raíz de la pandemia provocada por el covid- 19 donde la mayoría de empresas se han tenido que adaptar a los medios digitales para el teletrabajo. Esto ha provocado que se produzca un aumento de horas realizadas por el trabajador fuera de la jornada laboral, algo que no veo bien y que se debería de controlar a día de hoy. Por otro lado también considero que esta pandemia ha provocado que la mayoría de las empresas se modernicen con los actuales medios digitales que existen para mejorar el progreso con la digitalización.

4.3. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia o de grabación sonora en los lugares de trabajo.

El art. 89 de la LOPDGDD³⁶ trata sobre el derecho a la intimidad frente a la utilización de aparatos de videovigilancia y grabación de sonidos en el ámbito laboral, la jurisprudencia se ha pronunciado sobre los medios donde los trabajadores aparecen en las imágenes captadas por las cámaras cuando se está ejerciendo la función de control en el ámbito laboral, lógicamente se ha tenido que avisar al trabajador antes de su implantación. Esta información que se les da a los empleados tiene que ser «expresa, clara y concisa».

Esta norma regula el descubrimiento de actos ilegales ocasionados por los trabajadores, por lo tanto «se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el art. 22.4 de esta ley orgánica», es decir, un aparato que informe sobre un sitio que sea suficientemente visible de identificar, como por ejemplo que se observe la existencia del acto, la persona que lo realiza y los medios de ejercer el derecho que está previsto en los art. 15 al 22 del Reglamento UE 2016/679 del parlamento europeo y del consejo que trata sobre la protección de los ciudadanos con respecto al tratamiento de los datos personales y la circulación de esos datos. Este reglamento deroga a la directiva 95/ 46/ CE. Solamente se aprueba el uso de estos aparatos de grabación de sonidos en lugares del ámbito laboral donde ocasione riesgos que pongan en peligro la seguridad de las instalaciones, personas o algo relacionado en el centro de trabajo, respetando los principios de proporcionalidad e intervención mínima.³⁷

³⁶ BOE, (2018), “artículo 89”, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

³⁷ Barrio Andrés, M (2021), “Génesis y desarrollo de los derechos digitales”, Madrid: Revista de las Cortes Generales, p. 216.

Aunque este artículo hace referencia al derecho de intimidad frente a la utilización de aparatos de videovigilancia y grabación de sonidos, realiza un estudio separado de ambos. Los dos tienen relación en que permite cuidar la seguridad de los trabajadores y lugares de la empresa como establece en el art. 22 de esta ley y además menciona que no se podrá utilizar estos aparatos «en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores... tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos». Pero esta ley permite que se de la videovigilancia cuando se tiene que ver con “el ejercicio de las funciones de control” de los empleados, aunque se establecen limitaciones.

Me ha gustado incluir los siguientes casos en donde se permite usar las cámaras de videovigilancia para el control de la empresa, y en qué casos no se permite usarlos. Para estos casos me voy a basar en este artículo que estamos mencionando en este apartado, en la guía de la agencia española de protección de datos de 2021 y en la sentencia del tribunal europeo de los derechos humanos sobre el asunto de López Ribalda II del 17 de octubre de 2019, que se creó después de este artículo.

1. La organización podrá colocar cámaras con la finalidad de tener un control de la seguridad con respecto al empleado. También se entiende que el control de los empleados debe de respetar su privacidad y que las cámaras «se limite a las necesarias para cumplir la función de vigilancia», como por ejemplo en la supresión de datos tal y como menciona la guía. Además con el requisito que tiene la empresa para avisar al empleado antes de la instalación se puede deducir que no se va a poder colocar para todos los empleados ni para hacer un control indiscriminado y constante.

2. Si la cámara se encuentra colocada para controlar la seguridad de la empresa pero en algún momento capta «la comisión de un flagrante de un acto ilícito» por algún empleado, en este caso se entenderá válida como prueba por parte de la empresa para poder sancionar al empleado, es esta situación solo es necesario haber advertido según el art 22.4 de la misma ley que consiste en la colocación del dispositivo informando sobre la existencia de la cámara y lo que conlleva.

3. Si los empleados son informados sobre la colocación de las cámaras de vigilancia, en ese momento se está dando una aceptación por parte de estos cuando antes se ha producido algún acto donde se sospeche del trabajador como por ejemplo haber sido sustraído algún bien de valor económico. En este caso, según la sentencia de López Ribalda II la prueba sería suficiente para sancionar al empleado que haya causado el acto. Cuando se da el control oculto, en la actualidad se encuentra permitido puesto que así lo afirma la doctrina del tribunal europeo de los derechos humanos. Según se menciona en la guía de 2021 “la empresa puede ser considerada responsable en el ámbito de la protección de datos, por infracción de la obligación de informar, debiendo hacer frente a las responsabilidades civiles y administrativas que se pueden derivar de este incumplimiento”.

