

Artículo de Investigación

Teletrabajo y derechos relacionados con el uso de los medios digitales: derecho a la intimidad y a la protección de datos y derecho a la desconexión digital

Teleworking and rights related to the use of digital media: right to privacy and data protection and right to digital disconnection

Isabel M. Pérez Gázquez: Universidad Católica de Murcia, España.
imperez@ucam.edu

Fecha de Recepción: 10/05/2024

Fecha de Aceptación: 24/07/2024

Fecha de Publicación: 09/09/2024

Cómo citar el artículo:

Pérez Gázquez, I.M. (2024). Teletrabajo y derechos relacionados con el uso de los medios digitales: derecho a la intimidad y a la protección de datos y derecho a la desconexión digital [Teleworking and rights related to the use of digital media: right to privacy and data protection and right to digital disconnection]. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-16.
<https://doi.org/10.31637/epsir-2024-702>

Resumen:

Introducción: Uno de los retos asociados al teletrabajo es la compleja delimitación entre el alcance de la potestad de control empresarial y el derecho a la intimidad y protección de datos de las personas trabajadoras y su derecho a la desconexión digital. **Metodología:** Se analiza el contenido de la normativa reguladora del teletrabajo y de los criterios jurisprudenciales que permiten interpretar y concretarla. **Resultados:** La genérica regulación de estos derechos obliga a acudir a la negociación colectiva para su concreción, ocasionando el riesgo de dejar vacío de contenido su ejercicio efectivo, en tanto en cuanto los convenios colectivos o acuerdos de empresa no son actualizados. **Discusión:** los derechos no son absolutos y exigen definir los criterios que permiten determinar su aplicación a cada caso concreto, de acuerdo con el principio de proporcionalidad, que ha de existir en todo caso. **Conclusiones:** resulta preciso instar a una mayor potenciación de la negociación colectiva y de la responsabilidad social corporativa para aumentar la eficacia de estos derechos y evitar que la potestad empresarial se convierta en un control injustificado, intrusivo y desproporcionado.

Palabras clave: teletrabajo; control empresarial; intimidad; desconexión; negociación colectiva; proporcionalidad; responsabilidad social.

Abstract:

Introduction: One of the challenges associated with teleworking is the complex delimitation between the scope of business control power and the right to privacy and data protection of workers and their right to digital disconnection. **Methodology:** Analyse teleworking legal framework and jurisprudential criteria that allow it to be interpreted and specified. **Results:** Generic regulation of these rights requires collective bargaining to be carried out, causing the risk of leaving their effective exercise void of content as long as the collective agreements or company agreements are not updated. **Discussion:** rights are not absolute and require defining the criteria that allow determining their application to each specific case, in accordance with the principle of proportionality, which must exist in all cases. **Conclusions:** it is necessary to urge greater empowerment of collective bargaining and corporate social responsibility to increase the effectiveness of these rights and prevent corporate power to become unjustified, intrusive and disproportionate control.

Keywords: teleworking; business control; privacy; disconnection; collective negotiation; proportionality; social responsibility.

1. Introducción

El desarrollo tecnológico ha ocasionado la aparición de nuevas formas de organizar y desarrollar la actividad laboral que alcanzan incluso al lugar de ejecución. Esto, debido a que entre estas fórmulas se incluye la posibilidad de desempeñar la actividad laboral desde un lugar distinto al centro de trabajo o empresa, a través del teletrabajo.

Esta nueva forma de ejecución telemática de la actividad cobró especial relevancia con la pandemia de la covid-19, debido a su implantación generalizada como medida de seguridad frente al virus. Así, en julio de 2020, en España, realizaban el trabajo en remoto un 51,5% de la población total (Statista, 2024a) frente al 4,8% del año 2019 (INE, 2020). Si bien, esta tendencia se ha visto revertida y en el año 2023 estas cifras descendieron hasta un 29% (Statista, 2024b).

En cualquier caso, es preciso indicar que el teletrabajo cuenta con beneficios para ambas partes de la relación laboral. Como ejemplo de ello, la reducción de los costes empresariales vinculados al espacio de trabajo –alquiler, electricidad, etc.– o, en el caso de las personas trabajadoras, los derivados del desplazamiento al centro de trabajo o incluso, en algunos casos, al alto coste de vida de determinados lugares en los que pueda encontrarse ubicada la empresa, ya que se facilita el cambio de residencia a otras zonas más alejadas y menos costosas. Además, entre otras ventajas, se incluye una mayor flexibilidad para atender necesidades personales, incluidas las relativas a la conciliación laboral y familiar, entre otras.

No obstante, son también numerosos los retos y desafíos a tener en cuenta, incluidos los de tipo jurídico. Entre ellos, los relativos a la delimitación del contenido y alcance de la potestad empresarial para controlar y vigilar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las personas teletrabajadoras (art 20 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –en lo adelante ET–). Ello, como consecuencia de que esta actividad, que se ejecuta a través de dispositivos tecnológicos puestos a disposición por parte de la empresa, exige nuevas formas de control, necesariamente digitales, que pueden confrontar con otros derechos de las personas trabajadoras como el derecho a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal.

Por ejemplo, en relación con el sistema elegido para el control de la productividad o del uso de estos dispositivos tecnológicos. Igualmente, con el del registro y monitoreo de la jornada laboral, que además cuenta con la dificultad añadida de respetar el binomio hiperconectividad-tiempo de descanso derecho a la desconexión digital (art 20 bis ET).

