



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

Directrices
para los representantes de los trabajadores
relativas al tratamiento de datos
en el lugar de trabajo

D4.2



Co-funded by the
European Union

Información del documento

Acrónimo del proyecto	GDPIR
Convenio de subvención	n.º 101048690
Número y título del documento entregable	D4.2
Nivel de difusión	Distribución de las Directrices
Nombre de la organización	FIM-CISL
Fecha de envío	

Índice

Introducción	4
Equipar a los representantes de los trabajadores con las competencias y los recursos	6
1. Desarrollo de habilidades y conocimientos.....	7
Lecciones aprendidas	7
Las mejores prácticas	7
Recomendaciones	7
2. Renovación de la estructura interna	8
Lecciones aprendidas	8
Las mejores prácticas	9
Recomendaciones	9
Promover las voces y colectivas sobre el tratamiento de datos.....	11
1. Información y consulta	12
Lecciones aprendidas	12
Las mejores prácticas	12
Recomendaciones	13
2. Diálogo social y negociación colectiva.....	13
Lecciones aprendidas	13
Las mejores prácticas	14
Recomendaciones	14
3. Ejecución y litigios (estratégicos).....	15
Lecciones aprendidas	15
Las mejores prácticas	15
Recomendaciones	16

Fomentar y reforzar conocimientos y capacidades mediante la difusión de las mejores prácticas e información	17
Lecciones aprendidas	18
Las mejores prácticas	18
Recomendaciones	18

Introducción

El presente documento es el resultado final del proyecto **GDPIR (Gestión del tratamiento de datos en el lugar de trabajo a través de las relaciones laborales)**, realizado entre 2022-2024 en el marco del programa SOCPL-INFO-WK de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea.

El objetivo del proyecto es **proporcionar a los representantes de los trabajadores europeos del sector manufacturero las competencias y los recursos necesarios para desempeñar un papel activo al abordar uno de los retos más cruciales y actuales del mundo laboral, es decir, la «datificación», y sus posibles repercusiones en la protección de datos y los derechos laborales de los trabajadores.**

En consonancia con este objetivo, durante el primer año del proyecto GDPIR, los miembros del Consorcio (pertenecientes tanto al mundo de la investigación como al sindical) llevaron a cabo conjuntamente una **amplia investigación documental y de campo sobre el tratamiento de datos**, consultando la literatura relevante y las mejores prácticas de negociación colectiva y diálogo social. La investigación documental abarcó **12 Estados miembros de la UE** (Italia, Irlanda, Malta, Dinamarca, Luxemburgo, Francia, Países Bajos, Alemania, Bélgica, República Checa, Eslovaquia, Hungría) y **1 país candidato** (Turquía), mientras que la investigación de campo abarcó **9 Estados miembros de la UE** (Italia, Irlanda, Malta, Luxemburgo, Alemania, Bélgica, República Checa, Eslovaquia, Hungría) y **1 país candidato** (Turquía).

Los hallazgos obtenidos durante esta fase se han utilizado después como base para el desarrollo de actividades de formación dirigidas a los representantes de los trabajadores de cinco países europeos diferentes (Italia, España, Eslovaquia, Bélgica y Turquía), **y se han difundido mediante actos temáticos presenciales y seminarios web internacionales.** Tanto las actividades de formación como las de comunicación tuvieron lugar durante el segundo año del proyecto GDPIR.