4. Lo que está prohibido por parte de la organización es controlar a los empleados utilizando tecnologías con inteligencia artificial. Estos actos se consideran desproporcionados y según establece la guía «la videovigilancia no puede utilizarse en combinación con otras tecnologías, como es el caso del reconocimiento facial».³⁸

Con todo lo expuesto anteriormente en este apartado, en mi opinión considero que este autor tiene razón en que los sistemas de vigilancia que se encuentre en los lugares adecuados y con el debido conocimiento del trabajador, sean pruebas válidas por si se cometiera algún acto ilícito o algún mal comportamiento entre trabajadores. Además estoy en contra de que haya algún sistema de vigilancia en alguna zona donde no respete la intimidad del trabajador y sin aviso previo.

4.4. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización.

El artículo 90 de la LOPDGDD³⁹ garantiza el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral y de las Administraciones, habilitando el tratamiento de la información obtenida para ejercer el control de los empleados conforme a lo establecido en su marco legal y las limitaciones que conllevan junto al

³⁸ Serrano Falcón, C, (2021), “la carta de derechos digitales en España y su contenido laboral. Una necesaria aplicación práctica”, Revista "Il diritto del mercato del lavoro", número 2, pp. 465-467.

³⁹ BOE, (2018), “artículo 90”, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

previo aviso de manera «expresa, clara e inequívoca» a los trabajadores y a sus representantes.⁴⁰

El término geolocalización se define como la “situación que ocupa un objeto en el espacio y que se mide en coordenadas de latitud (x), longitud (y) y altura (z)”. (Falcón, 2021)⁴¹ Trata de una manera nueva de vigilar actualmente, además tiene una gran relevancia en el trabajo puesto que hay algunos sectores donde los empleados están continuamente moviéndose como por ejemplo los transportistas, repartidores a domicilio y comerciales.

Este artículo aparece en el estatuto de los trabajadores en concreto en el art. 20 bis, a diferencia con la videovigilancia el estatuto no mencionaba a la geolocalización antes de que se creara la ley 3/2018. Es por ello por lo que quiero hacer un análisis de la geolocalización partiendo de la guía de 2021 y de la doctrina existente sobre el asunto en España.

1. La geolocalización en principio es válida para ejercer el control de los empleados pero tiene sus limitaciones. La organización debe de realizar un estudio para comprobar si a la hora de ejercer tal control sobre los empleados utilice el medio que menos invada su intimidad y así conseguir el mismo resultado. Por lo tanto se prohíbe utilizar la geolocalización si «su tipo de prestación no lo hace necesario». También se puede ejercer el control de los empleados al registrar el horario debido a que se sabría cuando comienza y finaliza el trabajador la actividad laboral.

2. Tal y como se ha mencionado anteriormente queda prohibido controlar al empleado si «su tipo de prestación no lo hace necesario». De la guía 2021 y de la práctica que se ha dado judicialmente se deduce que se usa en organizaciones donde el sector consiste en el uso de un vehículo como herramienta imprescindible para trabajar como es el caso de los transportistas de personas y mercancías. También ocurre en el caso de los repartidores

⁴⁰ Barrio Andrés, M (2021), “Génesis y desarrollo de los derechos digitales”, Madrid: Revista de las Cortes Generales, p. 217.

⁴¹ G. Beltrán López, La geolocalización social, Polígonos, Revista de geografía, núm. 27, (2015), 104.

que al tener funcionando la geolocalización los clientes pueden controlar su paquete o pedido en todo momento.

3. Los medios tecnológicos que más se usan para la geolocalización son los móviles y los vehículos. Este artículo no establece ninguna limitación sobre los aparatos de geolocalización deben de usar. El hecho de que actualmente existan tantos medios tecnológicos hace que haya muchísimos instrumentos como por ejemplo relojes, pulseras inteligentes, incluso la tecnología en las prendas de vestir. En conclusión, serían válidos todos los dispositivos siempre que la ley no lo prohíba directamente.

4. La organización debe de dar una justificación válida cuando instale estos dispositivos a los empleados para que tengan el conocimiento de la geolocalización pero no es obligatorio que de su consentimiento «de forma expresa, clara e inequívoca acerca de la existencia y características de estos dispositivos», los empleados «también deberán ser informados acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión».

Me gustaría detenerme en dos ámbitos en los que considero que se utiliza la geolocalización:

- En primer lugar quiero hablar sobre la geolocalización de los vehículos de las organizaciones o empresas. Si el trabajador es nuevo o no conoce estas tecnologías, la empresa deberá antes de instalarla realizar una “evaluación de impacto”, que «resulta imprescindible en causas específicas y si realiza los “principios de proporcionalidad y subsidiariedad» y averigua el motivo por el cual se va a usar ya que no se puede usar para todo. Se puede utilizar la geolocalización para el control de «el transporte de personas o bienes o de la mejora de la distribución de los recursos para servicios en puntos remotos, o cuando se trate de lograr un objetivo de seguridad en relación con el propio empleado o con los bienes o vehículos a su cargo». No se va a poder usar cuando los trabajadores puedan gestionar con total libertad los planes del trayecto o cuando únicamente el fin sea el control de la actividad del trabajador, tampoco para «enviar alertas relacionadas con la velocidad del vehículo».

