

DOBLE GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y DERECHO

Curso 2021/2022

EL CONTROL EMPRESARIAL DE LOS DISPOSITIVOS DIGITALES EN EL TELETRABAJO

Trabajo realizado por: Cristina Rodríguez Ávila

Dirigido por: Eider Larrazabal Astigarraga



Bilbao, a 12 de febrero de 2022

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. El tradicional poder de control empresarial y sus límites	4
3. El poder de control empresarial en el teletrabajo: evolución hasta la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia	9
3.1. Evolución de las TIC y su impacto en las relaciones laborales. El caso especial del teletrabajo	9
3.2. La incidencia de la pandemia de la COVID-19	20
3.3. El control empresarial con la nueva regulación. Novedades y particularidades	23
3.4. Jurisprudencia actual en la materia	31
4. El papel de la negociación colectiva	38
4.1. Convenios colectivos que contienen previsiones sobre el uso de los dispositivos digitales y su control en el ámbito del teletrabajo	38
4.2. Convenios colectivos que contienen previsiones sobre el uso de los dispositivos digitales y su control en el ámbito laboral	40
5. Conclusiones	48
Bibliografía y otras fuentes	51

1. Introducción

Desde hace unos años, las tecnologías de la información y comunicación (en adelante, TIC) son una constante en la vida de las personas. Al poco de su invención, experimentaron un desarrollo y una expansión sin precedentes, ocupando poco a poco cada una de las parcelas de la realidad social. Tal fue el caso, que pronto invadieron el terreno del mundo laboral, convirtiéndose tanto en una herramienta de trabajo útil para las personas trabajadoras, como en el gran aliado de las empresas de cualquier sector.

Siguiendo con la última idea, el poder de control empresarial ha sido básico y trascendental desde los inicios de la organización de las empresas, complementando su capacidad de dirección y de sanción. Conscientes de su carácter fundamental, pronto se dieron cuenta de las potencialidades que ofrecían las TIC a esta facultad empresarial. Así, permitían llevar el control empresarial un paso más allá, pudiendo acceder a espacios recónditos nunca antes explorados. Y, además, permitían controlar el uso que las personas trabajadoras hacían de las mismas cuando las utilizaban para desarrollar su prestación laboral, ya que los sistemas tradicionales resultaban inútiles y había bastante interés en su fiscalización (debido a la improductividad y riesgos que se podían derivar).

Además de revolucionar el ámbito laboral en ese aspecto, las TIC pronto dieron lugar al desarrollo de nuevos modelos de trabajo. Así, surgió el trabajo a distancia, basado fundamentalmente en el desempeño laboral a remoto, y, como subespecie del mismo, el teletrabajo, caracterizado por el uso prevalente de las TIC. Debido a ese papel protagonista de las mismas en este último caso, los aspectos relacionados con el uso de los dispositivos digitales por las personas trabajadoras y su control empresarial resultaban de especial interés, ya que presentaban particularidades.

Ahora bien, todo lo anterior presenta sus riesgos. Así, estos nuevos sistemas de control permiten injerencias más invasivas en la vida privada, al poder acceder a una mayor cantidad de datos personales. Y, en el caso del teletrabajo, este potencial lesivo es todavía mayor, ya que normalmente las medidas de control se intensifican. Es por ello que se va a estudiar cómo han dado respuesta los operadores jurídicos a esta problemática, analizando los pasos seguidos hasta llegar a la nueva normativa.

2. El tradicional poder de control empresarial y sus límites

El artículo 1.1 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 adelante, ET) define su ámbito de aplicación¹ y, en consecuencia, delimita las notas características de las que precisa cualquier relación para poder ser considerada relación laboral a los efectos del ET, siendo una de ellas la dependencia. A propósito de la misma, existen las facultades directivas o de dirección reconocidas en el artículo 20.2 ET para garantizar su existencia², que se complementan con otras dos adicionales: la facultad empresarial de vigilancia y control, y la facultad disciplinaria³.

Centrando la atención en el poder de control empresarial, se encuentra reconocido en el artículo 20.3 ET, que establece que *el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad*. Así, el precepto encomienda a la empresa la decisión sobre el establecimiento de los sistemas de control, para lo que tiene un amplio margen de libertad (*“las medidas que estime más oportunas”*). No obstante, al margen de lo que pudiera parecer, esa libertad en la implementación de sistemas de control se encuentra doblemente limitada por el propio precepto. Por un lado, se debe limitar al concreto ámbito laboral donde se desarrolla la prestación de servicios, debiendo comprobar el cumplimiento de las obligaciones contractuales en relación al concreto trabajo pactado en el contrato de trabajo (*“verificar el cumplimiento (...) de sus obligaciones y deberes laborales”*). Por otro lado, las medidas de control se deben encuadrar en la consideración debida a la dignidad humana de las personas trabajadoras (*“guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad”*)⁴. Es precisamente en este segundo límite en el que se va a centrar el presente capítulo.

¹Art. 1.1 ET: “Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

² López De la Fuente, G. (2020). *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores*. (Cuestiones actuales y nuevos retos). Tirant lo Blanch, p. 67.

³ San Martín Mazzucconi, C. y Sempere Navarro, A.V. (2012). Sobre el control empresarial de los ordenadores. *Revista Aranzadi Social*, (3), p. 3 (de la versión extraída online en Aranzadi).

⁴ López Ahumada, J.E. (2008). El derecho a la intimidad del trabajador como límite al control a distancia del empresario. En Murillo De la Cueva, P.L. y Carmona Cuenca, E. (Coords.), *La tutela jurisdiccional de los Derechos Fundamentales por los Tribunales Ordinarios* (pp. 325-352). Tirant lo Blanch, p. 337.

Partiendo de la consideración debida a la dignidad humana como límite general al poder de control empresarial, se debe hacer mención necesariamente al derecho a la intimidad personal consagrado en el artículo 18.1 de la Constitución Española (en adelante, CE), al ser el mismo expresión de esa dignidad humana⁵. A este respecto, el Tribunal Constitucional ha declarado que se trata de un derecho fundamental que se aplica también a las relaciones laborales, ya que la esfera privada se puede manifestar en diferentes ámbitos, como es el caso del ámbito laboral⁶. Así se reconoce expresamente también en el ET, que en su artículo 4.2.e) reconoce entre los derechos de las personas trabajadoras *el respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad* en el ámbito de la relación laboral. Así, el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras goza de protección constitucional en aquellos casos en los que puede verse vulnerado por ser la parte más vulnerable de la relación jurídica⁷.

Una de las manifestaciones de esa protección constitucional se encuentra en el denominado efecto directo de los derechos fundamentales en las relaciones jurídico-privadas (Drittwirkung). Aplicando el mismo, el simple hecho de que la persona trabajadora se integre en el ámbito organizativo de la empresa y se someta a sus poderes no implica la privación de sus derechos fundamentales, entre ellos el derecho a la intimidad, que siguen rigiendo esa relación jurídico-privada⁸. Ahora bien, ello no quiere decir que sean en todo caso derechos absolutos. El Tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto declarando que se pueden limitar en aquellos casos en los que existan otros derechos fundamentales o valores constitucionales afectados⁹, lo que ocurre en la relación laboral. Así, en la medida en que la propiedad privada¹⁰ y la libertad de empresa¹¹ están también en juego, procede la limitación o modulación del derecho fundamental a la intimidad de las personas trabajadoras, a fin de lograr la compatibilidad

⁵ “El derecho a la intimidad personal garantizado por el art. 18.1 CE, en cuanto derivación de la dignidad de la persona reconocida en el art. 10.1 CE (...)” STC 196/2004, de 15 noviembre (RTC 2004, 196), FJ 2.

⁶ Ortiz de Solórzano Aurusa, C. (2015). Estudios jurídicos. Facultades empresariales de control, TICs y privacidad del trabajador. *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, (37), p. 8 (de la versión extraída online en Aranzadi).

⁷ López Ahumada, J.E., “El derecho a la intimidad del trabajador...”, *Ob. cit.*, pp. 325-327.

⁸ *Ibidem*, pp. 327-328, basándose, entre otras, en la STC 196/2004, de 15 de noviembre (RTC 2004, 196), FJ 3, y la STC 126/2003, de 30 de junio (RTC 2003, 126), FJ 7.

⁹ “Igualmente, es doctrina reiterada de este Tribunal que «el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes (...)»” STC 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98), FJ 5.

¹⁰ CE, 1978, art. 33.

¹¹ CE, 1978, art. 38.

entre la efectividad de los derechos fundamentales y las facultades empresariales¹². Y ello es lo que ampararía, precisamente, y en determinadas circunstancias, la facultad empresarial de control, que es el tema en cuestión.

Dicho lo anterior, se observa que tanto el derecho a la intimidad como el poder de control empresarial operan como límites recíprocamente: por un lado, el derecho a la intimidad se erige como límite al poder de control empresarial; por otro lado, el interés empresarial en el que se fundamenta el poder de control admite modulaciones de ese derecho fundamental¹³. Es por ello que, siguiendo la doctrina constitucional, se ha determinado que esa modulación del derecho fundamental tiene que ser “la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales, así como proporcional y adecuada a la consecución de tal fin”¹⁴. Lo que viene a decir que el control empresarial, como injerencia en la intimidad de las personas trabajadoras basada en un interés empresarial que permite modularla, se debe reducir a lo imprescindible y proporcional para ser legítimo¹⁵.

Una vez reconocido el poder de control empresarial y determinados sus límites, procede señalar las previsiones del ET sobre los concretos sistemas de control. Así, más allá del reconocimiento del poder de control empresarial en el artículo 20.3 ET, la tradicional regulación contenida en el ordenamiento laboral se ha quedado atrás, pues tan solo contempla como sistema de control de la prestación laboral los registros empresariales, regulados en el artículo 18 ET. Asimismo, el artículo 20.4 ET contempla tímidamente también otro sistema de control empresarial, al permitir los reconocimientos médicos de las personas trabajadoras para verificar su estado de salud en aquellos casos en los que ha sido alegada para justificar sus faltas de asistencia al trabajo.

Dicho lo anterior, las previsiones de la normativa laboral sobre los sistemas de control son escasas, lo que pone de relieve la existencia de “un poder de control generoso y poco

¹² “La efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales debe ser compatible, por tanto, con el cuadro de límites recíprocos que pueden surgir entre aquéllos y las facultades empresariales, las cuales son también expresión de derechos constitucionales reconocidos en los arts. 33 y 38 CE” STC 196/2004, de 15 de noviembre (RTC 2004, 196), FJ 3. Vid. también STC 126/2003, de 30 de junio (RTC 2003, 126), FJ 7.

¹³ Purcalla Bonilla, M.A. (2019). Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (218), p. 2 (de la versión extraída online en Aranzadi).

¹⁴ Ortiz de Solórzano Aurusa, C., “Facultades empresariales de control,...”, *Ob. cit.*, p. 7 (de la versión extraída online en Aranzadi).

¹⁵ Ello supone, a su vez, superar el triple juicio de proporcionalidad establecido por el Tribunal Constitucional al respecto, que permite determinar en qué casos se puede considerar legítima esa injerencia empresarial. Vid. López Ahumada, J.E., “El derecho a la intimidad del trabajador...”, *Ob. cit.*, pp. 334-336.

preciso, (...) anclados a épocas con presencia exclusiva de taquillas, tablones de corcho, máquinas de escribir o teléfonos fijos, donde las nuevas tecnologías de la informática y la comunicación sonaban a ciencia ficción”¹⁶. Y es que, precisamente, el surgimiento de las TIC ha cambiado los modos y maneras de trabajar¹⁷, posibilitando y haciendo surgir, por un lado, nuevos modelos de trabajo caracterizados por la no presencia física en el lugar de trabajo y la no coincidencia espacio-temporal¹⁸; y, por otro lado, nuevas herramientas y dispositivos informáticos, tanto para facilitar la prestación laboral como para incluir nuevos sistemas de control¹⁹. El problema es que esos nuevos sistemas de control basados en las nuevas tecnologías, presentes también en esos nuevos modelos de trabajo en los que la utilización de las TIC deviene fundamental²⁰, tan solo encuentran su encaje en el genérico artículo 20.3 ET, ya que no hay ninguna otra previsión que haga referencia a esos mecanismos en específico.

No obstante, lo anterior no quiere decir que no exista ninguna previsión en absoluto al respecto. En efecto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD) trajo consigo la incorporación del artículo 20 bis al ET a través de su Disposición Final 13^a. El mismo se presenta como un precepto que reconoce los *derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión*. En concreto, reconoce el derecho a la intimidad *en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición por el empleador, y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización*. En este sentido, hace referencia indirectamente a esos nuevos sistemas de control y al alcance de los mismos. De todas formas, tan solo se trata de un precepto que reconoce ese derecho frente a un catálogo de amenazantes dispositivos digitales que

¹⁶ Quirós Hidalgo, J.G. (2020). La regulación convencional del uso de los medios tecnológicos por el trabajador y de su control por parte de la empresa. En Fernández Domínguez, J.J. (Dir.), *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva* (pp. 611-637). Ministerio de Trabajo y Economía Social, p. 612.

¹⁷ Tascón López, R. (2020). El teletrabajo como forma de presente y futuro de prestación laboral de servicios. Experiencias en la negociación colectiva. En Fernández Domínguez, J.J. (Dir.), *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva* (pp. 575-610). Ministerio de Trabajo y Economía Social, p. 577.

¹⁸ Rodríguez Escanciano, S. (2021). Régimen jurídico del teletrabajo: aspectos sustantivos y procesales. *Revista jurídica de Castilla y León*, (54), p. 109.

¹⁹ Esta idea se desarrollará con mayor grado de detalle en el apartado 3.1. “Evolución de las TIC y su impacto en las relaciones laborales. El caso especial del teletrabajo”.

²⁰ Tal es el caso del teletrabajo, una modalidad consistente en la prestación del trabajo a distancia, sin la presencia física en los locales de la empresa, caracterizada por el uso predominante e intensivo de las TIC. Es por ello que se considera un subtipo del trabajo a distancia, ya que éste es un modelo basado en la prestación de servicios deslocalizada, pero en el que el uso de las TIC no es fundamental ni prevalente. Vid. López De la Fuente, G., “La revolución tecnológica y su impacto...”, *Ob. cit.*, pp. 135-136.

podrían vulnerarlo, ya que el mismo se remite a la LOPDGDD (“*en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*”), que es la que da contenido a esos derechos digitales y regula el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral²¹.

En definitiva, la relevancia del artículo 20 bis ET se encuentra en que es el precepto que da pie a toda la regulación del derecho a la intimidad en el ámbito digital laboral, lo que permite dar cabida y respuesta a las nuevas realidades a las que se ha hecho referencia, construyendo un marco jurídico de referencia. Y es precisamente en ese marco jurídico en el que se va a centrar el presente trabajo, analizando cómo ha abordado esas nuevas realidades y en qué situación se encuentra actualmente²².

²¹ Fernández Orrico, F.J. (2019). Protección de la intimidad del trabajador frente a dispositivos digitales: análisis de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (222), p. 36 (de la versión extraída online en Aranzadi).

²² En especial, se orientará a cómo ha sido esa regulación en el ámbito del teletrabajo, ya que, como se ha señalado, es una modalidad de trabajo caracterizada por el predominio de las TIC (que es la cuestión que interesa), y se trata además de una realidad en auge que presenta particularidades (lo que suscita su mayor interés).

3. El poder de control empresarial en el teletrabajo: evolución hasta la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

3.1. Evolución de las TIC y su impacto en las relaciones laborales. El caso especial del teletrabajo

Como ya se adelantaba, el avance tecnológico de las últimas décadas ha traído consigo el desarrollo de las TIC, que se han vuelto imprescindibles en cualquier sector de actividad para lograr una prestación de servicios más eficiente. Ahora bien, aunque estos medios informáticos ofrecen la posibilidad de mejorar el rendimiento de las personas trabajadoras, presentan a su vez el riesgo de afectarlo negativamente en aquellos casos en los que son utilizados durante la jornada laboral con fines particulares y ajenos al trabajo²³. Por este motivo, es comprensible que la empresa quiera implementar medios de vigilancia o control para comprobar su correcto uso y asegurar el rendimiento regular de las personas trabajadoras²⁴. De hecho, el mismo desarrollo tecnológico que ha facilitado esas nuevas herramientas informáticas de trabajo, ha afectado también a las modalidades de vigilancia y control de las empresas, que se han vuelto más precisas y sofisticadas²⁵. Así, existen nuevos mecanismos de control de la actividad productiva, entre otros: los sistemas de videovigilancia, los sistemas de geolocalización, la monitorización de ordenadores (programas espía online, el control remoto, la monitorización offline, etc.) y el control biométrico (huella dactilar, rostro, etc.)²⁶.