Así, surge un nuevo escenario en el que cada vez más tareas están informatizadas y se desarrollan a través de dispositivos que contienen *software* o aplicaciones que permiten controlar desde la hora de comienzo y fin de la actividad, sus pausas o duración, hasta el contenido de los correos electrónicos o las búsquedas de internet, etc., y que da lugar a ciertos interrogantes como: ¿Qué tipo de dispositivos tecnológicos puede utilizar la empresa para controlar la actividad o la jornada de trabajo?; ¿Puede la empresa controlar y acceder al contenido de estos dispositivos, incluido el correo electrónico corporativo?; ¿Puede hacerlo sin informar a las personas trabajadoras?; ¿Necesita su consentimiento expreso?; ¿Pueden las personas teletrabajadoras hacer uso personal de estos instrumentos de trabajo?; ¿Existen situaciones que puedan justificar una flexibilidad de sus límites y requisitos?, entre otros.

De este modo, el objetivo de este estudio es delimitar el alcance y límites de esta potestad empresarial de control y vigilancia a través de los dispositivos digitales asociados al teletrabajo, en relación con las garantías previstas para proteger el derecho a la intimidad y protección de datos personales y el derecho a la desconexión digital de las personas teletrabajadoras. Dicho de manera más concreta, se pretende aportar una mayor claridad en relación con los requisitos mínimos que la empresa ha de cumplir para ejercer este control, con especial mención a los criterios que definen la elección del medio de control; el deber de información; la exoneración generalizada de consentimiento expreso de la persona trabajadora en la relación laboral; y los criterios utilizados tanto por la negociación colectiva como por la jurisprudencia para concretar su aplicación a cada sector profesional y actividad concreta.

1.1. Marco conceptual del teletrabajo

Como punto de partida en el análisis de los derechos que asisten a las personas teletrabajadoras frente a la potestad empresarial resulta preciso delimitar el término de teletrabajo. En este sentido, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia lo define como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”. Teniendo en cuenta que el trabajo a distancia queda formulado como la “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”, en lugar de en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa (art 2). Luego, el teletrabajo es configurado como una subespecie de trabajo a distancia estructurado en torno a varios elementos que se exponen a continuación (Martín-Pozuelo, 2022).

1.1.1. Elemento cualitativo o tecnológico

Hace referencia a que el trabajo es ejecutado a través de herramientas digitales y tecnológicas como internet, *software* de colaboración en línea y/o dispositivos móviles que permiten trabajar y estar conectado con clientes, compañeros de trabajo, colaboradores, entre otros.

1.1.2. Elemento cuantitativo

Este elemento permite distinguir distintas formas de ejercer el teletrabajo en función del *quantum* con respecto a la totalidad del tiempo o jornada de trabajo pactada. Es decir, permite distinguir entre el teletrabajo ocasional y el habitual, así como entre el que se lleva a cabo de manera completa respecto del flexible o híbrido, que compagina el teletrabajo con la actividad presencial en el centro de trabajo o empresa.

El teletrabajo puntual es el que se desarrolla ante determinadas circunstancias o fechas, a solicitud de la persona trabajadora, sobre un trabajo ejercido eminentemente de manera presencial en el centro de trabajo o lugar indicado o habilitado por la empresa. Sería el caso, por ejemplo, del que es ejecutado durante un número de días al año, coincidente o no con determinadas fechas o períodos vacacionales –navidad, semana santa, verano–, o ante determinadas circunstancias personales que impliquen a la persona trabajadora la necesidad de permanecer en el domicilio –razones de conciliación laboral o familiar, reparaciones en el domicilio o cualquier otro motivo– (Carrascosa, 2023).

En contraposición a lo anterior se encuentra el teletrabajo habitual que, según la citada ley de trabajo a distancia, es el que se ejecuta a partir de un treinta por ciento de la jornada en un período de referencia de tres meses (art 1). Es decir, la habitualidad frente al carácter ocasional viene determinada por un *quantum* medido tanto en términos de jornada de trabajo como de tiempo, que han de ser analizados como elementos diferenciados.

Así, es importante tener en cuenta que cuestión distinta es que el teletrabajo se ejecute, por ejemplo, a jornada completa durante un mes a que lo haga durante seis, o que se lleve a cabo de manera parcial durante dos meses o un año ya que, en el primer caso se trataría de un supuesto de teletrabajo ocasional y habitual, respectivamente, con independencia de la jornada de trabajo, mientras que en el segundo sería un supuesto de teletrabajo híbrido con carácter ocasional y habitual, respectivamente.

No obstante, se establece también una excepcionalidad referida a dicho porcentaje para el caso de los contratos de trabajo con menores y los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, que exigen un mínimo de actividad presencial del cincuenta por ciento de la jornada de trabajo, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos (art 3).

1.1.3. Elemento espacial

Implica que la prestación laboral se ejecuta de manera deslocalizada respecto del centro de trabajo o espacio habilitado por la empresa, en el lugar elegido por la persona trabajadora, que normalmente es el domicilio.

1.1.4. Acuerdo de trabajo a distancia

Para que el teletrabajo se lleve a cabo es importante tener en cuenta que la ley de trabajo a distancia exige el llamado acuerdo de trabajo a distancia, que obligatoriamente ha de realizarse por escrito, ya que sea en el contrato inicial o de forma posterior, pero antes de que se inicie el teletrabajo (art 6). Además, este acuerdo ha de incluir un contenido mínimo (art 7):

- “Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

- Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia”.

1.2. Derechos relacionados con el uso de medios digitales: derecho a la intimidad ya la protección de datos personales y derecho a la desconexión digital

La ley de trabajo a distancia dedica su capítulo III a la configuración de los derechos de las personas trabajadoras a distancia, reconociendo derechos de diversa naturaleza relacionados con la carrera profesional – derecho a la formación y promoción profesional –, la dotación y mantenimiento de medios y compensación de gastos – derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y derecho al abono y compensación de gastos –, derechos con repercusión en el tiempo de trabajo – derecho al horario flexible en los términos del acuerdo y derecho al registro horario adecuado –, derecho a la prevención de riesgos laborales y derechos relacionados con el uso de los medios digitales, entre los que se incluyen el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales y el derecho a la desconexión digital, que son los que constituyen el objeto de análisis de este artículo.