Las aportaciones recogidas durante las distintas fases del proyecto GDPIR se han recopilado y reelaborado en las presentes Directrices, que pretenden **ofrecer a los representantes de los trabajadores y de los trabajadores una orientación accesible y práctica sobre el tratamiento de datos en el trabajo.**

La siguiente tabla es una representación gráfica de los distintos aspectos de los temas analizados por las Directrices, que deben considerarse como **distintas fases de un proceso circular destinado a garantizar que los representantes de los trabajadores desempeñen un papel fundamental en el tratamiento de la datificación, ejerciendo sus funciones con una actitud defensiva para evitar los principales riesgos y con un enfoque proactivo para explotar las potencialidades de la nueva tecnología.**



Para cada tema, los autores de las Directrices identificaron: **las lecciones aprendidas durante el proyecto GDPIR**, en términos, por ejemplo, de cuestiones que deben abordarse con diferentes grados de urgencia; **las mejores prácticas de diálogo social y negociación colectiva** recopiladas en los países incluidos en el proyecto; **las recomendaciones relevantes a los representantes de los trabajadores** para abordar los temas debatidos.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**EQUIPAR A LOS REPRESENTANTES DE
LOS TRABAJADORES CON LAS
COMPETENCIAS Y LOS RECURSOS**

1. Desarrollo de habilidades y conocimientos

Lecciones aprendidas

La experiencia del proyecto GDPIR demuestra que los conocimientos de los representantes de los trabajadores del sector manufacturero en materia de protección de datos son más bien escasos. Los representantes de los trabajadores de todos los niveles consideran que existen lagunas en sus conocimientos sobre el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la legislación nacional en materia de protección de datos; la experiencia más común en materia de tratamiento de datos es la introducción de sistemas de CCTV en el interior de los centros de trabajo, mientras que las nuevas tecnologías de supervisión (como las herramientas basadas en IA) siguen sin explorarse.

En la mayoría de los países incluidos en el proyecto se han llevado a cabo algunas sesiones de formación sobre el tema dirigidas a los representantes de los trabajadores, sobre todo en la época en que se adoptó por primera vez la legislación europea y nacional sobre protección de datos.

Las mejores prácticas

TURQUÍA: Tras la publicación de la Ley de Protección de Datos Personales n.º 6698/2016, el Sindicato del Metal de Turquía (TMS, por sus siglas en inglés) puso en marcha una formación para sus miembros y representantes sindicales. Estas iniciativas ponen de relieve la importancia fundamental de dotar al personal empleado de un conocimiento exhaustivo sobre sus derechos y obligaciones en materia de datos con arreglo a la ley.

UE: En 2022, IndustriAll Europe organizó un taller destinado a concienciar sobre el uso potencial del RGPD como «herramienta de negociación», es decir, sobre cómo puede integrarse esta legislación en una estrategia de negociación colectiva. El taller estaba dirigido a sindicalistas nacionales y se organizó en colaboración con los centros de investigación europeos pertinentes. Su principal resultado es una «caja de herramientas» que resume las principales disposiciones del RGPD, su impacto en el trabajo sindical y las estrategias sindicales para defender los datos personales de sus miembros.

Recomendaciones

- Es crucial promover actividades de sensibilización, formación y capacitación dirigidas a los representantes de los trabajadores sobre la protección de datos

personales. Estas sesiones de formación deberían hacer hincapié en la importancia de comprender la normativa del RGPD para evitar infracciones.

- Se recomienda programar periódicamente actualizaciones y sesiones de formación sobre las leyes de protección de datos y la normativa laboral pertinente para todos los representantes de los trabajadores, a fin de mantenerse al día de los cambios legales y tecnológicos. Estas sesiones deberían ser organizadas por la federación sindical a nivel nacional/territorial, con la posible colaboración con entidades externas, como centros de investigación o consultoras, y llegar también a los representantes de los trabajadores a nivel de empresa.
- Las sesiones de formación sobre cuestiones de protección de datos no deberían centrarse solo en las prerrogativas legales y la jurisprudencia pertinente, sino también en las prácticas de negociación colectiva y las técnicas de negociación, para proporcionar a los representantes de los trabajadores una amplia gama de conocimientos.