Sin embargo, debido a la cantidad de datos de carácter personal que se producen y almacenan como consecuencia de la utilización de esos medios, nos encontramos ante “trabajadores transparentes estrechamente vigilados, (...) capaz de llevar en su manifestación extrema a un —intolerable— control total de los empleados en la empresa”²⁷. En este sentido, las personas trabajadoras se encuentran más expuestas, lo que da lugar a un tipo de relación contractual poco protegida en la que sus derechos son altamente vulnerables. Ello se puede reconducir al clásico conflicto entre las facultades

²³ Quirós Hidalgo, J.G., “La regulación convencional del uso de los medios...”, *Ob. cit.*, p. 611.

²⁴ López De la Fuente, G., “La revolución tecnológica y su impacto...”, *Ob. cit.*, p. 69.

²⁵ *Ibidem*, p. 73.

²⁶ Purcalla Bonilla, M.A., “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho...”, *Ob. cit.*, pp. 1-2 (de la versión extraída online en Aranzadi); Álvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak*, (43), pp. 187-188.

²⁷ San Martín Mazzucconi, C. y Sempere Navarro, A.V. (2015). *Las TICS en el ámbito laboral*. Francis Lefebvre, p. 39 citado por López De la Fuente, G., “La revolución tecnológica y su impacto...”, *Ob. cit.*, p. 68.

de control empresarial y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras²⁸, siendo que en este caso los derechos implicados son el derecho a la intimidad personal²⁹, el derecho al secreto de las comunicaciones³⁰ y el derecho a la protección de datos personales³¹. Por ello, y dado el potencial lesivo de estos nuevos instrumentos de control, se hace necesario buscar un punto de equilibrio, que se traduce en fijar límites tanto al uso personal de los medios tecnológicos de la empresa como al posible control empresarial sobre los mismos³².

3.1.1. Evolución de la doctrina judicial

Señalado el conflicto y la aparente solución al mismo, el problema es que no ha existido, hasta hace pocos años, una norma que diera respuesta a tales situaciones. En efecto, ha existido una insuficiencia legislativa al respecto que, sin embargo, se ha visto compensada por la jurisprudencia y la abundante doctrina científica. En ese sentido, los Altos Tribunales, como son el Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo, así como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, se han venido encargando de establecer los criterios interpretativos que resolvieran los conflictos surgidos en tal delicada materia³³.

En un primer momento, los tribunales coincidieron en aplicar el triple juicio de proporcionalidad, fijado en la STC 186/2000³⁴, para resolver este conflicto, que se convirtió en el «canon de enjuiciamiento» de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales³⁵. Sin embargo, resultaba un criterio demasiado general que daba lugar a pronunciamientos contradictorios, ya que se requería una reflexión casuística adicional para cada supuesto concreto³⁶. Es por ello que, con el tiempo, se dictaron nuevas sentencias que dieron lugar al establecimiento de distintas líneas jurisprudenciales, apreciando cambios de criterios que se pueden agrupar y resumir de la siguiente manera.

²⁸ Purcalla Bonilla, M.A., “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho...”, *Ob. cit.*, p. 2 (de la versión extraída online en Aranzadi).

²⁹ CE, 1978, art. 18.1.

³⁰ CE, 1978, art. 18.3.

³¹ CE, 1978, art. 18.4, reconocido como el derecho a la autodeterminación informativa.

³² López De la Fuente, G., “La revolución tecnológica y su impacto...”, *Ob. cit.*, p. 75.

³³ *Ibíd.*, p. 73.

³⁴ Tal y como establece en su FJ 6, la medida de control debe ser susceptible de conseguir el objetivo propuesto, que es, específicamente, conocer la conducta laboral de las personas trabajadoras (juicio de idoneidad); además, debe ser necesaria, en el sentido de que no exista otra menos agresiva para la consecución del mismo propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); por último, debe ser igualmente ponderada y equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

³⁵ López De la Fuente, G., “La revolución tecnológica y su impacto...”, *Ob. cit.*, p. 78.

³⁶ Quirós Hidalgo, J.G., “La regulación convencional del uso de los medios...”, *Ob. cit.*, p. 612.

Criterios garantizadores del derecho a la intimidad de las personas trabajadoras

La primera sentencia relevante es la del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el conocido caso Copland contra Reino Unido, del 3 de abril de 2007. En la misma se sigue el criterio de la «expectativa razonable de intimidad o confidencialidad» que se reconoce a la persona trabajadora en aquellos casos en los que desconoce que pueda existir una intromisión de la empresa en sus comunicaciones³⁷. En esos casos, por tanto, al no haber advertido la posibilidad de que exista un control, prevalece la naturaleza privada y se sostiene que la persona trabajadora podía razonablemente confiar en el carácter privado de sus comunicaciones³⁸.

En el ámbito interno, y basándose fundamentalmente en la citada sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el asunto Copland, destaca la sentencia del 26 de septiembre de 2007 del Tribunal Supremo. En primer lugar, el Tribunal afirmó que las garantías y exigencias previstas para los registros empresariales del artículo 18 ET no podían resultar analógicamente aplicables a las facultades de control de la empresa sobre el uso de los medios informáticos puestos a disposición de las personas trabajadoras³⁹. Por otro lado, reconoció la existencia de un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a los trabajadores, que había creado una «expectativa razonable de confidencialidad» en esos usos. Ahora bien, siendo consciente de que esa expectativa no podía convertirse en un impedimento permanente del control empresarial, estableció que *lo que debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios –con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales– e informar a los trabajadores de que va existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones*⁴⁰. En este sentido, si la persona trabajadora actúa en contra de las reglas de uso, siendo conocedora de las mismas

³⁷ López De la Fuente, G., “La revolución tecnológica y su impacto...”, *Ob. cit.*, p. 89.

³⁸ STEDH de 3 de abril de 2007, Copland contra Reino Unido, apartado 42.

³⁹ El motivo se encontraba en que “el supuesto de hecho de la norma es completamente distinto (...), ya que el artículo 18 está atribuyendo al empresario un control que excede del que deriva de su posición en el contrato de trabajo y que, por tanto, queda fuera del marco del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores” STS 26 septiembre 2007, (Recurso nº 966/2006), FJ 3.

⁴⁰ *Ibidem*, FJ 4.

y de las posibilidades y medios de control, un hipotético control sobre su uso no se podrá entender vulnerador de esa «expectativa de privacidad», que habrá quedado quebrada.

Por su parte, el Tribunal Constitucional, siguiendo también la doctrina sentada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el asunto Copland, dictó la STC 241/2012, de 17 de diciembre. Esta sentencia se basa también en el criterio de la «expectativa razonable de confidencialidad», entendiendo que “es precisamente la tolerancia generalizada al uso moderado para fines personales de tales herramientas la que genera una expectativa, también general, de confidencialidad para el trabajador”⁴¹.

Criterios fortalecedores del poder de control frente al derecho a la intimidad

Aunque la jurisprudencia había dado con una solución que parecía equitativa, siguiendo un criterio protector del derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, la línea cambió fortaleciendo el poder de control empresarial. Ello supuso un retroceso en la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Así, en su sentencia de 6 de octubre de 2011, el Tribunal Supremo sentó un criterio que se apartaba de la línea que se había estado siguiendo hasta ese momento. En efecto, en la mencionada sentencia el Tribunal entendió que una prohibición absoluta del uso de los medios informáticos, propiedad de la empresa, para fines personales permitía la realización de controles sobre los mismos, ya que en ese caso desaparecía cualquier margen para una «expectativa razonable de intimidad», al suponer esa prohibición *implícita la advertencia sobre la posible instalación de sistemas de control*⁴². Por tanto, con una prohibición absoluta del uso particular no era necesario dar a conocer previa y expresamente la existencia del control o los medios a utilizar, ya que se entendía implícito⁴³, y por tanto no cabía alegar el derecho fundamental a la intimidad⁴⁴.

Por lo que respecta al Tribunal Constitucional, no fue hasta el 2013 que acogió un criterio similar al que se acaba de exponer. En efecto, en la STC 170/2013, de 7 de octubre, el Tribunal estableció que la tipificación del uso de los medios informáticos de la empresa

⁴¹ Baz Rodríguez, J. (2014). Sentencia del Tribunal Constitucional 170/2013, de 7 de octubre [BOE nº 267, de 7-XI-2013]. *Ars Iuris Salmanticensis*, 2 (1), p. 365 citado por López De la Fuente, G., “La revolución tecnológica y su impacto...”, *Ob. cit.*, p. 79.

⁴² STS 6 octubre 2011, (Recurso nº 4053/2010), FJ 4.

⁴³ Quirós Hidalgo, J.G., “La regulación convencional del uso de los medios...”, *Ob. cit.*, p. 613.

⁴⁴ Sin embargo, el voto particular formulado sostenía la doctrina anterior, al considerar que “no es suficiente la prohibición del uso del ordenador para actividades privadas, sino que, tal como ha venido entendiendo la doctrina de la Sala, dicha prohibición ha de ir acompañada de una información sobre la existencia de un control y de los medios que van a aplicarse” STS 6 octubre 2011, (Recurso nº 4053/2010), voto particular, consideración jurídica 8.

para fines particulares, como infracción laboral leve en el Convenio Colectivo aplicable, equivalía a una prohibición absoluta del uso extralaboral de los mismos. Y, al igual que estableció el Tribunal Supremo en la sentencia de 2011, ello suponía que no fuera necesaria una doble advertencia (de prohibición y de control), por no existir una «expectativa fundada y razonable de confidencialidad»⁴⁵.

La doctrina Barbulescu del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

El criterio establecido por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Barbulescu contra Rumanía pasó por dos etapas. En el primer pronunciamiento del 12 de enero de 2016, adoptó un criterio que se apartaba del establecido en el caso Copland, y que se asimilaba al establecido por el Tribunal Supremo en su ya citada sentencia del 6 de octubre de 2011, así como en la respectiva sentencia del Tribunal Constitucional STC 170/2013. Así, hizo prevalecer el derecho de la empresa al control frente al derecho a la intimidad de las personas trabajadoras. En concreto, a juicio del Tribunal, la «expectativa razonable de confidencialidad» quedaba destruida por la simple prohibición genérica de uso personal incluida en la normativa interna, “sin necesidad de firma ni comunicación expresa o directa al trabajador ni previo aviso de ningún tipo sobre la posibilidad de controles en la empresa”⁴⁶.

La sentencia anterior fue recurrida ante la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que dictó sentencia el 5 de septiembre de 2017 revocando tal criterio y sentando lo que se conoce como la «doctrina Barbulescu». El Tribunal concluyó que existía una «expectativa razonable de confidencialidad» no neutralizada, ya que aunque existían normas en la empresa que prohibieran la utilización del medio con fines particulares, era necesaria aun así una advertencia previa a la persona trabajadora sobre la existencia de controles, así como de su naturaleza o alcance⁴⁷. En este sentido, el Tribunal sentó los criterios que se deben seguir en el control empresarial de los medios informáticos: transparencia, en el sentido de existir información previa sobre la existencia de medidas de control y su naturaleza y alcance; justificación adecuada, en el sentido de existir razones legítimas que justifiquen el establecimiento de un control; proporcionalidad, en el sentido de verificar que no existen otras medidas menos lesivas

⁴⁵ “(...) cabe entender también en el presente supuesto que no podía existir una expectativa fundada y razonable de confidencialidad (...). La expresa prohibición convencional del uso extralaboral del correo electrónico y su consiguiente limitación a fines profesionales llevaba implícita la facultad de la empresa de controlar su utilización” STC 170/2013, de 7 de octubre (RTC 2013, 170), FJ 4.

⁴⁶ López De la Fuente, G., “La revolución tecnológica y su impacto...”, *Ob. cit.*, p. 90.

⁴⁷ STEDH de 5 de septiembre de 2017, Barbulescu contra Rumanía, apartado 132.

de los derechos de las personas trabajadoras; y efectividad de la tutela dispensada⁴⁸.

Conclusión

Una vez analizada la evolución jurisprudencial que ha existido en torno a los criterios a aplicar en el caso del control de los medios informáticos, se puede concluir señalando que se ha abogado finalmente por una línea protectora de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Así, en el caso de los dispositivos digitales, la empresa, antes de instalar un sistema de control, deberá garantizar una proporcionalidad adecuada a su finalidad, procurando una información previa a las personas trabajadoras sobre las reglas de uso y las posibilidades de control, así como el fin, fundamento, alcance y naturaleza del mismo. En ese caso, se podría justificar una intervención del poder de control de la empresa, ya que al no existir una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existe ya una «expectativa razonable de intimidad».

3.1.2. La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

Como ya se ha señalado anteriormente, hasta hace unos pocos años no existía, a nivel interno, una norma que diera respuesta a los conflictos que estaban surgiendo en esta materia. No obstante, a nivel comunitario se contaba con el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante, RGPD), que derogaba la Directiva 95/46/CE sobre la materia. De hecho, fue a propósito de esta norma que se dictara en España la LOPDGDD, antes mencionada, que derogaba la anterior en la materia⁴⁹ y regulaba por primera vez los denominados «derechos digitales laborales», en un intento de armonizar la legislación española con el RGPD y adaptarse a sus previsiones⁵⁰. Así, tras un largo período de insuficiencia legislativa específica en la materia, en el que los operadores jurídicos y los tribunales se encargaron de dar respuesta a esos conflictos, por fin, el legislador ha entrado en la regulación del problema a través de la LOPDGDD.

Centrando la atención en su articulado, la novedad se encuentra en que incluye por primera vez y de forma directa garantías y derechos de las personas trabajadoras en el

⁴⁸ *Ibíd.*, apartados 120 y 139.

⁴⁹ Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

⁵⁰ Purcalla Bonilla, M.A., “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho...”, *Ob. cit.*, p. 11 (de la versión extraída online en Aranzadi).

ámbito laboral⁵¹: el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral en el artículo 87; el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral en el artículo 88; el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo en el artículo 89; el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral en el artículo 90; y los derechos digitales en la negociación colectiva en el artículo 91⁵². Ahora bien, a pesar de la relevancia de todos ellos, en el presente trabajo tan solo se expondrá el análisis sobre el artículo 87 LOPDGDD, dada su estrecha relación con el tema en cuestión. Así, teniendo en cuenta que los medios informáticos a los que se refiere ese precepto son la principal herramienta de trabajo de las personas teletrabajadoras y su único punto de conexión con la empresa, y que los sistemas de geolocalización y videovigilancia resultan inviables para esta modalidad de trabajo⁵³, el análisis se reducirá a ese único artículo⁵⁴.

El derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral

El artículo 87 LOPDGDD regula, con carácter general, el control que la empresa puede efectuar de los medios informáticos puestos a disposición de las personas trabajadoras.

En primer lugar, el apartado 1 establece que *los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador*. En este sentido, el precepto parte de la base de que las personas trabajadoras conservan su derecho a la intimidad en el uso de tales medios informáticos facilitados por la empresa. De hecho, parece dar a entender que prevalece frente al poder de control empresarial⁵⁵.

Por su lado, el apartado 2 hace referencia a la empresa, reconociendo que *el empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores*. En este sentido, reconoce las facultades de control de la empresa en esta

⁵¹ Fernández Orrico, F.J., “Protección de la intimidad del trabajador...”, *Ob. cit.*, p. 4 (de la versión extraída online en Aranzadi).

