

VII Congreso Internacional de Protección de Datos Personales



Privacidad y Protección de Datos Personales en las Relaciones Laborales. Una visión global en la Era Digital

Dra. María Solange Maqueo Ramírez

División de Estudios Jurídicos del
Centro de Investigación y Docencia
Económicas

Correo: maria.maqueo@cide.edu

Twitter: [@SolMaqueo](https://twitter.com/SolMaqueo)



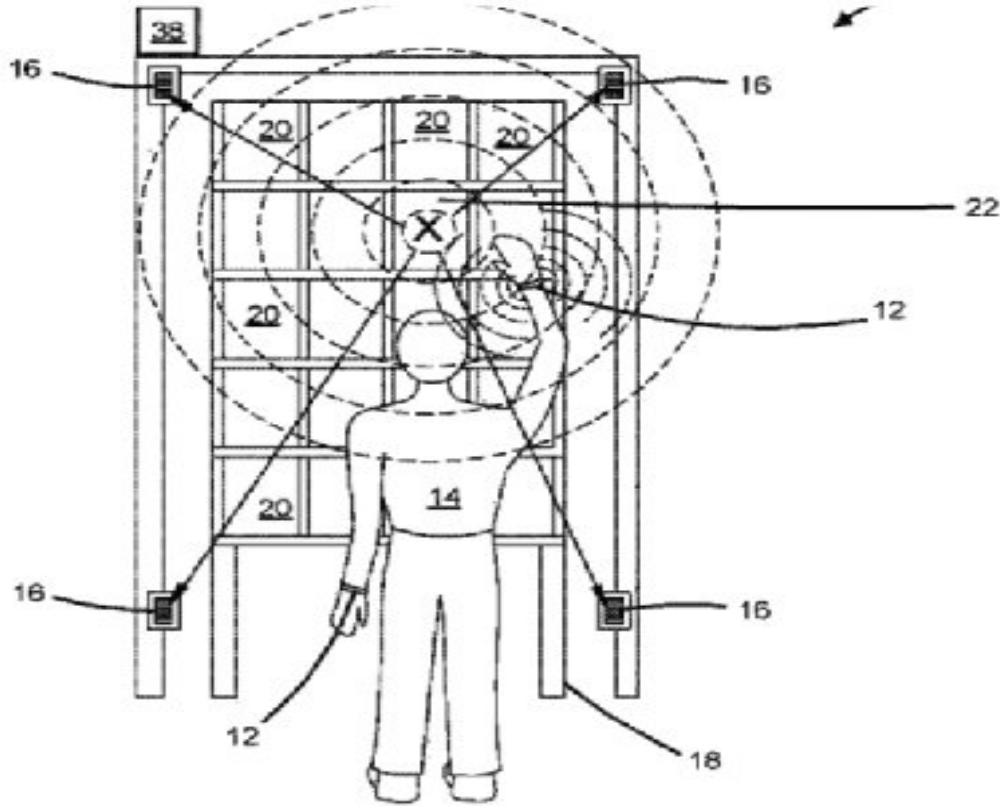
Amazon patents wristband that tracks warehouse workers' movements

Bracelet, which can vibrate to point an employee's hand in the right direction, would further increase surveillance of work environment



▲ Staff label and package items at an Amazon warehouse. Photograph: Jane Barlow/PA

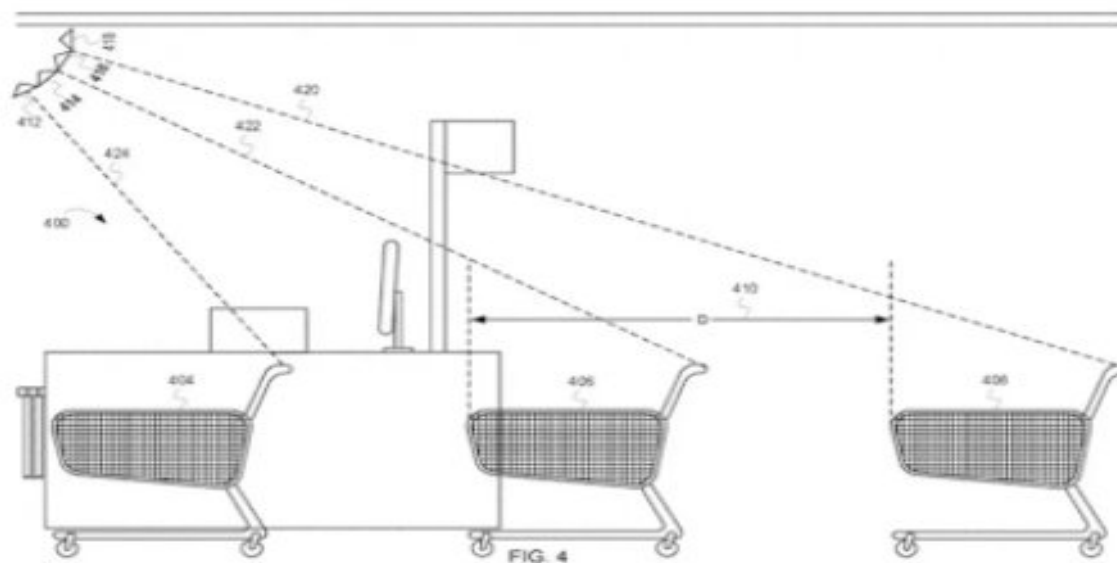
Amazon has patented designs for a wristband that can precisely track where warehouse employees are placing their hands and use vibrations to nudge them in a different direction.