1.2.1. Derecho a la intimidad y a la protección de datos personales

El derecho a la intimidad se encuentra fuertemente protegido a través de su catalogación como derecho fundamental a nivel constitucional (art 18), con una regulación que tiene como finalidad proteger a la persona frente a cualquier invasión de terceros en su vida personal y familiar, incluida la producida a través de medios informáticos. De hecho, la propia constitución señala la potestad legislativa para limitar el uso de la informática para tal fin (art 18.4).

En este contexto se desarrolla el derecho a la protección de datos personales, que cuenta con una amplia normativa específica tanto nacional como internacional, entre la que cabe señalar al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos

personales y a la libre circulación de estos datos –de ahora en adelante RGPD– y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales –de ahora en adelante LOPDGDD–.

El objetivo de esta normativa es dar un paso más y proteger esta intimidad en relación con cualquier dato de tipo personal, otorgando una potestad de control y disposición de su tratamiento. Es decir, no sólo se trata de excluir ciertos datos de una persona del conocimiento ajeno para proteger su vida privada, sino que se añade un poder de disposición (Serrano, 2024). Esto, teniendo en cuenta que se considera dato personal a cualquier información referente a personas físicas identificadas o identificables mediante un identificador como un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea, o mediante el uso de uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de las personas (art 4.1. RGPD; Agencia Española de Protección de Datos, 2024). O, dicho de otro modo, y concretado en los dispositivos tecnológicos utilizados para la ejecución del teletrabajo, la información obtenida a través de éstos que permita determinar, directa o indirectamente, la identidad de la persona, tal y como puede ocurrir con una dirección IP o un correo electrónico.

Según el propio Tribunal Constitucional, el derecho a la protección de datos “garantiza a la persona el control sobre sus datos, cualesquiera datos personales, y sobre su uso y destino, para evitar el tráfico ilícito de los mismos o lesivo para la dignidad y los derechos de los afectados”. Así, “se configura como una facultad del ciudadano para oponerse a que determinados datos personales sean usados para fines distintos a aquel que justificó su obtención” (Sentencia 94/1998, de 4 de mayo –rec.840/1995–). En el mismo sentido, la Sentencia 292/2000, de 30 de noviembre –rec.1.463/2000– que lo considera “un derecho autónomo e independiente que consiste en un poder de disposición y de control sobre los datos personales que faculta a la persona para decidir cuáles de esos datos proporcionar a un tercero, sea el Estado o un particular, o cuáles puede este tercero recabar, y que también permite al individuo saber quién posee esos datos personales y para qué, pudiendo oponerse a esa posesión o uso”.

Pues bien, a efectos de garantizar los derechos de las personas teletrabajadoras, la ley de trabajo a distancia indica que los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos han de garantizar el derecho a la intimidad y a la protección de datos en los términos previstos en la LOPDGDD (art. 17), que cuenta una mención expresa en su artículo 87 y unos principios básicos que cabe tener en consideración. Estos son (título II):

- El consentimiento de la persona constituye el pilar básico del tratamiento de los datos personales, teniendo en cuenta que se entiende por tratamiento a “cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción” (art 4.2. RGPD).
- La empresa tiene potestad para el tratamiento de los datos personales sin el consentimiento de la persona cuando sea preciso para el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual.
- El deber de información ha de existir en todo caso.

- La información ha de ser expresa, precisa e inequívoca y ha de incluir la finalidad de su recogida, los destinatarios y la identidad del responsable del tratamiento —la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que, solo o junto con otros, determine los fines y medios del tratamiento— (art 4.7. RGPD).
- Deber de transparencia empresarial para proteger los datos contra el acceso no autorizado y garantizar que el personal conozca sus derechos y obligaciones en materia de protección de datos.
- Deber de confidencialidad de cualquier persona que tenga acceso a datos personales o intervenga en su tratamiento.
- Principio de minimización, que implica la imposibilidad del tratamiento de datos superfluos o excesivos para la finalidad perseguida.

Asimismo, y de manera más concreta, contempla la obligación de que las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, establezcan criterios de utilización de los dispositivos digitales o informáticos puestos a disposición de las personas teletrabajadoras como instrumentos de trabajo, incluido su posible uso personal. Todo ello, de acuerdo con los estándares mínimos de protección a la intimidad, los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. Y, por supuesto, con obligación de informar de tales criterios a las personas teletrabajadoras.

De este modo, no sólo basta con que la empresa ponga a disposición de las personas teletrabajadoras instrumentos de trabajo como un ordenador portátil o un móvil, sino que además es obligatorio que queden claramente definidos cómo se han de utilizar. Especialmente si se pacta la posibilidad de que estas personas puedan, por ejemplo, utilizar el móvil de empresa o el ordenador fuera de la jornada de trabajo. Es decir, se ha de crear un protocolo de uso de tecnologías que defina el alcance de este uso personal, con criterios que fijen claramente si es con carácter absoluto, si tan sólo lo es para un determinado número de horas o períodos, si admite el acceso a cualquier página de internet, etc.

En lo que respecta a la potestad de control, estipula una limitación relacionada con el acceso de la empleadora a los contenidos de estos dispositivos tecnológicos, que tan sólo puede realizarse a los efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos. Por supuesto, bajo unos estándares mínimos de intimidad entre los que se incluyen la información previa y el principio de minimización, que implica que la empresa sólo puede acceder a los datos que resulten necesarios y relevantes para el ejercicio de dicho control y no a los que resulten irrelevantes. En caso contrario, la empresa tan sólo puede acceder con el consentimiento de la persona trabajadora (STC 292/2000, de 30 de noviembre -rec.1463/2000-, FJ 16-). Además, nuevamente, en el caso del uso privativo de los dispositivos, este acceso exige que además de los usos autorizados se hayan establecido los cauces para limitar y controlar este acceso.

