



## LA CONFORMACIÓN DE LOS DERECHOS DIGITALES LABORALES Y SUS PRINCIPALES DESAFÍOS DE PROTECCIÓN JURÍDICA\*

**J. Eduardo López Ahumada\*\***

*Universidad de Alcalá*

**SUMARIO:** I. Introducción. –1. La configuración jurídica de los derechos digitales en virtud de las reglas de protección de datos personales. –2. El desarrollo de un canon de protección legal de los derechos de las personas trabajadoras. –3. El potencial desarrollo normativo de los derechos digitales: la cultura de la protección de la privacidad. –4. La eficacia de los derechos digitales laborales frente al desarrollo del trabajo digital y remoto. –5. La proyección del desarrollo de la inteligencia artificial y el riesgo de las decisiones automatizadas. –6. Conclusiones.

---

### RESUMEN

*Este trabajo de investigación analiza el proceso de reconocimiento y desarrollo los derechos laborales digitales y sus consecuencias en las relaciones jurídico-laborales. Concretamente, se realiza un análisis transversal de la dinámica relativa al ejercicio*

---

\* Recibido el 17 de octubre de 2023. Aprobado el 26 de octubre de 2023.

\*\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Investigador titular del IELAT en las líneas de Derecho y de Relaciones Laborales-Protección Social. Responsable del programa de doctorado de América Latina y Unión Europea en el contexto internacional de la Universidad de Alcalá.

El presente trabajo de investigación, así como el resto de los estudios que conforman este monográfico de la revista Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, forman parte de las acciones del Proyecto de Investigación Labordig: «La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo». PID2020-112731RB-I00. Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Investigador principal: J. Eduardo López Ahumada.

de los derechos digitales laborales, destacando los principales retos de su regulación normativa. Asimismo, se presentan un conjunto de observaciones sobre el potencial desarrollo normativo de los derechos digitales, teniendo en cuenta el fomento de la necesaria cultura de la protección del derecho a la privacidad de las personas trabajadoras.

## ABSTRACT

*This paper analyzes the process of approval and development of digital labor rights and its consequences in legal-labor relations. Specifically, a transversal analysis of the dynamics related to the exercise of digital labor rights is carried out, highlighting the main challenges of its regulations. Likewise, a set of observations are presented on the potential regulatory development of digital rights, considering the promotion of the necessary culture of protection of the right to privacy of workers.*

**Palabras clave:** Derechos digitales, privacidad, datos personales, trabajo digital, relaciones laborales.

**Key words:** Digital rights, privacy, personal data, digital work, labor relations.

---

## I. INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de los derechos digitales laborales está planteando importantes situaciones jurídicas conflictivas y está generando nuevos interrogantes sobre la propia aplicación de los principios y derechos básicos del orden laboral. Como sabemos, nos encontramos ante un contexto en el que se ha producido un desarrollo desorbitado de un modelo de organización laboral basado en el trabajo digital. A ello se une la situación de conexión constante y desarrollo cuasi permanente de una hipervigilancia respecto de la actividad laboral de las personas trabajadoras. Dicho modelo de organización laboral está teniendo consecuencias directas en las condiciones de trabajo, debido esencialmente a la intensificación del tiempo de trabajo y al aumento de las exigencias en el rendimiento laboral. El presente trabajo de investigación se orienta a analizar la configuración jurídica de los derechos digitales en atención a las nuevas reglas de protección de datos personales. Asimismo, se realiza una valoración sobre el desarrollo del canon de protección legal de los derechos de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la necesaria promoción de la cultura de la protección de la privacidad de las personas trabajadoras.

### 1. LA CONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS DIGITALES EN VIRTUD DE LAS REGLAS DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

De entrada, evidentemente, es preciso destacar la intensa influencia que el régimen jurídico europeo de protección de datos tiene sobre nuestro ordenamiento interno. La

propia Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) tiene su razón de ser en la propia asimilación de la normativa europea sobre protección de datos de carácter personal. El marco normativo interno español responde al objetivo de adaptación a la normativa europea. Desde el punto de vista de nuestro ordenamiento jurídico interno, es importante reflexionar sobre las necesidades de profundización en la tutela de los datos personales ante las importantes innovaciones tecnológicas producidas en el ámbito de la organización del trabajo.

El título décimo de la LOPDGDD ha contemplado un importante catálogo de derechos digitales laborales<sup>1</sup>. Efectivamente, se han contemplado determinadas cuestiones novedosas, especialmente en el ámbito de derecho de a la desconexión digital, la geolocalización de los trabajadores, así como en el propio desarrollo del derecho a la negociación colectiva en relación con el desarrollo de los derechos digitales laborales, mejorando con ello su régimen jurídico de configuración legal. Especialmente, en esta materia se ha producido una importante actualización de las garantías, que en muchos casos ya se habían reconocido por la jurisprudencia<sup>2</sup>. Muy importante ha sido la labor del TEDH, en el asunto *Barbulescu*, que, como sabemos, ha dado lugar a la introducción del denominado test de legitimidad. La regulación de los derechos digitales se basa en el reenvío a los principios jurídicos protectores de datos de carácter personal, insistiendo en la finalidad de limitación y racionalización de los poderes de dirección y de organización de las empresas. Esta limitación se aprecia especialmente en las labores de seguimiento y vigilancia del trabajo a través de los avances tecnológicos.

Evidentemente, no cabe duda de la relación intrínseca existente entre la normativa de protección de datos y la legislación laboral. El propio artículo 20 bis del ET, y con independencia de sus posibles lagunas u omisiones, destaca de su regulación la remisión formal a los principios jurídicos de protección en materia de datos personales. En esencia, esta norma viene a reconocer la importante proyección en el ámbito laboral de la protección de los datos personales. Esta remisión a dichas normas especiales se realiza teniendo en cuenta su complejidad intrínseca y las condiciones particulares

---

<sup>1</sup> El proyecto de ley inicial de adaptación del reglamento europeo no contemplaba este novedoso título décimo, con especial proyección en materia de los derechos digitales en el ámbito laboral.

<sup>2</sup> Con carácter general, conviene tener en cuenta la importante influencia en la normativa tanto europea como nacional del canon de protección del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Ello se refiere especialmente en relación con la asimilación normativa de la sentencia *Barbulescu*. Básicamente, esta asimilación supone acoger una novedosa interpretación tuitiva del principio de equilibrio entre la vida laboral y la vida personal-privada, especialmente en lo relativo a la defensa del derecho fundamental a la privacidad. *Vid.* Goñi Sein, J. L., «La protección de las comunicaciones electrónicas del trabajador: la doctrina del Tribunal de Estrasburgo y la jurisprudencia constitucional», en *Trabajo y Derecho*, núm. 40, 2018, pp. 12-13. Podríamos decir que la regulación de los de derechos digitales en la LOPDGDD se centra en la regulación de aspectos especialmente conflictivos desde el punto de vista jurisdiccional. Con todo, esta normativa no relega la necesaria labor de la justicia de ponderación respecto del caso concreto. En este ámbito está en tela de juicio la revisión de la actuación empresarial en relación con la recogida y administración de los datos personales de los trabajadores.

de su aplicación en el ejercicio legítimo del poder de dirección y organización del trabajo por parte de las empresas. Este nuevo régimen ha supuesto la previsión de nuevos límites al ejercicio del poder de dirección y de organización de las empresas. Se han contemplado deberes empresariales especiales, que tienen que adaptarse en función del trabajo realizado, del tipo de actividad y de las características de los datos personales gestionados. En este último sentido, nos estamos refiriendo a la naturaleza de los datos tratados, que tiene especial trascendencia respecto de las consecuencias del tratamiento de los datos personales. Ello supone la activación de obligaciones de acción por parte de las empresas, en clave de protección y de prestación de servicios especiales, que pueden reclamar los propios trabajadores perjudicados.

