

# EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS RELACIONES LABORALES. HACIA UNA RECONFIGURACIÓN DE DERECHOS\*

## THE IMPACT OF NEW TECHNOLOGIES ON LABOR RELATIONS. TOWARDS A RECONFIGURATION OF RIGHTS

RAÚL LÓPEZ BAELO\*\*

**Resumen:** La revolución tecnológica ha propiciado numerosas modificaciones en la configuración del derecho a la intimidad, con especial incidencia en la esfera de las relaciones laborales. En el presente trabajo se abordarán dichas variaciones al albor de los últimos pronunciamientos judiciales, así como de las consideraciones que sobre ello ha establecido la doctrina.

**Palabras clave:** derecho a la intimidad, nuevas tecnologías, ponderación jurídica de derechos, teletrabajo, criterio objetivable, expectativa de privacidad.

**Abstract:** Technological revolution has led to large changes in the configuration of the right to privacy, with special incidence in the sphere of labor relations. In the present work, those variations will be analyzed in relation with the latest jurisprudence, as well as the considerations that the doctrine has established on this.

**Keywords:** right to privacy, new technologies, legal weighting of rights, teleworking, objective criteria, expectation of privacy.

SUMARIO: I. CONSIDERACIONES INTRODUCTORIAS; II. DERECHO A LA INTIMIDAD, CONSENTIMIENTO Y HETEROGENEIDAD JURISPRUDENCIAL; III. CONFIGURACIÓN DE LA EXCEPCIÓN POR EL TRIBUNAL SUPREMO A TRAVÉS DE SUS AUTOS; 1. Auto del Tribunal Supremo de 5 de julio de 2018; 2. Auto del Tribunal Supremo de 21 de junio de 2018; IV. EL DILEMA DEL CRITERIO OBJETIVABLE. RAZONES PARA EL DEBATE; V. PRIVACIDAD Y TELETRABAJO: ENTRE LAS POSIBILIDADES TECNOLÓGICAS Y LAS RESTRICCIONES CONSTITUCIONALES; VI. NOTAS PARA CONCLUIR; VII. BIBLIOGRAFÍA.

---

\* <http://doi.org/10.15366/rjuam2019.39.008>

Fecha de recepción: 4 de febrero de 2019.

Fecha de aceptación: 11 de abril de 2019.

\*\* Graduado en Derecho y Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad de Granada.

## I. CONSIDERACIONES INTRODUCTORIAS

De las muchas revoluciones que aguardan impacientes en el siglo presente, las más se ven enneguecidas por la biotecnología y, tal vez, la tocante al mundo de la información. Pero no solo: lo cierto es que pocos se atreven a profetizar cómo será el mundo de las relaciones laborales a veinte o treinta años vista.

Ni el más distraído espectador de la vida social se mostraría confuso si se le diese tal certeza como incontestable: el estímulo tecnológico de los últimos años ha propiciado cambios formidables y, todavía hoy, en gran medida incomprensibles. Se ha tornado en lugar común irrenunciable de toda redacción académica, lo que no resta envergadura a la transformación digital ni aminora las luces y sombras que sobre tantas especialidades proyecta. Se nos evidencia así la necesidad de hacer un esfuerzo de discernimiento atípico; y no es el Derecho del Trabajo una excepción. Pues, como con acierto advertía Ugarte Cataldo<sup>1</sup>, esta rama del derecho ha venido robusteciendo y ampliando su ámbito como instrumento clave de las sociedades capitalistas e industriales.

Significativamente, de la miríada de esferas entroncadas en esta disciplina en las que podíamos haber ahondado, hemos tenido a bien considerar como idónea la siempre problemática ponderación entre poder de dirección del empresario y el derecho a la intimidad de los trabajadores, con las no pocas implicancias y derivaciones que de ello pueda emanar. Ciertamente, son abundantes: en las últimas décadas la norma laboral ha forjado lo que se viene calificando como efecto centrípeto de la especialidad, una suerte de imperialismo del mundo jurídico.

Historiografía de la disciplina aparte, uno de los vértices ineludibles de la aproximación debe pasar por lo que el civilista Blasco Gascó vino a tildar como *el ámbito somático a la propia imagen*, es decir: el derecho a definir, determinar, configurar y modificar de forma libre la apariencia exterior. Indiscutiblemente. Es este derecho concretado en el artículo 18 de nuestra Constitución nominado por la doctrina como inespecífico: se integra mediante una suerte de *laboralización de su contenido*, valga la expresión.

Otro espacio que, por doquiera, se viene a relatar como susceptible de otra vuelta de tuerca en su reflexión es el del teletrabajo; entendido por cierta doctrina como una de las transformaciones de mayor envergadura e importancia en lo que a concepción del trabajo se refiere, tras la incorporación de las últimas novedades tecnológicas en pro de la competitividad y la productividad en la empresa<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> UGARTE CATALDO, J.L., *El nuevo Derecho del Trabajo*, 1.º ed., Santiago de Chile (Editorial Universitaria-Estudios), 2004, pág.13.

<sup>2</sup> Lo expresa cabalmente Martínez Sánchez, al situarlo –al margen de brindis al sol o reflexiones anodinas sin mayor relevancia– como un indicador trascendente en el cambio de paradigma en el pensamiento económico. En MARTÍNEZ SÁNCHEZ, R., «El teletrabajo como tendencia del mercado laboral», *Revista Retos II*, núm. Julio-diciembre, pp. 143-156.

Así y todo, los esfuerzos de las líneas subsiguientes tienen por objeto aportar una reflexión abarcativa y sin ánimo de exhaustividad, so pretexto de los más recientes pronunciamientos judiciales y del debate que en el seno de la doctrina tales cavilaciones han venido a desatar.