-En segundo lugar quiero hablar sobre la geolocalización en los móviles de los trabajadores que reparten, en principio sería válida esta tecnología siempre y cuando sea por la libertad de empresa para seguir el pedido o paquete que el repartidor debe de realizar la entrega al cliente. El móvil es donde se implanta la aplicación de geolocalización que obviamente debe de ser establecida por la organización o empresa. Si el móvil es propiedad de la organización, se va a establecer una limitación «al tiempo y lugar de trabajo» para que no se establezca el control y continuar el empleado con su vida personal fuera del trabajo.⁴²

Con todo lo mencionado en este apartado considero que es un tema relevante para la actualidad debido a que tiene que ver con las nuevas tecnologías refiriéndome al móvil donde para todas las aplicaciones es necesaria la ubicación y de esa manera se activa la geolocalización. Un inconveniente que observo es a la hora de trabajar, está muy bien que el empresario controle que sus empleados se encuentran en los lugares que deben estar pero fuera del trabajo no debe de saber a dónde se dirigen o lo que quieran hacer, por eso estoy a favor de lo que comenta este autor y de que se respete el derecho a la intimidad en este ámbito.

4.5. Derechos digitales en la negociación colectiva.

El artículo 91 LOPDP⁴³ dispone 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», se da acceso a la autonomía colectiva cuando se resuelve el contenido de estos derechos digitales. «La ley propone que el contenido de la negociación colectiva se concentre en definir garantías adicionales a las que la norma ha previsto en la definición del tratamiento de datos y los derechos digitales en las relaciones de trabajo, recordando implícitamente que no es posible la disponibilidad colectiva de estos derechos fundamentales individuales.»

⁴² Serrano, Falcón, C (2021), “la carta de derechos digitales en España y su contenido laboral. Una necesaria aplicación práctica”, Revista "Il diritto del mercato del lavoro", número 2, pp. 466-470.

⁴³ BOE, (2018), “artículo 91”, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

El legislador se centra en tener en cuenta la tecnología como los sistemas de videovigilancia y control que se encuentra al poder del jefe de la empresa y por lo tanto se encuadra en la facultad que establece el art 20.3 del estatuto de trabajadores “Ley 16117/15” repite constantemente los casos de la videovigilancia y geolocalización en la actual ley. El jefe es la persona importante en este «conflicto tecnológico laboral» debido a que dificulta que la perspectiva normativa se coloque en primer lugar antes que los derechos fundamentales de los empleados conforme a su intimidad y protección de la información cuando se valora la legitimidad donde debe de encontrarse el poder de control por parte del jefe. La negociación colectiva podrá actuar en estos tres puntos primordiales: para controlar las conversaciones por medios electrónicos de los empleados, para vigilar por las cámaras, grabar los sonidos y aparatos GPS y el derecho a la desconexión digital.

-La primera pregunta da lugar a que la negociación colectiva puede modificar la perspectiva preferente sentada sobre una presunta intrusión del jefe en la información confidencial y la vida privada de los empleados, y por lo tanto, darle la vuelta a los criterios que se derivan de la jurisprudencia que lo permite. Hasta el día de hoy, la experiencia con la que se refleja el control de las conversaciones por medios digitales de los trabajadores son muy pocas y en ocasiones el convenio establece prohibiciones para que se utilice para la vida personal estos aparatos facilitados por la organización,

-Igualmente ocurre con la videovigilancia, como anteriormente he expuesto se demuestra en el beneficio de la organización de controlar y gestionar la productividad que antes debe de comunicarse al empleado que le afecta de manera directa. La grabación de sonidos en el ámbito laboral se forma de manera más rigurosa, debido a que lo admite sólo cuando se den mayores riesgos para la salvaguardia de la empresa, sus bienes y los trabajadores que desarrollen la actividad en ese lugar, respetando los principios de proporcionalidad, de intervención mínima y la seguridad que viene establecida con respecto a la prohibición de colocar cámaras y sonidos de grabación en los sitios destinados al descanso de los empleados como por ejemplo aseos, vestuarios comedores, etc. Está claro la gran extensión de estas normas por parte de la negociación colectiva debido al gran número de limitaciones que refuerzan las medidas de control. En resumen, la misma perspectiva que tiene las capacidades de videovigilancia y control se dan igualmente en la

geolocalización. Por último, los convenios colectivos deben de prevenir los momentos en que se debe de desconectar o suspender el GPS.

-La negociación colectiva es más importante cuando se aplica el derecho a la desconexión digital, debido a que su naturaleza crece de la propuesta legislativa donde este derecho debe de resguardar la intimidad y conciliación de la vida personal con el ámbito laboral donde se define en función de «la naturaleza y objeto de la relación laboral tal como se regule en la negociación colectiva o en lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores». En definitiva es un derecho que se subordina al crecimiento del convenio colectivo o el acuerdo que establezca la organización.