En relación con los derechos digitales laborales, nos encontramos ante una auténtica protección de los derechos de los ciudadanos en el trabajo. Se trata de una tutela de los riesgos de la era digital, en virtud de la comunicación de los datos masivos en el trabajo. Como hemos indicado, la problemática específica en el ámbito laboral se refiere al derecho a la intimidad de los trabajadores en el uso de los dispositivos digitales facilitados por la empresa (artículo 87), o frente al uso de los dispositivos de vigilancia y de grabación de sonidos (artículo 89), o ante la utilización de los sistemas de geolocalización de los trabajadores (artículo 90). Estos preceptos tienen una especial conexión desde el punto de vista del uso de datos respecto de las posibilidades de vigilancia digital. Por otro lado, tenemos el importante derecho a la desconexión digital previsto en el artículo 88, que, sin duda, tiene una entidad específica respecto de los anteriores. Se trata de un derecho ciertamente esencial respecto de la problemática del desarrollo del trabajo digital y que se encuentra indirectamente relacionado con el derecho a la privacidad, puesto que su conexión más directa se encontraría relacionada con la necesaria garantía del derecho al descanso laboral efectivo y a la limitación y la interrupción de la jornada digital. Sin olvidar, claro está, su importante función de salvaguarda de la salud laboral mediante la recuperación psicofísica de los trabajadores respecto de la actividad laboral.

Todos estos derechos son objeto de mejora y adaptación a través de la acción de la negociación colectiva y del despliegue de sus propias garantías de aplicación (artículo 91). En definitiva, nos encontramos ante un catálogo de carácter básico de los denominados derechos digitales en el ámbito laboral, que, por ejemplo, han sido igualmente contemplados en el correspondiente capítulo decimoséptimo de la Carta de Derechos Digitales, aprobada en España por el gobierno en 2021<sup>3</sup> y que, sin tener naturaleza de normas aplicables jurídicamente, sí suponen un importante canon de interpretación a la hora de aplicar los derechos digitales en el ámbito laboral.

---

<sup>3</sup> Vid. Gobierno de España, Carta de Derechos Digitales, Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, 14 de julio de 2021, iniciativa gubernamental orientada a articular un marco de referencia para garantizar los derechos de los ciudadanos en la nueva realidad digital.

Ciertamente, nos encontramos ante un marco jurídico de referencia general, que evidentemente tiene sus propias insuficiencias, o incluso deficiencias, pero inevitablemente dichas normas han supuesto un avance significativo en relación con la aplicación de los derechos digitales en el ámbito laboral. En gran medida las lagunas o contradicciones que se pueden apreciar en dichos preceptos son en muchas circunstancias debidas al propio avance de la tecnología y al proceso de digitalización del trabajo. Sin duda, también dichas normas requieren de la interpretación conjunta de este marco normativo, en atención especialmente a la interpretación realizada por los tribunales de justicia del orden social. Evidentemente, nos encontramos ante una realidad ciertamente novedosa, que nos desborda desde el punto de vista del análisis jurídico. Todo ello se agudiza en función del carácter vertiginoso de las transformaciones digitales y sociales inherentes a nuestros tiempos.

## 2. EL DESARROLLO DE UN CANON DE PROTECCIÓN LEGAL DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Con todo, es preciso destacar de este régimen la finalidad de contemplar límites a las posibles manifestaciones de actuación empresarial en el ámbito de la vigilancia digital y tecnológica. Efectivamente estas posibles acciones de control por parte de las empresas pueden afectar sensiblemente al conjunto de derechos constitucionales contemplados en el artículo 18 de la Constitución. Nos estamos refiriendo a un conjunto de derechos comprendidos en la protección de la privacidad y que afecta tanto al derecho a la intimidad, al secreto de las comunicaciones, así como a la protección de los datos de carácter personal. Todos ellos son derechos configurados en el derecho fundamental a la privacidad en el ámbito laboral. Efectivamente, estos ámbitos de acción empresarial se contemplan legalmente de forma autónoma y aislada, pero en la práctica evidentemente pueden confluir puesto que son facultades empresariales que pueden interrelacionarse en la práctica. Por ello, más allá de su interpretación estricta y apegada a la formalidad de la ley, no cabe duda de la necesidad de realizar una interpretación finalista y apegada a la aplicación práctica de los derechos digitales laborales. Igualmente, es preciso tener en cuenta la interpretación evolutiva propia del trabajo digital, con el fin de satisfacer la expectativa de los trabajadores no solo al respeto del derecho a su intimidad, sino a la salvaguarda con carácter general del contenido amplio del derecho a la privacidad de las personas.

La existencia de determinados aspectos relativos a la aplicación de los derechos digitales en el ámbito laboral está centrando actualmente el debate, como, por ejemplo, la aplicación de la inteligencia artificial en la toma de decisiones en la empresa<sup>4</sup>. Tam-

---

<sup>4</sup> Vid. Ministerio de asuntos económicos y transformación digital, Secretaría de Estado de digitalización e inteligencia artificial, la Carta de Derechos Digitales, documento para consulta pública, publicado el 16 de noviembre de 2020.

bién podemos destacar el tratamiento de datos biométricos de los trabajadores o las nuevas aplicaciones ligadas al uso de internet en el trabajo, que en muchas circunstancias supone relegar a las personas respecto de las máquinas. En cambio, actualmente el debate está sobrepasando la obtención y gestión de los datos personales, dado que los aspectos sensibles residen en la utilización de dichos datos de forma predictiva y en base a la inteligencia artificial.

Ante el problema de la transmisión de datos automatizados, es preciso decir que ya el artículo 22 del RGPD insistía en esta cuestión relativa a la transmisión de datos de los trabajadores a terceros. Como sabemos, esta problemática no ha sido abordada por nuestra legislación nacional. Nos encontramos ante una cuestión sumamente importante, en la que incluso el artículo 88 del RGPD insiste en su regulación, al referirse a la problemática de la transferencia de datos personales de los trabajadores dentro de un grupo empresarial o en el seno de una unión de empresas, que desarrollan sus actividades ejecutando un objetivo económico conjunto. Es preciso decir que la regulación española de los derechos digitales tiene ciertamente un apego a cuestiones problemáticas en el ámbito laboral, que han tenido una respuesta en la justicia, pero no aborda otros aspectos sumamente importantes, a los que hemos hecho referencia. Ello supone un déficit desde el punto de vista de las garantías jurídicas en relación con la protección de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo.