En esta línea, otra cuestión a analizar es la relativa al monitoreo de la actividad. Es decir, a la forma o herramienta elegida por la empresa para evaluar el desempeño de las personas teletrabajadoras y verificar que están cumpliendo con la jornada pactada y ejecutando el contenido del contrato de trabajo. Esto, debido a que por razones obvias la “distalidad espacial” atenúa la vigilancia directa y personal y exige otras fórmulas o instrumentos para ejercer la potestad empresarial (Aleman, 2020). Pues bien, la empresa está facultada para monitorizar el ordenador u otros dispositivos tecnológicos y a elegir el medio que más se ajuste a sus intereses empresariales, pero sólo si se hace de manera adecuada y proporcionada para respetar los derechos de las personas trabajadoras. Dicho de otro modo, sólo si la persona teletrabajadora ha sido informada de la existencia del tipo de control o monitorización a la que estará sometida —*softwares* instalados en el dispositivo destinado a dicho control—. Un

ejemplo de ello es la previsión contemplada en el Convenio Colectivo de Adif y Adif AV, de 16 de junio de 2021 que, respecto de los sistemas de monitorización de la jornada de trabajo de las personas teletrabajadoras, establece la prohibición de que se usen imágenes o videos, por interpretarse como una invasión de la intimidad de la persona en su domicilio.

Luego, el elemento central en torno al que se configura la protección del derecho a la protección de datos personales es la información, que ha de existir en todo caso. Distinto del consentimiento expreso de las personas trabajadoras, que tan sólo es preciso si los datos obtenidos con los dispositivos van a ser utilizados para una finalidad distinta a la del control de la ejecución del contrato de trabajo. Es decir, en el caso de la actividad laboral se produce una excepción al principio básico previsto en la normativa de protección de datos personales que exige el consentimiento libre, específico, informado e inequívoco de la persona afectada, mediante el que acepta –ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa– el tratamiento de datos personales que le conciernen (art 4.11 y 6.1. RGPD). La justificación a esta salvedad es que en el ámbito laboral el consentimiento se entiende implícito en el propio contrato de trabajo. Cuestión distinta es la determinación de los requisitos y la forma en la que esta información ha de realizarse para que este deber se considere cumplido, y si además pueden existir determinadas circunstancias que justifiquen una flexibilidad de estos requisitos según la naturaleza de la actividad o sector profesional. Un aspecto sobre el que resulta especialmente relevante la remisión a la negociación colectiva realizada por la normativa.

Pues bien, la realidad muestra que este alcance y delimitación de la potestad empresarial frente a los derechos de las personas trabajadoras no siempre resulta sencilla o se encuentra exenta de controversia. De hecho, son numerosas las sentencias que han tratado de dar respuesta a las diversas casuísticas que en relación con el derecho a la intimidad han ido surgiendo a tenor del desarrollo tecnológico. Todo ello, bajo los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. De hecho, el Tribunal Constitucional indica que la modulación de los cánones de protección del derecho fundamental a la intimidad y protección de datos de las personas trabajadoras frente a la comprobación del cumplimiento de sus obligaciones laborales sólo puede producirse cuando sea estrictamente imprescindible bajo un criterio de proporcionalidad analizado bajo unos parámetros de necesidad, idoneidad y proporcionalidad en sentido estricto (STC 39/2016, de 3 de marzo -rec. 7222-2013-). Así:

- Principio de necesidad: implica que el medio de control utilizado se considere necesario para satisfacer los intereses empresariales asociados al control de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, entendiendo que esta necesidad existe cuando no haya otro medio menos invasivo para los derechos de las personas trabajadoras.
- Principio de idoneidad: supone la exigencia de acreditar que el medio elegido sea efectivo para alcanzar la finalidad que justifica su uso, es decir, el control de las obligaciones contractuales.
- Juicio de proporcionalidad: exige que la herramienta de control utilizada sea ponderada y equilibrada con el fin perseguido y el posible conflicto con otros derechos o intereses. De este modo, la exigencia de estos cánones depende del grado de invasión del instrumento utilizado en la esfera de los derechos de las personas trabajadoras en relación con la igualdad, dignidad o intimidad.

Concretado este aspecto al uso de los medios tecnológicos cabe citar ejemplos como la consideración del carácter abusivo de una cláusula contractual que obliga a las personas teletrabajadoras a facilitar a la empresa su teléfono móvil y dirección de correo electrónico personal para el envío de mensajes de texto y documentos (STS (social) de 21 de septiembre de 2015 -rec.259/2014-; SAN (social) 14/2024, de 5 de febrero de 2024 -rec. 297/2023-).

Asimismo, la STEDH, de 5 de septiembre de 2017, caso Barbelescu vs. Rumania – solicitud núm. 61496/08 –, a tenor del control por la empresa del uso del correo electrónico, que no fue considerado constitutivo de la intimidad de la persona trabajadora, que fija los criterios a analizar desde una perspectiva de proporcionalidad. Así, indica que la potestad de control empresarial sobre dispositivos como un ordenador portátil, una *tablet*, móvil, el correo electrónico o cualquier otro dispositivo de este naturaleza, implica valorar aspectos como: la información previa trasladada a las personas teletrabajadoras; el alcance del acceso, monitoreo y el grado de intrusión, teniendo en cuenta que la monitorización continuada no se ajusta a los parámetros de proporcionalidad descritos; la existencia de razones legítimas que justifiquen las medidas adoptadas; la posibilidad de utilizar otros dispositivos menos intrusivos para la intimidad; las consecuencias del monitoreo; o la provisión de salvaguardas apropiadas para la defensa y protección de la intimidad, tales como la información o la posibilidad de presentar una queja.