## **II. DERECHO A LA INTIMIDAD, CONSENTIMIENTO Y HETEROGENEIDAD JURISPRUDENCIAL**

Como bien podría intuir el lector, el derecho a la intimidad no es en modo alguno absoluto –ni siquiera a modo de protección frente a los retos del avance tecnológico–, como no lo son ninguno de los derechos fundamentales, y es que pueden ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que este recorte de derechos se conciba como necesario para el fin legítimo previsto, así como proporcionado y respetuoso con el contenido esencial del derecho<sup>3</sup>.

No debe servir la abstracción del concepto de la libertad de empresa para imponer una limitación no justificada a los derechos fundamentales, así como a las libertades públicas, de los trabajadores; lo cual conlleva que puedan ser modulados (Rodríguez Coarasa, 2001)<sup>4</sup>. Ello deriva sin dificultad en que la facultad de control y vigilancia empresarial es legítima y plenamente lícita<sup>5</sup> en su detrimento –sin duda, ponderado constitucionalmente– del derecho a la intimidad del trabajador. Huelgue decir que dicha aminoración debe circunscribirse al espacio meramente laboral, frente a lo que podría considerarse una extralimitación invalidante<sup>6</sup>.

Tanto más, ante la certificación de que el poder directivo del empresario encuentra su fundamento y legitimación en el propio contrato de trabajo, como vínculo jurídico constitutivo de la relación laboral (Rodríguez Copé, 2001)<sup>7</sup>. Siendo así el título jurídico del que emana la ya mentada legitimización del empresario para emprender sus facultades de

---

<sup>3</sup> Igualmente, o de forma colindante, no es acertada la precisión de que los derechos fundamentales no tengan plena efectividad en el marco de la relación laboral, pues ello sería una privación ilícita de tales derechos a quienes prestan servicios en las organizaciones productivas.

<sup>4</sup> RODRÍGUEZ COARASA, C., «Algunas proyecciones del derecho constitucional a la intimidad en el ámbito laboral», *Revista de Derecho Político*, núm. 51, 2001, pp. 183-222.

<sup>5</sup> Con que del ejercicio de tales facultades organizativas y disciplinarias del empleador no cabe en caso alguno, como no podía ser de otra forma, la producción de resultados inconstitucionales o lesivos de los derechos fundamentales del empleado, o la sanción del ejercicio legítimo de derechos por parte del mismo.

<sup>6</sup> Lo expresa ampliamente el TC en la sentencia del 10 de julio del 2000 al recoger que «el empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia, y control que le confiere el artículo 20.3 ET, intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo. Los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen, por lo que ahora interesa, que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquellos».

<sup>7</sup> RODRÍGUEZ COPÉ, M.L., «El derecho a la intimidad del trabajador como límite al poder de dirección empresarial», *Temas Laborales*, núm. 62, 2001, pp. 213-228.

control, a saber: dictar órdenes e instrucciones, así como controlar y vigilar con visos de un adecuado funcionamiento de la organización empresaria<sup>8</sup>.

Ello puede, y el avance de los medios tecnológicos solo ha venido a refrendarlo de forma incipiente, causar colisiones con determinados derechos de índole privada<sup>9</sup>. No parece desaconsejable recordar la visión doctrinal que distingue la vida privada –que abarca gran parte de las actividades de una persona–, de la intimidad, que constituiría más bien el núcleo central de su vida privada o, dicho de otro modo, su parte más esencial<sup>10</sup>.

Se ha apuntado por parte de la doctrina, el acierto que supone la incorporación de la libertad de empresa del artículo 38 CE en lo que concierne a la limitación de los derechos fundamentales del trabajador en el contrato de trabajo, considerando que la posición previa suponía una imitación errática dichos derechos<sup>11</sup>.

Tal es el caso respecto al derecho a la intimidad en sentido estricto, pues en lo concerniente al secreto de las comunicaciones amparado en el artículo 18.3 CE, se expresa que no existe secreto para aquel a quien la comunicación va dirigida, pues el hecho de retener mediante dispositivo electrónico el contenido del mensaje no conculca necesariamente dicho derecho<sup>12</sup>.

Es innegable que la aplicación de derechos inespecíficos –tales como los que venimos relatando– en el seno de las organizaciones empresariales provocan sucesivas fricciones, sin duda nacidas de un conflicto de intereses entre las partes.

La tan reiterada ponderación, nada inocente de una cuestionable abstracción no tanto jurisprudencial como de práctica jurisdiccional, se cae de bruces ante la exigencia de que el empresario demuestre el perjuicio causado. Es decir: la imposibilidad del empresario en

---

<sup>8</sup> Dentro de las discrepancias que en torno a la videovigilancia del empleado pudieran darse –y son múltiples los motivos para ello–, estimamos dudoso que estas hayan de ser resueltas por un criterio de buena fe contractual basado en la presencia o ausencia de información al trabajador de que está siendo grabado –al menos, dicho en términos tan absolutos e incuestionables, y sin mayor matiz–. En RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., «Videovigilancia empresarial: límites a la luz de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales», *Diario La Ley*, núm. 9328, Sección Tribuna (Editorial Wolters Kluwer), 2 de enero de 2019.

<sup>9</sup> La sentencia del Tribunal Supremo del 20 de noviembre de 2014, en su Sala de lo Civil, entra a valorar la licitud de que un trabajador grabe con su teléfono móvil una conversación con su empleador. En el caso aquí traído a colación, se trataba del momento de entrega de una carta de amonestación formal e imposición de una sanción que suspendía de empleo y sueldo a la empleada.

<sup>10</sup> SERRANO OLIVARES, R., «El derecho a la intimidad como derecho de autonomía personal en la relación laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 103, 2001.

<sup>11</sup> LAHERA FORTEZA, J., «Nueva jurisprudencia constitucional en la videovigilancia laboral: valoración crítica (STC 39/2016, de 3 de Marzo)», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 5, 2016.