⁵² Con respecto a la ubicación de esta regulación, Fernández Orrico planteó la posibilidad de que hubiera sido más apropiado incluirla en el ET en lugar de en la LOPDGDD, dada su naturaleza laboral, otorgándole así carácter de Ley ordinaria, al igual que se había hecho con el artículo 20 bis ET (incluido a raíz de la DF 13 LOPDGDD) y el derecho a la desconexión digital, ambos de carácter de Ley ordinaria. No obstante, resolvió señalando que, puesto que se trata de artículos que tratan el derecho a la intimidad en el ámbito de los dispositivos digitales, y el mismo es un derecho fundamental, requiere de una Ley Orgánica que lo regule (y no una Ley ordinaria, que sería el caso del ET). Es por ello que los derechos digitales en el ámbito laboral ocupan su regulación en la LOPDGDD y no en el ET. Vid. Ídem, p. 4.

⁵³ Gómez Abelleira, F.J. (2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia*. Tirant lo Blanch, p. 123.

⁵⁴ El análisis detallado del resto de artículos se puede encontrar en Fernández Orrico, F.J., “Protección de la intimidad del trabajador...”, *Ob. cit.*, pp. 24-36 (de la versión extraída online en Aranzadi).

⁵⁵ *Ibidem*, p. 15.

materia, si bien tan solo en dos supuestos (“*a los solos efectos de*”). Por un lado, para *controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias*. Esta previsión es acorde al artículo 20.3 ET, ya analizado, que reconoce el poder de control empresarial en general. Lo que ocurre es que esta concreción era necesaria, ya que aunque la cuestión de fondo sigue siendo la misma, con la llegada de las nuevas tecnologías y su conflictividad son necesarias previsiones que otorguen seguridad jurídica (teniendo en cuenta que con la innovación tecnológica el modelo clásico de control ha cambiado, al poder la empresa utilizar un instrumento técnico para realizar esa función)⁵⁶. Por otro lado, para *garantizar la integridad de dichos dispositivos*, esto es, para verificar que los mismos no sufran daños o desperfectos por un uso inadecuado.

De lo anterior se infiere que, si la empresa fuera más allá de esas finalidades con su control de los dispositivos, obteniendo información sensible sin que ello guarde relación con ninguno de los dos únicos supuestos, incluso de manera fortuita sin ser su intención inicial, se estaría lesionando el derecho a la intimidad de la persona trabajadora⁵⁷. Ahora bien, el legislador no aclara si ese acceso y control se permite tan sólo a través de un registro a posteriori, o están también legitimados los registros a priori, a través de «programas espías» que permiten controlar todo uso que se haga de tales dispositivos⁵⁸.

El tercer apartado del artículo 87 entra definitivamente en la forma de llevar a cabo ese acceso permitido en el contenido de los dispositivos digitales.

En primer lugar, establece que *los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores*. En este sentido, parece que las pautas de actuación pasan por establecer «criterios de utilización». Ahora bien, se debe hacer respetando los «estándares mínimos de protección de la intimidad», que se concreta en los «usos sociales» y los «derechos reconocidos constitucional y legalmente».

La referencia a los «usos sociales» parece consagrar a nivel legal lo que la doctrina había denominado un «uso social» por parte de las personas trabajadoras de los dispositivos tecnológicos puestos a su disposición por la empresa para el desarrollo de su actividad

⁵⁶ *Ibíd.*, p. 16.

⁵⁷ *Ídem.*, p. 16.

⁵⁸ Tascón López, R., “El teletrabajo como forma de presente y futuro de...”, *Ob. cit.*, p. 605.

laboral. Ello supone, por un lado, admitir la tolerancia de un cierto uso personal de esos medios; y, por otro lado, lo regulariza y limita, debiendo fijar los límites entre el uso lícito e ilícito de los mismos⁵⁹. De todas formas, no deja de ser una expresión ambigua e indeterminada que poco concreta los «estándares mínimos de protección de la intimidad», lo que puede dar lugar a problemas de interpretación y, en consecuencia, de seguridad jurídica, si no se concreta su significado. Por lo demás, la remisión a los «derechos reconocidos constitucional y legalmente» parece más adecuada, pero también innecesaria, ya que cualquier criterio que contravenga la Constitución o las Leyes será inconstitucional o ilegal. Igualmente acertada resulta la previsión de la participación de los representantes de los trabajadores, que ocupan un papel fundamental en la elaboración de estos criterios⁶⁰.

Finalmente, los dos últimos párrafos del artículo 87.3 establecen que *el acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado*. En este sentido, ofrece instrucciones a la hora de proceder al control de los dispositivos digitales, en aquellos casos en los que se haya admitido su uso particular. En concreto, exige que la empresa especifique de modo preciso los «usos autorizados», de modo que se conozca el alcance de su actuación de control, así como que establezca «garantías para preservar la intimidad de los trabajadores»⁶¹. En este sentido, se abre un importante nicho para la negociación colectiva, en la que se establezca el uso responsable de estos medios informáticos.

Reflexiones

Se parte de la base de que la LOPDGDD contiene, en sus artículos 87 a 91, un desarrollo normativo del artículo 20 bis ET, que se limita a declarar los derechos digitales que se reconocen en el ámbito laboral. Marcada así la relevancia de esta norma, se debe apuntar, sin embargo, que su regulación podría haber sido más extensa y detallada, ya que pretendiendo unificar el criterio a seguir para evitar discrepancias, se ha limitado a

⁵⁹ Ídem, p. 605.

⁶⁰ Fernández Orrico, F.J., “Protección de la intimidad del trabajador...”, *Ob. cit.*, p. 17 (de la versión extraída online en Aranzadi).

⁶¹ *Ibidem*, pp. 17-18.

recoger de manera somera los criterios jurisprudenciales más relevantes.

Entrando en la valoración concreta del artículo expuesto, comparto una reflexión similar a la de Fernández Orrico en su artículo⁶². Así, el hecho de que el artículo 87.3 LOPDGDD tan solo se refiera a la forma de acceder en los casos en los que la empresa haya admitido un uso privado, plantea la duda sobre cómo proceder en aquellos casos en los que no se haya admitido ese uso particular, o incluso se haya prohibido. En este sentido, se desconoce si la empresa tiene la facultad o no de acceder a su contenido en esos casos (si basta esa prohibición expresa o es necesaria una concreción del control), así como qué ocurriría si no se ha admitido o se ha prohibido ese uso privado, y se descubre que la persona trabajadora ha usado esos medios para asuntos privados.

Por otro lado, el precepto habla de establecer «criterios de utilización» en general, y de especificar los «usos autorizados» y establecer «garantías para preservar la intimidad de los trabajadores» cuando se pretenda acceder a su contenido, pero no se refiere de forma directa a la necesidad de que exista una información previa sobre la posibilidad de que exista un control, así como de las características y modalidades del mismo (que es lo que venía exigiendo la jurisprudencia). Se podría interpretar que cuando señala que la empresa deberá establecer los «criterios de utilización», está haciendo referencia a la necesidad de que exista una información previa sobre las reglas de uso de los medios informáticos, y que cuando exige que la empresa establezca «garantías para preservar la intimidad de los trabajadores» cuando quiera proceder a su acceso, se encuentra implícita esa necesidad de que exista una información previa sobre las posibilidades del control, así como de su alcance y de los mecanismos que se van a implementar (como garantía, precisamente, para preservar esa intimidad). No obstante, se deja demasiado a la interpretación, cuando lo idóneo hubiera sido incluir de forma directa y concreta esa obligación para la empresa (como sí se hace en los artículos 89 y 90 LOPDGDD). Además, se echa de menos una referencia a los criterios que sentó el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Barbulescu*, a saber: que exista transparencia a la hora de establecer esas instrucciones (se habla de informar, pero no se incide en que se haga de manera clara, expresa, concisa,...) y que se respete en todo caso el triple juicio de proporcionalidad (en particular, asegurarse que sea la medida menos lesiva).

Teniendo en cuenta la indeterminación que ha existido, y la extensa jurisprudencia que

⁶² *Ibidem*, p. 18 y 39-40.

se ha desarrollado a propósito de ello, el legislador tenía una oportunidad para establecer un criterio que despejara al máximo posible las dudas y aportara seguridad jurídica. Sin embargo, se ha limitado a recoger sucintamente las líneas jurisprudenciales más interesantes y veladoras de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, dejando problemas de interpretación y muchos criterios relevantes sin incluir. A pesar de ello, lo más conveniente para las empresas es que adopten medidas de prevención a la hora de ejercer su control mediante dispositivos digitales, que se traduce en seguir un cumplimiento estricto tanto de la LOPDGDD como de la jurisprudencia comentada (especialmente los criterios más exigentes, ya que no ha existido uniformidad y es preferible adoptar las mayores garantías posibles).

3.1.3. *El caso especial del teletrabajo*

Aunque pudiera parecer que la situación antes descrita, de conflicto entre el poder de control empresarial y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en el uso de los dispositivos digitales, es exclusiva de las personas acogidas al modelo del trabajo presencial, por operar en el centro de trabajo con los medios de la empresa y bajo su supervisión directa, nada más lejos de la realidad. Así, aunque aparentemente la modalidad del trabajo a distancia ofrece, debido a la lejanía, una amplia autonomía de las personas trabajadoras con respecto a la empresa, y, en consecuencia, una baja intensidad de control de su actividad⁶³, lo cierto es que cuando se trata de personas teletrabajadoras que utilizan intensivamente equipos infotelemáticos, “todas sus acciones quedan registradas con extraordinaria precisión”⁶⁴. De hecho, es en los supuestos de teletrabajo en los que resulta especialmente frecuente ese control por parte de la empresa de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras⁶⁵, ya que en esos casos los medios informáticos se convierten en la única herramienta y punto de conexión entre la empresa y la persona trabajadora (lo que puede dar lugar a un mayor control)⁶⁶. Por ello, existe un especial interés en controlar su uso, en aras de comprobar el efectivo cumplimiento de la prestación laboral.

⁶³ Tascón López, R., “El teletrabajo como forma de presente y futuro de...”, *Ob. cit.*, p. 604.

⁶⁴ Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, R.P. (2015). Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español. En Mella Méndez, L. (Ed. lit.) y Villalba Sánchez, A. (Coord.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado* (pp. 31-46). Aranzadi, p. 43 citado por Ídem p. 604.

⁶⁵ Tascón López, R., “El teletrabajo como forma de presente y futuro de...”, *Ob. cit.*, p. 604.

⁶⁶ Sagardoy De Simón, I. (2021). Algunos puntos críticos en relación con el teletrabajo. En Núñez-Cortés Contreras, P. y Sagardoy De Simón, I. (Dirs.), *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)* (pp. 13-38). Dykinson, p. 32.

Dicho lo anterior, queda claro que en el teletrabajo, al igual que en el trabajo presencial, el uso de las TIC es una constante, como también lo es su control por parte de la empresa, pudiendo llegar a tener incluso un mayor potencial lesivo en su caso, al querer controlar con mayor precisión su conducta (dada la lejanía). Es por ello que todas las previsiones expuestas previamente sobre el tema, tanto las contenidas en la LOPDGDD como en la jurisprudencia analizada, también le resultan de aplicación, ya que las mismas se desarrollaron de manera genérica para que fueran aplicables en general a todas las relaciones laborales en las que concurriera el uso de la tecnología, y el teletrabajo es precisamente una relación laboral más caracterizada por el uso predominante de las TIC⁶⁷. En este sentido, esas previsiones constituyeron el inicial marco jurídico de referencia que se aplicaba a los primeros casos de teletrabajo, a falta de una normativa específica en la materia. Además, esta idea viene reforzada por el hecho de que el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (en adelante, AMET), anterior a la normativa existente en la materia⁶⁸, ya contenía disposiciones similares dirigidas a proteger a la persona teletrabajadora en el ámbito digital. Así, el artículo 6 establecía que *el empresario respeta la vida privada del teletrabajador. Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido según lo establecido en la directiva 90/270 relativa a las pantallas de visualización*. En la misma línea, la Directiva 90/270, de 29 de mayo, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, refiere en su disposición 3.b) del Anexo que *no deberá utilizarse ningún dispositivo cuantitativo o cualitativo de control sin que los trabajadores hayan sido informados*.

3.2. La incidencia de la pandemia de la COVID-19

Centrando la atención en la modalidad del teletrabajo, conviene hacer referencia necesariamente al fenómeno ocurrido durante la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, ya que ha marcado un antes y un después en su desarrollo. En efecto, como consecuencia de la pandemia y del establecimiento del estado de alarma, el recurso al teletrabajo se configuró como la gran solución para el futuro de la actividad económica de numerosas empresas durante el confinamiento⁶⁹. De hecho, el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto

⁶⁷ Alegre Bueno, M. et al. (2021). *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Tirant lo Blanch, p. 261.

⁶⁸ Se firmó el 16 de julio de 2002 en Bruselas y en España se incluyó como anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003.

⁶⁹ Álvarez Cuesta, H., “Del recurso al teletrabajo como medida...”, *Ob. cit.*, p. 177.

económico y social del COVID-19, fue en parte el responsable de esta situación, ya que en su artículo 5 establecía el carácter preferente del trabajo a distancia frente a cualquier otra medida de cesación temporal o de reducción de la actividad (los conocidos ERTes)⁷⁰. Teniendo en cuenta que, antes de la llegada de la pandemia, la implantación del teletrabajo en España era muy limitada⁷¹, constituyendo una realidad incipiente y una posibilidad minoritaria en un ámbito productivo basado en la presencialidad⁷², ese escenario revolucionó esta situación, ya que provocó una expansión forzosa y sin precedentes del teletrabajo⁷³, poniendo de manifiesto la variedad de ventajas que se le pueden reconocer⁷⁴.

Así las cosas, se instauró un teletrabajo excepcional, de urgencia y extraordinario, cuyo régimen jurídico venía determinado por lo establecido en el antiguo y genérico artículo 13 ET para el trabajo a distancia (que es el contenía, entonces, la regulación aplicable a estas modalidades de trabajo), así como por la normativa laboral ordinaria para las cuestiones no previstas⁷⁵. Es por ello que, en lo que se refiere a los mecanismos de control, se rigió por lo dispuesto en la normativa ordinaria para las relaciones laborales en general (así, la LOPDGDD y la jurisprudencia que la complementa), ya que el artículo 13 ET no lo regulaba, y ya se ha determinado que es lo que se aplicaba al teletrabajo antes en la materia⁷⁶. En concreto, se puede señalar que apenas hubo una intensificación de las formas de control del rendimiento del teletrabajo a través de nuevas o adicionales herramientas de control. Además, la evaluación de resultados y objetivos alcanzados resultó ser el mecanismo fundamental empleado para realizar el seguimiento del desempeño laboral, seguido de las reuniones y comunicaciones con superiores y

⁷⁰ Alegre Nueno, M. et al., “El Trabajo a distancia en el...”, *Ob. cit.*, p. 369.

⁷¹ De acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística, tan solo el 4,25% del total de ocupados de 2019 prestó sus servicios desde su domicilio. Vid. Martín-Pozuelo López, A. et al. (2020). *El Teletrabajo*. Tirant lo Blanch, p. 13.

⁷² De Las Heras García, A. (2016). *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. CEF, p. 43 citado por Álvarez Cuesta, H., “Del recurso al teletrabajo como medida...”, *Ob. cit.*, p. 177.

⁷³ En concreto, desde mediados de marzo de 2020 aumentó a un 33% aproximadamente el número de ocupados teletrabajando en España. Vid. Bisello, M. et al. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* Eurofound and the European Commission, p. 48 citado por Godino, A. et al. (2021). El control del teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 7, p. 58.

⁷⁴ Se puede encontrar una exposición detallada de tales ventajas en Álvarez Cuesta, H., “Del recurso al teletrabajo como medida...”, *Ob. cit.*, pp. 178-179 o en Preciado Pérez, I. (2018). El teletrabajo: luces y sombras de una herramienta de flexibilidad laboral aún por explorar. *Diario La Ley*, (9159), p. 7 (de la versión extraída online en Wolters Kluwer).

⁷⁵ Alegre Nueno, M. et al., “El Trabajo a distancia en el...”, *Ob. cit.*, p. 370.