Estas omisiones se deben, sin duda, al carácter novedoso de estas situaciones que estamos comentando, que han sido obviadas por nuestra legislación. Igualmente, la regulación de la LOPDGDD ha insistido en un tratamiento de los derechos digitales muy apegado a la protección del derecho a la privacidad. Con ello, se refuerza el bloque de constitucionalidad de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Debemos destacar que esta conexión de los derechos digitales desde el punto de vista del bloque constitucional supone la necesidad de realizar interpretaciones estrictas y tuitivas, con el fin de salvaguardar el respeto de dichos derechos fundamentales y su contenido esencial desde la perspectiva de su enjuiciamiento casuístico. Precisamente, dicha perspectiva constitucional facilita la interpretación denominada multinivel, que permite relacionar la tutela nacional de los derechos fundamentales con el tratamiento europeo e internacional de los mismos. Este criterio interpretativo es recurrente en el ámbito de la aplicación de los derechos digitales de los trabajadores y se desarrolla de forma transversal en los supuestos enjuiciados<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup>En este sentido, resulta sumamente importante el seguimiento de los estudios realizados por el grupo de trabajo de los 29 de la Unión Europea. Actualmente, el Comité Europeo de Protección de Datos ha realizado una importante labor interpretativa desde el punto de vista de la aplicación de los nuevos derechos digitales en el ámbito laboral. Es preciso destacar que sus recomendaciones se han desarrollado desde el punto de vista de garantizar la correcta aplicación del reglamento europeo y muy especialmente a la necesidad de concienciar a los aplicadores del Derecho sobre la dimensión global de la problemática de la protección de datos en el ámbito laboral. Con todo, se trata de recomendaciones, propuestas con un claro contenido propedéutico, basándose en la necesidad de contemplar nuevas exigencias relativas a la promoción del principio de protección de datos (artículo 5 RGPD). De igual modo, conviene apuntar el valor interpretativo de las declaraciones del Comité, como doctrina propia del

Por ello, en materia de aplicación de los derechos digitales, es preciso destacar el derecho de los trabajadores a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en procesos de decisión automatizadas<sup>6</sup>. Este es un principio general de aplicación de los derechos digitales, que únicamente puede decaer en aquellos casos contemplados expresamente por la ley. De igual modo, es preciso destacar paralelamente el deber empresarial de informar a los representantes de los trabajadores sobre el denominado uso de la analítica de datos, así como de los sistemas de inteligencia en la gestión del trabajo, la monitorización y, en general, en los procesos de toma de decisiones en el ámbito laboral. Especialmente, en relación con el contenido del deber de información, es preciso indicar que comprende, al menos, el conocimiento de los datos que se emplean para proveer de información a los algoritmos, afectando en consecuencia a su funcionamiento y la posterior evaluación de resultados en el trabajo.

Estamos, pues, ante un reconocimiento legal de los derechos digitales, que se aplica en virtud de un reconocimiento no siempre unívoco por parte de la jurisprudencia. Esto supone que en muchas situaciones existe un evidente efecto de inseguridad desde la perspectiva de la tutela de los derechos laborales. De igual modo, podríamos destacar la necesidad de seguir trabajando por la relevancia de la actuación empresarial responsable y preventiva respecto de su incidencia en la privacidad de los trabajadores. Se trata de un canon importante de aplicación, que evita situaciones conflictivas y de afectación a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Es preciso, pues, reforzar la aplicación efectiva del derecho a la privacidad en el ámbito laboral, sin incidir en los derechos de los ciudadanos respecto del bloque de constitucionalidad en las relaciones laborales<sup>7</sup>.

---

Consejo de Europa, como se prevé en la recomendación de 2015, relativa al tratamiento de datos de los empleados y candidatos por parte de los empleadores y agencias de empleo, publicada el 1 de abril de 2015.

<sup>6</sup> En relación con la previsión de este principio de limitación de los procesos de toma de decisiones automatizadas desde el punto de vista de la Carta de Derechos Digitales. Vid. Preciado Domenech, C. H., *Los derechos digitales de las personas trabajadoras. Aspectos laborales de la LO 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos y Garantía de los Derechos digitales*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona, 2019, pp. 25 y ss.

<sup>7</sup> Desde esta perspectiva, la STC 27/2020, de 24 de febrero, viene a acoger la necesidad de salvaguarda del estatuto de ciudadanía frente a la digitalización y con ello asegurar el respeto del bloque de constitucionalidad en el ámbito laboral. Esta sentencia tiene especial afectación al ámbito de aplicación del art. 79 LOPDGDD, en relación con el uso de dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa y en un supuesto concreto relativo al acceso sin consentimiento del trabajador a su propia imagen a través de las redes sociales por parte de un medio de comunicación. En este sentido, cabe destacar la garantía del derecho a la propia imagen en el ámbito de las redes sociales, que confluye con la propia eficacia del derecho a la protección de datos personales. Precisamente, el art. 4.2 del RGPD prevé que la consulta de datos personales a efectos de su tratamiento, precisa de una causa de justificación, especialmente, en base a la concurrencia del propio consentimiento del interesado. Estamos, pues, ante un parámetro de análisis esencial en relación con el acceso empresarial a la información de los trabajadores en las redes sociales.



### 3. EL POTENCIAL DESARROLLO NORMATIVO DE LOS DERECHOS DIGITALES: LA CULTURA DE LA PROTECCIÓN DE LA PRIVACIDAD

Actualmente, nos encontramos ante un contexto internacional y nacional de promoción de la tutela de los derechos digitales laborales. Especialmente, debemos destacar la aprobación en nuestro país de la Carta de Derechos Digitales. Se trata de una iniciativa gubernamental, que ha venido precedida de las acciones desarrolladas por un grupo de expertos<sup>8</sup>, que ha actuado en la materia orientando y asesorando la iniciativa del gobierno de España<sup>9</sup>. En el proceso de elaboración de la Carta se ha intentado que la iniciativa no fuera un proyecto unidireccional del gobierno, sino que se sustentase decididamente en un proceso de participación social, orientado a la recepción de las aportaciones por parte de la academia, de organizaciones especializadas en la materia y, en definitiva, que recibiera directamente las aportaciones provenientes de la sociedad civil.

El objetivo es propiciar el desarrollo de la aplicación efectiva de los derechos digitales, en base a una iniciativa que no tiene carácter jurídico vinculante, sino que su finalidad es meramente propedéutica e inspiradora de una aplicación efectiva de los derechos digitales. Es decir, se pretende reforzar el proceso de digitalización, salvaguardando la privacidad de las personas, con especial referencia en su aplicación al ámbito laboral<sup>10</sup>. De este modo, la finalidad de dicha iniciativa se basa en complementar y desarrollar de forma efectiva el marco normativo de referencia. Como sabemos, nos estamos refiriendo al impulso desde el punto de vista aplicativo del título décimo de la LOPDGDD, donde se presta especial atención a la eficacia de los derechos digitales en las nuevas relaciones laborales, así como al impacto de las nuevas tecnologías, en especial, con ocasión del desarrollo de la inteligencia en el trabajo. Con todo, conviene destacar que dicha iniciativa en defensa de la protección de los derechos digitales laborales no se encuentra circunscrita al ámbito laboral, sino que expresamente va orientada a beneficiar en su conjunto a la denominada ciudadanía digital. Este efecto se pretende conseguir promoviendo un estatuto de efectivo de derechos y obligaciones

---

<sup>8</sup> La constitución del grupo de expertos se hizo pública el 24 de noviembre de 2020. *Vid.* Ministerio de asuntos económicos y transformación digital, «el gobierno pone en marcha el proceso de elaboración de una Carta de Derechos Digitales con la Constitución de un grupo de expertos», Madrid, 24 de noviembre de 2020. A partir de dicha constitución se inició el proceso, orientado a la definición de un conjunto de derechos y libertades relativos a la protección de la privacidad en el entorno digital, dónde se realizaba una llamada directa a la necesidad de involucrar a la ciudadanía digital.