<sup>12</sup> Más recientemente, la STSJ de Castilla y León 65/2018, en sede Burgos, del 7 de febrero, encara de forma decidida –en un eficaz ejercicio de compendio en lo que a razones jurídicas se trata– la tarea de dilucidar cuándo una grabación con el móvil en el ámbito del trabajo es lícita, y en qué casos se estaría vulnerando el secreto de las comunicaciones.

cuantificar el daño que, sirve como mero ejemplo, le causa la utilización personal de los instrumentos tecnológico de la empresa por parte de un trabajador; de la misma forma que para este, ante la aparente tolerancia del empresario, le puede resultar injustificado el hecho de verse sancionado por una conducta anteriormente aceptada de modo tácito.

De ello se reviste una lectura notable: las exigencias apriorísticas en el mundo de la empresa son poco aconsejables, tanto para el empresario como para el empleado. No solo por la inseguridad jurídica que sin duda acarrea, sino también por el efecto de aminoración que sobre los derechos del operario ejerce. Con tal finalidad, se ha venido asentado el criterio jurisprudencial según el cual el derecho a la intimidad no se vería vulnerado por el control empresarial de los medios informáticos, siempre que la conducta sancionada esté específicamente prohibida y sea debidamente informada por parte del empresario<sup>13</sup>. Estos criterios, aparentemente claros, se ven intrincados por una jurisprudencia excesivamente vacilante en sus pronunciamientos<sup>14</sup>.

No en vano, es evidente que en el espacio de las relaciones laborales dicho consentimiento debe matizarse<sup>15</sup>, por entenderse incluido en la propia relación negocial que da lugar al contrato laboral (STSJ de Andalucía, Málaga, del 17 de enero de 2018). En el supuesto de las videocámaras en el centro de trabajo, no es necesario el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes, pero sí persiste el deber de información<sup>16</sup>.

Se ha esgrimido con acierto que el derecho a la intimidad no solo convierte a su titular en una suerte de acreedor de un deber negativo de respeto a la misma, que vendría a excluir a los demás de algunos datos concernientes a su vida personal, y que ese derecho tiene además un ámbito positivo de apoyo que se concreta en el control a esos mismos datos. Es

<sup>13</sup> GOMEZ, E., «¿Tiene un trabajador derecho a la intimidad en el ámbito laboral?», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm.940, 2018.

<sup>14</sup> Por el esfuerzo dedicado a la sistematización, la STS del 2 de febrero de 2017 bien requiere un examen diferenciado, al incidir en la diferenciación entre el uso de cámaras para control preventivo –que requiere del conocimiento del trabajador–, y el uso para comprobar unos indicios o sospechas razonables de la comisión de una falta disciplinaria de suficiente gravedad. Este último apunte concerniente a la presunta gravedad de la falta no es baladí, pues lleva a la necesaria observancia del principio de proporcionalidad.

<sup>15</sup> Es bien sabido que, según la doctrina constitucional (STC del 17 de febrero de 1998), cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales venga determinada por dicho juicio de proporcionalidad. Siendo necesario, a este respecto, comprobar si la medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si es necesaria, en el sentido de que no exista otra más moderada o menos lesiva para la consecución del objetivo con idéntica eficacia (juicio de necesidad); y por último, si la medida es ponderada o equilibrada, en el sentido de que se derive de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios para otros bienes en conflicto (el juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

<sup>16</sup> De la heterogeneidad de sentencias al respecto da cuenta la STS del 1 de febrero de 2017, cuando se adentra en la disquisición sobre si las cámaras instaladas para impedir robos y otros delitos, son válidas igualmente para la grabación de irregularidades en el puesto de trabajo que pudiesen motivar un posterior despido. Se indica en este pronunciamiento judicial que dichas cámaras tendrán validez para el control de sustracciones por parte de empleados –tal es el caso– pero que no puede servir, como una suerte de abanico ilimitado, para un control ajeno a la seguridad: sea la efectividad en el trabajo, las ausencias del puesto de trabajo o las conversaciones con compañeros, entre otras.

indudable que ello se reafirma con especial intensidad en la prohibición, que atañe tanto a poderes públicos como privados, de convertir sus registros en fuentes de información indebida ante la falta de garantías suficientes para su preservación<sup>17</sup>.

Mención aparte merece la STC del 11 de febrero del 2013<sup>18</sup>, por su carácter novedoso en tratar lo que la doctrina ha venido catalogando como la perspectiva del derecho a la autodeterminación informática (Goñi Sein, 2008)<sup>19</sup>. Según parte de la doctrina, el sentido de la sentencia se concretaría<sup>20</sup> en la obligación de la empresa de expresar de manera previa y expresa, así como clara e inequívoca, las características y el alcance que tomarían los datos tratados, así como en qué casos las grabaciones podían ser examinadas y durante cuánto tiempo, sin obviar tampoco cuál sería el propósito de tal examen.

A este respecto, hallamos un ejemplo de concreción y rigor jurisdiccional en la STSJ de Madrid 567/2018 de 23 de mayo, que como se podrá apreciar realiza el juicio debido de una forma tan certera que bien merece su íntegra reproducción:

*«La instalación de las cámaras en el lugar donde el demandante (al igual que otros trabajadores incluidos en el informe de los detectives) desempeñaba su actividad laboral era una medida justificada (ya que tras la declaración del trabajador despedido en septiembre de 2016 y el descenso injustificado de material en el inventario, correspondiente a finales de 2015, existían razonables sospechas de la comisión por parte de varios trabajadores de las irregularidades que dan lugar posteriormente al despido)».*

### III. CONFIGURACIÓN DE LA EXCEPCIÓN POR EL TRIBUNAL SUPREMO A TRAVÉS DE SUS AUTOS

No deja de resultar paradójico que dos de los pronunciamientos de mayor calado en los últimos tiempos en lo que a derecho a la intimidad se refiere, nos hayan llegado a través de sendos autos del Tribunal Supremo; y que en los mismos se articulen dos excepciones de raigambre penal a las normas generales que el propio Alto Tribunal había propiciado.