2. Renovación de la estructura interna

Lecciones aprendidas

Varios sindicatos de toda Europa se sometieron a una importante renovación estructural tras la publicación del RGPD, sobre todo en lo que respecta al tratamiento de los datos de sus miembros. Esta renovación conlleva, entre otras actividades, el nombramiento y/o contratación de expertos en la materia (p. ej., delegados de protección de datos). Estos expertos organizan a menudo actos de sensibilización sobre el tema de la protección de datos o proporcionan directrices sobre los nuevos procedimientos que deben seguirse en relación con el tratamiento de los datos de sus miembros. Sin embargo, en el contexto de las actividades cotidianas y gracias al contacto directo de los sindicalistas con los trabajadores representados, a menudo se hace caso omiso de esas directrices. Así pues, hay que señalar que estas directrices se centran sobre todo en el tratamiento de los datos de los afiliados, y no en cómo diseñar estrategias dirigidas a gestionar el tratamiento de los datos de los trabajadores por parte de los empresarios.

Las mejores prácticas

ESPAÑA: UGT-FICA ha designado entre sus miembros a un «coordinador de digitalización», es decir, un miembro que ha recibido formación en IA y protección de datos personales y tiene experiencia como negociador de convenios colectivos en el sector de las TIC. El coordinador conoce el uso y el funcionamiento de las nuevas tecnologías en los distintos sectores y empresas en los que actúa el sindicato, incluso en cuanto a su impacto en relación con los datos de los trabajadores, y ofrece orientación y recomendaciones a los representantes de los trabajadores sobre estos temas. Además, organiza formación específica.

TURQUÍA: Desde 2016 (es decir, cuando se promulgó la Ley nacional de Protección de Datos Personales) TMS cuenta con el «Consejo de Protección de Datos» del sindicato, que gestiona eficazmente las cuestiones relacionadas con la protección de datos. El Consejo tiene una función de asesoramiento y supervisión sobre la adecuación de la organización interna de TMS a las leyes de protección de datos y sirve como recurso para abordar posibles problemas o consultas. En ocasiones, el Consejo colabora con empresas de consultoría y trabaja estrechamente con el departamento de asesoría jurídica de TMS para resolver disputas sobre protección de datos, además de que se mantiene siempre al día las novedades y sentencias judiciales relacionadas con la protección de datos. Cabe señalar que un equipo de expertos del Consejo se dedica a analizar casos precedentes para la resolución de problemas.

Recomendaciones

- Deberían crearse y difundirse entre los directivos sindicales unas directrices internas destinadas a describir el tratamiento adecuado de los datos personales de sus afiliados y a garantizar su cumplimiento para evitar repercusiones por parte de los empresarios. Deberían basarse en experiencias prácticas y actualizarse periódicamente para que se ajusten a la evolución de las normas.
- La protección de datos debe entretorse en las políticas de cumplimiento más amplias de los sindicatos, y estos principios deben comprenderse plenamente en todos los niveles de las organizaciones.
- Los sindicatos deben tener a su disposición expertos formados en legislación sobre protección de datos para que les asesoren y/u orienten sobre las cuestiones más complicadas en la materia. Siempre que sea posible, estos

expertos deben actuar a nivel nacional, territorial e intersectorial, asistiendo a los representantes de los trabajadores de los distintos sectores.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**PROMOVER LAS VOCES
Y COLECTIVAS SOBRE EL
TRATAMIENTO DE DATOS**

1. Información y consulta

Lecciones aprendidas

Proporcionar información transparente sobre el tratamiento de datos en el lugar de trabajo a los trabajadores y a sus representantes es crucial para garantizar el pleno conocimiento de su impacto potencial sobre los trabajadores a los que representan. Así lo reconocen varias legislaciones nacionales, que dotan de esta manera a los trabajadores y/o a sus representantes de derechos de información sobre los procedimientos de tratamiento de datos relativos a los datos de los trabajadores.

Pero los meros derechos de información se han demostrado ineficaces para garantizar que los intereses de los trabajadores estén debidamente representados y protegidos si los representantes de los trabajadores no poseen las capacidades y los recursos necesarios para comprender plenamente las implicaciones de los procedimientos propuestos, sobre todo porque la información facilitada por las empresas o los proveedores de tecnología suele caracterizarse por un alto grado de tecnicismo y, por tanto, no es muy clara.