Finalmente es evidente que el convenio colectivo debe abordar «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», y en particular, ha de preservar «el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas».⁴⁴

5. CARTA DE DERECHOS DIGITALES.

«El primer borrador de la Carta de Derechos Digitales (en adelante, CDD) fue presentado el 17 de noviembre de 2020 por la Secretaría de Digitalización e Inteligencia Artificial de España (SEDIA), perteneciente al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, quien ha liderado su elaboración. El compromiso de desarrollar e impulsar la Carta también se incluyó en la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (Medida 28, en el eje estratégico 6) y en la nueva Agenda Digital ‘España Digital 2025’».

Este escrito le fue encomendado a unos expertos, que se reunieron el día 15 de junio de 2020 y durante esos meses realizaron el escrito que se conoce hoy en día. El gobierno decidió que los ciudadanos participaran también y se abrió una consulta pública para “recabar directamente o a través de organizaciones más representativas la opinión del conjunto de la ciudadanía sobre cuestiones planteadas o las que consideraran relevantes”.

⁴⁴ Baylós Grau, A, (2018), Los derechos digitales y la negociación colectiva: <https://diariolaley.laleynext.es/dli/2019/01/07/los-derechos-digitales-y-la-negociacion-colectiva>

El escrito después de la opinión pública fue publicado con 200 contestaciones que fueron de gran ayuda y que finalmente fueron traducidas e inscritas en el escrito final de la carta. Sobre todo en la parte que defiende los derechos en el trabajo.

“Se pretende con esta Carta abrir un proceso de debate, de reflexión para que se pueda adaptar el marco jurídico actual a las nuevas realidades. En las consideraciones previas se indica además que la Carta no pretende crear nuevos derechos fundamentales, sino garantizar los existentes en este nuevo contexto dinámico de transformación digital, y ayudar además a la interpretación y adaptación de los derechos actuales al entorno digital.” En este estudio previo, se desarrollan tres valores fundamentales de la carta:

- «Valor descriptivo, de los contextos y escenarios digitales determinantes de conflictos, inesperados a veces entre los derechos, valores y bienes de siempre, pero que exigen nueva ponderación»
- «Valor prospectivo, para anticipar futuros escenarios que pueden ya predecirse»
- «Valor asertivo, es decir, revalidar y legitimar los principios, técnicas y políticas que, desde la cultura de los derechos fundamentales, deberían aplicarse en los entornos y espacios digitales presentes y futuros».⁴⁵

La creación de la carta se realiza en un punto donde diferentes solicitudes nacionales, europeas e internacionales se han dirigido a contribuir en el desarrollo del «reconocimiento y fortalecimiento de los principios que deben guiar la actuación de los poderes públicos y las empresas en la transformación digital y, en particular, en el uso de la inteligencia artificial y de definición de los derechos que deben reconocerse para garantizar adecuadamente la protección de la ciudadanía ante el uso generalizado de las tecnologías y, en concreto, de las tecnologías disruptivas, en el marco de la transformación digital».⁴⁶

«La Carta de Derechos Digitales» es un documento de fuerza no normativo creado por el Gobierno el 14 de julio de 2021. Se refiere a un escrito que proporciona un contexto que

⁴⁵ Serrano Falcón, C, (2021), “la carta de derechos digitales en España y su contenido laboral. Una necesaria aplicación práctica”, Revista "Il diritto del mercato del lavoro", número 2, pp. 455-457.

⁴⁶ Barrio Andrés, M (2021), “Génesis y desarrollo de los derechos digitales”, Madrid: Revista de las Cortes Generales, p. 220.

hace alusión al garantizamiento de los derechos de las personas en la digitalización que se está viviendo actualmente. Es una existencia que tiene debilidades nuevas en las cuales puede llegar a convertirse en graves alguna de ellas.

Una de las finalidades primordiales de la carta es distinguir todas las provocaciones que puedan presentarse a la hora de adaptar los derechos actuales a la realidad digital y virtual. Primeramente lo que ha comenzado a hacer es agrupar principios y derechos con la finalidad de coordinar en un futuro programas normativos y políticas públicas. Se espera que éstas garanticen «la protección de los derechos personales y colectivos dentro de los nuevos escenarios digitales». Además, este documento quiere también tener un forjamiento de la confianza y certidumbre de los ciudadanos ante la digitalización y todas las reformas que conllevan.

También tienen el pensamiento de que se actualicen algunos derechos que ya existen y están reconocidos. Una renovación que se basa y se adapta los nuevos tiempos digitales actuales. Por lo tanto, estos derechos los dividimos en seis clases principales:

«Derecho de igualdad: El texto aprobado por el Gobierno recoge el necesario derecho a la igualdad y a la no discriminación dentro de entorno digital, el derecho de accesibilidad universal al mismo y el derecho de acceso a Internet. La Carta también promueve la correcta protección de los menores dentro del entorno digital. Los objetivos principales de esto son:

- Que progenitores o tutores velen para que los menores de edad hagan un uso adecuado del mismo.
- Que se preserve su dignidad.
- Garantizar el apropiado desarrollo de su personalidad.