<sup>17</sup> Así lo respaldan la STC 254/1993, de 20 de julio y la STC 144/1999, de 22 de julio, tal y como se advierte en APARICIO ALDANA, R.K., MARTÍNEZA-PUJALTE LÓPEZ, A.L.; SEMPERE NAVARRO, A.V. *Derecho a la Intimidad y a la Propia Imagen en las Relaciones Jurídico-Laborales*, 1.º ed. (Aranzadi, S.A.U), 2016.

<sup>18</sup> Se trata del control mediante videocámara de un empleado de la Universidad de Sevilla, al que ante sospechas de irregularidades en el cumplimiento de su jornada laboral se decide controlar a través de este método en sus entradas y salidas a la institución. Mediante dicho medio, se pudo acreditar que existían variaciones entre la firma diaria de entrada y salida del empleado, y las horas que realmente permanecía en las dependencias universitarias.

<sup>19</sup> GOÑI SEIN, J.L., «Videovigilancia y nuevas formas de control del empleador. La perspectiva de la protección de datos», *Anuario de conferencias del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*, 2008.

<sup>20</sup> GUDE FERNÁNDEZ, A., «La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal», *Revista de Derecho Político*, núm. 91, 2014, pp. 43-90.

## **1. Auto del Tribunal Supremo de 5 de julio de 2018**

En el caso del ATS de 5 de julio de 2018, nos encontramos ante el supuesto de una cuidadora que trabaja en una residencia de discapacitados, y es despedida por abuso de confianza y transgresión de la buena fe. De la narración de los hechos se desprende que, antes de instalar videocámaras en los aseos del centro –cuestión esta en la que, como no podía ser de otra forma, nos detendremos en mayor detenimiento– existían sospechas fundadas de que existían maltratos a los internos por trabajadores del centro.

En primer lugar, es destacable que pese a la existencia de letreros que advertían de la existencia de cámaras en ciertas zonas del recinto, las aquí expuestas situadas en el interior de los servicios –y que finalmente fueron de notable utilidad para detectar la mentada agresión– no estaban indicadas mediante cualquier tipo de distintivo. Por esta carencia de información, el recurso de la trabajadora despedida se fundamenta en la vulneración de los artículos 18.1 y 18.4 CE, siendo la prueba obtenida de forma no válida<sup>21</sup>.

Sostenemos, a la espera de confirmación por ulteriores sentencias, que el requisito de necesidad –como parte del triple juicio de proporcionalidad– ve mutada su naturaleza en el supuesto que nos ocupa: pasando así de ser un mero requisito para la validez de la prueba, a un anclaje que sirve al Tribunal para integrar en el seno del Derecho del Trabajo una suerte de «estado de necesidad», de raíces eminentemente penales.

## **2. Auto del Tribunal Supremo de 21 de junio de 2018**

En lo que respecta al Auto del Tribunal Supremo del 21 de junio del 2018, la problemática a dilucidar por el Tribunal es concerniente a un hallazgo causal de una conducta fraudulenta que es detectado merced a unas cámaras ocultas situadas en las afueras del recinto de trabajo. Concretamente, el trabajador imputaba consumos energéticos de terceros a la tarjeta que la empresa (más concretamente, una entidad local) le había facilitado<sup>22</sup>.

Más allá del sentido y los pormenores de la sentencia, es pertinente detenerse en la proyección que la Sala Cuarta del TS –en apenas un par de semanas– hace de dos conceptos jurídicos ajenos inicialmente al ámbito del Derecho Laboral. Ello favorece, qué duda cabe,

---

<sup>21</sup> Todo y así, en el Fundamento Jurídico Tercero esgrime el Tribunal Supremo que, pese a no existir indicativo de la existencia de videocámaras, sí se había producido una reunión informativa con los trabajadores de la empresa; en la que se vino a expresar por parte de la dirección que no se tolerarían las conductas inadecuadas para con los internos de las que se tenían sospechas previas. De esta excepcional posición da cuenta el hecho de que la instalación de dichas videocámaras subrepticias eran la única forma de detectar la ya mentada agresión, al ser las potenciales víctimas calificadas como discapacitados psíquicas.

<sup>22</sup> No deja de ser interesante lo indicado por el TSJ de Castilla y León, sede en Valladolid, de 26 de junio de 2017 cuando sostiene –como sentencia de instancia– que si el hallazgo casual es válido y está plenamente permitido en el ámbito penal, no hay razón para que en el laboral se apliquen mayores garantías, aun cuando la conducta en sí no sea constitutiva de delito.

una cierta confusión generalizada: los pronunciamientos judiciales son tan heterogéneos que no permiten elaborar una especie de regla o corolario general al respecto y aplicarlo a todos los trabajadores; y siguiendo dicho tenor, que una empresa haya instalado válidamente un circuito cerrado de televisión para vigilar a determinados empleados no significa que en todo caso la valoración resulte similar, por ejemplo<sup>23</sup>.

Lo que necesariamente lleva a la convicción de que las soluciones de un caso particular son difícilmente generalizables, con un uso poco más que ilustrativo o meramente orientativo. Si seguimos lo argüido por Sempere Navarro<sup>24</sup>, lo único que en rigor podemos considerar como seguro es que la limitación de los derechos fundamentales de los trabajadores en virtud de poderes empresariales debe ser observado de modo restrictivo.

#### IV. EL DILEMA DEL CRITERIO OBJETIVABLE. RAZONES PARA EL DEBATE

Se ha contemplado la posibilidad de medir, en búsqueda de la calificación adecuada, si la conducta de un trabajador en el uso personal de las herramientas electrónicas es desmesurada o excesiva en base a un criterio objetivable: si cumple o no los objetivos marcados por el empresario (García Coca, 2014)<sup>25</sup>.

Discrepamos de esta proposición por motivos de distinta naturaleza. El primero es relativo a lo que podríamos denominar una *objetivización multicausal*, que engloba para sí la multiplicidad de vías que pueden desembocar en el incumplimiento de los objetivos propuestos por parte del empresario. No todo objetivo inalcanzado es debido a la utilización excesiva de medios tecnológicos; ni a la inversa, cualquier cumplimiento de objetivos debe servir para atestiguar una correcta utilización de los instrumentos digitales.