Lo anterior, sobre la base de que el principio de intervención mínima y proporcionalidad exige una protección cualificada cuando se trata de ordenadores o dispositivos personales, incluso más allá del consentimiento de la persona trabajadora. Así, por ejemplo, la jurisprudencia interpreta invasiva de la intimidad la implantación de un sistema de geolocalización en un teléfono móvil con conexión a internet propiedad de la persona trabajadora, incluso aunque obedezca a un fin legítimo y ésta tenga conocimiento de su existencia (SAN (social) 13/2019, 6 de febrero -rec. 318/2018-; STS (social) 163/2021, de 8 de febrero -rec. 84/2019) (Rivas, 2021). Pretende con ello evitar que la persona trabajadora se vea obligada a instalar programas o aplicaciones en los dispositivos de su propiedad para cuestiones estrictamente laborales que benefician a la empresa y además pueden ser utilizadas en su perjuicio para una sanción disciplinaria. Sin embargo, en sentido contrario, la sentencia del TSJ de Castilla y León, Valladolid (social, sección 1ª), de 30 diciembre 2021, considera que supervisar la pantalla de un ordenador personal en remoto no vulnera la intimidad de la persona trabajadora, por haber sido consentida por ésta la instalación del *software* de control en dicho ordenador. Una postura que parece cuestionable desde una perspectiva de proporcionalidad, sobre todo si se tiene en consideración que, a efectos prácticos, el miedo a posibles represalias puede ocasionar que el consentimiento libre y voluntario por parte de la persona trabajadora no siempre exista.

Por su parte, el Tribunal Constitucional, en línea con la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, indica que “el grado de intensidad del poder de vigilancia del empresario debe ser valorado en función de la propia configuración de las condiciones de disposición y una de las herramientas informáticas y de las instrucciones que hayan podido ser impartidas por el empresario a tal fin” (STC 241/2012, de 17 de diciembre -rec.7304/2007-). Así, atendiendo a esto sostiene que no vulnera la intimidad de la persona trabajadora el acceso por parte de la empresa a ficheros informáticos en los que quedan registradas conversaciones de dos personas trabajadoras, a través de un programa de mensajería instalado por ellas mismas sin autorización de la empresa, en un ordenador de uso común y sin clave de acceso. Indica que el hecho de que los ordenadores sean de uso común supone la inexistencia de expectativa de intimidad o secreto de las comunicaciones realizadas a través de ellos. Mismo planteamiento que el de la STEDH, en la que resulta determinante, entre otros factores, la existencia de una prohibición de uso de las herramientas informáticas de la empresa para fines personales y la consecuente ausencia de una expectativa razonable de privacidad.

De forma similar, la STSJ (social) Cataluña, de 13 de junio de 2016, -rec. 2131/2016- que acepta como procedente y no invasivo de la intimidad el despido disciplinario de una persona trabajadora que utilizó inadecuadamente el correo electrónico, al utilizarlo para fines no estrictamente profesionales.

Ahora bien, una cuestión a analizar desde una perspectiva de proporcionalidad ante un supuesto similar radica en determinar si la empresa acredita razones que justifiquen el acceso a dicho correo, por existir indicios de incumplimiento. Esto, debido a que el monitoreo permanente e indiscriminado sí es constitutivo de vulneración del derecho a la intimidad. Así lo considera el Tribunal Supremo (penal) 328/2021, de 22 de abril -rec. 715/2020-, que condena a un empresario como responsable de un delito de descubrimiento y revelación de secretos, a la pena de un año de prisión por considerar que existió vulneración del derecho fundamental a la intimidad de una persona trabajadora, a cuyo correo electrónico corporativo se accedió, según el tribunal, de forma abusiva. De este modo, y dado el carácter excepcional de un pronunciamiento sobre esta cuestión en la jurisdicción penal – más común en la social –, cabe transcribir parte de su contenido:

aunque es cierto que el trabajador conocía la prohibición de utilizar para fines particulares los ordenadores puestos a su disposición por la empresa, y que, pese a ello, incumple ese mandato, entiende esta infracción, además de poder ser sancionada en los términos que son propios de la relación laboral, no autoriza sin más al empresario a acceder a los correos electrónicos del trabajador, enviados desde una cuenta privada.

El trabajador en ningún momento sacrificó convencionalmente el ámbito de su privacidad. La indebida utilización del ordenador de la empresa sólo permitía a ésta asociar su incumplimiento a una consecuencia jurídica, pero no legitimaba la irrupción del empresario en los correos electrónicos generados, nada menos que durante tres meses y en una cuenta privada.

Se valora por la Sala que la conducta del empresario no se limitó a un contacto casual con aquello que no se quería conocer, sino que incluso imprimió varios correos electrónicos, y ordenó a su hija que siguiera haciendo acopio de mensajes, lo que revela que el trabajador fue despojado de su derecho a la intimidad, a la protección de datos y de su derecho al entorno virtual, todo ello con una importante intensidad.

La disponibilidad del derecho fundamental a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones no puede abordarse con quiebra del principio de proporcionalidad, subraya el Supremo, y en el caso, no existe ningún presupuesto fáctico que permita apreciar la concurrencia de una causa de justificación excluyente de la antijuridicidad de la conducta.

Ni la compartida utilización de claves corporativas, ni la definición en el convenio colectivo como infracción disciplinaria grave, de la utilización de los medios productivos puestos a disposición del trabajador, son suficientes para legitimar la grave intromisión del empleador en la cuenta particular de correo electrónico del afectado.