⁷⁶ Vid. apartado 3.1.3. “El caso especial del teletrabajo”.

responsables mediante diferentes vías⁷⁷. En este sentido, parece que el propio personal se convirtió en el responsable de auto-supervisarse y de justificar activamente su desempeño, en unas circunstancias inciertas en las que se desconocía cómo proceder al control, tanto por falta de experiencia como de normativa específica en la materia.

Siguiendo con la última idea, la generalización del teletrabajo en España como consecuencia de la COVID-19 puso de manifiesto sus debilidades, ya que evidenció la existencia de “una suerte de desequilibrio de derechos y obligaciones entre empresas y personas trabajadoras”⁷⁸. Ello fue así, precisamente, por haberse regido por lo dispuesto en el antiguo artículo 13 ET, que era el único régimen jurídico específico existente en la materia. Siendo el mismo una norma que pretendía abarcar las diferentes realidades existentes en el mundo laboral (desde el tradicional trabajo a domicilio hasta el más moderno teletrabajo, bajo la genérica figura del trabajo a distancia), estaba condenado a ser genérico, impreciso, parco y, en consecuencia, deficiente⁷⁹. Y es que, existiendo diversos tipos y variantes del trabajo a distancia, tan diferentes entre sí, difícilmente se podían encuadrar en una regulación unitaria, requiriendo cada uno de ellos reglas «ad hoc» que atendieran a sus especificidades⁸⁰.

Por tanto, existiendo una regulación tan deficiente en la materia, era lógico que existiera incertidumbre respecto a la implantación de ese modelo de trabajo, en especial en lo relativo a cómo vigilar y controlar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, respetando sus derechos fundamentales⁸¹. Y es que, aunque ya existiera normativa aplicable en la materia, lo cierto es que resultaba insuficiente, ya que el teletrabajo presenta unas peculiaridades que requieren de una especial atención y de un régimen más específico. Así, teniendo en cuenta que se trata de un espacio de máxima privacidad y especialmente sensible, con tantas posibles injerencias e invasiones en el

⁷⁷ Godino, A. et al., “El control del teletrabajo en...”, *Ob. cit.*, p. 65, basándose en una encuesta online realizada entre el 27 de marzo y el 17 abril de 2020 a ocupados asalariados que teletrabajaban durante ese período (656 personas, que teniendo en cuenta la población ocupada y las personas que teletrabajaban en total, ofrece un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 3,8%). Los resultados también demostraron que existían disparidades en el tipo de mecanismos de control implementados entre las diferentes actividades económicas, así como por razón de la edad (pero no así tanto por razón del sexo).

⁷⁸ Navasquillo Calleja, A.S. (2021). Regulación y características del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre trabajo a distancia. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (59), p. 551.

⁷⁹ Tascón López, R., “El teletrabajo como forma de presente y futuro de...”, *Ob. cit.*, p. 578.

⁸⁰ Cruz Villalón, J. (2020). Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia. En Casas Baamonde, M.E. y Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (Dir. y Coords.), *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la pandemia* (pp. 175-198). Francis Lefebvre, p. 188.

⁸¹ Preciado Pérez, I., “El teletrabajo: luces y sombras de...”, *Ob. cit.*, p. 6 (de la versión extraída online en Wolters Kluwer).

derecho a la intimidad y a la protección de datos personales (especialmente cuando el dispositivo digital se usa tanto para fines privados como profesionales), se requieren reglas específicas de control que permitan el seguimiento de la actividad laboral sin vulnerar esos derechos fundamentales⁸². En este sentido, la regulación se debía abordar “desde un marco jurídico de seguridad, certeza y transparencia”⁸³, que permitiera trasladar el carácter protector del Derecho del Trabajo a la nueva realidad vigente.

3.3. El control empresarial con la nueva regulación. Novedades y particularidades

Tras ponerse de manifiesto la necesidad de que se desarrollara una nueva normativa que diera contenido y regulara determinados aspectos del teletrabajo, se elaboró finalmente el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. La nueva norma de urgencia, fruto del diálogo social entre los agentes sociales y el Gobierno⁸⁴, derogó lo previsto en el antiguo artículo 13 ET y se tramitó posteriormente como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia, lo que dio lugar a su conversión en Ley. Es por ello que actualmente se cuenta con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, LTD)⁸⁵, que es a la que se remite en su redacción actual el artículo 13 ET⁸⁶.

Entrando en materia, la LTD tiene por objeto la regulación del trabajo a distancia, y, por extensión, del teletrabajo, que se presenta en la ley como una subespecie del mismo⁸⁷. En este sentido, contiene numerosos preceptos relativos a los diferentes aspectos del mismo, que era necesario abordar ante su deficiente previsión. Ahora bien, lo que aquí interesa analizar es cómo se ha regulado el control empresarial, en especial en el teletrabajo, que como se ha señalado es uno de los aspectos que más problemática e inseguridad suscita (por su colisión con los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, y su

⁸² Cruz Villalón, J., “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia...”, *Ob. cit.*, pp. 196-197.

⁸³ Álvarez Cuesta, H., “Del recurso al teletrabajo como medida...”, *Ob. cit.*, p. 197.

⁸⁴ Ruíz Torres, P. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Historia y Comunicación Social*, 26 (Especial), p. 15.

⁸⁵ De hecho, la gran mayoría de obras que se han escrito sobre la materia, y en las que se ha basado el presente trabajo, hacen referencia y se fundamentan en el Real Decreto-ley, y no en la Ley, por su reciente aprobación en julio de 2021. No obstante, tal circunstancia no afecta a su análisis ni invalida su contenido, ya que la Ley difiere mínimamente del Real Decreto-Ley, y los artículos que aquí interesan por el tema que se trata (control empresarial) se han mantenido idénticos. Es por ello que ese matiz no tiene relevancia práctica para el presente análisis, si bien resultaba conveniente hacer referencia al mismo.

⁸⁶ Art. 13 ET: “Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia”.

⁸⁷ De acuerdo con el art. 2.b) LTD, el teletrabajo es “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”. Esto no hace sino confirmar la conceptualización realizada previamente, que presentaba al teletrabajo como una modalidad del trabajo a distancia que se caracteriza por el uso de la tecnología. Nuevamente, es la modalidad de trabajo que interesa en el presente trabajo, y es por ello que se centra la atención en el mismo (y no en el trabajo a distancia en genérico).

especial potencial lesivo derivado del predominio de las tecnologías en su implantación y control). A este respecto, se deben destacar los artículos 20, 21 y 22 LTD, relativos a las facultades de organización, dirección y control empresarial, que recogen lo que se conoce como la estructura fundamental de la relación laboral, caracterizada por la sujeción de las personas trabajadoras a los típicos poderes empresariales⁸⁸. Asimismo, se debe hacer mención también, por conexión, al artículo 17 LTD, que se encuentra dentro de la sección de los derechos relacionados con el uso de los medios digitales. Estos artículos constituirían, por tanto, la base sobre la que se sustenta la regulación del control empresarial, que se exponen a continuación.

3.3.1. Reconocimiento de la facultad de control empresarial

De los tres artículos señalados anteriormente, el relevante es el artículo 22 LTD, ya que es el que se refiere específicamente al poder de control empresarial. Así, con una redacción bastante familiar, reconoce esta facultad empresarial: *la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad*. En efecto, el precepto repite el texto del clásico artículo 20.3 ET, añadiendo que, entre las medidas de control, cabe incluir el uso de medios telemáticos. Se trata, sin embargo, de una adición mínima y nada significativa desde el punto de vista normativo, ya que esa posibilidad se entiende implícita en el precepto estatutario; no hay duda de que el artículo 20.3 ET ya ampara, por sí mismo, como mecanismo de control, la utilización de medios telemáticos, ya que se refiere a «las medidas que estime más oportunas», y así lo ha venido interpretando la jurisprudencia (además de haberse hecho explícito en la LOPDGDD en sus artículos 87, 89 y 90)⁸⁹.

Por otro lado, teniendo en cuenta la amplitud con la que el artículo permite adoptar medidas de vigilancia y control de la actividad empresarial, y el potencial lesivo de las herramientas tecnológicas de control, especialmente características de la modalidad del teletrabajo, el reconocimiento de ese poder y el uso de esos medios de control deben respetar en todo caso los derechos de las personas teletrabajadoras⁹⁰. Pero este aspecto no

⁸⁸ Gómez Abelleira, F.J., “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Ob. cit.*, p. 115.

⁸⁹ Alegre Nueno, M. et al., “El Trabajo a distancia en el...”, *Ob. cit.*, pp. 283-284.

⁹⁰ Poquet Catalá, R. (2020). *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. Aranzadi, p. 12 (de la versión extraída online en Aranzadi).

se aborda en el citado artículo 22 LTD, sino que se debe traer a colación el artículo 17 LTD, que trata sobre el derecho a la intimidad y a la protección de datos (en el uso de medios digitales)⁹¹. En este sentido, establece los límites que deben respetar las empresas en el uso de los medios tecnológicos para el control, así como las pautas que deben seguir las personas trabajadoras en el uso de los dispositivos digitales.

3.3.2. Límites al poder de control empresarial

Como ya se ha señalado, el artículo 17 LTD contiene una serie de pautas dirigidas a salvaguardar la privacidad de las personas trabajadoras en el marco del control tecnológico empresarial.

Así, el primer apartado del citado precepto comienza recordando que en la utilización de los medios digitales para ejercer el control de la prestación laboral se deben respetar y garantizar adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, debiendo hacerlo además en los términos de la LOPDGDD y siguiendo los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. Como puede verse, esta previsión reitera la posibilidad de que el control empresarial se efectúe mediante dispositivos digitales (al igual que hace el artículo 22 LTD), subrayando en esta ocasión que esa vigilancia tecnológica deba ser respetuosa con los referidos derechos fundamentales (estableciendo así los límites a esa facultad empresarial)⁹². Además, reconoce no solo la garantía del derecho a la intimidad, sino que también a la protección de datos personales⁹³, remitiéndose a los términos de la LOPDGDD.

A propósito de lo anterior, esa remisión del artículo 17.1 LTD a la LOPDGDD supone reconocer la aplicación a las personas trabajadoras a distancia (y, en particular, a las teletrabajadoras) de las previsiones contenidas en dicha Ley Orgánica, en particular las relativas al control empresarial a través del acceso a los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras⁹⁴, que son las previsiones específicas en la materia⁹⁵. Pues bien, ya habiéndose determinado previamente que esa normativa también resultaba de aplicación al teletrabajo, constituyendo además su inicial marco jurídico de

⁹¹ Alegre Bueno, M. et al., “El Trabajo a distancia en el...”, *Ob. cit.*, p. 284.

⁹² *Ibidem*, pp. 285-286.

⁹³ Derecho fundamental reconocido en el art. 18.4 CE, que es independiente del derecho a la intimidad recogido en el mismo precepto. Así “la llamada «libertad informática» es así derecho a controlar el uso de los mismos datos insertos en un programa informático (habeas data) y comprende, entre otros aspectos, la oposición del ciudadano a que determinados datos personales sean utilizados para fines distintos de aquel legítimo que justificó su obtención” STC 94/1998, de 4 de mayo (RTC 1998, 94), FJ 4.

⁹⁴ LOPDGDD, 2018, art. 87.

⁹⁵ Alegre Bueno, M. et al., “El Trabajo a distancia en el...”, *Ob. cit.*, p. 286.

referencia⁹⁶, con esta remisión del artículo 17.1 LTD se refuerza todavía más su aplicabilidad. Ahora bien, no se limita a ese artículo, ya que el precepto se remite a la LOPDGDD en general para la salvaguarda del derecho a la intimidad y a la protección de datos personales (“*en los términos previstos en la LOPDGDD*”), lo que convierte en aplicables todos sus principios⁹⁷.

Además de lo anterior, lo relevante del precepto es que añade que, en esa salvaguarda de los derechos fundamentales, se deben seguir los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. En este sentido, está incluyendo los tres juicios clásicos del principio de proporcionalidad, que desde el inicio de la doctrina jurisprudencial han constituido el criterio utilizado para resolver el conflicto entre el poder de control empresarial y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras⁹⁸. Ante su ausencia en la regulación de la LOPDGDD, su inclusión en la LTD debe valorarse positivamente. Pero, de todas formas, el artículo 17.1 LTD no es más que una llamada de atención que recuerda las previsiones en la materia que ya se conocían y resultaban de aplicación, sin incorporar contenido normativo novedoso alguno y sin añadir nada de particular interés (más allá de la inclusión normativa de esos criterios jurisprudenciales)⁹⁹.

Por su lado, el apartado 2 del artículo 17 difiere un poco del contenido del resto del artículo, si bien establece otro límite al poder de control. Así, precisa que *la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia*. De esta manera, limita la posibilidad de que la empresa, en el ejercicio de su poder de control, acceda y exija la utilización de dispositivos de las personas trabajadoras, ya sea para que presten su actividad laboral o para utilizarlos como mecanismos de control. Y ello resulta lógico, ya que una de las manifestaciones de la nota de ajenidad que caracteriza a las relaciones laborales es que las herramientas de trabajo que utilizan las personas trabajadoras sean propiedad de la empresa¹⁰⁰.

El precepto es importante, ya que eleva a norma la reciente doctrina de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que en su sentencia 13/2019, de 6 de febrero, consideró ilícito

⁹⁶ Vid. apartado 3.1.3. “El caso especial del teletrabajo”.

⁹⁷ Rodríguez Escanciano, S., “Régimen jurídico del teletrabajo...”, *Ob. cit.*, p. 145.

⁹⁸ Alegre Bueno, M. et al., “El Trabajo a distancia en el...”, *Ob. cit.*, p. 286.

⁹⁹ Gómez Abelleira, F.J., “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Ob. cit.*, p. 102.

¹⁰⁰ Fernández Orrico, F.J. (2021). Trabajo a distancia: Cuestiones pendientes y propuestas de mejora (el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre). *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (58), p. 251.

que la empresa exigiera la aportación de dispositivos propios a las personas trabajadoras para la realización de su actividad laboral¹⁰¹. En un sentido similar se pronunció el Tribunal Supremo el 8 de febrero de 2021, que consideró inviable que el sistema de organización de la prestación laboral se articulara mediante la instalación de una aplicación en el teléfono móvil de la persona trabajadora, a la que se imponía una serie de obligaciones para con el mismo (batería cargada, tarifa de datos disponible, etc.)¹⁰².

En cualquier caso, aunque el precepto prohíba que la empresa pueda exigir a las personas trabajadoras la aportación de sus propios dispositivos, no impide que ambos puedan acordar su aportación voluntaria en el pacto inicial de este modelo de trabajo, siempre que se encuentre debidamente compensado por parte de la empresa¹⁰³. De hecho, esta posibilidad viene admitida por el AMET en su artículo 7¹⁰⁴, y ello no excluye la laboralidad de la relación, ya que se considera que no se pierde la nota de ajenidad si se trata de medios de carácter auxiliar o secundario de la actividad laboral o que carezcan de entidad económica suficiente para constituir una explotación productiva¹⁰⁵. Ahora bien, en ese caso las posibilidades de fiscalización del trabajo realizado a través de esos dispositivos digitales van a ser menos intensas que si la herramienta tecnológica de trabajo fuera de la empresa, ya que hay mayor riesgo de invadir la esfera privada de la persona trabajadora (al poder acceder a sus datos personales e información privada)¹⁰⁶.

Por último, el apartado 3 del artículo 17 consta de dos párrafos. El primero de ellos se debe poner en relación con el primer párrafo del artículo 87.3 LOPDGDD, ya que reitera la obligación empresarial de establecer «criterios de utilización» de los dispositivos digitales, con copia literal de varios fragmentos de aquel¹⁰⁷. En efecto, el precepto es prácticamente una copia de ese artículo de la LOPDGDD, lo que no tiene sentido y resulta innecesario, al existir una remisión clara y directa en el primer apartado a toda la normativa de la LOPDGDD (lo que ya lo incluye, aunque a lo mejor se ha querido

¹⁰¹ “Consideramos que la exigencia de la aportación de un teléfono móvil con conexión de datos para desarrollar el trabajo en los términos efectuados supone un manifiesto abuso de derecho empresarial, ya que además de quebrar con la necesaria ajenidad en los medios que caracteriza la nota de ajenidad del contrato de trabajo (art. 1.1 ET) y desplazando el deber empresarial de proporcionar ocupación efectiva del trabajador (arts. 4.2.a) y 30 ET), es a éste al que se responsabiliza de los medios (...)” SAN 13/2019, de 6 de febrero (Recurso nº 318/2018), FJ 7.