Un segundo argumento para el disenso reside en la ausencia que dicha posibilidad favorece: la del consentimiento del empresario en el uso personal de medios electrónicos de su propiedad. Al margen de una concepción gradualista de dicho uso —no siempre aprobada por los Tribunales—, si se estandarizase la utilización de estos medios tecnológicos en

---

<sup>23</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., «Sobre Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales», *Revista Doctrinal Aranzadi*, núm. 15, 2002.

<sup>24</sup> El autor realiza dicha interpretación trayendo a colación la sentencia 90/1999 del Tribunal Constitucional, del 26 de mayo. No deja de ser susceptible de debate, en cambio, la idea también sostenida de que «para examinar la procedencia del despido; por nimiedades (remitir un mensaje de correo electrónico extralaboral) no pueden proceder medidas trascendentales, como no pocas sentencias de las aquí traídas se encargar de contraargumentar. En SEMPERE NAVARRO, A.V.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., «Sobre Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales», ob. cit.

<sup>25</sup> GARCÍA COCA, O., «Algunas cuestiones sobre las posibilidades y limitaciones de supervisión del ordenador del trabajador por parte del empresario», *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, núm. 34, 2014.



base únicamente al alcance de los mentados propósitos económicos, el poder de dirección empresarial sería objeto de un vaciamiento tal vez excesivo<sup>26</sup>.

Volviendo al campo que nos atañe, acogen un acierto las palabras de Gil Plana cuando reflexionan que «no puede apreciarse una expectativa razonable de intimidad en dos supuestos, cuando se haya formulado una prohibición expresa del uso personal de las nuevas tecnologías empresariales o, lo que resulta más novedoso todavía, cuando se declare que dicho uso personal queda sometido a la facultad de control empresarial<sup>27</sup>».

En relación con ello, y para dotar de un cariz práctico a lo aquí expresado, en el ámbito laboral la cobertura de lo dicho debe emanar de una expectativa razonable de privacidad o confidencialidad; lo que lleva a la inclusión del correo electrónico en la esfera del derecho a la intimidad. Y que, siguiendo reiterados pronunciamientos del TEDH al respecto (Caso Halford o Copland contra Reino Unido<sup>28</sup>, entre otros) debe llevar al entendimiento de que si el trabajador no está advertido de la posibilidad de que sus comunicaciones puedan ser objeto de seguimiento por parte de la empresa, este puede llegar a pensar razonablemente que el carácter privado de sus correos electrónicos adquiere tal naturaleza.

El *impasse* que supuso la Sentencia dictada por la Gran Sala del TEDH en fecha 5 de septiembre de 2017, acerca del control por el empresario del uso del correo electrónico, ha impuesto que, al menos, deba tenerse en consideración el eventual cumplimiento del conocido como «Test Barbulescu», como método para proceder a la verificación de la legitimidad del ejercicio de control efectivo por parte del empresario<sup>29</sup>.

Sucesivos pronunciamientos por parte del referido Tribunal, han venido a constatar y refrendar la posición esbozada en Barbulescu II, con mayores o menores precisiones a la propia normativa española –que, en cualquier caso y desde dicha sentencia, ha sido profundamente modificada en materia de protección de datos<sup>30</sup>–.

---

<sup>26</sup> Dejando de lado tan sugerente debate, no desmerecen nuestra atención las voces que han confrontado la propiedad de las nuevas tecnologías por parte del empresario con la realidad social que, efectivamente, tolera un determinado uso personal. Sería provechoso elevar este debate a un ámbito superior al del concreto empresario y su consentimiento, para aislar en nuestro análisis el sentido que juega el imaginario social en todo este embrollo –que aparece jurídico, pero nace en términos sociológicos–. Es, con todo, una divagación que sobrepasa con creces la ambición del presente trabajo.

<sup>27</sup> GIL PLANA, J., «El uso particular por los trabajadores de las nuevas tecnologías empresariales en los códigos de conducta», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 15, 2012.

<sup>28</sup> Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 3 de abril de 2007, asunto 62617/2000.

<sup>29</sup> Ello, pese a las voces –así, MOLINA NAVARRETE, C., «El poder empresarial de control digital: ¿“Nueva doctrina” del TEDH o mayor rigor aplicativo de la precedente?», *IUSLabor* 2/2017, pp. 291.–que interpretan que el meritado pronunciamiento europeo no supuso una innovación o novedad propiamente dicha, sino una intensificación en la anterior doctrina.

<sup>30</sup> Indudablemente, tal es el caso de la Sentencia dictada por el TEDH el 9 de enero de 2018 (Caso López Ribalda y otros), tal y como se resalta en RUIZ GONZÁLEZ, C.M., «Las nuevas propuestas interpretativas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre el control del uso laboral de la tecnología de la empresa: Barbulescu y López Ribalda», *Cuadernos de Derechos Transnacional*, vol. 10, núm. 2, octubre 2018, pp. 915-930.

Teniendo bien presente la hegemonía ejercida por el control a través de videocámaras y sus implicancias en el presente trabajo, ello no ha de suponer necesariamente una inobservancia completa de la relación entre derecho a la intimidad y control del correo electrónico. Tanto más con la trascendencia que alberga la sentencia del Tribunal Supremo del 8 de febrero de 2018, (conocido como Caso Inditex), donde viene a ratificar –tras el Asunto Barbulescu I– su posicionamiento previo en lo que a esta cuestión respecta<sup>31</sup>.

Con tal pronunciamiento<sup>32</sup>, se entiende actualizada su doctrina con la dicha del TEDH (Caso Barbulescu), pese a considerar que la misma ya era «sustancialmente coincidente con los de la jurisprudencia constitucional». De lo anterior, cabe la consideración de que el correo electrónico del trabajador puede verse amparado en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, y la presencia de un tercero que testifique y dé fe de la actuación de la empresa se convierte –lejos de una obligación de cariz legal– en una medida para mayor garantía y aseguramiento.