En cambio, los derechos de consulta sobre cuestiones de protección de datos, es decir, el derecho de los representantes de los trabajadores a expresar su opinión vinculante al respecto, no están muy extendidos en las legislaciones nacionales, lo que refleja el enfoque adoptado por el RGPD.

Las mejores prácticas

ITALIA: El Decreto Legislativo n.º 104/2022 impone a los empresarios 1) informar a los trabajadores y a sus representantes de la utilización de sistemas de decisión o control totalmente automatizados que afecten a la relación laboral, antes de su establecimiento, junto con información sobre su funcionamiento, finalidades y nivel de seguridad, 2) informar a los trabajadores y a sus representantes de cualquier variación en la utilización de dichos sistemas, al menos 24 horas antes de que se produzca la variación y 3) facilitar el acceso a los datos de los trabajadores a los trabajadores y a sus representantes a petición de estos.

ESPAÑA: La Ley 12/2021, de 28 de septiembre, conocida como la Ley Rider, prevé un deber de transparencia de las empresas frente a los representantes de los trabajadores en relación con la utilización de algoritmos e inteligencia artificial que puedan afectar a las condiciones de trabajo de los trabajadores. Si se ampliara el ámbito de aplicación de esta disposición, podría proporcionar derechos de información adecuados a los sindicatos del sector manufacturero.

ALEMANIA: Según el art. 26 de la nueva Ley Federal de Protección de Datos (2021), cuando se aborde el tratamiento de datos de los trabajadores, los derechos de participación de los órganos de representación de los trabajadores (*Betriebsräte*) no se verán afectados. Además, según la Ley de Constitución de la Empresa (art. 80), el comité de empresa puede recurrir al asesoramiento de expertos en la medida en que lo requiera el correcto desempeño de sus funciones: esta

Recomendaciones

- Sería deseable que los sindicatos tuvieran voz en las Agencias Nacionales de Protección de Datos, a menudo encargadas de redactar directrices sobre los aspectos de la relación laboral relacionados con la protección de datos. La voz de los sindicatos puede ser útil para abordar esta cuestión.
- La información relativa al funcionamiento de los sistemas que afectan a los derechos de protección de datos de los trabajadores debe facilitarse a los sindicatos de forma clara y sencilla: cuando esta información sea demasiado técnica, debe permitirse a los representantes de los trabajadores consultar a un experto en la materia.
- Se recomienda formalizar el papel de los representantes de los trabajadores en las consultas sobre el tratamiento de datos, para garantizar un enfoque equilibrado y práctico de la gestión de datos.
- La información recibida por los representantes de los trabajadores debe estar en la base de las actividades de diálogo social dirigidas a alcanzar los objetivos sindicales, no solo en términos de «salvaguarda» de los datos de los trabajadores, sino también a la hora de diseñar estrategias proactivas al respecto.

2. Diálogo social y negociación colectiva

Lecciones aprendidas

Los temas relacionados con la protección de datos no suelen debatirse en el marco de la negociación colectiva, también porque la protección de los derechos de protección de datos de los trabajadores no ocupa un lugar prioritario en la agenda de la mayoría de los

sindicatos europeos. Las disposiciones más comunes incluidas en los convenios colectivos están relacionadas con la limitación del uso de los datos de los trabajadores por parte del empresario, especialmente con fines disciplinarios.

Sin embargo, la investigación realizada durante el proyecto muestra que la inclusión de cláusulas de protección de datos en los convenios colectivos ha beneficiado enormemente a los derechos de privacidad de los trabajadores.