<sup>9</sup> *Vid.* Gobierno de España, Carta de Derechos Digitales, Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, 14 de julio de 2021, iniciativa gubernamental orientada a articular un marco de referencia para garantizar los derechos de los ciudadanos en la nueva realidad digital.

<sup>10</sup> En relación con la proyección de la Carta de Derechos Digitales desde la perspectiva de la garantía e la privacidad y como mecanismo de tutela ante el proceso de digitalización. *Vid.* Cotino Hueso, L., *La Carta de Derechos Digitales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 15 y ss. Miñarro Yanini, M., «La 'Carta de Derechos Digitales' de los trabajadores ya es ley: menos claros que oscuros en la nueva regulación», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 430, 2019, pp. 7-9. Artigas Brugal, C., «La Carta de Derechos Digitales», en *Derecho Digital e Innovación. Digital Law and Innovation Review*, núm. 9, 2021, pp. 3-4.



de la persona, con independencia de su estatus y de su afectación en las relaciones jurídicas públicas o privadas.

De igual modo, conviene indicar que se presta una especial importancia a la delimitación del entorno digital, que se refiere con carácter amplio al conjunto de sistemas tecnológicos, dispositivos o plataformas, así como infraestructuras y dispositivos digitales que permiten mantener las relaciones de comunicación y de interrelación. Ello se proyecta con carácter transversal en distintos ámbitos como el comercio, el entretenimiento, las múltiples posibilidades de desarrollo personal, entre las que evidentemente está el trabajo y sus implicaciones en el ámbito de las relaciones laborales. Ciertamente, se trata de abrir un nuevo ámbito de protección que protege a la persona en sus relaciones, al igual que se encuentra protegida en el mundo físico y en el ámbito de las relaciones tradicionales a las que el Derecho ha venido dando respuesta en clave tuitiva. Por otro lado, esta referencia al entorno digital tan amplia y difusa, pero que entendemos de carácter extensiva a efectos de mayor protección, se combina con la referencia al espacio digital. Desde esta perspectiva, la protección también se orienta al aspecto locativo de desarrollo de la tecnología digital, que afecta a las relaciones de las personas. El espacio digital se refiere a los lugares digitales, que permiten el desarrollo de la interrelación digital en virtud de la comunicación entre las personas.

La Carta de Derechos Digitales pretende ser una guía de buenas prácticas, ya que no se trata de una ley especial, sino que se ofrece a los aplicadores del Derecho como un programa descriptivo y prospectivo, que pretende abordar el tratamiento de los derechos más relevantes que se proyectan en el entorno digital. Desde esta perspectiva, el texto intenta abordar la problemática de distintos derechos, que ya tenían previamente una proyección práctica controvertida, y que se intenta ahora buscar la mejor interpretación para adaptar su aplicación al entorno digital. En este sentido, es preciso destacar que dichos derechos ya cuentan con un reconocimiento normativo en nuestra legislación, especialmente en el título décimo de la LOPDGDD, así como en el artículo 20 bis del ET, sin olvidar, claro está, su concreta protección a través de la defensa jurisdiccional de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Lo ciertamente importante en esta materia es que la carta es sensible con la necesidad de contemplar nuevas previsiones normativas y nuevas medidas de desarrollo para garantizar el libre ejercicio de los derechos digitales laborales en los nuevos entornos que generan nuevas situaciones conflictivas<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Con todo, conviene decir que dicha iniciativa ha sido recibida con cierto escepticismo por parte de distintos grupos sociales y políticos. Con carácter general, se ha venido identificando como una iniciativa que puede marcar un nuevo enfoque desde el punto de vista de la protección de los derechos digitales. En cualquier caso, no cabe duda de que nos encontramos ante un importante documento institucional, que viene a sensibilizar de la problemática creciente que plantea la observancia de los derechos digitales contemplados en nuestra legislación y que las empresas encuentran especiales problemas de aplicación práctica ante las diversas y variadas situaciones en las que tienen que aplicarse. Por tanto, no cabe duda de la importancia que tiene un instrumento como la carta digital, en la medida en que permite fijar un cierto catálogo instrumental de la aplicación de los derechos digitales,

La Carta de Derechos Digitales destaca la actuación prioritaria en una serie de materias que podríamos denominar estratégicas en la tutela de los derechos ante el proceso de digitalización. Nos estamos refiriendo a aspectos tan importantes como el derecho a la libertad y a la igualdad, el derecho de participación y de conformación de un espacio público de intervención, los derechos relativos al entorno laboral y empresarial, dónde se encuentran especialmente afectados los derechos laborales, sin olvidar la protección de los derechos digitales en entornos específicos. Un apartado especialmente importante se refiere a los derechos ante el desarrollo de la inteligencia artificial y la necesidad de efectuar una valoración pormenorizada su impacto laboral.

Desde la perspectiva orientada a la protección de los derechos digitales en el ámbito laboral, debemos destacar la importancia del capítulo decimoséptimo de la Carta de Derechos Digitales. En este apartado se aborda el tratamiento de los derechos en el ámbito laboral, considerando en este apartado de forma extensiva tanto a los trabajadores del sector privado, como a los empleados públicos. De este modo, se reconoce con carácter general, la protección en el trabajo frente a los riesgos de la desconexión digital, así como en la protección de la intimidad de las personas trabajadoras ante el uso de dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa. Asimismo, se garantiza el derecho de los trabajadores frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de los sonidos en los lugares de trabajo, con un apartado especial sobre la protección de la intimidad frente al uso de sistemas de geolocalización con fines laborales. Ciertamente, todos esos derechos han sido contemplados legalmente por nuestro legislador, pero la finalidad de la carta es complementar dicha regulación con previsiones adicionales, que vienen a garantizar con carácter general el desarrollo de condiciones de trabajo justas en los entornos digitales.

En este sentido, destacamos el interés por promocionar el derecho a la aplicación de condiciones de acceso al teletrabajo en condiciones dignas, especialmente teniendo en cuenta la naturaleza del puesto, así como la capacidad de la organización que permita la adaptación de dichas condiciones. Cobra un especial interés en esta labor pro-

---

ayudando con ello al debate jurídico y científico-técnico, sirviendo de base previa a posibles iniciativas futuras de regulación en la materia. De igual modo, sería también preciso valorar el impulso que se ha desarrollado a través de la participación social y la conexión de la norma con la sociedad civil. Entre estos colectivos podemos destacar la labor desarrollada por el Consejo General de la Abogacía, que participó desde el inicio en el proceso de consultas. El Consejo General de la Abogacía manifestó su interés en acompañar dichas iniciativas gubernamentales en la dinámica del proceso de avance digital, enmarcado en el proceso de regulación jurídica necesaria tendente a garantizar los derechos fundamentales y las libertades públicas garantizadas y aplicadas especialmente en el entorno digital. En relación con la acción de la Consejo General de la Abogacía en el proceso de consulta y de participación en la iniciativa relativa al desarrollo de la Carta de Derechos Digitales, conviene tener en cuenta el siguiente documento de referencia. Vid. Consejo General de la Abogacía Española, «Consulta pública para la elaboración de una Carta de Derechos Digitales», Madrid, julio de 2020. Este no es más que un ejemplo del proceso general de consulta pública para la elaboración de una Carta de Derechos Digitales, que se desarrolló hasta el 20 de enero de 2021, a través de la Subdirección General para la sociedad digital. En concreto, se trataba de un ejemplo de proyecto normativo de participación pública, promovido a través del Ministerio Asuntos Económicos y Transformación Digital.

pedéutica la satisfacción del respeto de una ordenación efectiva del trabajo, teniendo en cuenta la dignidad y la intimidad de las personas trabajadoras. En efecto, la Carta de Derechos Digitales muestra un especial interés por el respeto de la esfera privada del domicilio, en el caso del teletrabajo, y el derecho a la observancia de la conciliación de la vida personal y familiar de forma transversal en el desarrollo e implementación de los derechos digitales laborales. Asimismo, destacamos la proyección general y básica ligada al propio respeto de la persona, que se manifiesta en el derecho a no ser objeto de decisiones basadas exclusivamente en procesos de decisiones automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos y autorizados expresamente por nuestra legislación<sup>12</sup>.