## V. PRIVACIDAD Y TELETRABAJO: ENTRE LAS POSIBILIDADES TECNOLÓGICAS Y LAS RESTRICCIONES CONSTITUCIONALES

Con total certidumbre, la configuración del derecho a la intimidad en una relación laboral que –al menos en términos mayoritarios– se venga a desarrollar de manera no presencial, habrá de contener rasgos diferenciadores respecto a la producida en un centro de trabajo de manera continua. La doctrina ha sistematizado de forma categorial los tipos de teletrabajo existente, con afán genérico mas no carente de minuciosidad. Dicha categorización bien podría dividirse según el lugar dónde se realice el trabajo, el tiempo que se dedica y el estatus de las personas trabajadoras<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Es importante narrar, siquiera de manera sucinta, lo más grueso de los antecedentes de hecho del caso que nuestro Alto Tribunal entra a enjuiciar. Pues bien: la empresa contaba con una política y sistema concreto de seguridad en la información, en los que establecía limitaciones a la utilización de los equipos informáticos de la empresa, que únicamente podían usarse con objeto profesional y no personal.

Para mayor abundamiento en este aspecto, en cada acceso al equipo informático que el empleado realizaba, le era advertido por parte de un mensaje automatizado la posibilidad de que la empresa inspeccionase e hiciese valer sus potestades de inspección y vigilancia; todo ello de manera no intrusiva y con respeto a la intimidad y privacidad del trabajador –por ende, no de forma indiscriminada–.

<sup>32</sup> Al hilo de lo antes mencionado, el Tribunal da la razón a la empresa en su modo de proceder mediante una búsqueda en el correo no de forma genérica o indiscriminada, sino y literalmente «utilizando para ellos palabras clave que pudieran inferir en qué correos podría existir información relevante para la investigación, y atendiendo a la proximidad con la fecha de las transferencias bancarias».

<sup>33</sup> En INTANTE MORO, A.; INFANTE MORO, J. C.; GALLARDO PÉREZ, J.C.; MARTÍNEZ LÓPEZ, F.J.; GARCÍA ORDAZ, M. «Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español: causas de su lenta implantación». *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies* (IJISEBC), núm. 5, 2018, pp. 87-93.

Es pertinente, y a nuestro juicio nada desatinada, la perspectiva<sup>34</sup> que mantiene la no desaparición del poder de dirección del empresario, sino más bien su matización. Ello supone la inviabilidad de una vigilancia continuada y con carácter directo, que se diluye en otra limitada en gran medida a un control al inicio y al final de la jornada. Se acierta igualmente al reparar que las nuevas tecnologías dan apertura al empresario a una serie de posibilidades novedosas, y que paradójicamente podrían llevar al empresario a poder monitorizar y fiscalizar al trabajador en medida tan extrema que, pese al distanciamiento físico, supere con creces al control presencial<sup>35</sup>.

A tener en cuenta, se destaca: la problemática de velar por la seguridad del trabajador que goza de imperatividad por los artículos 3 y 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o la posible utilización torticera de medios de videovigilancia en el domicilio del trabajador –enclave común y habitual en la realización del teletrabajo– que vulnere más de un derecho fundamental, a tenor entre otros de la inviolabilidad del domicilio<sup>36</sup>. Si bien el teletrabajo supone una medida de flexibilidad para ambas partes, no podemos compartir que ello sea así bajo cualquier coyuntura<sup>37</sup>. Pues pese a que las posibilidades de conciliación personal y familiar son sin duda mayores, esta vendrá igualmente determinada por el grado de relajación horaria y productiva que el empresario y el trabajador hayan pactado previamente.

Acudiendo al auxilio jurisprudencial, la SAN 42/2004 del 31 de mayo se expresa sobre los caracteres de la llamada «Oficina Virtual», que permitiría a ciertos empleados del Departamento de Venta Directa, poder realizar su labor desde su propio domicilio. En el Fundamento Jurídico Tercero se indica que algunos derechos en juego son el de la intimidad personal y familiar, o el ya mencionado de la inviolabilidad del domicilio (arts. 181.1 y 2 de la CE, respectivamente)<sup>38</sup>.

<sup>34</sup> POQUET CATALA, R., «La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador», *Lex Social-Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol.8, núm.1, 2018, pág. 116.

<sup>35</sup> No cabe duda alguna sobre la equiparación entre trabajadores presenciales y no presenciales, como bien relata el artículo 13.3 ET; por lo que sería preceptivo acudir a lo expresado en el artículo 4.2 ET y su descripción del derecho a la intimidad (en estrecha relación con la dignidad del trabajador) para la configuración de dicha norma en la figura del teletrabajador.

De resultas, en lo que atañe a dicha figura cada día con mayor peso en el sistema empresarial español, que las particularidades de dicha modalidad contractual no conlleven –o, al menos, no en mayor medida– la ruptura de algunos caracteres laborales básicos, a decir: la imposibilidad del empresario para ejercer legítimamente su poder de dirección, aun en la coyuntura de una vinculación de no presencialidad; o en el vértice contrario, la conculcación de ciertos derechos fundamentales del trabajador so pretexto de una situación excepcional: la no asistencia al centro de trabajo.

<sup>36</sup> POQUET CATALA, R., «La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador», *op.cit.*, p.120.

<sup>37</sup> MELLA MÉNDEZ, L., «El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral», *Revista Iuslabor*, núm.2, 2017, pp. 2 y ss.

<sup>38</sup> Lo que sin duda es reseñable es la opinión de la Audiencia Nacional al indicar que todo ello conlleva una importante modificación en la estructura organizativa tradicional del trabajo y de la empresa, en aspectos tanto físicos como materiales; acompañado, sin excepción, de nuevos instrumentos de trabajo tales como videoterminales, videoconferencias y otros muchos.