Walmart secured a patent to eavesdrop on shoppers and employees

Listening to everything from rustling bags to register beeps

By [Stefan Etienne](#) | [@StefanEtienne](#) | Dec 21, 2018, 12:23pm EST



La vigilancia y el monitoreo en el ámbito laboral no es una situación nueva. Sin embargo, los avances tecnológicos:

- Incrementan las **capacidades** de los empleadores para realizarlos;
- **Substituye el agente humano** por medios tecnológicos para supervisar a los empleados;
- Reduce los **costos** de la vigilancia y el monitoreo;
- Produce un **cambio en el enfoque y el alcance de la información** que recolecta, y
- Facilita el monitoreo **sin límites** espaciales y temporales.



Algunos escenarios de riesgo

- Monitoreo y vigilancia de las comunicaciones y el comportamiento a través de la **tecnología** (internet, computadoras, etc.)
- Utilización de sistemas de **videovigilancia** en el centro de trabajo.
- Sistemas de **geolocalización**.
- Tratamiento de datos personales durante el proceso de **reclutamiento**.
- Tratamiento de datos personales una vez **concluida la relación laboral**.



Posible conflicto de intereses

Interés legítimo de los
empleadores



Derecho a la vida privada y la
protección de datos personales
del empleado



La búsqueda de la máxima **rentabilidad** y **productividad** de la fuerza laboral no es en sí misma un interés protegido por el derecho a la **vida privada** (o el DPDP). No obstante, el objetivo de garantizar el cumplimiento de las **obligaciones contractuales** en una **relación laboral** puede justificar ciertas **restricciones**.

(Juez Pinto)

Interés legítimo del empleador

- Supervisar el desempeño adecuado y diligente de las funciones encomendadas a los empleados;
- Garantizar el uso correcto de los insumos y herramientas laborales;
- Prevenir faltas o conductas no éticas, y
- Prevenir posibles responsabilidades tanto hacia terceros (responsabilidad vicaria) como hacia los propios empleadores.



Reglamento General de Protección de Datos (Unión Europea)

- “El **interés legítimo de un responsable** del tratamiento, incluso el de un responsable al que se puedan comunicar datos personales, o de un tercero, puede constituir una **base jurídica para el tratamiento, siempre que no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades del interesado**, teniendo en cuenta las **expectativas razonables de los interesados** basadas en su relación con el responsable. Tal interés legítimo podría darse, por **ejemplo**, cuando exista una relación pertinente y apropiada entre el interesado y el responsable, como **en situaciones en las que el interesado es cliente o está al servicio del responsable**.
- En cualquier caso, la existencia de un interés legítimo requerirá una **evaluación meticulosa**, inclusive si un interesado puede prever de forma razonable, en el momento y en el contexto de la recogida de datos personales, que pueda producirse el tratamiento con tal fin.
- En particular, **los intereses y los derechos fundamentales del interesado podrían prevalecer sobre los intereses del responsable** del tratamiento cuando se proceda al tratamiento de los datos personales en circunstancias en las que el interesado no espere razonablemente que se realice un tratamiento ulterior” (Considerando 47).