De igual modo, podemos destacar otros derechos relativos al estatuto profesional, que se encuentra especialmente afectado por el proceso de digitalización. En concreto, nos referimos a la formulación de un derecho efectivo a la adaptación a los procesos de transformación digital en las empresas, especialmente el derecho de los trabajadores y el deber de las empresas de proporcionar a las personas trabajadoras una formación adecuada. Es decir, las empresas se encuentran obligadas a desarrollar acciones formativas adaptadas a las exigencias del trabajo digital, con una formación adecuada que permita su adaptación a las nuevas condiciones laborales. Junto a ello cobra especial significado el interés de satisfacer los derechos de información dirigidos a los representantes de los trabajadores, especialmente en relación con los cambios tecnológicos que se puedan producir en las empresas, y, además, el interés colectivo de dichos representantes de poder participar en el proceso de toma de decisiones. Entre los derechos de información, debemos destacar los derechos de información a los representantes de los trabajadores y a las personas directamente afectadas en relación con el uso del análisis de datos, así como de los sistemas de desarrollo de los sistemas de inteligencia artificial en la gestión, la monitorización y los procesos de toma de decisiones en materia de relaciones laborales. En este sentido, conviene indicar que el alcance de dicho deber de información se refiere, al menos, al conocimiento de los datos que se utilizan de forma especial para generar los algoritmos. Dicha información abarca también lo relativo a su forma de funcionamiento y a la evaluación de los resultados, que se pueden aplicar a la gestión de los recursos humanos en las empresas.

La Carta de Derechos Digitales tiene una finalidad sumamente importante relativa a la mejora del conocimiento y al uso adecuado de los derechos ya reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico. Sin duda, se trata de permitir que los derechos digitales no se encuentren descontextualizados o incluso desvinculados de la propia realidad.

---

<sup>12</sup> Con carácter general, conviene destacar la declaración del respeto a la dignidad del ser humano como eje esencial de la proyección de las garantías jurídicas, con especial proyección en el ámbito laboral. No cabe duda de la gran relevancia de esta declaración, debido a las importantes consecuencias jurídicas y éticas que se derivan de la regulación y de la aplicación de los derechos digitales. Se trata de una protección esencial, que tiene su propio espacio autónomo, y que tiene que salvaguardarse sin obstaculizar el desarrollo tecnológico o la innovación aplicada en las empresas.

Asimismo, se insiste transversalmente en que dichos derechos digitales deben de desarrollarse en el marco de las garantías constitucionales, que se proyectan sobre la denominada ciudadanía digital. La finalidad es asegurar una tutela jurídica efectiva de dichos derechos digitales, e incluso permitir fórmulas de protección anticipada, teniendo en cuenta el apoyo existente brindado a través de distintos organismos o administraciones, que tienen capacidad reguladora e incluso sancionadora. En este sentido, podemos destacar el papel de la Agencia Española de Protección de Datos, que ejerce una labor esencial en la adecuada aplicación de los derechos digitales en el ámbito laboral.

También cobra especial relevancia las referencias contenidas en la Carta de Derechos Digitales relativas al derecho específico a no ser localizado y perfilado. Este derecho tiene una proyección importantísima en el ámbito laboral. En esencia, esta declaración supone reafirmar el propio derecho a la libre autodeterminación individual, lo que conlleva ineludiblemente la propia garantía de las libertades relacionadas con el derecho a no ser objeto de localización por parte de la empresa, así como a no ser sometido a técnicas de análisis de la personalidad o de la conducta. Es decir, el objetivo es evitar la posibilidad de que el trabajador sea perfilado en el ámbito profesional, incluso invadiendo su interés a la salvaguarda de su privacidad personal. Desde esta perspectiva, solamente sería posible el tratamiento de datos personales, y con ello la posibilidad de procesar información personal, con el propio consentimiento de la persona trabajadora. Sin duda, el principio de voluntariedad es una máxima esencial en materia de protección de datos, que se reafirma legalmente y que tiene que observarse en la práctica observando las garantías jurídicas necesarias.

En este sentido, debemos de destacar singularmente el tratamiento de los derechos frente al desarrollo de la inteligencia artificial. Con carácter general, la carta aboga por garantizar el propio derecho a la no discriminación algorítmica. Este principio general se prevé con independencia de cuál sea su fuente u origen, así como sin importar la causa o la naturaleza misma del sesgo discriminatorio. Podríamos decir que es un principio de eficacia general y automática, que se proyecta como cláusula tuitiva de los derechos digitales laborales. La prohibición de la discriminación algorítmica frente al desarrollo de la inteligencia artificial afecta a las posibles decisiones y procesos basados en algoritmos. Dicha prohibición discriminatoria está igualmente relacionada con la necesidad de asegurar transparencia, posibilidad de acceso y auditoría, motivación del tratamiento y la trazabilidad en la gestión de los datos<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup>De forma paralela, dichas cautelas presuponen igualmente la garantía de acceso, fiabilidad en el tratamiento y en el uso de los datos personales. Por ello, la propia Carta de Derechos Digitales se refiere al derecho a no ser objeto de decisiones fundadas única y exclusivamente en procesos de decisión automatizadas, incluidas aquellas que se empleen en procedimientos de inteligencia artificial. Asimismo, dicha salvaguarda se proyecta de forma especial respecto de aquellas decisiones que tengan efectos jurídicos o que afecten significativamente al Estatuto profesional de los trabajadores.

Una vez más, conviene decir que este criterio se mantendrá de forma general, salvo en los supuestos previstos legalmente. Evidentemente, esta declaración tiene importantes consecuencias jurídicas, puesto que en base a los derechos digitales se puede reclamar la supervisión e intervención humana, siendo posible la impugnación de aquellas decisiones que estén basadas en procesos automatizados o basados en algoritmos. A efectos de hacer posible la defensa frente a la discriminación algorítmica, cobra especial significado el deber de información a las personas sobre el uso de los sistemas de inteligencia artificial, cuando estos sistemas se comuniquen con las personas utilizando el lenguaje natural en sus distintas manifestaciones. En este caso, también se declara el derecho a ser asistido por un ser humano a solicitud de la persona interesada. Con ello, se prohíbe el uso de los sistemas de inteligencia artificial dirigidos a manipular o a interferir en la voluntad de las personas, especialmente en aquellos casos que incidan perjudicialmente en los derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente.