Por otro lado, se impulsa el fomentar el acceso a todos los colectivos. También la promoción de algunas políticas de carácter público para suprimir brechas de acceso a los entornos digitales».

«Derecho de participación y conformación del espacio público: Algunas de las novedades que se incluyen en este apartado son: el derecho a la neutralidad de la red, a recibir información veraz de forma libre, también incumbe a la participación ciudadana a través de medios digitales y el derecho a la educación digital».

«- Derechos de libertad: La Carta de Derechos Digitales también señala el derecho a que los datos de los usuarios estén protegidos y a la identidad del entorno digital. Además, cubre el derecho a no ser perfilado y localizado, el pseudonimato, derecho a la herencia digital y a la ciberseguridad».

«- Ámbito laboral y profesional: Se recoge el derecho al descanso y la desconexión digital. Además, también guarda un espacio para hablar de la conciliación de la vida personal y familiar. Por otro lado, se promueve la evaluación del impacto en el uso de los algoritmos o el desarrollo de condiciones propicias para la creación de espacios de pruebas bajo control».

«- Garantías y eficacias: En este ámbito se incluyen varios derechos. Entre los más relevantes están el relativo a la tutela administrativa y judicial en el entorno digital».

«- Derechos en entornos específicos: Este apartado es uno de los más novedosos del texto, ya que se centra en ámbitos muy concretos. Uno de los más pioneros es el que se enfoca en los derechos ante la inteligencia artificial. Según la Carta, la IA debe garantizar una perspectiva centrada en las personas y su dignidad. Adicionalmente hay un espacio dedicado a los derechos digitales en el uso de las neurotecnologías. Dentro de ellos se habla de:

- Garantizar a cada persona el control sobre su propia identidad.
- Confidencialidad.
- Confirmar que procesos y decisiones que se basen en estas tecnologías no estén condicionadas por un suministro de datos».

Finalmente, con la creación de la Carta, España ha conseguido dar un movimiento más para el fomento de una transformación digital. Además con ese impulso garantiza que España siga en un lugar innovador a nivel internacional con respecto a la protección de los derechos del ciudadano. Para corroborar lo mencionado anteriormente, este escrito se asienta sobre la aproximación al reconocimiento de los derechos digitales. «Entre ellos destacan el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y el Título X de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales

y garantía de los derechos digitales» que ya hemos realizado su estudio anteriormente. Por otro lado, se aspira a colaborar de una forma efectiva sobre los distintos debates e iniciativas que se extiendan a un ámbito europeo y global. Por último, se ha llegado al objetivo que se pretendía con la creación de este texto y que se recogía «en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia marcados para la segunda mitad de 2021».⁴⁷

6. JURISPRUDENCIA.

En este apartado he decidido comentar dos sentencias que me han parecido relevantes destacar en este trabajo. Además trata sobre «los derechos digitales en el ámbito laboral, regulados en la Ley Orgánica 3/2018» desarrollada anteriormente a lo largo del trabajo realizado. Se trata de la STC 241/2012, de 17 de diciembre de 2012 y de la STC 39/2016, de 3 de marzo de 2016.

6.1. La vulneración de los derechos fundamentales debido a la intromisión de la empresa en el ordenador profesional del trabajador.

En primer lugar se realiza un análisis de la STC 241/2012 donde se tratan las cuestiones relacionadas con el respeto a los derechos fundamentales en el acceso, con fines de prueba, a materiales digitales almacenados en equipos informáticos para el ejercicio por parte del empresario de sus facultades de vigilancia y control sobre el cumplimiento de sus obligaciones y deberes laborales por el trabajador. «La STC 17/11/2012 (R. de amparo 7304-2007) promovida respecto de las resoluciones dictadas por el Tribunal Supremo, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y un Juzgado de lo Social de Sevilla en procedimiento sobre tutela de derechos fundamentales, estudia una supuesta vulneración de los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones por la intervención empresarial de comunicaciones informáticas resultante de un hallazgo casual y que se efectúa sobre un programa introducido en un soporte de uso común por todos los trabajadores».