Luego, ni la potestad empresarial de control y vigilancia es absoluta ni el derecho a la intimidad de las personas teletrabajadoras tampoco, ya que pueden existir determinadas situaciones que bajo unos cánones de proporcionalidad permitan modular el alcance de uno y otro y que exigen el análisis de cada caso concreto, con especial consideración al uso pactado de las herramientas digitales y a si se trata o no de dispositivos personales. Así lo indica el Tribunal Constitucional, que señala que “el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes”. En cualquier caso, es preciso tener presente que cualquier disposición en torno al ejercicio de esta facultad empresarial respecto de las personas teletrabajadoras ha de hacerse

siempre en términos de igualdad de trato con respecto a quienes ejercen la actividad de manera presencial pues, en caso contrario, cabría calificar tal situación como constitutiva de una vulneración del derecho a la igualdad del artículo 14 de la Constitución Española (Cardona, 2015).

1.2.2. El derecho a la desconexión digital

Además de lo descrito, también se regula otro derecho relacionado con el uso de los medios digitales. En este caso, se trata del derecho a la desconexión digital, cuyo objetivo es doble ya que pretende garantizar que fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido las personas teletrabajadoras tengan, por un lado, tiempo de descanso, en términos efectivos, y por otro, intimidad personal y familiar. Es decir, se articulan vías para conciliar hiperconectividad laboral y vida personal y familiar y, con ello, contribuir a una mejora de la salud de las personas trabajadoras (art 20 bis ET; art. 17 Ley Trabajo a Distancia; art. 88 LOPDGDD). O, dicho de otro modo, el derecho a la desconexión digital trata, a su vez, de proteger y hacer efectiva la protección de otros derechos ya regulados: el derecho al descanso, a la intimidad, a la conciliación y a la seguridad y salud.

Lo anterior, como consecuencia de que la flexibilidad que trae consigo el teletrabajo puede provocar una necesidad de comunicación e hiperconectividad casi permanente entre empresa y persona trabajadora para eliminar las distancias físicas –llamadas de teléfono, correos electrónicos, notificaciones de LinkedIn, etc.–, que dificulte la delimitación del tiempo de trabajo efectivo y descanso (Serrano, 2019) y de lo personal y lo laboral (Pérez, 2021).

No obstante, no debe confundirse esta especial protección hacia las personas teletrabajadoras como un derecho específico y exclusivo de éstas, ya que se trata de un derecho reconocido tanto si el trabajo se ejerce de manera presencial como a distancia. Cuestión distinta es que la normativa realice especial mención al trabajo a distancia debido a la especial vulnerabilidad de estas personas frente a los riesgos psicosociales vinculados a la tecnología (Moreno, 2022). De hecho, esta sobreexposición tecnológica y la conectividad permanente se ha relacionado con un aumento de los impactos negativos en la salud mental, cardiovascular y musculoesquelética (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2024).

En cuanto al contenido del derecho o la fórmula a través de la que el legislador pretende tal protección, se trata de una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso. Es decir, implica que la persona teletrabajadora no tiene la obligación de conectarse a ningún dispositivo profesional -teléfonos, ordenadores, etc., ni a contestar llamadas, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp o cualquier otro de esta naturaleza- durante el tiempo de descanso, pudiendo incluso tenerlos apagados. Así, un aspecto vital para el ejercicio de este derecho es la concreción del tiempo que es considerado de trabajo y de descanso. Algo que en ocasiones puede resultar controvertido y cuya resolución exige tener en consideración los elementos dispuestos por la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (art 2), que son: presencia en el puesto de trabajo y subordinación frente a la empresa y ejecución de funciones contractuales.

Como ejemplo de lo anterior y de la construcción y delimitación de esta zona gris entre tiempo de trabajo y descanso, que tradicionalmente ha existido, cabe traer a colación sentencias como la STJCE (c-303/98), de 3 de octubre de 2000, que determinó que el tiempo de presencia física del personal sanitario en un centro sanitario de atención continuada debía considerarse tiempo de trabajo, con independencia de que durante este período se realizarán descansos. El elemento central y determinante en este sentido fue la obligación de presencialidad. En la

misma línea, la STJUE (c-226/14), de 10 de septiembre de 2015, que indicó que, en el caso de la actividad de instalación de alarmas, si las personas trabajadoras aparcan el vehículo de empresa en su domicilio, el primer desplazamiento del día, desde este domicilio hasta el del primer cliente, ha de ser calificado como tiempo de trabajo. Igualmente, con el último del día. También, las SSTJUE de 21 de febrero de 2018 (c-518/15); 9 de marzo de 2021 (c-580/19); 9 de septiembre de 2021 (c-107/19); 11 de noviembre de 2021 (c-214/20), cuyo objeto es la consideración o no de las guardias de localización y disponibilidad como tiempo efectivo de trabajo.

Asimismo, es preciso tener en cuenta que, al igual que ocurre con el derecho a la protección de datos de carácter personal, este derecho a la desconexión digital tampoco ha de interpretarse en términos absolutos pues, por ejemplo, no se interpreta como parte de su contenido la realización de cursos de formación obligatoria (STSJ (social) Madrid 962/2020, de 4 de noviembre -rec. 430/2020- (Basterra, 2024). Tampoco el envío de mensajes a través de un grupo de WhatsApp fuera de la jornada laboral cuando las personas trabajadoras tienen distintos horarios, los mensajes son poco frecuentes, y no están obligadas a responder inmediatamente ni a tener la obligación de estar conectadas (STSJ (social) de Galicia 5288/2022, de 23 de noviembre 2022).

Pues bien, nuevamente, la legislación se limita a realizar esta mera y genérica regulación y a hacer una remisión a la negociación colectiva o acuerdos de empresa para la concreción y ejercicio efectivo de este derecho, de acuerdo con la naturaleza y peculiaridades de cada sector de actividad o relación laboral. Concretamente, indica que la empresa, previa audiencia con los representantes de los trabajadores, ha de elaborar una política interna en la que se definan y detallen diversas modalidades para ejercer el derecho a la desconexión digital, así como acciones formativas y de sensibilización de las personas teletrabajadoras dirigidas a evitar la fatiga informática derivada de un uso considerado fuera de lo razonable de las herramientas tecnológicas destinadas a fines laborales.