#### 4. LA EFICACIA DE LOS DERECHOS DIGITALES LABORALES FRENTE AL DESARROLLO DEL TRABAJO DIGITAL Y REMOTO

Otro aspecto especialmente importante referido a la organización del trabajo se ha visto representado en el desarrollo extraordinario del teletrabajo. Este sistema de organización ha sido una respuesta a la pandemia, que posteriormente ha sido regulado por leyes especiales con vistas a su mantenimiento y como una solución flexible para las necesidades del trabajo en la postpandemia. En el caso de España, estas previsiones normativas se desarrollaron con cierta celeridad, comenzando por la norma de carácter urgente y prioritaria frente a la suspensión del contrato de trabajo y a las reducciones de jornada laboral, en virtud del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, llegando a su regulación, ya en fase de postpandemia, en virtud de la aprobación del RD Ley 28/2020, de 22 de septiembre, relativo a la regulación del trabajo a distancia.

Ciertamente, se trata de un marco normativo, que más allá de los factores que justificaron estas normas, en base a razones de extraordinaria necesidad, no cabe duda de que se aprobaron en un momento idóneo y especialmente importante para atender nuevas necesidades en el ámbito del trabajo. Se trata efectivamente de una oportunidad para dar respuesta a los nuevos riesgos, especialmente los relativos al ámbito de la protección de la privacidad de las personas trabajadoras<sup>14</sup>. Con todo, todavía está pendiente de comprobar cuál será la intensidad y las características precisas del recurso al teletrabajo en este período de postpandemia. Sin duda, ello va a depender en gran medida de las próximas medidas de acompañamiento a la normativa especial,

---

<sup>14</sup> No cabe duda de que era normal que se aprobaran dichas disposiciones normativas en un momento especialmente importante para dar respuesta a los avances significativos que se han producido en el ámbito de la transformación digital y de la regulación del trabajo a distancia. *Vid.* Thibault Aranda, X., «Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia», en *Trabajo y Derecho*, Número monográfico 12, noviembre, 2020, pp. 2-3.

así como del entendimiento de los interlocutores sociales a la hora de aplicar la legislación del trabajo a distancia, en clave de aprovechamiento adecuado de las ventajas del nuevo sistema de organización del trabajo. En concreto, nos referimos a las nuevas posibilidades de flexibilidad, de desarrollo del interés de la conciliación, de la mejora de la productividad y de la competitividad, así como de las nuevas posibilidades de desarrollo de las actividades productivas de las empresas. En efecto, tiene que tratarse de un modelo que aísle los potenciales efectos perniciosos y los concretos riesgos relativos a los derechos de las personas trabajadoras. Estamos pensando especialmente en la limitación del tiempo de trabajo y en la garantía del descanso a través de la desconexión digital, así como en la protección del trabajador frente al riesgo de la fatiga informática, o los riesgos relativos a los posibles aislamientos y al riesgo psicosocial que pueden sufrir las personas que desarrollan su actividad en el ámbito del teletrabajo<sup>15</sup>.

Con carácter general, los riesgos aumentan en la medida que avanza el desarrollo tecnológico y que las posibilidades de gestionar más datos de carácter personal son mayores. No cabe duda de las grandes posibilidades de generación de metadatos principales y residuales que se pueden desarrollar a través del recurso al teletrabajo y al trabajo remoto. Muchos de estos datos, mal gestionados, pueden permitir usos derivados de estos metadatos, que pueden ser utilizados para delimitar representaciones de los trabajadores y patrones de comportamiento, que, por ejemplo, pueden utilizarse para establecer comparaciones con otros empleados de las empresas. Evidentemente, dicha información puede ser utilizada para realizar sistemas de predicción de conductas a través de la incorporación a la gestión de la actividad laboral de los sistemas de inteligencia artificial<sup>16</sup>.

El teletrabajo y el desarrollo del trabajo remoto genera un aumento significativo de la información derivada de la actividad laboral, que se accede a la misma de forma automática y constante. Esta información se almacena por parte de las empresas de diversas formas, ya sea en virtud de archivos informáticos, registros de audio o de video, información en red, entre otros sistemas de referencia. Además, toda esta información se puede compartir en el ámbito de la organización del trabajo a través de distintas aplicaciones informáticas. Especialmente, desde la situación de pandemia, no cabe duda de que las actividades laborales de los trabajadores, especialmente en el ámbito del trabajo a distancia, se han visto sometidas a nuevas y más intensas formas de registro a través de las tecnologías digitales. Estas posibilidades de acceso a la infor-

---

<sup>15</sup> En este tema tiene una relevante proyección el interés de preservar la privacidad de las personas trabajadoras en el ámbito laboral y especialmente en su entorno concreto de desarrollo. En este sentido, no cabe duda de que la crisis de la pandemia del coronavirus ha venido a actualizar y a sensibilizar sobre la adecuada respuesta a estos riesgos laborales, que en esencia condicionan igualmente el desarrollo de los derechos digitales laborales.

<sup>16</sup> Se trata de un aspecto que se proyecta directamente sobre la privacidad de las personas trabajadoras y que tiene evidentes consecuencias desde el punto de vista de la predicción del comportamiento y de la modulación de las actitudes de las personas en el ámbito laboral. *Vid.* Leonardi, P. M., «Covid-19 and the New Technologies of Organizing: Digital Exhaust, Digital Footprints, and Artificial Intelligence in the Wake of Remote Work», *Journal of Management Studies*, octubre, 2020, pp. 5-6.



mación se han desarrollado con el fin de alcanzar mejores fórmulas en el ámbito de la asignación de tareas y actividades, así como en relación con la mejora de la eficiencia organizativa en las empresas. No obstante, no cabe duda de que ello permite la posibilidad de acceder al análisis detallado de distintas conductas y de los comportamientos de las personas trabajadoras. Este hecho supone una manifestación más intensa de afectación al interés de preservar la privacidad en el ámbito laboral.

Esta situación se ve especialmente afectada por el desarrollo de procesos de acumulación y de combinación de los denominados metadatos dinámicos, que se suceden a lo largo de períodos temporales amplios. Se puede captar información sobre distintos aspectos como los tiempos de intervención en las reuniones virtuales, así como en otros aspectos, como podrían ser los tiempos de acceso y la duración del desempeño en el uso de distintos documentos empleados en red. En el ámbito de la actividad de la empresa, esta información es la que permite poder elaborar y con ello clasificar patrones comportamientos de sus empleados y establecer sistemas de comparación de los individuos. De igual modo, debemos destacar que esta actividad no solamente se circunscribe al seguimiento de los empleados insertos en la organización empresarial, sino que también permite tener información directa sobre los equipos de trabajo o de los departamentos de otras empresas del grupo, o incluso tener acceso a información de otras empresas con las que se colabora en red. Evidentemente, el potencial de esta información es tremendo y se presenta como una fuente de información para elaborar predicciones y patrones de comportamiento de las personas trabajadoras. A su vez, dichos patrones pueden ser permanentemente actualizados en virtud de la masiva y continua incorporación de los metadatos a los registros de las empresas.

Estas posibilidades de afectación de la privacidad se ven especialmente afectadas por el desarrollo del trabajo remoto y plantea el debate sobre la posibilidad permanente de registro de la actividad laboral de las personas trabajadoras. Existe, pues, un cierto peligro y una sensación de vigilancia permanente de las personas teletrabajadoras. Con carácter general, ha aumentado la sensación de seguimiento en el desempeño laboral, así como la valoración de un pseudo rendimiento óptimo. Esa situación afecta especialmente a la salud laboral de estas personas, puesto que dicha situación de seguimiento constante genera un índice evidente de desgaste, que afecta a la salud y se manifiesta profesionalmente en situaciones de estrés laboral.