¹⁰² STS 8 febrero 2021, (Recurso nº 84/2019), FJ 3.

¹⁰³ Rodríguez Escanciano, S., “Régimen jurídico del teletrabajo...”, *Ob. cit.*, p. 145.

¹⁰⁴ Art. 7 AMET: “Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo”.

¹⁰⁵ STS 31 marzo 1997, (Recurso nº 3555/1996), FJ 5.

¹⁰⁶ Rodríguez Escanciano, S., “Régimen jurídico del teletrabajo...”, *Ob. cit.*, p. 145.

¹⁰⁷ Gómez Abelleira, F.J., “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Ob. cit.*, p. 103.

enfatar esa previsión para dar entrada al segundo párrafo). En cualquier caso, también hace referencia a la necesidad de que se respeten *en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente*, así como a que en su elaboración *participe la representación legal de las personas trabajadoras*. De esta manera, exige a la empresa establecer los usos y conexiones permitidos de esos dispositivos digitales, indicando la política de prohibición o tolerancia respecto a su uso extralaboral¹⁰⁸.

Para los casos en los que la empresa haya admitido la utilización para fines particulares de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras, la misma deberá delimitar los márgenes de esa tolerancia y permisividad. Así lo establece el segundo párrafo del artículo 87.3 LOPDGDD, cuya aplicabilidad se ha determinado, que exige que en esos casos se especifiquen de modo preciso los usos autorizados¹⁰⁹. Asimismo, deberá ser conforme, en su caso, con lo previsto en la negociación colectiva, ya que en el segundo párrafo del artículo 17.3 LTD se contempla la posibilidad de que los convenios o acuerdos colectivos especifiquen *los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia*. Por tanto, en la medida en que esos usos personales se pueden regular por convenio colectivo, los «criterios de utilización» que establezca la empresa deberán ajustarse a lo allí previsto.

Por último, se prevé que en la elaboración de esos «criterios de utilización» de los dispositivos digitales participe la representación legal de las personas trabajadoras, aunque no queda claro a qué tipo de participación se refiere (información, audiencia, consulta o negociación)¹¹⁰. Sin embargo, no contempla la obligación empresarial, sí prevista en el último párrafo del artículo 87.3 LOPDGDD, de informar a las personas trabajadoras de los «criterios de utilización» de los dispositivos digitales una vez han sido elaborados. No obstante, en la medida en que el mencionado precepto resulta igualmente de aplicación al teletrabajo (por los motivos ya expuestos), dicha obligación empresarial se entiende extensible a esta modalidad de trabajo¹¹¹.

¹⁰⁸ Alegre Bueno, M. et al., “El Trabajo a distancia en el...”, *Ob. cit.*, p. 272.

¹⁰⁹ *Ibidem*, pp. 274-275.

¹¹⁰ Fernández Orrico, F.J., “Trabajo a distancia: Cuestiones pendientes...”, *Ob. cit.*, p. 249.

¹¹¹ Alegre Bueno, M. et al., “El Trabajo a distancia en el...”, *Ob. cit.*, p. 281.

3.3.3. Exclusión de la regulación del trabajo a distancia implantado como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19

La LTD contiene una serie de exclusiones que hacen que, aunque una relación de trabajo a distancia cumpla con los requisitos establecidos en su artículo 1, se excluya de su ámbito de aplicación. La más significativa por su relevancia actual es la contenida en la Disposición Transitoria tercera, según la cual *al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria*. De esta manera, el trabajo a distancia directamente vinculado con la COVID-19 queda fuera del ámbito aplicativo de la LTD, resultándole de aplicación la normativa laboral ordinaria (y lo mismo ocurre con el teletrabajo)¹¹².

Cuando la Disposición Transitoria tercera alude a la normativa laboral ordinaria, quiere decir que se aplicará el régimen jurídico común a toda relación laboral. Precisamente, este fue el régimen jurídico adoptado de forma súbita para el teletrabajo implantando durante la situación de emergencia sanitaria derivada de la COVID-19¹¹³, que como se ha señalado venía determinado por el antiguo artículo 13 ET, así como por la normativa laboral ordinaria para las cuestiones no previstas. Y ello llama la atención, ya que, existiendo una nueva normativa en la materia, precisamente desarrollada para dar respuesta a ese teletrabajo excepcional, éste se seguirá rigiendo, sin embargo, por la misma normativa laboral ordinaria que se aplica a cualquiera relación laboral, que es el mismo régimen jurídico que le venía siendo de aplicación. En este sentido, ello implica que, en materia de control empresarial a través de dispositivos digitales, se apliquen la LOPDGDD y sus criterios jurisprudenciales, que era el régimen jurídico inicial que se aplicaba al teletrabajo a falta de normativa específica en la materia (aunque, teniendo en cuenta que la nueva norma se remite a esa normativa genérica cuando regula la cuestión, tampoco es que haya mucha diferencia).

3.3.4. Reflexiones

Al igual que en el caso de la LOPDGDD, procede realizar una pequeña valoración de la regulación expuesta, dada su relevancia, pues ya en la situación de emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 se puso de manifiesto la necesidad de elaborar una normativa

¹¹² Gómez Abelleira, F.J., “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Ob. cit.*, p. 144.

¹¹³ Rodríguez Escanciano, S., “Régimen jurídico del teletrabajo...”, *Ob. cit.*, p. 118.

que abordara estas cuestiones. Es por ello que se debe reflexionar sobre su adecuación a las exigencias que se planteaban en su momento.

Pues bien, a grandes rasgos se puede decir que comparto la opinión de la doctrina mayoritaria¹¹⁴. Así, en lo que a contenido se refiere, la nueva norma adolece de aportaciones novedosas en materia de poder de control empresarial y sus límites (en especial, en lo relativo a su aspecto digital). Esto es así debido a que la mayoría de previsiones en la materia no son más que traslación de las reglas generales establecidas en el ET y la LOPDGDD al respecto para las relaciones laborales en general: o bien se remiten directamente a su regulación, o bien lo que incluyen es una repetición exacta del contenido de alguno de sus preceptos. Constituyendo éstos el régimen jurídico inicial básico que se aplicaba al teletrabajo a falta de normativa específica, con estas previsiones remisivas, la LTD poco aporta a esa regulación básica inicial.

Concretando lo anterior, por un lado, se encuentra el artículo 22 LTD, que es una copia del clásico y genérico artículo 20.3 ET. Teniendo en cuenta que, precisamente, la imposibilidad de ejercer el control tradicional en el teletrabajo, caracterizado por ser directo y personal, es una de las características más destacables de este tipo de trabajo, no se entiende que el legislador haya optado por repetir el viejo texto del ET, que es el que ha fundamentado precisamente ese control tradicional, inaplicable al teletrabajo. Ya se había criticado por su simplicidad y falta de adaptación a las nuevas realidades¹¹⁵, por lo que su inclusión literal en la LTD parece desacertada, debiendo haber incluido un reconocimiento del poder de control empresarial más acorde a sus necesidades (y la simple dicción de *incluida la utilización de medios telemáticos* no resulta suficiente, puesto que de hecho se entiende implícita en el propio precepto).

Por otro lado, se encuentra el artículo 17 LTD, que en su primer apartado se remite a la LOPDGDD y en el tercero incluye una copia literal del primer párrafo del artículo 87.3 de la misma norma. En este sentido, esta parte de la normativa adolece de lo mismo que la LOPDGDD, ya que al remitirse a la misma e incluir copias de sus preceptos, sin añadir nada más que los tres juicios de proporcionalidad, sigue faltando lo mismo¹¹⁶.

Con todo, teniendo en cuenta la necesidad de una norma que abordara estos aspectos del

¹¹⁴ Entre otros, Alegre Nueno, M. et al., “El Trabajo a distancia en el...”, *Ob. cit.*, pp. 304-306 o Gómez Abelleira, F.J., “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Ob. cit.*, pp. 121-122.

¹¹⁵ Gómez Abelleira, F.J., “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Ob. cit.*, p. 121.

¹¹⁶ Vid. apartado 3.1.2. “La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Reflexiones”.

teletrabajo de una manera más específica y acorde a sus particularidades, se ha echado de menos una regulación más ambiciosa del control empresarial. Así, se podría haber procedido a una codificación mucho más elaborada de las nuevas formas de control, incluyendo referencias mucho más concretas y preceptos que contaran con previsiones novedosas en la materia (por ejemplo, alguna referencia a la monitorización continua, o requisitos más exigentes en la legitimidad del control, como pueden ser políticas informativas estrictas con unos estándares mínimos de información, o restricciones en los protocolos de control). En su lugar, el legislador ha optado por reproducir la normativa básica y genérica en la materia, que era lo que se venía aplicando antes de la aprobación de esta norma. En este sentido, se podría decir que no se ha cumplido con las expectativas, siendo de hecho necesario. Y no es excusa la urgencia legislativa derivada de la situación provocada por la COVID-19, ya que, tal y como se ha señalado previamente, se ha determinado que esta norma no sea de aplicación al teletrabajo implantado en tales circunstancias. Por tanto, teniendo en cuenta que a ese teletrabajo le iba a seguir siendo de aplicación el régimen jurídico anterior, y que es el que va a prevalecer en un futuro próximo, no había motivo para acelerar la aprobación de esta norma, ya que se acabará aplicando al teletrabajo que se implante dentro de unos cuantos años.

A propósito de lo anterior, puesto que se desconoce cuándo el teletrabajo como medida de contención sanitaria dejará de ser tal, ya que el devenir de la pandemia resulta incierto y surgen nuevas olas de contagio constantemente, se podría decir que es un error haberlo excluido de esta nueva normativa, ya que se prevé que es el que se implantará en el corto/medio plazo (es bastante improbable que, en tan poco tiempo, las empresas modifiquen sus esquemas de organización del trabajo por iniciativa propia y no por el COVID-19). En este sentido, merecía, cuanto menos, una regulación específica que diera respuesta a sus necesidades y le proporcionara protección.

3.4. Jurisprudencia actual en la materia

Tras exponer la normativa más relevante en la materia, y realizar un análisis particular de la reciente y novedosa LTD (especialmente aplicable al tema), procede centrar ahora la atención en la labor jurisprudencial llevada a cabo los últimos años, para lo que se realizará la siguiente exposición detallada de una serie de sentencias¹¹⁷.

¹¹⁷ Conviene advertir, sin embargo, que todas las sentencias menos una están referidas a casos en los que la persona es trabajadora presencial, y no teletrabajadora, que es el tema que interesa. No obstante, los criterios

3.4.1. La nueva sentencia de referencia

Lo más reseñable del apartado es que actualmente se cuenta con una sentencia del Tribunal Supremo referente en la materia. Dicho de otra manera, el 8 de febrero de 2018 el Tribunal Supremo dictó la STS 119/2018, que se ha convertido en la sentencia de referencia y a la que aluden un gran número de sentencias posteriores (que no dudan en parafrasear su contenido e incluso en reproducirlo en su totalidad, para aplicarlo con posterioridad a su caso concreto)¹¹⁸. La particularidad de esta sentencia reside en el hecho de que recoge los criterios jurisprudenciales más relevantes en la materia, resumiendo los aspectos más interesantes y citando las sentencias más significativas, estableciendo de esta manera el modelo a seguir en la resolución de los casos¹¹⁹.

Así, en su fundamento jurídico quinto, el Tribunal Supremo comienza exponiendo la doctrina constitucional más relevante en la materia, abordando los diferentes aspectos clave del genérico poder de control empresarial (de manera sucinta), para después incidir en su aspecto tecnológico y adoptar el criterio establecido por la STC 170/2013 (ya aludida). Es por ello que lo primero que hace es reconocer, junto con el poder de dirección, el tradicional poder de control empresarial establecido en el artículo 20.3 ET, señalando que conlleva la necesaria adaptabilidad de los derechos de las personas trabajadoras (debiendo coordinar los intereses de ambos). Asimismo, utiliza el mismo apartado para admitir, dentro de la facultad de control, la regulación y el control del uso de los medios informáticos puestos a disposición de las personas trabajadoras (reconoce, por tanto, su aspecto tecnológico).

En segundo lugar, siendo consciente de la relevancia del derecho a la intimidad como límite al poder de control empresarial, dedica su tercer apartado a este derecho, enmarcándolo en la relación laboral. Así, tras citar las sentencias constitucionales más relevantes sobre el contenido de este derecho fundamental, lo enmarca en el ámbito

establecidos en las mismas son igualmente aplicables a esta modalidad de trabajo (como se ha venido señalando hasta ahora), y es por ello que se van a resaltar los casos más significativos.

¹¹⁸ Entre otras, STSJ CAT 10 diciembre 2021, (Recurso nº 6447/2021), FJ 5, apartado 5 ; STSJ M 10 mayo 2021, (Recurso nº 351/2018), FJ 2 ; STSJ CLM 25 marzo 2021, (Recurso nº 624/2020), FJ 5 ; STSJ AND 21 enero 2021, (Recurso nº 1411/2020), FJ 2 y 3 ; STSJ PV 21 septiembre 2021, (Recurso nº 1140/2021), FJ 4 ; STSJ GAL 5 marzo 2020, (Recurso nº 25/2020), FJ 3.

¹¹⁹ De todas formas, también es posible encontrar otras sentencias que, haciendo alusión igualmente a los criterios jurisprudenciales más relevantes en la materia, y citando las sentencias más significativas, plantean la resolución del caso de otra manera, sin referirse a esa sentencia del Tribunal Supremo (con el mismo resultado, pero con una formulación distinta). Vid. STSJ CAT 22 octubre 2020, (Recurso nº 2247/2020), FJ 3, que alude al criterio de la doble información fijado por la STS del 26 de septiembre de 2007, al principio de proporcionalidad y al denominado «test Barbulescu» para resolver el caso.

laboral para reconocer su aplicación en el mismo, aunque recuerda también que no es absoluto. Además, en su siguiente apartado incluye el correo electrónico (y, por extensión, el resto de medios informáticos y de comunicación) dentro del ámbito de protección del derecho a la intimidad, tras reconocer el cúmulo de información, entre otra personal, que se puede almacenar en el mismo.

Por último en ese fundamento jurídico, el Tribunal Supremo habla sobre la adecuación del control empresarial, en el sentido de establecer los requisitos que debe cumplir para considerarlo legítimo. A este respecto, recoge en primer lugar el criterio sentado por la STC 170/2013 para el control empresarial de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras, según el cual se debe atender a la existencia o no de una prohibición absoluta del uso personal de esos medios digitales (ya que, en caso de existir, se desvirtúa la «expectativa razonable de intimidad» y el control está legitimado). Acto seguido, hace referencia a la necesidad de que se supere en todo caso el triple juicio de proporcionalidad.

Dicho lo anterior, parece que el Tribunal Supremo acoge el criterio más restrictivo con los derechos fundamentales, dejando de lado los criterios de otras sentencias anteriores más protectoras. No obstante, tras resolver el caso en el sexto fundamento jurídico, utiliza el séptimo para hacer referencia y recoger la doctrina sentada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Barbulescu*, que sí contiene esos otros criterios más protectores y, además, incluye otros adicionales (lo que se conoce como «test *Barbulescu*»), entre ellos: la necesidad de informar manera previa y clara sobre las posibilidades de control y sus medidas; limitar el alcance de la supervisión y el grado de intrusión en la vida privada a lo estrictamente necesario; y evitar controles arbitrarios.