En dicha sentencia dice lo siguiente: «Estas trabajadoras instalaron un programa en los ordenadores de la empresa para chatear entre ellas. Según consta en el relato fáctico de la sentencia, dicha acción estaba prohibida por la empresa. Los mensajes que intercambiaban las trabajadoras quedaban almacenados en los ordenadores sin necesidad

⁴⁷ Vegas Legal, (2021), La Carta de Derechos Digitales en España: ¿qué es y para qué sirve?: <https://www.vegaslegal.es/la-carta-de-derechos-digitales-en-espana-que-es-y-para-que-sirve/>

de clave. Un trabajador detectó dichos mensajes y procedió a informar a la empresa. La empresa, en una reunión 2 meses después de conocerse tales hechos, amonestó verbalmente a las trabajadoras. La Sala Primera del Tribunal Constitucional entiende que hay dos elementos claves para valorar su fallo: que el ordenador era de uso común para todos los trabajadores y que la empresa había prohibido instalar programas en el ordenador como fruto de su poder de dirección. Lo anterior, lleva a la mayoría de la Sala⁴⁸ a considerar no vulneradora de derechos fundamentales la actuación llevada a cabo por la empresa tal y como expresa textualmente la sentencia por:

“(...) Estamos ante comunicaciones entre dos trabajadoras que se produjeron al introducirse el programa en un soporte de uso común para todos los trabajadores de la empresa sin ningún tipo de cautela. En este sentido, quedan fuera de la protección constitucional por tratarse de formas de envío que se configuran legalmente como comunicación abierta, esto es, no secreta.

No puede calificarse como vulneradora del derecho del secreto de las comunicaciones la intervención empresarial analizada, por cuanto que, además, la misma se produce a partir de un hallazgo casual de uno de los usuarios, trabajador de la empresa, que transmite su contenido a la dirección, ajustando ésta su actuación de control a un suficiente canon de razonabilidad, sin que se atisbe lesión de derechos fundamentales de las trabajadoras afectadas puesto que el acceso al contenido del programa de mensajería sólo se produjo cuando la empresa tuvo conocimiento de la instalación del programa (mediados de octubre del año 2004) a través de otro empleado.”.

Igualmente, hacen un repaso al contenido de la sentencia 114/1984 del Alto Tribunal que configura el derecho al secreto de las comunicaciones como un derecho formal, independientemente de su contenido y pertenezca o no la comunicación de la misma al ámbito de lo personal, íntimo o reservado.

Apunta el razonamiento de los magistrados a que el incumplimiento de la orden del empresario, como es el caso, puede dar lugar a imponer una sanción de orden laboral pero no a vulnerar directamente un derecho fundamental»⁴⁹.

⁴⁸ La STC tiene voto particular de dos magistrados de la Sala que recuerdan que el trabajador cuando se inserta en el mundo laboral mantiene una serie de derechos fundamentales como ciudadano que no desaparecen por verse sometidos al poder de dirección del empresario. Asimismo, mantienen que el empresario no tiene un poder omnímodo sin condicionantes, sobre las herramientas que pone a disposición del empresario (STC 2/2003, de 16 de enero y STC 281/2005, de 7 de noviembre).

⁴⁹ Iberley, 2016, Análisis sobre vulneración de derechos fundamentales con motivo del acceso por parte la empresa a los archivos del trabajador en su ordenador profesional (STC 241/2012):

En mi opinión con respecto esta sentencia, la teleoperadora que se comunicaba con su amiga a través de una aplicación llamada Trillian para insultar y realizar críticas sobre sus compañeros de trabajo, así como a los clientes y sus superiores. Estoy de acuerdo que le desestimara la sentencia puesto que en todo momento esta mujer estaba haciendo un uso indebido un ordenador común de la empresa en su horario de trabajo, por lo tanto estoy de acuerdo en qué no se ha vulnerado ningún derecho a la intimidad ya que fue accidentalmente su compañero el quién se dio cuenta de los acontecimientos y a raíz de eso lo informó inmediatamente la empresa.

6.2. La presunta vulneración de la intimidad hacia el trabajador a través de la videovigilancia en el ámbito laboral.

La STC 39/2016, de 3 de marzo de 2016 trata sobre una «supuesta vulneración de los derechos a la intimidad y a la protección de datos: despido basado en las imágenes captadas por una cámara de videovigilancia instalada sin comunicación previa a la trabajadora.

Proclama que no se ha violado el derecho de protección de datos porque, dada la existencia de relación laboral entre las partes, no era preciso el consentimiento individual de los trabajadores, ni el colectivo, para la adopción de una medida de control de la actividad laboral y que la obligación de informar previamente del dispositivo instalado quedaba cumplida con la colocación del correspondiente distintivo avisando de su existencia, razón por la cual acaba concluyendo que el proceder de la empresa supera el juicio de proporcionalidad.

La doctrina de esta sentencia fue aplicada por la Sala IV del Tribunal Supremo en STS de 7 de julio de 2016, en la que el Tribunal declarando la validez de una prueba videográfica que motivó el despido disciplinario de una trabajadora, que había sido grabada hurtando productos de la empresa, por cuanto existían carteles que anunciaban la existencia de cámaras de videovigilancia y la trabajadora conocía en qué lugar se encontraban. La empresa cumplió con el deber de información, toda vez que colocó el correspondiente distintivo en el escaparate de la tienda, sin que sea necesario especificar

<https://www.iberley.es/practicos/analisis-sobre-vulneracion-derechos-fundamentales-motivo-acceso-empresa-archivos-trabajador-ordenador-profesional-stc-241-2012-5521>

la finalidad exacta que se le ha asignado al control por videovigilancia». La dispensa del consentimiento se refiere a los datos necesarios para el cumplimiento de la relación laboral; ahora bien, aunque no sea necesario el consentimiento, el deber de información sigue existiendo y permite al afectado ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