Esta situación se ve especialmente potenciada por la incorporación de los algoritmos al trabajo, que dan lugar a nuevas posibilidades de retroalimentación de la información y a una intensificación del acceso a los datos personales. Esta información también puede ser empleada a la hora de definir los sesgos profesionales y permite predecir comportamientos óptimos, que igualmente pueden afectar a la salud laboral y al desarrollo de entornos laborales saludables. Precisamente, todas estas nuevas posibilidades juegan incluso negativamente en contra del trabajo remoto. Esta situación de riesgo en el empleo ha dado lugar a que incluso se haya indicado que los índices de utilización del trabajo a distancia han descendido considerablemente en los últimos



tiempos. Ello abre un profundo debate sobre el desarrollo de dichas prácticas, así como de los comportamientos y de la propia concepción de estas nuevas fórmulas organizativas del trabajo<sup>17</sup>.

## 5. LA PROYECCIÓN DEL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL RIESGO DE LAS DECISIONES AUTOMATIZADAS

De entrada, debemos de referirnos a las distintas acciones que se han desarrollado para garantizar el desarrollo de un catálogo nacional e internacional orientado a la tutela de los derechos de la ciudadanía digital. Este estatuto tuitivo tiene una evidente proyección respecto de las personas trabajadoras, que les afecta dentro y fuera de los lugares de trabajo. Sin duda, este interés protector está presente en las actuaciones futuras, tanto desde el punto de vista de los procesos de intervención normativa, así como en el ámbito del diálogo social europeo y nacional, que evidentemente deben de desarrollarse de forma coordinada y conjunta. En esencia, la propia protección de la persona trabajadora, como protección misma del ciudadano, se convierte en un principio clave y es una manifestación directa de nuestro Estado Social de Derecho, que igualmente debe de adaptarse progresivamente a la sociedad digitalizada. Está en juego el mantenimiento de los valores jurídicos ligados al respeto de la dignidad humana y se debe asegurar el carácter personalísimo y humano del trabajo en el desarrollo de la sociedad digital.

Actualmente, el desarrollo de la inteligencia artificial plantea números interrogantes desde la necesidad de proteger el trabajo subordinado y asegurar, con carácter general, el desarrollo de las labores bajo el control humano. Nos estamos refiriendo a la necesaria limitación de las decisiones automatizadas, como garantía de la propia dignidad de las personas trabajadores. Se trata, pues, de un nuevo frente de defensa del trabajo decente desde el punto de vista de la centralidad de la personal, el respeto de su dignidad y la seguridad en el desarrollo del modelo de trabajo por cuenta ajena<sup>18</sup>. Especialmente, en este ámbito nos encontramos ante otro aspecto de confluencia de la finalidad protectora del Derecho del Trabajo, con los principios especiales de protección de datos de carácter personal. Es decir, junto a la propia protección jurídico-laboral del trabajo digno y a la proyección de la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, la normativa de protección de datos contempla mecanismos protectores especiales.

El art. 22 del RGPD aborda específicamente la problemática de la posible elaboración de perfiles y la consiguiente posible toma de decisiones automatizadas, que vienen

---

<sup>17</sup> Sin duda, una de las nuevas posibilidades de gestión y de utilización constante de los datos personales se produce debido a la recepción en la nube de distintas aplicaciones informáticas utilizadas en el trabajo. Esta práctica potencia y magnifica las posibilidades de recogida de metadatos, los cuales pueden ser optimizados de forma permanente en virtud de las tecnologías digitales.

<sup>18</sup> Téngase en cuenta el Libro Blanco sobre la inteligencia artificial: un enfoque europeo orientado a la excelencia y a la confianza (Bruselas, 19.2.2020 COM(2020) 65 final), pp. 25-26.

a apostar decididamente por el desarrollo del trabajo bajo control humano. En atención a su aplicación al ámbito laboral, podemos indicar que se garantiza el derecho de las personas trabajadoras a no verse sometidas a decisiones basadas exclusivamente en tratamientos automatizados de datos personales, teniendo en cuenta perfiles profesionales con consecuencias jurídicas en la dinámica de las relaciones laborales. Con todo, la normativa de protección de datos admite excepciones, precisamente en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas, especialmente por la presencia del contrato de trabajo. En cualquier caso, dichas excepciones deberán basarse necesariamente en la observancia del juicio de necesidad y proporcionalidad, que deberá interpretarse de forma estricta, a fin de asegurar el desarrollo del trabajo con condiciones justas y seguras. Esto supone, pues, la obligación de demostrar la necesidad de prescindir de cualquier fórmula de intervención humana significativa, con el fin de adoptar de forma eficaz y eficiente las decisiones empresariales oportunas<sup>19</sup>.

Este planteamiento permite defender la necesidad de asegurar una ejecución del contrato de trabajo exenta, con carácter general, de la introducción de técnicas de automatización de la actividad laboral. Y ello especialmente cuando no intervengan mecanismos de control humana, es decir, intervención o supervisión basada en un seguimiento humano significativo. Como decimos, estaríamos en presencia de una cautela jurídica basada en el trabajo digno, puesto que, en caso contrario, se fomentaría la gestión del trabajo como un mero objetivo, prescindiendo de la consideración de la dignidad de la personal. Una vez más, está presente el riesgo de la presencia de decisiones totalmente automatizadas y sin intervención humana significativa, lo que supone la necesidad de seguir garantizando desde la protección de datos personales, el propio derecho a la interacción humana en el ámbito laboral<sup>20</sup>. Se debe seguir abogando por la necesidad de respetar la centralidad de la persona en el ámbito laboral y, por tanto, salvaguardando la propia humanización de las relaciones laborales<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Ello significa que con el fin de asegurar el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho a que se aplique dicha limitación efectiva en el desarrollo de los poderes empresariales de control y supervisión (art. 22.3 RGPD). Se trata de una observación realizada por el Grupo de Trabajo de los 29 en relación con la aplicación del RGPD. Efectivamente, estaríamos ante un interés legítimo de las personas trabajadoras, que permitiría la posibilidad de manifestar su rechazo y, en su caso, asegurar la posibilidad de impugnación de la decisión empresarial. Estaríamos ante un importante mecanismo de tutela, ya que esta vía de reacción no se aplicaría en este mismo sentido respecto de las decisiones empresariales no automatizadas.

<sup>20</sup> Evidentemente, el papel central de la persona en el trabajo por cuenta ajena y dependiente sirve igualmente de fundamento para asegurar la finalidad tuitiva de los derechos de privacidad. El propio TEDH ha venido resaltando la proyección del derecho a seguir manteniendo unas relaciones laborales caracterizadas por el carácter personalísimo de la prestación de servicios. Precisamente, la necesidad de preservar el desarrollo de las relaciones humanas ha sido el fundamento para delimitar con carácter tuitivo el alcance, así como el contenido protector del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Ya en su momento, la STJUE de 16 de diciembre de 1992, en el asunto *Niemietz v. Alemania*, destacaba al entorno laboral como un contexto de desarrollo vital de las personas, que incluso trasciende al propio contenido laboral. Ello es así debido a que el trabajo también permite el desarrollo de relaciones sociales entre las personas. Incluso se ha venido a sostener la propia presencia de un derecho a la vida social a raíz del trabajo.