Por tanto, como se puede apreciar, en esta sentencia se resumen los aspectos más relevantes del poder de control empresarial en general, recogiendo también los criterios jurisprudenciales más significativos que se han ido estableciendo con respecto a su versión tecnológica, abordando todas las cuestiones que se deben tener en cuenta y sintetizándolo todo en único texto para que sirva de referencia (se podría considerar un resumen de todo lo que se ha señalado hasta ahora). Además, del caso se debe destacar que la empresa contaba con una detallada normativa interna sobre el uso y control de los sistemas de información, que se debía aceptar cada vez que se pretendía acceder con el ordenador a los sistemas informáticos. Y, en lo que se refiere al examen del correo electrónico, garantizó soberanamente los derechos fundamentales y cumplió con los

requisitos jurisprudenciales, ya que, por un lado, no fue genérico ni indiscriminado, sino que utilizó parámetros de búsqueda para limitar la invasión en la intimidad (a través de palabras clave y fechas cercanas, de manera que no se extrajo contenido personal); y, por otro lado, utilizó el servidor de la empresa y no el dispositivo particular.

Haciendo alusión a las sentencias que se basan en esta STS 119/2018, de 8 de febrero, y siguiendo con el hilo de la última idea, es posible destacar lo siguiente de algunas de ellas. Por ejemplo, en el caso resuelto por la STSJ CAT 6479/2021, de 10 de diciembre, la empresa contaba también con una política interna sobre el uso y control de los sistemas de información muy completa, además de haber efectuado un informe pericial informático sobre los correos electrónicos de la persona trabajadora implicada muy respetuoso con su derecho a la intimidad (idéntico al caso anterior). En un sentido similar, la empresa del caso resuelto por la STSJ CLM 515/2021, de 25 de marzo, contaba con una política interna de uso de los activos informáticos igualmente concreta y detallada (con todavía más previsiones, si cabe, al respecto), así como de un protocolo de control de los mismos muy particular y observador de los criterios más exigentes establecidos en la materia (además de tener que solicitar la Directora de Auditoría Interna la autorización de acceso al Director del Área de Relaciones Laborales y miembro de la Comisión de Ética, se debían examinar primero las copias de seguridad de la empresa, y proceder al acceso de los dispositivos personales solo cuando fuera necesario a la luz de los resultados del primer análisis, debiendo cumplir los requisitos de presencia y consentimiento).

En definitiva, todas ellas se caracterizan por contar con una política interna de uso de los dispositivos digitales muy completa, e implementar mecanismos de control especialmente veladores de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, tratando de invadir lo menos posible su privacidad y garantizando unas pautas y criterios lo más claros y precisos posibles. Parece que es, por tanto, la tendencia actual de las empresas, dirigida a observar el máximo de garantías posibles, y asegurándose sentencias a su favor (que cada vez valoran más estos aspectos)¹²⁰. Ello evidencia, a su vez, la relevancia de seguir los criterios más exigentes establecidos al respecto, ya que en esos casos muy difícilmente se considerará que hubo vulneración de derechos fundamentales.

¹²⁰ De hecho, en la STSJ PV 1362/2021, de 21 de septiembre, se consideró que el examen de los correos electrónicos no fue proporcional, ya que se examinaron más de 30.000 sin ninguna acotación temporal, y ello evidenciaba la absoluta carencia de filtros y garantías para la intimidad de la persona trabajadora (y ello a pesar de contar con su autorización).

3.4.2. Sentencias que aplican expresamente el artículo 87 LOPDGDD

Al margen de las sentencias expuestas hasta ahora, que fundamentan sus argumentos en los criterios jurisprudenciales más relevantes en la materia, es posible encontrar algunos ejemplos que aplican e interpretan el artículo 87 LOPDGDD, específico en la materia.

Tal es el caso de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 556/2021, de 30 de junio, que resuelve la posible vulneración del derecho a la intimidad en el control empresarial de un teléfono móvil. En su fundamento jurídico tercero, parte del reconocimiento de la «expectativa razonable de confidencialidad» de las personas trabajadoras en el uso de los dispositivos digitales facilitados por la empresa, que puede ser neutralizada si se establece la prohibición expresa de su uso privado y la misma ha sido debidamente informada. A continuación, cita los apartados 2 y 3 del artículo 87 LOPDGDD, recordando la posibilidad de la empresa de acceder al contenido de esos dispositivos y su obligación de establecer sus «criterios de utilización». Tras recordar que en la empresa existe una política interna que prohíbe el uso privado de las herramientas informáticas y permite su comprobación aleatoria (accesible en la web), y que se había concedido tiempo para poder eliminar toda la información personal del teléfono móvil, concluyó que se había cumplido con el artículo 87 LOPDGDD y que el control era lícito. Por un lado, porque al establecer la política interna, cumplía con la obligación de establecer los «criterios de utilización». Por otro lado, porque al prohibir en la misma el uso privado y haber informado de ello, se neutralizaba la «expectativa razonable de confidencialidad» (además de otorgar tiempo para eliminarlo).

Por otro lado, también se debe traer a colación la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 3549/2021, de 5 de julio, que coincide con la sentencia recurrida en considerar que la auditoría sobre el ordenador de la persona trabajadora vulneró su derecho a la intimidad¹²¹. De acuerdo con la misma, aunque efectivamente existía en la empresa una política interna que prohibía el uso privado del ordenador de la empresa, y que ello era conocido por la persona trabajadora (ya que consta que había recibido una copia), no se le había informado previamente sobre el control que se iba a efectuar. De esta manera, se establece que no es suficiente con prohibir el uso privado y darlo a conocer

¹²¹ Lo peculiar de esta sentencia es que no entra a analizar si la auditoría fue lícita o no, sino que no discute a la sentencia recurrida en ese aspecto (que sí la consideró ilícita por vulnerar el derecho a la intimidad), y se limita a resolver si la prueba obtenida a raíz de esa auditoría es lícita o no (en aplicación de la doctrina de los frutos del árbol prohibido). Por tanto, hace referencia a lo declarado por la sentencia recurrida sobre la ilicitud de la auditoría, para señalar su conformidad y proceder al análisis de la otra cuestión.

a la persona trabajadora, siendo necesario informar previamente sobre su control (lo que viene siendo la doble información de la que hablaban los tribunales). Es por ello que se concluye que el acceso al ordenador vulnera el derecho a la intimidad de la persona trabajadora (por no informar sobre el control y acceder a contenido privado), lo que infringe a su vez el artículo 87.1 LOPDGDD, que establece la obligación de garantizar la intimidad en el uso y control de los dispositivos digitales.

Por último, es posible hacer referencia a un caso de una persona teletrabajadora que sufrió una monitorización de su ordenador personal, que había aportado para el desempeño de su trabajo ante la situación de emergencia sanitaria. La sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid 238/2021, de 20 de septiembre, resuelve el caso conectando el artículo 87 LOPDGDD con el principio de proporcionalidad. En su fundamento jurídico segundo, señala que, aunque el segundo apartado permite el acceso de la empresa al contenido de los dispositivos digitales en dos casos concretos, ello *no excluye la exigencia de que el control supere el juicio de proporcionalidad*. De la misma manera, apunta que los «criterios de utilización» que debe establecer la empresa (de acuerdo con el apartado tres) serán *la forma que adopte la proporcionalidad; el respeto de los "estándares mínimos de protección de la intimidad", no es otra cosa que su contenido esencial; y la referencia a los "usos sociales", no es otra cosa que un eco de la doctrina del TS*.

En el caso, uno de los programas que le instalaron en su ordenador permitía su monitorización por el supervisor o coordinador de la empresa, y tan solo se había establecido que “el empleador controlará y supervisará la actividad del teletrabajador mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos”. En este sentido, el Juzgado resolvió señalando, por un lado, que no se había cumplido el deber empresarial de establecer los «criterios de utilización» de los dispositivos digitales (ya que el acuerdo solo se refirió genéricamente al control); y, por otro lado, que no se había cumplido el principio de proporcionalidad en el control, ya que el programa se instaló en el usuario administrador del ordenador, que tiene acceso privilegiado a todos los recursos, en lugar de en un usuario con el mínimo nivel de acceso posible, que imposibilita acceder a datos personales del trabajador (existía, por tanto, otro medio más moderado para la consecución del mismo fin con igual eficacia).

Aunque es un acierto la conexión con el clásico principio de proporcionalidad, se debería haber dado mayor relevancia al no establecimiento de los «criterios de utilización» del ordenador (es decir, al hecho de no indicar si el uso debía ser estrictamente profesional

durante la jornada, o si se permitía un uso privado moderado con prohibición de determinadas conductas), que es a lo que expresamente obliga el artículo 87.3 LOPDGDD. De esta manera, la persona trabajadora no podía saber que el uso privado del ordenador estaba prohibido, ni tampoco que ello fuera a dar lugar a su despido. Además, como consecuencia de esa imprevisión, podía razonablemente suponer una «expectativa de confidencialidad», máxime tratándose de su ordenador personal.

3.4.3. Reflexiones

Tras haber expuesto las sentencias más ejemplificativas y recientes en la materia, se pueden extraer las siguientes conclusiones.

Por un lado, los escasos conflictos en el ámbito del teletrabajo que se han llevado ante los tribunales, lo que puede deberse al hecho de que este fenómeno se haya disparado hace menos de dos años, de manera que todavía es pronto para ver casos y resoluciones. Ello explicaría, a su vez, que todavía no se encuentren sentencias que apliquen la LTD para resolver estos conflictos en materia de control empresarial en el teletrabajo. Aunque, en ese caso, ello también se debería al hecho de que esa norma no sea más que una mera reproducción de la normativa básica y genérica en la materia, lo que desincentivaría su interpretación y aplicación concreta (tendría más sentido, en ese caso, aplicar directamente la normativa original, adaptándola a esta modalidad de trabajo).

Por otro lado, la tendencia de las sentencias a utilizar los criterios jurisprudenciales tradicionalmente asentados para fundamentar sus argumentos y basar sus decisiones. En este sentido, abogan más por utilizar las sentencias del pasado que por aplicar e interpretar la normativa en la materia (como es el caso del artículo 87 LOPDGDD, que muy pocas sentencias aplican), y además sin añadir nada nuevo y manteniendo la línea jurisprudencial tan consolidada (en especial, el clásico principio de proporcionalidad y el criterio de la «expectativa razonable de confidencialidad»). Esto puede deberse, principalmente, a los defectos que se achacaban antes a esa normativa¹²², que ha resultado ser insuficiente e indeterminada, por no incluir los criterios jurisprudenciales en su plenitud y adolecer de ambigüedades. Y ello explicaría, a su vez, que, cuando los tribunales la aplican para resolver el caso, la conecten con los criterios jurisprudenciales que ha omitido.

¹²² Vid. apartado 3.1.2. “La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales. Reflexiones”.

4. El papel de la negociación colectiva

La negociación colectiva posee un papel fundamental en la regulación del teletrabajo. Así se deduce de la Disposición adicional primera de la LTD, que se remite a los convenios o acuerdos colectivos para que complementen y desarrollen la regulación legal en diversos aspectos concretos, así como en *cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular*. Además, y para lo que aquí interesa, en el segundo párrafo de su artículo 17.3, la LTD contiene una llamada expresa a la negociación colectiva para que regule el uso de los dispositivos digitales y su control en el ámbito del teletrabajo. El problema es, como en seguida se pondrá de manifiesto, que son muy escasos los convenios colectivos que cumplen con esa expectativa.

4.1. Convenios colectivos que contienen previsiones sobre el uso de los dispositivos digitales y su control en el ámbito del teletrabajo

Recuperando la última idea, tan solo es posible encontrar un reducido número de convenios colectivos que contienen un apartado específico sobre el teletrabajo o trabajo a distancia, y dentro del cual existe alguna previsión concreta sobre el uso de los dispositivos digitales y/o su control en esta modalidad de trabajo. De hecho, a continuación se expondrán algunos ejemplos que se han podido encontrar.

El primero de ellos, por su relevancia, es el Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE 14 enero 2022), que en su artículo 18 contiene una regulación extensa sobre el teletrabajo. En concreto, en su apartado 5, relativo a las condiciones de implantación, contiene una serie de referencias al uso y control de los equipos informáticos propiedad de la empresa y puestos a disposición de las personas teletrabajadoras. Tras comenzar estableciendo en el apartado E), relativo a los medios y facilidades, que *el empleado deberá utilizar de manera correcta y adecuada las herramientas de trabajo facilitadas por la Empresa y aceptar las políticas de uso de las mismas, (...), pudiendo la Empresa exigirle responsabilidades por la utilización inadecuadas de los mismos o los desperfectos que pudieran ocasionar imputables al trabajador*, en el apartado G), relativo a la propiedad intelectual, protección de datos y derecho a la intimidad, reproduce por completo el artículo 17 LTD, que por practicidad no se va a reiterar. En este sentido, tras exigir al personal un uso adecuado de las herramientas informáticas, permitiendo la fiscalización de ese uso a la empresa, reproduce un artículo cuyo objetivo es la salvaguarda del derecho a la intimidad y a la protección de datos de las personas teletrabajadoras en el uso de esos dispositivos

digitales (ya que establece la necesidad de fijar «criterios de utilización» y de utilizar los medios telemáticos para el control de la prestación laboral de manera respetuosa con esos derechos fundamentales). Además, en el apartado H), relativo al control y auditoría, se reconoce la facultad de la empresa de *realizar los controles remotos oportunos, siempre que exista un protocolo previo debidamente comunicado a la RLT y a las propias personas trabajadoras, con objeto de verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones por parte de las personas trabajadoras*. En este sentido, reconoce la facultad empresarial de control de esas herramientas informáticas de trabajo, pero supeditándola a su comunicación previa a las personas implicadas (lo que recoge los criterios fijados jurisprudencialmente).

Dicho lo anterior, las mencionadas previsiones hacen referencia a las ideas genéricas y a los criterios que se han establecido hasta el momento (reconocimiento del control, obligación de un uso adecuado y necesidad de fijar las reglas de uso e informar previamente de las mismas y del control a las personas trabajadoras), pero sin ahondar demasiado en los usos realmente permitidos o prohibidos y remitiéndose a lo que las empresas establezcan en sus políticas internas. Por tanto, aunque recoge lo fundamental en la materia, se echan de menos previsiones específicas relacionadas con el sector de que se trata, máxime teniendo en cuenta lo genérico de la normativa que reproduce.

Por otro lado, se han encontrado otros convenios colectivos que, aunque contienen alguna previsión al respecto, todavía son más escuetos en la materia. Tal es el caso del Convenio colectivo del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios con vigencia del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022 (BO. Sevilla 10 septiembre 2021), que tras reconocer llanamente en el artículo 53 el derecho de las personas teletrabajadoras a la intimidad y a la protección de datos en relación al uso de medios digitales, se limita a parafrasear el artículo 22 LTD en su artículo 54, reconociendo la facultad de control y haciendo alusión concreta a la utilización de medios telemáticos para ello (aunque se completa de alguna manera con la reproducción en el artículo 55 del artículo 87 LOPDGDD). Por su lado, el II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE 17 septiembre 2021) y el Convenio colectivo de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 25 enero 2022) repiten el patrón de prohibir el uso personal de los equipos informáticos facilitados a las personas teletrabajadoras para el desempeño de su

trabajo¹²³, para después reconocer la facultad de la empresa de monitorizar su uso para comprobar su adecuación¹²⁴ (aunque en ambos casos se completa con la previsión en el régimen disciplinario de falta si hacen un uso privado de los mismos¹²⁵). Por último, el VI Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE 15 diciembre 2021) es todavía más escueto, ya que tan solo hace referencia en su artículo 53.6 a la posibilidad de control empresarial a través de dispositivos digitales en el ámbito del teletrabajo, reproduciendo el artículo 22 LTD (y, además, en el resto del articulado no hay mayor referencia al respecto, a diferencia de lo que ocurría en los casos anteriores). En estos casos, por tanto, la concreción es más notoria, ya que tan solo recogen pinceladas de la regulación en la materia y no aportan nada concreto.