Ámbito nacional

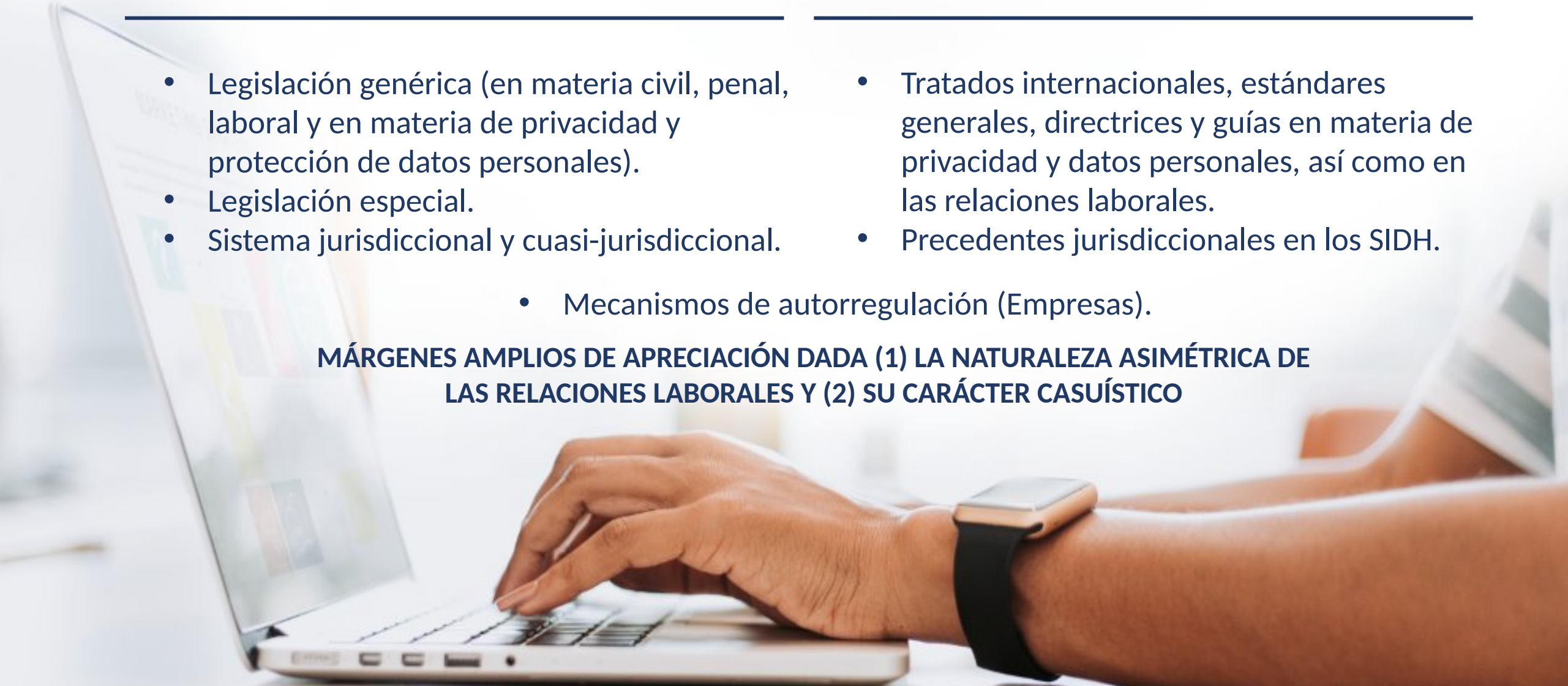
- Legislación genérica (en materia civil, penal, laboral y en materia de privacidad y protección de datos personales).
- Legislación especial.
- Sistema jurisdiccional y cuasi-jurisdiccional.

- Mecanismos de autorregulación (Empresas).

MÁRGENES AMPLIOS DE APRECIACIÓN DADA (1) LA NATURALEZA ASIMÉTRICA DE LAS RELACIONES LABORALES Y (2) SU CARÁCTER CASUÍSTICO

Ámbito internacional

- Tratados internacionales, estándares generales, directrices y guías en materia de privacidad y datos personales, así como en las relaciones laborales.
- Precedentes jurisdiccionales en los SIDH.





Naturaleza asimétrica de las relaciones laborales

“[...] consent is a highly unlikely to be a legal basis for data processing at work, unless employees can refuse without adverse consequence” (GT Art. 29 Opinion 8/2001)



Carácter casuístico de las relaciones laborales

- Distintos estándares de protección tratándose de servidores públicos o empleados dentro del sector privado.
- Naturaleza diferenciada de funciones en cuanto a grados de responsabilidad y posibles efectos nocivos de un desempeño inadecuado.
- Distintos mecanismos de vigilancia y supervisión con diverso grado de intrusión.
- Diferentes razones que justifiquen la intrusión o injerencia en periodos de tiempo específicos.