Pese a la descripción ya caduca de los medios de control, no tanto por anacronismo sino más por la aceleración de los últimos años, es innegable la utilidad que esta sentencia reviste en una interpretación más o menos amplia del *ius variandi* del empresario aun en relación de teletrabajo. Destáquese que la anterior definición que confrontaba el trabajo a domicilio y el teletrabajo en cuanto a sus características fue, ulteriormente, matizada por el Tribunal Supremo en su sentencia del 11 de abril de 2005 (STS 143/2004) al disponerse que el teletrabajo puede no realizarse en el domicilio del trabajador, por lo que sería más diestro referirse a un viejo y a un nuevo paradigma de trabajo a domicilio.

No en vano, ello debe ser debidamente actualizado al carecer nuestro actual Estatuto de los Trabajadores, tras la profunda reforma del año 2012, del mentado concepto de trabajo a domicilio: ahora llamado simplemente trabajo a distancia, de manera conscientemente más genérica<sup>39</sup>.

Reiterándose, sobre dicho tenor, la relevancia de la STSJ de Castilla y León del 6 de febrero de 2016<sup>40</sup> al advertir el Tribunal la no distinción entre tiempo de trabajo en el domicilio y el realizado fuera del mismo, tanto desde una perspectiva de control como de vigilancia, por lo que incluso desde un espacio exterior al centro de trabajo, es responsabilidad de la empresa el control del tiempo de trabajo, así como el registro de la jornada y la totalización en el cómputo de la misma, con la correspondiente entrega de copia del resumen al trabajador en el recibo, al albor del artículo 35.5 ET.

Y aún más: que los derechos a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio son derechos del trabajador que mora en él, y no así de la empresa, que no podría –en pura lógica del órgano jurisdiccional– invocarlo en contra del asalariado. Por tanto, si se trata de teletrabajo y la empresa decide implantar métodos lícitos de monitorización a través de conexión a la red, a través de la llamada *Intranet* de la empresa, ello debe ser acompañado de una serie de pautas claras sobre el tiempo de trabajo, y según esboza el Tribunal, la ausencia de las

---

Llegados a este punto, resulta conveniente otorgar relevancia a la diferenciación que realiza la AN precitada entre teletrabajo y trabajo a domicilio. El primero es susceptible de control mediante los llamados sistemas de *software accountings*, que posibilitan el registro de operaciones llevadas a cabo, el tiempo invertido en cada una de ellas o incluso la fiscalización en la hora de comienzo y finalización de las mismas. Por contra, el trabajo a domicilio únicamente requiere la entrega del trabajo requerido en tiempo y forma.

<sup>39</sup> Pese a los años transcurridos desde estas trascendentes sentencias, continúa nuestra doctrina transitando debates ya redundantes en el tiempo: cómo se puede conciliar la obligación del artículo 35 sobre control horario con la proliferación del teletrabajo. La accesibilidad continua del trabajador a conectividades de índole laboral –mediante *smarthphones*, *tablets* y toda clase de instrumentos informáticos– podría terminar por tornar inexistente la separación entre la esfera personal y laboral.

<sup>40</sup> Miró Morros alude al llamado derecho a la desconexión como fórmula para evitar una desaforada presión de los dispositivos digitales sobre el trabajador, que llevaría a una suerte de jornada laboral interminable y sin discontinuidad para el descanso. Se trata, efectivamente, de una porfía que supera con mucho el limitado ámbito jurídico, y del que tendrán que dar cuenta otras disciplinas como la sociología o la psicología. En MIRÓ MORROS, D., «El control de la jornada y el teletrabajo», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 920, 2016.

mismas supondría el equivalente a «un espacio total de impunidad y alegalidad en el trabajo a distancia y en el domicilio»<sup>41</sup>.

## VI. NOTAS PARA CONCLUIR

Haciendo el preciso compendio de lo hasta aquí dicho, no parece apresurado concluir que los pronunciamientos judiciales relativos al derecho a la intimidad –en sus múltiples vertientes y vértices– están viendo cómo sus postulados tradicionales se muestran limitados; y todavía más, que las posibilidades brindadas por las nuevas tecnologías se han implantado en el mundo del trabajo de un modo tan permanente como inconcebible en sus manifestaciones futuras.

La dificultad por ponderar con justo equilibrio los bienes jurídicos en juego, en tanto labor casuística, exige un conocimiento de los tiempos en constante actualización. Un esfuerzo adicional por parte de los Tribunales, tanto en la esfera estatal como en la supranacional, por recabar un mayor entendimiento de los muchos y profundos cambios que tan aceleradamente seguirán interpelándonos.

Futuro cercano que parece llamado a presenciar un mayor protagonismo por parte de los órganos jurisdiccionales europeos, en una intrusión que lejos de ser concebida como una amenaza debe ser vista como una oportunidad para unificar criterios entorno a la privacidad de los ciudadanos europeos.

No es inapropiado advertir en estas páginas una razón que, por más evidente que parezca, no está de más reiterar: el ámbito del Derecho no es ajeno a los movimientos e ideologías ligadas al euroescepticismo que tanta presencia han adquirido en el continente. En un clima tal, la regularidad de alusiones a una supuesta pérdida de soberanía por las sentencias del TJUE o del TEDH –de especial virulencia las relativas a este último órgano– deben ser interpretadas en clave sociopolítica, y no exclusivamente jurídica.

Dado su carácter prácticamente simultáneo a la redacción del presente texto, y aun excediendo los límites propios a su proyección, es ineludible siquiera una breve mención a las incógnitas que despierta el novedoso *artículo 20 bis* ET, en vigor tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y sus posibilidades aplicativas. Corre el cierto riesgo de, pese a las loables intenciones, quedar este derecho a la desconexión digital como vaciado de contenido, cuando no de improbable aplicación.

---

<sup>41</sup> No es extraño que se haya terminado por afirmar que esta sentencia debe terminar por convencer a las empresas en dotarse de políticas específicas de teletrabajo para regular los procedimientos de conexión a Internet y cómo ejercer su control y correcto uso, para evitar dichas reclamaciones por parte del trabajador. En MIRO MORROS, D., «El control de la jornada y el teletrabajo», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, ob. cit.