La Doctrina revisa las circunstancias que satisfacen las disposiciones restringidas de los “derechos fundamentales (SSTC 66/1995 y 37/1998)”: Destaca lo siguiente “el contenido del derecho fundamental a la protección de datos consiste en un poder de disposición y de control sobre los datos personales que faculta a la persona para decidir cuáles de esos datos proporcionan a un tercero, sea el Estado o un particular, o cuáles puede este tercero recabar, y que también permite al individuo saber quién posee esos datos personales y para qué, pudiendo oponerse a esa posesión o uso. Estos poderes de disposición y control sobre los datos personales, que constituyen parte del contenido del derecho fundamental a la protección de datos se concretan jurídicamente en la facultad de consentir la recogida, la obtención y el acceso a los datos personales, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles, por un tercero, sea el Estado o un particular. Y ese derecho a consentir el conocimiento y el tratamiento informático o no, de los datos personales, requiere como complementos indispensables, por un lado, la facultad de saber en todo momento quién dispone de esos datos personales y a qué uso los está sometiendo, y, por otro lado, el poder oponerse a esa posesión y usos”.⁵⁰

En mi opinión esta trabajadora de la tienda “Bershka” que realizaba el delito de hurto con las prendas, pedía el recurso de amparo para que no fueran válidas las pruebas que la empresa obtuvo cuando a pesar de ello se encontraba un cartel indicando la presencia de dichas cámaras. Me parece correcto que la sentencia fuera desestimada para esta trabajadora porque la empresa en todo momento cumplió con lo establecido en la ley, además con la sospecha que algún trabajador realizaba el hurto de las prendas y ella fue pillada cometiendo el hurto tras las supuestas devoluciones de venta de prendas. Esta trabajadora se basaba en que la empresa había instalado la cámara cerca de la caja sin previo aviso cuando en realidad se colocó el cartel en el escaparate de que estaba allí y lógicamente considero que está correctamente echo. Además la empresa no tenía que

⁵⁰ Iberley, 2016, Perspectiva del Tribunal Constitucional sobre la videovigilancia en el trabajo: <https://www.iberley.es/temas/perspectiva-tribunal-constitucional-sobre-videovigilancia-trabajo-65382>

informar sobre la finalidad de la cámara de vigilancia por lo que actuó en todo momento de forma correcta.

7. CONCLUSIONES.

El proceso de transformación digital se empezó a dar hace unos años pero tras la pandemia provocada por el covid-19 ha causado que se acelere este cambio. Esta causa tiene el propósito de ir mejorando la vida laboral de las personas en calidad a los medios digitales que existen hoy en día. Con las tecnologías me refiero tanto a los móviles, como ordenadores, tablets, etc, que se utilizan como herramienta a la hora de realizar su actividad laboral.

Tal y como decía, la pandemia provocó que las empresas se tuvieran que adaptar a las nuevas tecnologías con el fin de seguir su actividad. Todas aquellas organizaciones o empresas que no se hubieran modernizado en este aspecto han tenido que sufrir unas pérdidas irreparables puesto que nos encontramos en plena era de digitalización. La mayoría, que si han logrado adaptarse, ha dado lugar a un conflicto entre la vida íntima y privada del trabajador con la jornada laboral.

Por tal razón en 2018 surgió la ley que tanto hemos estado comentando a lo largo del trabajo, debido a que gracias a ésta, protege los derechos vulnerados de todas las personas en el ámbito laboral.

Pero primeramente, en este trabajo he querido mencionar lo que más relevante me ha parecido de la protección de los datos personales, puesto que se incluye dentro de la misma ley y tiene relación con respecto al tema elegido para el trabajo.

La protección de estos datos es considerada un derecho fundamental del trabajador en la jornada laboral, ya que las empresas llegan a tener muchos datos e informaciones sobre éstos. La ley se encarga de que no se divulguen y se respete la privacidad e intimidad ante todo, además también protege que no se controle al trabajador mientras realiza su actividad laboral.

Centrándome ahora en los derechos digitales regulados por esta ley, abarcan muchísimos ámbitos como proteger la intimidad de los trabajadores cuando utilizan los aparatos tecnológicos en el trabajo, protege que el trabajador pueda descansar y se dedique a su vida privada fuera de la jornada laboral, protege a los trabajadores cuando son grabados

o vigilados por los sistemas de seguridad de la empresa y por último protegerlos del control que le impone la empresa con la ubicación del lugar donde se encuentren.

A parte de la ley, también se cuenta con la carta de los derechos digitales, a la que me ha parecido interesante añadir a mi trabajo. Su objetivo tal y como he mencionado a lo largo de la redacción consiste en adaptarse y asegurar los derechos que ya existen al cambio digital que se está realizando en la actualidad.