Resoluciones sobre vida privada y PDP en el ámbito laboral en los SIDH regionales

Corte IDH



0 Casos

TEDH



7 Casos:

- Halford v. The United Kingdom (1997)
- Copland v. The United Kingdom (2007)
- Köpke v. Germany (2010)
- Barbulescu v. Romania II (2017)
- Antovic and Mirkovic v. Montenegro (2017)
- López Ribalda and Others v. Spain (2018)
- Libert v. France (2018)

TEDH

VÍAS DE INTERFERENCIA

Monitorización e inspección de computadoras profesionales y acceso a su contenido

Libert v. France (2018).

Monitorización e interceptación de llamadas telefónicas

Copland v. The United Kingdom (2007); Halford v. The United Kingdom (1997).

Monitorización de correo electrónico y uso de internet

Barbulescu v. Romania II (2017).
Copland v. The United Kingdom (2007).

Monitorización de redes sociales

Barbulescu v. Romania II (2017).

Cámaras de videovigilancia

López Ribalda and Others v. Spain (2018); Antovic and Mirkovic v. Montenegro (2017); Kopke v. Germany (2010).

TEDH

LUGAR DE LA INTERFERENCIA

Monitorización en el lugar de trabajo
[*Seguimiento de interacciones externas]

Libert v. France (2018)*; López Ribalda and Others v. Spain (2018); Barbulescu v. Romania II (2017)*; Antovic and Mirkovic v. Montenegro (2017); Kopke v. Germany (2010); Copland v. The United Kingdom (2007)*; Halford v. The United Kingdom (1997)*.

Monitorización fuera del lugar de trabajo

Halford v. The United Kingdom (1997).

TEDH

EFFECTOS DE LA INTERFERENCIA

Despido o terminación de la relación laboral	Libert v. France (2018); López Ribalda and Others v. Spain (2018); Barbulescu v. Romania II (2017); Antovic and Mirkovic v. Montenegro (2017); Kopke v. Germany (2010).
Suspensión	Halford v. The United Kingdom (1997).
Resctricción de oportunidades de promoción	Halford v. The United Kingdom (1997).
Violación a la privacidad como efecto primario o exclusivo	Copland v. The United Kingdom (2007).

TEDH

CONOCIMIENTO Y CONSENTIMIENTO DEL MONITOREO O LA VIGILANCIA

En todos los casos los empleados no tuvieron conocimiento previo de la vigilancia a la que estaban siendo sometidos.

En todos los casos los empleados no tuvieron oportunidad de oponerse a la vigilancia sin que pudiera haber consecuencias adversas para ellos.



TEDH

SENTIDO DE LA RESOLUCIÓN	
Declaración de inadmisibilidad	Antovic and Mirkovic v. Montenegro (2017); Kopke v. Germany (2010).
Caso resuelto en favor del Estado	Libert v. France (2018).
Caso resuelto en favor del solicitante (interesado)	López Ribalda and Others v. Spain (2018); Barbulescu v. Romania II (2017); Copland v. The United Kingdom (2007); Halford v. The United Kingdom (1997).

El razonamiento del TEDH presenta sustantivas diferencias en cuanto a:

- La aplicación de la **expectativa razonable de privacidad** como criterio relevante, y
- El peso que le concede a la **regulación interna** de la empresa o institución y a las **prácticas** domésticas.

Medidas para armonizar intereses

- El adecuado balance entre el interés legítimo del empleador y los derechos a la vida privada y la protección de datos personales de los empleados depende de qué tan **claras** son las **reglas del juego** y qué tan **conscientes** somos de las mismas:

Legislación



Precedentes
jurisprudenciales



Mecanismos de
autorregulación



Estrategias de
aprendizaje social

Algunos criterios de valoración:

(i) Si el empleado ha sido **notificado** de la posibilidad de la vigilancia o monitoreo y de su implementación.

(ii) **Extensión** de la medida y **grado de intrusión**.

(iii) Si el empleador da **razones legítimas** para justificar la medida.

(iv) Si hubiera sido posible alcanzar los objetivos o fines por métodos menos intrusivos (**proporcionalidad**).

(v) **Consecuencias** de las medidas.

**Relación de
confianza en la
relación laboral**

La paradoja de la vigilancia en el empleo

*¡Siempre será mejor trabajar con
convicciones **éticas y morales**
que sobre **disposiciones dictatoriales!***





¡Muchas gracias por su
atención!

Dra. María Solange Maqueo Ramírez

División de Estudios Jurídicos del
Centro de Investigación y Docencia
Económicas

Correo: maria.maqueo@cide.edu

Twitter: [@SolMaqueo](https://twitter.com/SolMaqueo)