Como muestra de la importancia que a estos efectos tiene el contenido de la negociación colectiva cabe señalar la SAN (social) 44/2022, de 22 de marzo de 2022 -rec. 33/2022-, que indica que los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no pueden tener una fuente unilateral, sino que o bien se sujetan a lo establecido en la negociación colectiva (convenio o acuerdo acordado entre empresa y representantes de los trabajadores) o a una negociación contractual, y por ello, declara nula la imposición empresarial establecida en el acuerdo de teletrabajo de obligar a las personas teletrabajadoras a atender la demanda de trabajo en circunstancias de urgencia justificada, entendidas como “las que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata” (González, 2022).

De este modo, en dichos acuerdos habrá de establecerse claramente la forma de registro del inicio y fin de la actividad, los tiempos mínimos considerados de descanso, su consideración o no como tiempo de trabajo, o cualquier otra medida de control o cuestión que resulte necesaria. Por supuesto, todo ello en conexión con las garantías de otros derechos como el derecho a la intimidad ya descrito, que implica que, por ejemplo, no es válida la realización del registro de la jornada a través de un teléfono móvil personal. Igualmente, en términos de igualdad con respecto a quienes ejercen la actividad de manera presencial (Sierra, 2023). Así, si en la empresa en cuestión las personas trabajadoras presenciales no deben recuperar el tiempo de trabajo en los supuestos de interrupción de suministro, tampoco deben hacerlo quienes la ejecuten en remoto. O, de igual modo, si en la actividad presencial no es preciso realizar ningún registro en relación con las pausas fisiológicas para ir al baño, lo mismo debe aplicarse al teletrabajo (Casas, 2023). De hecho, a este respecto recuerda el Tribunal Supremo

que “la dignidad del trabajador y su consideración como ser humano debe llevar a aplicar el sentido común en el ámbito de las relaciones laborales” (STS (social) 565/2023, de 19 de septiembre -rec.260/2021-).

Más allá de su configuración, es importante reseñar que este derecho supone numerosas ventajas tanto para empresas como para personas trabajadoras ya que, entre otras, permite impulsar la salud física y mental y, consecuencia de ello, impulsar la productividad y la retención del talento. Esto, debido a que el rendimiento personal depende en gran medida del nivel de descanso, tanto físico como mental, y del nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo.

En este sentido, es importante tener en consideración que “la calidad de los empleos no solo depende de su remuneración y seguridad laboral, sino también de la calidad del entorno de trabajo” (Cazes et al., 2015, p. 1). Además,

un aspecto crucial del entorno de trabajo es en qué medida los trabajadores pueden compaginar sus responsabilidades laborales con el cuidado de familiares. Al permitir un mejor equilibrio entre trabajo y vida privada, la normativa sobre el tiempo de trabajo no solo puede desempeñar un papel importante en el bienestar de las personas trabajadoras, sino también en el aumento de la productividad (OCDE, 2024, p. 88).

De esta manera, garantizar el derecho a la desconexión digital puede ser una importante medida de gestión empresarial para la atracción y retención del talento cualificado, así como para la reducción del absentismo laboral. En definitiva, para mejorar la imagen exterior a través de medidas de responsabilidad social que contribuyan al bienestar de las personas trabajadoras a su cargo.

2. Metodología

La metodología empleada responde al método cualitativo, a través del estudio de la normativa de trabajo a distancia y protección de datos, así como de los criterios jurisprudenciales que la interpretan en el contexto laboral.

Concretamente, se ha hecho un estudio de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como de otros textos específicos de las garantías objeto de análisis de este artículo. Es decir, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Asimismo, de diversas sentencias de órganos judiciales representativas en la materia.

3. Resultados

La genérica y parca regulación de estos derechos digitales realizada por la ley de trabajo a distancia y la normativa de protección de datos de carácter personal obliga a acudir a la negociación colectiva para la concreción de los usos permitidos de los dispositivos tecnológicos puestos a disposición de las personas teletrabajadoras, así como del alcance y contenido de la potestad de control empresarial sobre ellos. Esta remisión cuenta tanto con ventajas como desventajas pues, permite su aplicación de acuerdo con la naturaleza de cada sector profesional y actividad, pero supone dejar vacío de contenido el alcance y límites del ejercicio efectivo de dicho derecho en tanto en cuanto los convenios colectivos o acuerdos de

empresa no son actualizados en dicho sentido. Más aún, teniendo en cuenta que no se ha previsto la existencia de un régimen subsidiario ni la aplicación de sanciones específicas en caso de incumplimiento de este deber de negociación empresarial.

4. Discusión

El desarrollo y uso generalizado de las herramientas tecnológicas en el ámbito laboral ha abierto la posibilidad de organizar y ejecutar la actividad en unas condiciones que pueden resultar muy beneficiosas para ambas partes de la relación laboral. Ello, siempre y cuando vaya acompañado de un desarrollo legislativo que se adapte a dichos avances y que, de forma específica, regule los derechos y obligaciones en su uso para ambas partes de la relación laboral. Sin embargo, nos encontramos ante una temática que, hasta la fecha, cuenta con un alto número de procesos judiciales que tratan de dar respuesta a las problemáticas jurídicas producidas en la aplicación de la reciente normativa en materia de protección de los derechos de las personas teletrabajadoras relacionados con el uso de los medios tecnológicos. Esto, debido a que lejos de tratarse de derechos absolutos para las personas teletrabajadoras, han de ser interpretados de acuerdo con la potestad de control y vigilancia empresarial y las peculiaridades de cada sector profesional o actividad laboral. Luego, el elemento de discusión radica en concretar el contenido y alcance del derecho de las personas teletrabajadoras a la protección de datos personales y a la desconexión digital frente a la potestad empresarial de control y vigilancia y viceversa.