4.2. Convenios colectivos que contienen previsiones sobre el uso de los dispositivos digitales y su control en el ámbito laboral

Al margen de los ejemplos que se acaban de exponer, que contienen una mínima referencia a la materia, son más habituales los convenios colectivos que no contienen una previsión concreta sobre el uso de los dispositivos digitales ni su control en el ámbito del teletrabajo. En algunos casos se trata de convenios que contienen un apartado específico sobre el teletrabajo o trabajo a distancia, definiendo sus rasgos principales y los principios básicos, pero sin señalar nada sobre el control ni el uso de dispositivos digitales¹²⁶; en otros casos, simplemente se remiten a la LTD para su regulación¹²⁷; y en otros casos ni siquiera hacen referencia a esta modalidad de trabajo, o, si lo hacen, no le dedican un apartado específico¹²⁸. Pero lo común en todos esos casos es que no exista una previsión específica en la materia. Ahora bien, ello no quiere decir que no contengan una regulación en la materia que resulte igualmente de aplicación. De hecho, la mayoría cuenta con previsiones en genérico sobre los derechos digitales y el uso y control de los dispositivos

¹²³ Arts. 25.5 y 99, respectivamente.

¹²⁴ Arts. 26.9 y 98, respectivamente.

¹²⁵ Arts. 47.a) y 84, respectivamente.

¹²⁶ Entre otros, art. 23 del XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12 enero 2022); art. 44 del Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE 6 mayo 2021); o art. 20 del Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la actividad de Oficinas y Despachos de la provincia de Segovia para los años 2021-2024 (BO. Segovia 5 mayo 2021).

¹²⁷ Entre otros, Disposición Adicional cuarta del VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 18 mayo 2021); art. 27 del Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2021-2023 (DO. Generalitat Valenciana 18 noviembre 2021); o art. 16 del Convenio colectivo de trabajo del sector del Comercio del Calzado de la provincia de Valencia para los años 2020-2021 (BO. Valencia 14 mayo 2021).

¹²⁸ Entre otros, Convenio colectivo de Family Cash, SL (BOE 16 noviembre 2021); Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020); o VIII Convenio colectivo estatal del corcho (BOE 14 de mayo de 2020).

digitales en el ámbito laboral (previsto para el trabajo en general), que se aplican al teletrabajo también por extensión.

4.2.1. Previsiones relativas a los derechos digitales (en particular, art. 87 LOPDGDD)

Entre las previsiones más habituales se encuentran aquellas que se dedican a parafrasear el artículo 87 LOPDGDD, dentro de un apartado o artículo que acostumbra a denominarse *Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral*¹²⁹. De esta manera, se parte reconociendo el derecho de las personas trabajadoras a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, para señalar con posterioridad los dos únicos supuestos en los que la empresa puede acceder a su contenido¹³⁰. Finalmente, hacen referencia a la necesidad de establecer, con la participación de la representación legal de los trabajadores, los «criterios de utilización» de los dispositivos digitales, así como los usos autorizados en aquellos casos en los que se haya admitido su uso personal y la empresa quiera acceder a su contenido (en ambos casos, garantizando la protección de la intimidad).

Siendo ese el contenido habitual de todos los convenios colectivos que hacen referencia a ese precepto, en ocasiones algunos de ellos introducen alguna cuestión adicional. Por ejemplo, algunos incluyen un artículo denominado *Disposiciones comunes* dentro de la sección dedicada a los derechos digitales, que contiene normas aplicables para todos los casos. Lo que más destaca de ese artículo, que tiene una redacción casi idéntica en todos los casos, es que establece que la adopción de cualquier medida en relación al uso de los dispositivos digitales *deberá tanto contar con la previa comunicación expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima*. Asimismo, se impone la obligación de informar a las personas trabajadoras *del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas*¹³¹. De esta manera, extiende la necesidad de una información previa, expresa, clara e inequívoca a

¹²⁹ Entre otros, VIII Convenio colectivo estatal del corcho (BOE 14 de mayo de 2020); IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 12 enero 2022); o XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12 enero 2022).

¹³⁰ Que son, como establece el art. 87.2 LOPDGDD, controlar las obligaciones laborales o estatutarias y garantizar la integridad de dichos dispositivos.

¹³¹ Entre otros, art. 114 del VIII Convenio colectivo estatal del corcho (BOE 14 de mayo de 2020); art. 122 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 12 enero 2022); y art. 27 del Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2021-2023 (DO. Generalitat Valenciana 18 noviembre 2021).

toda la materia, lo que incluye el artículo 87 LOPDGDD y los «criterios de utilización», así como la necesidad de un fin legítimo y proporcionalidad. Se trata de aspectos clave que han repetido los tribunales en numerosas ocasiones, pero que faltan tanto en el mencionado precepto de la LOPDGDD como en el articulado de la LTD, cuestión que ya se había resaltado. De ahí la relevancia de esta dicción, que aplica esos criterios jurisprudenciales a una regulación que adolecía de los mismos.

Otro ejemplo se encuentra en aquellos convenios colectivos que, dentro del apartado *Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral*, hacen referencia a los controles sobre el ordenador como una de las posibilidades de control de la prestación laboral a través de tecnologías de la información. Así, a pesar de su ubicación curiosa, establecen que, al igual que en el caso del control a través de otros dispositivos digitales (como cámaras, GPS, etc.), esos controles sobre el ordenador se deben realizar conforme a la legislación vigente, lo que implica ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales¹³². En este sentido, dentro de los derechos digitales, se hace referencia al control de los dispositivos digitales utilizados por las personas trabajadoras, y se impone el criterio jurisprudencial de la proporcionalidad (cuestión que no se contempla en el artículo 87 LOPDGDD).

No obstante todo lo anterior, esta fórmula de incluir los derechos digitales en el uso de los dispositivos digitales por parte de las personas trabajadoras no es más que un mero parafraseo del habitual artículo 87 LOPDGDD, con dicción en algunos casos de alguna cuestión adicional, pero que no dejan de ser los criterios jurisprudenciales que se han venido repitiendo hasta ahora y que no aporta nada nuevo y mucho menos concreto (que es lo que se necesita). Dicho de otra manera, en estos casos los convenios colectivos se limitan a repetir normativa e introducir criterios jurisprudenciales cuando pretenden regular los derechos digitales y determinar el uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral, pero sin añadir nada nuevo ni particular del sector.

4.2.2. Previsiones relativas al régimen de utilización de las herramientas informáticas y su control

Al margen de lo que se acaba de exponer, existen otras previsiones bastante habituales en

¹³² Entre otros, art. 35.3 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE 15 octubre 2021); o art. 69.3 del XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12 enero 2022).

la materia que se dedican a definir el régimen de utilización de las herramientas informáticas de las empresas puestas a disposición de las personas trabajadoras. Así, ya sea en un único artículo, en un título o capítulo, o en un anexo, son fórmulas dirigidas a determinar los usos prohibidos o admitidos de los dispositivos digitales y, en su caso, los protocolos de control de los mismos (aunque en ocasiones se incluye una mínima referencia a la posibilidad de control, como se señalará). Y, como no podía ser de otra manera, existe variedad entre este tipo de convenios colectivos.

Por un lado, existen aquellos que contienen una regulación bastante detallada sobre las reglas de uso de los dispositivos digitales y su control empresarial. Aunque existen diferencias entre los mismos (si bien algunos son casi idénticos en la estructura y el contenido), se podría decir que todos ellos siguen un patrón similar y que contienen la mayoría de las previsiones que se exponen a continuación (al menos los que se van a ejemplificar en este apartado). Así, la mayoría comienza señalando la puesta a disposición de las personas trabajadoras de los medios informáticos necesarios para el desarrollo de su prestación laboral, reconociendo en ese caso los problemas que se pueden derivar de un uso inadecuado de los mismos y la consiguiente necesidad de establecer normas de uso para evitarlos¹³³. En un sentido similar, otros convenios colectivos señalan directamente la obligación de las personas trabajadoras de hacer un uso razonable de los mismos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual¹³⁴. Tras esta introducción, la norma general en la materia es la prohibición del uso de esos dispositivos digitales para fines personales o ajenos a la actividad laboral (ya sea de los programas, software, medios de comunicación como el correo corporativo, la intranet o el Internet, o los medios informáticos en general). Así, se utilizan fórmulas como: *con carácter general, (...), no podrán utilizar el correo electrónico ni Internet para fines particulares*¹³⁵; o *las empresas (...) podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos (...)* pudiendo establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico¹³⁶; o incluso *con carácter general, (...) los trabajadores podrán hacer uso del correo electrónico y de Internet para el desempeño*

¹³³ Entre otros, art. 43 del Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE 7 de enero de 2020); y art. 40 del Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE 19 febrero 2021).

¹³⁴ Entre otros, art. 90.2 y 3 del Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020); y art. 43 del Convenio colectivo de Aeropuertos Públicos de Cataluña, SLU (DO. Generalitat de Catalunya 11 octubre 2021).

¹³⁵ Art. 43.b) del Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE 7 de enero de 2020).

¹³⁶ Art. 91 del Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020).

*de las funciones propias de su puesto de trabajo*¹³⁷ (dando a entender que su uso es exclusivamente profesional).

Siguiendo con lo anterior, en muchas ocasiones, además de prohibir el uso extraprofesional de los medios, se incluyen conductas concretas que están en todo caso prohibidas, por suponer un riesgo para la empresa o por ser del todo inadecuadas. Las más habituales son las siguientes¹³⁸: relacionadas con los correos corporativos, los envíos masivos de mensajes, los envíos de mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), los envíos de cadenas de mensajes electrónicos, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo discapacidad etc., y aquellos que promuevan el acoso sexual; y relacionadas con la utilización de Internet, el acceso a juegos de azar, sorteos, apuestas, subastas, redes públicas, debates en tiempo real y redes sociales, ni la descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional. Además, tales conductas se encuentran prohibidas incluso en aquellos pocos casos en los que se permite un uso privado moderado de los medios informáticos. Así, aunque se establece en un principio que están destinados al desempeño de la prestación laboral, se permite un uso moderado para fines personales de los mismos, *siempre que no se altere el normal desarrollo del trabajo ni se pongan en riesgo los sistemas de comunicaciones o el funcionamiento de la red interna*¹³⁹, y *se mantenga dentro de unos límites razonables, tanto en la frecuencia de su utilización como en relación con la memoria informática consumida*¹⁴⁰.

En lo que se refiere a las previsiones sobre el control empresarial que acompañan a esa regulación sobre las normas de uso, algunas son más detalladas que otras. Pero, a grandes rasgos, se podría decir que todas ellas, tras reconocer el legítimo derecho de la empresa de controlar el uso adecuado de esos medios técnicos, y de recordar que se deben respetar en todo caso los derechos fundamentales de las personas trabajadoras (entre ellos, el derecho a la intimidad y a la protección de datos), establecen una serie de requisitos que se deben cumplir para poder emprender ese control empresarial¹⁴¹: por un lado, que

¹³⁷ Art. 128.a) del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE 17 de junio de 2020).

¹³⁸ Basadas, entre otros, en el art. 43.b) del Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE 7 de enero de 2020); el art. 129 del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE 17 de junio de 2020); y el art. 92 del Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020).

¹³⁹ Art. 128.a) del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE 17 de junio de 2020).

¹⁴⁰ Art. 90 del VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE 2 marzo 2021).

¹⁴¹ Basados, entre otros, en el art. 43.b) del Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE 7 de enero de 2020); los arts. 128.d) y 131 del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE

existan indicios o sospechas razonables de comisión de irregularidades por parte de la persona trabajadora o de uso ilícito o abusivo de cualquiera de estas herramientas puestas a su disposición; por otro lado, que se efectúe en horario de trabajo y en presencia de la representación legal de las personas trabajadoras (y, si fuera posible, en presencia de la persona implicada); y, por último, que se cumpla el triple juicio de proporcionalidad (a saber, adecuación, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto). Asimismo, en ocasiones se hace referencia a la necesidad de que se haya informado previamente y de manera clara a las personas trabajadoras de que la empresa puede controlar esos medios informáticos y las medidas de control que puede adoptar¹⁴².

Dicho todo lo anterior, parece que, además de reunir toda la normativa en la materia y los criterios jurisprudenciales más relevantes, se han dado pasos hacia la concreción, ya que se contemplan específicamente conductas concretas prohibidas, y se señalan detalles más concretos y propios de cada empresa o sector. En este sentido, parece que a través de este tipo de previsiones se está haciendo uso del verdadero papel complementador y regulador del convenio colectivo, consiguiendo adaptarse a las necesidades concretas de estas nuevas realidades laborales.

Por otro lado, y volviendo a la clasificación inicial de este apartado, también existen otros convenios colectivos más escuetos que se limitan a reconocer las previsiones más genéricas en la materia. Tal es el caso del II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE 9 febrero 2021) y del II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE 10 de marzo de 2021), que tras establecer, sin más, que los medios informáticos, digitales y de comunicación puestos a disposición de las personas trabajadoras deben ser utilizados exclusivamente para fines profesionales (prohibiendo su uso personal), se limitan a reconocer la facultad empresarial de control y a señalar los criterios básicos de proporcionalidad, respecto a la dignidad, y garantía de la intimidad y protección de datos que deben regir en la misma¹⁴³. Nuevamente, esa falta de desarrollo y concreción de estos aspectos, acompañada de una reproducción sucinta de la normativa más fundamental en

17 de junio de 2020); el art. 40 del Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE 19 febrero 2021); y el art. 93 del Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020).

¹⁴² Entre otros, art. 93.2.f) del Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020); y art. 40 del Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE 19 febrero 2021).

¹⁴³ Arts. 32 y 40, respectivamente.

la materia, resulta alarmante y del todo insuficiente, ya que ni siquiera recoge toda la normativa, mínima, que existe al respecto.

4.2.3. Previsiones relativas al régimen disciplinario

Por último, también es habitual incluir en el régimen disciplinario del convenio colectivo, como hecho constitutivo de falta que puede dar lugar a una sanción, la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa y puestos a disposición de las personas trabajadoras (correo electrónico, Internet, intranet, teléfono móvil, ordenador, etc.), para fines personales o privados, distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral. Esta suele ser la fórmula habitual empleada para ello (sancionar su uso privado), añadiendo en algunos casos, además, la condición de que ese uso dé lugar a una *dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo*¹⁴⁴, o tenga *carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la Empresa o sus personas trabajadoras*¹⁴⁵. Hay casos en los que esa tipificación se acoge como única referencia a la regulación del uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral, estableciendo así únicamente su prohibición absoluta y sin añadir nada más sobre los derechos digitales ni su control¹⁴⁶ (lo que resulta bastante pobre en la materia). En otras ocasiones, esta previsión también se incluye complementando la referencia al derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (derecho digital reconocido en el artículo 87 LOPDGD, que se reproduce en numerosas ocasiones)¹⁴⁷, indicando así la línea de prohibición del uso personal que deben seguir los «criterios de utilización» y las reglas de uso. Y, por último, en ocasiones también acompaña a la concreta regulación del uso de las herramientas informáticas puestas a disposición de las personas trabajadoras y/o sus protocolos de control, complementando la obligatoriedad de su uso exclusivamente profesional con la sanción de su uso personal¹⁴⁸.

¹⁴⁴ Art. 64.d) del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 12 enero 2022).

¹⁴⁵ Art. 35.2.k) del Acuerdo de modificación de Convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos (BO. Región de Murcia 7 agosto 2021).

¹⁴⁶ Es el caso, entre otros, del VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 18 mayo 2021) en su art. 47.16; del Acuerdo de modificación de Convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos (BO. Región de Murcia 7 agosto 2021) en su art. 35.2.k); o del Convenio colectivo de Family Cash, SL (BOE 16 noviembre 2021) en su art. 34.14, dentro de las faltas graves.

¹⁴⁷ Es el caso, entre otros, del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 12 enero 2022) en su art. 64.d).

¹⁴⁸ Es el caso, entre otros, del XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE 19 julio 2021) en su art. 64.13; del II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE 10 de marzo de 2021) en su art. 48.3; o del Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE 19 febrero 2021) en sus arts. 39.1.a) y 39.3.b).