Por último, he decidido incluir dos sentencias de las cuales son casos que pueden ocurrir en la vida cotidiana. Me han parecido muy interesantes puesto que hace referencia a los derechos fundamentales de los trabajadores incluyendo asimismo a los medios digitales existentes. Son dos claros ejemplos de las controversias que mantienen estos derechos con los sistemas digitales en la actualidad.

En mi conclusión, este trabajo me ha hecho aprender muchas cosas nuevas y que desconocía sobre la vulneración a estos derechos porque a veces observamos que son tonterías pero acaba conllevando a un gran problema. Además al leer tanta información sobre el mismo tema de distintos autores me he dado cuenta que cada uno tiene su perspectiva y ha habido muchas cosas en las que he estado de acuerdo y otras en las que no.

7. BIBLIOGRAFÍA.

- BARRIO ANDRÉS, M. (2021). Génesis y desarrollo de los derechos digitales. Revista De Las Cortes Generales, (110), 197-233.: <https://doi.org/10.33426/rcg/2021/110/1572>
- HERNÁNDEZ LÓPEZ, JM, (2019), “protección de datos personales”, Valencia: Tirant lo Blanch: <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788413131764>
- RALLO LOMBARTE, A, (2019), “tratado de protección de datos, actualizado con la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, Valencia: Tirant lo Blanch: <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788413132839>
- RALLO LOMBARTE, A, (2020), “una nueva generación de derechos digitales”, Revista de estudios políticos, 187, 101-135: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7292631.pdf>
- SERRANO FALCÓN, C, (2021), “la carta de derechos digitales en España y su contenido laboral. Una necesaria aplicación práctica”, Revista "Il diritto del mercato del lavoro", número 2: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/72318/ARTICULO%20DE%20REVISTA.%202021.%20DERECHOS%20DIGITALES.%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- SERRANO OLIVARES, R, (2018), “los derechos digitales en ámbito laboral: comentario de urgencia a la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, universitat de Barcelona: <https://www.upf.edu/documents/3885005/221440749/6.+Serrano.pdf/64616bd0-7671-5882-9464-ab022ef9de95>
- TRUJILLO PONSS, F, (2021), “la desconexión digital en el ámbito laboral” Valencia: Tirant lo Blanch <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788413975757#ulNotainformativa>
[Title](#)

8. PÁGINAS WEB.

- Análisis sobre vulneración de derechos fundamentales con motivo del acceso por parte la empresa a los archivos del trabajador en su ordenador profesional: <https://www.iberley.es/practicos/analisis-sobre-vulneracion-derechos-fundamentales-motivo-acceso-empresa-archivos-trabajador-ordenador-profesional-stc-241-2012-5521>

- Carta de derechos digitales: <https://www.vegaslegal.es/la-carta-de-derechos-digitales-en-espana-que-es-y-para-que-sirve/>

- Centeco: <https://www.centeco.es/los-derechos-digitales-en-el-ambito-laboral>

- Derecho a la desconexión digital de derechos digitales en el ámbito laboral: <https://www.iberley.es/temas/derecho-desconexion-digital-derechos-digitales-ambito-laboral-lopdgdd-62840>

- Derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral: <https://www.iberley.es/temas/derecho-desconexion-digital-fuera-horario-laboral-64311>

- Derechos digitales en el ámbito laboral: <https://akelaasesores.com/derechos-digitales-en-el-ambito-laboral-5-areas-de-regulacion/>

- Derechos digitales imprescindibles en la era de internet: <https://www.iberdrola.com/innovacion/que-son-derechos-digitales>

- Desconexión digital y control de la jornada: <https://www.masfamilia.org/blog/desconexion-digital-y-control-de-la-jornada/>

- Digitalización del trabajo: <https://www.transformaw.com/blog/el-acuerdo-marco-europeo-sobre-la-digitalizacion-del-trabajo-una-regulacion-para-la-proteccion-de-la-salud-laboral/>

- Govertis: <https://www.govertis.com/los-derechos-digitales-en-la-nueva-lopd-iv-derechos-digitales-en-el-ambito-laboral>

- Los derechos digitales de los trabajadores <https://www.mctabogados.com/los-derechos-digitales-de-los-trabajadores/#toggle-id-2>

- Los derechos digitales y la negociación colectiva: <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2019/01/07/los-derechos-digitales-y-la-negociacion-colectiva>

- Pérez Royo, V, (2021), “Diez claves sobre protección de datos en el trabajo”, <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/16297-diez-claves-sobre-proteccion-de-datos-en-el-trabajo/>

- Perspectiva del Tribunal Constitucional sobre la videovigilancia en el trabajo: <https://www.iberley.es/temas/perspectiva-tribunal-constitucional-sobre-videovigilancia-trabajo-65382>

- Tandem Digital Studio: <https://www.ttandem.com/blog/que-es-la-transformacion-digital-y-por-que-es-necesaria-para-cualquier-negocio/>

- Vlex: <https://vlex.es/vid/derechos-digitales-ambito-laboral-760179337>