5. Conclusiones

La regulación de un derecho para garantizar los derechos de las personas teletrabajadoras en relación con el uso de los dispositivos facilitados por la empresa como herramienta de trabajo supone un gran avance. Si bien, el carácter generalista e inespecífico de la normativa existente a la fecha, que obliga a su concreción mediante la negociación colectiva o acuerdo de empresa, en numerosas ocasiones implica la necesidad de acudir a la vía judicial para interpretar su contenido. Resulta preciso, por tanto, instar a una mayor potenciación de la negociación colectiva y de la responsabilidad social empresarial como herramienta para aumentar la eficacia de estos derechos, evitar que la potestad de control empresarial amparada en la mejora y eficiencia de sus activos se convierta en un control injustificado, intrusivo y desproporcionado y, en definitiva, fortalecer los beneficios propios de la tecnología frente a sus riesgos. Además, en el marco de esta responsabilidad social, en términos reales y efectivos, sería conveniente aumentar los cauces de información de estos derechos a las personas trabajadoras, aunque ello pueda ir en detrimento de los intereses empresariales. Asimismo, las propias instituciones deberían también de impulsar una mayor difusión del contenido y regulación de estos derechos, ya que una verdadera educación digital, inclusiva y accesible para todos los ciudadanos, ha de incluir formación acerca de todas las garantías existentes en torno a la utilización de la tecnología, incluida la referida al ámbito laboral.

6. Referencias

- Agencia Española de Protección de Datos. (2024). *Gabinete jurídico*.
<https://acortar.link/xh1N15>
- Alemán Páez, F. (2020). Especialidades de las facultades de control en el trabajo a distancia. Aspectos materiales, institucionales y valorativos. *Temas laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 153, 13-60. <https://acortar.link/nyoXGa>

- Basterra Hernández, M. (2024). Propuestas estratégicas para enfocar el tratamiento del tiempo de trabajo. En C. Blasco Jover (Ed.), *Trabajo y digitalización: avances y restos para el diálogo social y la negociación colectiva* (pp. 234-243). Tecnos. <https://acortar.link/sMdlUI>
- Cardona Rubert, M.B. (2015). Intimidación del trabajador y comunicaciones electrónicas según el Tribunal Constitucional. *Lex social: revista de los derechos sociales*, 5(2), 33-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5145067>
- Carrascosa Bermejo, D. (2023). Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital. *Revista Labos*, 1(4), 59-92.
- Casas Baamonde, M. E. (2023). Teletrabajo y tiempo de trabajo efectivo: desconexiones digitales involuntarias impeditivas del trabajo. Y derecho a la desconexión digital por motivos fisiológicos ("derecho de lavado"). *Revista de jurisprudencia laboral*, 9.
- Cazes, S., Hijzen, A. y Saint-Martin, A. (2015). Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. *Documentos de trabajo de la OCDE sobre asuntos sociales, empleo migración*, 174. <https://doi.org/10.1787/5jrp02kpw1mr-en>
- Acta del Acuerdo para la regulación del trabajo a distancia en ADIF y ADIF AV, de 16 de junio de 2021. <https://acortar.link/hygPkR>
- Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 299, de 18 de noviembre de 2003.
- INE. (2020). *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2024). *Desconexión digital y PRL #PulsaOFFparaEstarON*. <https://acortar.link/y9NX1n>
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.
- Martín-Pozuelo, A. (2022). *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*. Tirant lo Blanch.
- Moreno Solana, A. (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 8, 111-138.
- OCDE. (2024). *Reactivar el crecimiento ampliamente compartido de la productividad en España*.
- Pérez Campos, A. I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(9), 499-528.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos. Boletín Oficial del Estado, núm. 119, de 4 de mayo de 2016.

Rivas Vallejo, P. (2021). Geolocalizar a los trabajadores no es invasión de su intimidad si el dispositivo utilizado para ello es propiedad de la empresa. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 3.

Serrano Argüeso, M. (2019). Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2, 164-191.

Serrano García, J. M. (2024). Propuestas estratégicas para enfocar el control de los dispositivos digitales propiedad de la empresa. En C. Blasco Jover (Ed.), *Trabajo y digitalización: avances y restos para el diálogo social y la negociación colectiva* (281-314). Tecnos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=979306>

Sierra Hernaiz, E. (2023). El papel de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo: nuevos retos de actuación. *Revista Acciones e investigaciones sociales*, 44, 67-75. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9187205>

Statista. (2024a). Porcentaje de empleados que podía trabajar desde casa durante la pandemia por coronavirus en España y la Unión Europea a julio de 2020. <https://acortar.link/FAwefm>

Statista. (2024b). Teletrabajo: empleados con posibilidad de trabajar remotamente en España en 2023. <https://acortar.link/2MKkMA>

AUTOR:

Isabel M. Pérez Gázquez:
Universidad Católica de Murcia.
imperez@ucam.edu

Experta en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con varias líneas de investigación entre las que se encuentra el estudio del impacto de la industria 4.0 sobre las relaciones laborales, el empleo y el propio sistema prestacional de la Seguridad Social. Como ejemplo de ello, entre sus últimas obras se encuentra el análisis del estado de la negociación colectiva estatal en relación con las garantías de las personas trabajadoras frente a los sistemas de videovigilancia y geolocalización en el trabajo, así como la repercusión que el teletrabajo transfronterizo tiene sobre la cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras y su futura jubilación.

Índice H: 2

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-1546-345X>

Google Scholar: <https://scholar.google.es/citations?user=uzd9UVcAAAAJ&hl=es&oi=ao>