Sin perder de vista lo anterior, y el resto de las implicaciones propias a la nueva normativa en materia de protección de datos —que, como hemos advertido, exige una reflexión independiente— el futuro más cercano de nuestra jurisprudencia nacional en lo concerniente al derecho a la intimidad de los trabajadores debe servir para aunar criterios en asuntos destacados. La calificación del despido ante la ilicitud de una prueba vulneradora de derechos fundamentales es tal vez una de las más urgentes y, de modo recurrente, ligada a la grabación sin consentimiento del empleado.

Las sentencias contradictorias de Tribunales Superiores de Justicia se acumulan sin ver, en fecha del presente trabajo, confirmar ninguna de las posturas por el Alto Tribunal. Lo cual conlleva, también de modo opuesto, una falta de seguridad jurídica para el empresario y una ausencia de garantías constitucionales para el trabajador.

Así y todo, sostenemos que lo aquí expresado no tiene lamentablemente visos de permanencia y su vigencia, si es que aún la mantiene, se verá cuestionada siquiera como compilación de la más reciente jurisprudencia en un lapso de tiempo poco amplio. Acaso, este es el destino que le aguarda a toda investigación académica ante el ritmo de los acontecimientos.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- APARICIO ALDANA, R.K.; MARTÍNEZA-PUJALTE LÓPEZ, A.L.; SEMPERE NAVARRO, A.V., *Derecho a la Intimidad y a la Propia Imagen en las Relaciones Jurídico Laborales*, 1.º ed. (Aranzadi, S.A.U), 2016.
- GARCÍA COCA, O., «Algunas cuestiones sobre las posibilidades y limitaciones de supervisión del ordenador del trabajador por parte del empresario», *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, núm.34, 2014.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I.; MERCADER UGUINA, J.R., «La protección de datos se come a la intimidad: la doctrina de la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos del 5 de septiembre de 2017 (caso Barbulescu v. Rumanía; nº61496/08; Gran Sala)», *Revista de Información Laboral*, núm.10, 2017.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; MERCADER UGUINA J.R., «El protagonismo del convenio colectivo en el nuevo reglamento de protección de datos», *Revista de Información Laboral*, núm.6, 2018.
- GIL PLANA, J., «El uso particular por los trabajadores de las nuevas tecnologías empresariales en los códigos de conducta», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 15, 2012.
- GOMEZ, E., «¿Tiene un trabajador derecho a la intimidad en el ámbito laboral?», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm.940, 2018.

- GOÑI SEIN, J.L., «Videovigilancia y nuevas formas de control del empleador. La perspectiva de la protección de datos», *Anuario de conferencias del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*, 2008.
- GUDE FERNÁNDEZ, A., «La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal», *Revista de Derecho Político*, núm.91, 2014, pp. 43-90.
- INTANTE MORO, A.; INFANTE MORO, J. C.; GALLARDO PÉREZ, J.C.; MARTÍNEZ LÓPEZ, F.J.; GARCÍA ORDAZ, M. «Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español: causas de su lenta implantación». *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, núm. 5, 2018, pp. 87-93.
- LAHERA FORTEZA, J., «Nueva jurisprudencia constitucional en la videovigilancia laboral: valoración crítica (STC 39/2016, de 3 de marzo)», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 5, 2016.
- MARTÍNEZ SÁNCHEZ, R., «El teletrabajo como tendencia del mercado laboral», *Revista Retos II*, núm. Julio-diciembre, pp. 143-156.
- MELLA MÉNDEZ, L., «El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral», *Revista Iuslabor*, núm.2, 2017, pp.2 y ss.
- MIRÓ MORROS, D., «El control de la jornada y el teletrabajo», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm.920, 2016.
- MOLINA NAVARRETE, C., «El poder empresarial de control digital: ¿“Nueva doctrina” del TEDH o mayor rigor aplicativo de la precedente», *IUSLabor 2/2017*, pp. 291.
- MONTOYA MELGAR, A., «El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.48, 2003, pág. 48.
- POQUET CATALA, R., «La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador», *Lex Social -Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol.8, núm.1, 2018, p.116.
- PUENTE ABA, L.M., «Delitos contra la intimidad y nuevas tecnologías», *Eguzkilore*, núm.3, 2007.
- RODRÍGUEZ COARASA, C., «Algunas proyecciones del derecho constitucional a la intimidad en el ámbito laboral», *Revista de Derecho Político*, núm.51, 2001, pp. 183-222.
- RODRÍGUEZ COPÉ, M.L., «El derecho a la intimidad del trabajador como límite al poder de dirección empresarial», *Temas Laborales*, núm. 62, 2001, pp. 213-228.

- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., «Videovigilancia empresarial: límites a la luz de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales», *Diario La Ley*, núm. 9328, Sección Tribuna (Editorial Wolters Kluwer), 2 de enero de 2019.
- RUIZ GONZÁLEZ, C.M., «Las nuevas propuestas interpretativas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre el control del uso laboral de la tecnología de la empresa: Barbulescu y López Ribalda», *Cuadernos de Derechos Transnacional*, vol. 10, núm. 2, octubre 2018, pp. 915-930.
- SEMPERE NAVARRO, A.V.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., «Sobre Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales», *Revista Doctrinal Aranzadi*, núm. 15, 2002.
- SERRANO OLIVARES, R., «El derecho a la intimidad como derecho de autonomía personal en la relación laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 103, 2001.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D.; CALVO MORALES, D., «El uso de internet y el correo electrónico en la empresa: límites y garantías», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 165, 2014.
- TRUJILLO PONS, F., «El uso del correo electrónico en el ambiente laboral y el modo en que éste puede afectar al derecho a la intimidad personal y al secreto de las comunicaciones», *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, núm.41, 2016.
- UGARTE CATALDO, J.L., *El nuevo Derecho del Trabajo* (Editorial Universitaria-Estudios), 2004, p.13.