<sup>21</sup> *Vid.* Hendrickx, F., «Privacy 4.0 at work: regulating employment, technology and automation», *Regulating far Globalization*, 23/09/2019, pp. 2-3.

La necesidad de preservar el carácter personalísimo de la prestación laboral tiene que seguir siendo un principio esencial ante los riesgos de la digitalización y el desarrollo de la inteligencia artificial. Se trata, pues, de un espacio necesario para asegurar la garantía de los derechos fundamentales en el trabajo, como límites frente al desarrollo de la inteligencia artificial y la robótica en el trabajo. Precisamente, dicha interpretación está en consonancia con el propio interés de asegurar una aplicación extensiva del derecho a la privacidad, especialmente debido a la potencialidad de los riesgos ligados a la tecnología y a la digitalización aplicada a los procesos productivos. Ello requiere la necesidad de interpretar la defensa de la privacidad con un claro carácter evolutivo y adaptativo a las situaciones cambiantes, que pueden afectar a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Estamos, pues, ante la presencia de un derecho a garantizar que las decisiones, las actuaciones, así como los comportamientos de contenido laboral, se realicen por las personas trabajadoras, con independencia del lugar de prestación de servicios. Esta afirmación supone garantizar el carácter personal del trabajo y la propia autonomía de la persona, reafirmando el respeto a la dignidad humana. Ciertamente, se trata de presupuestos necesarios que deben de seguir siendo fundamento necesario para las próximas iniciativas, especialmente europeas, de regulación de la inteligencia artificial en su desarrollo en el trabajo.

## 6. CONCLUSIONES

En la actualidad se está produciendo un desarrollo acusado de un modelo de organización de la actividad laboral, que se basa en la conexión constante y en la hiper vigilancia del trabajo. Este modelo tiene una repercusión directa en las condiciones de trabajo y de empleo, en la medida en que se produce una intensificación del tiempo de trabajo y de las exigencias de rendimiento productivo, que repercute, en definitiva, en la salud laboral de los trabajadores. El principal efecto de dicha variable de ejecución actual del trabajo por cuenta ajena se refiere a una difícil separación entre la vida personal y laboral, lo que supone que sea casi imposible conseguir el deseado equilibrio entre el trabajo y las necesidades personales y familiares. Efectivamente, esta tendencia peligrosa tiene un trasfondo que sobrepasa el debate sobre el mal uso de las tecnologías digitales en el trabajo.

Es preciso dar una respuesta protectora ante el desarrollo de los procedimientos tecnológicos de comunicación remota, el impulso de la economía de los datos y el peligro de la robotización de las actividades productivas de las empresas. Este proceso basado en el desarrollo tecnológico y digital requiere evidentemente de la redefinición de nuevos límites a los poderes empresariales y garantías de cumplimiento de los derechos fundamentales en la actividad laboral. Es decir, las nuevas modalidades de trabajo por cuenta ajena deben de ser respetuosas con los principios propios de las democracias sociales, muy especialmente en relación con la observancia de los valores que conforman nuestro Estado Social de Derecho y, en especial, la garantía del trabajo digno y protegido con derechos. Especialmente, en relación con la garantía de los de-

rechos fundamentales en el ámbito laboral, resulta especialmente importante abordar los retos que plantean las nuevas modalidades de trabajo en relación con la privacidad de las personas trabajadoras. En este sentido, es preciso tener en cuenta que se ha abierto un nuevo ámbito jurídico-técnico de protección, especialmente orientado a compensar los excesos del desarrollo del trabajo digital.

Estamos refiriéndonos específicamente a la propia eficacia del derecho a la protección de datos personales y a la observancia de su normativa reguladora, con especial referencia a la actual delimitación de los derechos digitales en el trabajo. Jurisprudencialmente, se ha venido a desarrollar la noción tuitiva de salvaguarda del derecho a un entorno digital seguro. Nos encontramos ante un marco jurídico de referencia general, que evidentemente tiene sus propias insuficiencias, o incluso deficiencias, pero inevitablemente dichas normas han supuesto un avance significativo en relación con la aplicación de los derechos digitales en el ámbito laboral. En gran medida las lagunas o contradicciones que se pueden apreciar en dichos preceptos son en muchas circunstancias debidas al propio avance de la tecnología y al proceso de digitalización del trabajo. Sin duda, también dichas normas requieren de la interpretación conjunta de este marco normativo, en atención especialmente a la interpretación realizada por los tribunales de justicia del orden social. Evidentemente, nos encontramos ante una realidad ciertamente novedosa, que nos desborda desde el punto de vista del análisis jurídico. Todo ello se agudiza en función del carácter vertiginoso de las transformaciones digitales y sociales inherentes a nuestros tiempos.

El contexto de pandemia y el proceso postpandémico están marcando de forma intensa por el proceso de aplicación de los derechos digitales laborales. Nos encontramos asimismo ante una situación clara de incertidumbre en la que los efectos de la pandemia todavía son visibles, con consecuencias profundas económicas y sociales. No cabe duda de que en este ámbito igualmente se han visto especialmente afectados los derechos digitales y la propia garantía del derecho a la privacidad. Incluso podríamos decir que en este contexto actual se ha producido un importante aumento de la conflictividad en la aplicación de los derechos digitales, especialmente representado en su proyección en el ámbito laboral. Esto no es más que una tendencia general, puesto que el derecho a la privacidad se ha visto afectado tanto dentro como fuera de las relaciones laborales, viéndose representado por un retroceso, en muchos casos injustificado, ante las nuevas realidades imperantes. Otro aspecto especialmente importante referido a la organización del trabajo se ha visto representado en el desarrollo extraordinario del teletrabajo. Este sistema de organización ha sido una respuesta a la pandemia, que posteriormente ha sido regulado por leyes especiales con vistas a su mantenimiento y como una solución flexible para las necesidades del trabajo en la postpandemia. El teletrabajo y el desarrollo del trabajo remoto genera un aumento significativo de la información derivada de la actividad laboral, que se accede a la misma de forma automática y constante.

La propia protección de la persona trabajadora, como protección misma del ciudadano, se convierte en un principio clave y es una manifestación directa de nuestro Estado Social de Derecho, que igualmente debe de adaptarse progresivamente a la sociedad digitalizada. Está en juego el mantenimiento de los valores jurídicos ligados al respeto de la dignidad humana y se debe asegurar el carácter personalísimo y humano del trabajo en el desarrollo de la sociedad digital. Actualmente, el desarrollo de la inteligencia artificial plantea números interrogantes desde la necesidad de proteger el trabajo subordinado y asegurar, con carácter general, el desarrollo de las labores bajo el control humano. Nos estamos refiriendo a la necesaria limitación de las decisiones automatizadas, como garantía de la propia dignidad de las personas trabajadores. Se trata, pues, de un nuevo frente de defensa del trabajo decente desde el punto de vista de la centralidad de la persona, el respeto de su dignidad y la seguridad en el desarrollo del modelo de trabajo por cuenta ajena. Especialmente, en este ámbito nos encontramos ante otro aspecto de confluencia de la finalidad protectora del Derecho del Trabajo, con los principios especiales de protección de datos de carácter personal. Es decir, junto a la propia protección jurídico-laboral del trabajo digno y a la proyección de la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, la normativa de protección de datos contempla mecanismos protectores especiales, que deben promocionarse en el ámbito de las relaciones laborales.