Tras exponer las diferentes previsiones más habituales en la materia, resulta interesante apuntar también que existen, sin embargo, convenios colectivos que no contienen previsión alguna sobre el uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral y/o su control, o que tan solo hacen un reconocimiento de los derechos digitales. Tal es el caso del Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE 6 mayo 2021) y del Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la actividad de Oficinas y Despachos de la provincia de Segovia para los años 2021-2024 (BO. Segovia 5 mayo 2021), que solo regulan el derecho digital relativo a la desconexión digital¹⁴⁹, guardando silencio con respecto a los demás (lo que quiere decir que no contienen referencia alguna al uso de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras). Por su lado, el Convenio colectivo de trabajo del sector del Comercio del Calzado de la provincia de Valencia para los años 2020-2021 (BO. Valencia 14 mayo 2021) tan solo reconoce en su artículo 16 el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, reproduciendo así el artículo 20 bis ET (sin desarrollarlo ni contener ninguna otra referencia). En estos casos, la absoluta imprevisión o el nulo desarrollo de este aspecto resultan preocupantes, teniendo en cuenta que las empresas están inmersas en un entorno digitalizado y que los problemas con su control están a la orden del día.

En definitiva, como ya se ha ido poniendo de manifiesto en cada apartado, se pueden encontrar convenios colectivos de diverso tipo, con previsiones más o menos detalladas. De todas formas, aunque parezca que cuando se establecen los regímenes de utilización de los medios informáticos, estamos ante ejemplos de convenios colectivos “ideales” (porque se establecen normas precisas en algunos casos y conductas prohibidas concretas en otros), lo cierto es que todavía se trata de un grado de desarrollo escaso. Además, de lo que más interesa ahora mismo por su necesidad (el control en el teletrabajo) apenas hay previsiones, y las que hay son bastante escuetas. Es por ello que se debe seguir trabajando en la materia, ya que adolece de particularidades que hay que suplir (y no conformarse con lo genérico para el trabajo presencial).

¹⁴⁹ En sus respectivos arts. 45 y 30.

5. Conclusiones

Como ya se ha ido exponiendo progresivamente a lo largo del trabajo, la presencia de las TIC en el ámbito laboral es una realidad innegable que ha transformado la forma de llevar a cabo la prestación laboral y de organizar el trabajo. Con ello, entre otras cuestiones, ha surgido el modelo del teletrabajo y los sistemas de control empresarial se han digitalizado, lo que ha dado lugar a una potenciación de su lesividad (especialmente en esta modalidad de trabajo). En consecuencia, el tradicional conflicto entre el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras y la mencionada facultad empresarial de control se ha intensificado, haciendo necesaria una normativa que diera respuesta a esas nuevas realidades.

No obstante, parece que las esperanzas y expectativas puestas en el desarrollo de una legislación, que abordara todas esas nuevas cuestiones y acabara con las incertidumbres en la materia, no han terminado de dar sus frutos. Y es que, cuando por fin se reformó la LOPD y se introdujeron los artículos relativos a los derechos digitales en el ámbito laboral, la regulación fue muy escueta y parca teniendo en cuenta la labor jurisprudencial realizada hasta ese momento, pues ni siquiera recoge plenamente los criterios más relevantes que se impusieron como dominantes. Además, la misma resultó ser insuficiente para la modalidad del teletrabajo, ya que, habiendo constituido su inicial marco jurídico de referencia a falta de una normativa específica, con la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 se puso de manifiesto su inviabilidad por las peculiaridades que presenta. En este sentido, se hizo necesaria una regulación más concreta y detallada en esta materia para el teletrabajo, lo que dio lugar a la aprobación de la LTD. Ahora bien, aunque esta norma contiene previsiones al respecto en sus artículos 17 y 22, ha resultado ser igualmente deficiente, ya que está cargada de remisiones y de meras reproducciones de artículos de ese régimen jurídico básico y genérico anterior, que no suponen nada más que una redundancia y una nula aportación a su regulación básica inicial. Es por ello que no ha podido cubrir, legislativamente hablando, todas las necesidades y exigencias de esa modalidad de trabajo, ya que requería de una respuesta particular, y se ha limitado a reiterar el régimen genérico que le venía siendo de aplicación y resultaba insuficiente.

Dicho lo anterior, parece que, de momento, al teletrabajo se le seguirán aplicando las previsiones establecidas en genérico para cualquier relación laboral, dada la nula novedad de la normativa específica en esta materia. En este sentido, parece que la respuesta a esos problemas se encuentra, como ha venido ocurriendo hasta ahora, tanto en la interpretación

de esa normativa por los tribunales, adaptándola a esa modalidad de trabajo, como en la negociación colectiva. Aunque lo cierto es que, hasta ahora, no han contribuido todo lo que se esperaba de ellos.

Así, existiendo tan pocos casos de teletrabajo en esta materia ante los tribunales, éstos no han podido interpretar y adecuar esta normativa a sus peculiaridades. De todas formas, la línea jurisprudencial en la materia, aplicable a cualquier relación laboral, se ha mantenido constante desde 2018, utilizando los tribunales los mismos criterios asentados en su momento y limitándose a reproducir las sentencias más relevantes al respecto, sin aportar nada nuevo. De hecho, la mayoría ni siquiera aplica la normativa en la materia, lo que resulta lógico dada la insuficiencia, ambigüedad e indeterminación que ha resultado tener (al no incluir los criterios jurisprudenciales en su plenitud e introducir expresiones ambivalentes). El problema es que, de esta manera, no se va a interpretar la norma, así que no se van a poder despejar las dudas sobre su contenido, ni complementarla para ofrecer una regulación plena y completa sobre la materia.

Desde el punto de vista de la negociación colectiva, aunque es cierto que los convenios colectivos han hecho un esfuerzo por incluir las previsiones en la materia, y, en escasos casos, dar un paso más y concretar los usos permitidos y las conductas prohibidas, siguen siendo escuetos y no lo suficientemente concretos para el sector de que se trata (las ideas se repiten y ninguno incluye algo diferente, específico de su ámbito), además de ser genéricos para cualquier modalidad que adquiera la relación laboral. En efecto, en el ámbito del teletrabajo, siguen faltando apartados específicamente dedicados a esta cuestión (y los pocos que existen son bastante pobres), que es el que realmente interesa y el que se ha venido exigiendo hasta ahora. En este sentido, parece que el peso recae sobre la propia empresa y en su normativa interna (léase códigos de conducta, políticas de uso, etc.), debiendo concretar con detalle esos «criterios de utilización», en especial para el teletrabajo.

En definitiva, teniendo en cuenta la experiencia hasta el momento, parece que todavía queda un largo camino para recorrer hasta llegar a la tan deseada regulación. Aunque, siendo cada vez más evidentes las necesidades regulativas de esta materia concreta, conviene no demorar mucho más el proceso. Es por ello que considero, como se ha creído hasta el momento, que la clave se encuentra en la negociación colectiva, ya que siempre ha demostrado ser muy eficaz cuando se trata de dar respuesta a problemas concretos con necesidades particulares, debido a su flexibilidad y rápida adaptabilidad a las

circunstancias. Y, teniendo en cuenta que nos encontramos ante una cuestión que requiere una respuesta tan urgente y particular, como es el control tecnológico en el teletrabajo (plagado de necesidades específicas que reclaman soluciones minuciosas), se debe incidir en el esfuerzo de la negociación colectiva, que es la que mejor se puede adaptar. Habiendo iniciado ya el camino (con la nueva normativa y alguna pequeña previsión), seguro que con el tiempo se aprecia la labor de los convenios colectivos y se incluyen nuevas previsiones más concretas y detalladas sobre este aspecto del teletrabajo, cubriendo la necesidad que todavía existe y eliminando la incertidumbre que inquieta a las empresas.

Además, parece que las empresas también han tomado consciencia de la situación, y al margen de lo escueto de la normativa y la imprevisión de los convenios colectivos en algunos casos, tienden a ser lo más concretas posibles en su política interna, cerciorándose de que sus personas trabajadoras tienen claro lo que se puede y no hacer, así como si existe la posibilidad de controlar su uso y el protocolo que se va a seguir (como se ha apuntado antes en la jurisprudencia actual analizada). De esta manera, adoptan criterios lo más garantizadores posibles de sus intereses empresariales (restrictivos con el uso privado, para asegurar la productividad), y se preocupan de que las personas trabajadoras sean conocedoras de esas reglas e instrucciones, de manera que puedan adecuar su comportamiento a las mismas y, así, proteger su intimidad. Incluso en el caso de que el uso privado moderado esté permitido, como se ha visto, cada vez existen más métodos que permiten fiscalizar esos dispositivos digitales evitando acceder a su contenido personal, lo que evidencia que se están dando avances en materia de preservar la intimidad de las personas trabajadoras. En este sentido, parece que la respuesta también se encuentra en la responsabilidad individual de cada empresa, que puede ir acompañada de previsiones más completas en los convenios colectivos.

Bibliografía y otras fuentes

TEXTOS LEGALES

Constitución española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, pp. 29313-29424).

Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). (DOCE, nº 156, de 21 de junio de 1990, pp. 14-18).

Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003). (BOE, núm. 47, de 24 de febrero de 2003, pp. 7539-7548).

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. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015, pp. 100224-100308).

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (BOE, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018, pp. 119788-119857).

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (BOE, núm. 73, de 18 de marzo de 2020, pp. 25853-25898).

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (BOE, núm. 164, de 10 de julio de 2021, pp. 82540-82583).

CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE 7 de enero de 2020).

VIII Convenio colectivo estatal del corcho (BOE 14 de mayo de 2020).

V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE 17 de junio de 2020).

Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE 14 de agosto de 2020).

II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE 9 febrero 2021).

Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE 19 febrero 2021).

VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE 2 marzo 2021).

II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE 10 de marzo de 2021).

Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la actividad de Oficinas y Despachos de la provincia de Segovia para los años 2021-2024 (BO. Segovia 5 mayo 2021).

Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE 6 mayo 2021).

Convenio colectivo de trabajo del sector del Comercio del Calzado de la provincia de Valencia para los años 2020-2021 (BO. Valencia 14 mayo 2021).

VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 18 mayo 2021).

XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE 19 julio 2021).

Acuerdo de modificación de Convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos (BO. Región de Murcia 7 agosto 2021).

Convenio colectivo del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios con vigencia del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022 (BO. Sevilla 10 septiembre 2021).

II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE 17 septiembre 2021).

Convenio colectivo de Aeropuertos Públicos de Cataluña, SLU (DO. Generalitat de Catalunya 11 octubre 2021).

Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE 15 octubre 2021).

Convenio colectivo de Family Cash, SL (BOE 16 noviembre 2021).

Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2021-2023 (DO. Generalitat Valenciana 18 noviembre 2021).

VI Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE 15 diciembre 2021).

IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 12 enero 2022).

XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12 enero 2022).

Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE 14 enero 2022).

Convenio colectivo de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 25 enero 2022).

JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 1ª, de lo Social), de 31 marzo de 1997.

Sentencia del Tribunal Constitucional 94/1998, de 4 de mayo de 1998.

Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000, de 10 de abril de 2000.

Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000, de 10 de julio de 2000.

Sentencia del Tribunal Constitucional 126/2003, de 30 de junio de 2003.

Sentencia del Tribunal Constitucional 196/2004, de 15 de noviembre de 2004.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 3 de abril de 2007, asunto Copland contra Reino Unido.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 1ª, de lo Social), de 26 de septiembre de 2007.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 1ª, de lo Social), de 6 de octubre de 2011.

Sentencia del Tribunal Constitucional 241/2012, de 17 de diciembre de 2012.

Sentencia del Tribunal Constitucional 170/2013, de 7 de octubre de 2013.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 5 de septiembre de 2017, asunto Barbulescu contra Rumanía.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 1ª, de lo Social), de 8 de febrero de 2018.

Sentencia de la Audiencia Nacional 13/2019 (Sala 1ª, de lo Social), de 6 de febrero de 2019.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 758/2020, de 5 de marzo de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 4504/2020, de 22 de octubre de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 127/2021, de 21 de enero de 2021.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 1ª, de lo Social), de 8 de febrero de 2021.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha 515/2021, de 25 de marzo de 2021.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 337/2021, de 10 de mayo de 2021.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 556/2021, de 30 de junio de 2021.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 3549/2021, de 5 de julio de 2021.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid 238/2021, de 20 de septiembre de 2021.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1362/2021, de 21 de septiembre de 2021.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6479/2021, de 10 de diciembre de 2021.

LIBROS

Alegre Bueno, M., Basterra Hernández, M., Blasco Pellicer, A., García Rubio, M.A., López Balaguer, M., López Jiménez, J.M., Ramos Moragues, F. y Taléns Visconti, E.E. (2021). *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Tirant lo Blanch.

Cruz Villalón, J. (2020). Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia. En Casas Baamonde, M.E. y Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (Dir. y Coords.), *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la pandemia* (pp. 175-198). Francis Lefebvre.

Gómez Abelleira, F.J. (2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia*. Tirant lo Blanch.

López Ahumada, J.E. (2008). El derecho a la intimidad del trabajador como límite al control a distancia del empresario. En Murillo De la Cueva, P.L. y Carmona Cuenca, E. (Coords.), *La tutela jurisdiccional de los Derechos Fundamentales por los Tribunales Ordinarios* (pp. 325-352). Tirant lo Blanch.

López De la Fuente, G. (2020). *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores. (Cuestiones actuales y nuevos retos)*. Tirant lo Blanch. Disponible en: <http://albergueweb1.uva.es/constitutiva/wp-content/uploads/2021/02/L10-9788413551654.pdf>

Martín-Pozuelo López, A., Sala Franco, T. y Todolí Signes, A. (2020). *El Teletrabajo*. Tirant lo Blanch.

Poquet Catalá, R. (2020). *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. Aranzadi.

Quirós Hidalgo, J.G. (2020). La regulación convencional del uso de los medios tecnológicos por el trabajador y de su control por parte de la empresa. En Fernández Domínguez, J.J. (Dir.), *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva* (pp. 611-637). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en: <https://cpage.mpr.gob.es/producto/nuevos-escenarios-y-nuevos-contenidos-de-la-negociacion-colectiva-2/>

Sagardoy De Simón, I. (2021). Algunos puntos críticos en relación con el teletrabajo. En Núñez-Cortés Contreras, P. y Sagardoy De Simón, I. (Dir.), *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)* (pp. 13-38). Dykinson.

Tascón López, R. (2020). El teletrabajo como forma de presente y futuro de prestación laboral de servicios. Experiencias en la negociación colectiva. En Fernández Domínguez, J.J. (Dir.), *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva* (pp. 575-610). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en: <https://cpage.mpr.gob.es/producto/nuevos-escenarios-y-nuevos-contenidos-de-la-negociacion-colectiva-2/>

REVISTAS

Álvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak*, (43), 175-201. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>).

Fernández Orrico, F.J. (2019). Protección de la intimidad del trabajador frente a dispositivos digitales: análisis de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (222), s.p.

Fernández Orrico, F.J. (2021). Trabajo a distancia: Cuestiones pendientes y propuestas de mejora (el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre). *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (58), 218-262.

Godino, A., Molina, A. y Molina, O. (2021). El control del teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 7, 57-70. (<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.93>).

Navasquillo Calleja, A.S. (2021). Regulación y características del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre trabajo a distancia. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (59), 550-571.

Ortiz de Solórzano Aurusa, C. (2015). Estudios jurídicos. Facultades empresariales de control, TICs y privacidad del trabajador. *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, (37), s.p.

Preciado Pérez, I. (2018). El teletrabajo: luces y sombras de una herramienta de flexibilidad laboral aún por explorar. *Diario La Ley*, (9159), s.p.

Purcalla Bonilla, M.A. (2019). Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (218), s.p.

Rodríguez Escanciano, S. (2021). Régimen jurídico del teletrabajo: aspectos sustantivos y procesales. *Revista jurídica de Castilla y León*, (54), 105-161. Disponible en: <https://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla100Detalle/1131978346397/Publicacion/1285055511157/Redaccion>

Ruiz Torres, P. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Historia y Comunicación Social*, 26 (Especial), 11-18. (<https://dx.doi.org/10.5209/hics.74237>).

San Martín Mazzucconi, C. y Sempere Navarro, A.V. (2012). Sobre el control empresarial de los ordenadores. *Revista Aranzadi Social*, 5 (3), s.p.