Las mejores prácticas

ITALIA: Según el Estatuto de los Trabajadores italiano (Ley n.º 300/1970), la introducción de tecnologías que permitan un control indirecto de las actividades de los trabajadores en el lugar de trabajo, que se permite solo con fines organizativos, productivos o relacionados con la seguridad, está condicionada a la celebración de un convenio colectivo a nivel de empresa entre los empresarios individuales y los representantes de los trabajadores. A falta de este acuerdo, los empresarios solo pueden emplear este tipo de tecnologías previa autorización de la Inspección de Trabajo.

REPÚBLICA CHECA: El Código Laboral checo concede a los sindicatos el derecho a participar en los convenios colectivos que abordan cuestiones como la jornada laboral, el salario y las condiciones de trabajo, por lo que pueden contener cláusulas sobre protección de datos y tecnologías emergentes.

Recomendaciones

- Debe reconocerse el papel de la negociación colectiva en la protección de los datos personales de los trabajadores. Los temas relacionados con el RGPD deben incluirse en las negociaciones, que a menudo abordan principalmente temas duros como los salarios y las condiciones de trabajo.
- En cuanto al contenido, los convenios colectivos deben especificar qué tipos de control de los trabajadores no están permitidos (control oculto o desproporcionado) y qué tipo de datos no pueden recopilar y/o gestionar los empresarios (p. ej., datos biométricos).
- Incorporar disposiciones relativas a la protección de datos en los convenios colectivos sectoriales para reforzar la participación sindical en la toma de decisiones sobre temas relacionados: los derechos y responsabilidades en materia de protección de datos deben adaptarse a las necesidades específicas del sector. Además, los convenios colectivos sectoriales pueden desempeñar un papel de coordinación sobre el tema, que representa una igualdad de condiciones tanto para los trabajadores como para las empresas.

- Utilizar los reglamentos internos de trabajo junto con los convenios colectivos para hacer cumplir el RGPD.
- Promover iniciativas de diálogo social relativas a la protección de datos, para sensibilizar sobre el tema también a los responsables de recursos humanos de las empresas.
- Las empresas y los representantes de los trabajadores podrían explorar la posibilidad de utilizar los datos de los trabajadores para objetivos comunes (p. ej., recopilar datos sobre accidentes y lesiones laborales para estructurar sesiones de formación específicas sobre cuestiones de SST) y regularlo mediante la negociación colectiva.
- La negociación colectiva podría conceder derechos de información y consulta sobre el tratamiento de datos a los representantes de los trabajadores en los países en los que estos derechos no estén actualmente garantizados por la legislación laboral y/o de protección de datos.

3. Ejecución y litigios (estratégicos)

Lecciones aprendidas

En varios países europeos, los casos de litigios estratégicos incluidos en el proyecto GDPIR, en los que los representantes de los trabajadores han impugnado con éxito ante los tribunales las prácticas ilegales de vigilancia, ponen de relieve el potencial de la acción legal para hacer cumplir las leyes de protección de datos en el lugar de trabajo en referencia a las violaciones de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores (derecho a la información, consulta o negociación obligatoria). En otros países, los representantes de los trabajadores también han recurrido con éxito a las Autoridades Nacionales de Protección de Datos para denunciar infracciones de la legislación sobre protección de datos y, en algunos casos, laboral.

No obstante, hay que tener en cuenta que los litigios, entre otras acciones, deben planificarse cuidadosamente para obtener los resultados deseados y evitar consecuencias no deseadas: para ello se necesitan competencias jurídicas, organizativas y políticas.

Las mejores prácticas

DINAMARCA: Las infracciones de los convenios colectivos sobre control y monitorización de los trabajadores, o los posibles abusos de las prerrogativas de los directivos en la materia, pueden ser objeto de demandas sindicales ante el Tribunal Laboral, que puede evaluarlas como conflictos laborales.

ITALIA: Los sindicatos han conseguido que los tribunales italianos reconozcan que la negativa del empresario a facilitar información sobre los sistemas automatizados de toma de decisiones o de monitorización a los afiliados de un sindicato territorial debe considerarse un comportamiento antisindical (Tribunal de Turín, sentencia n.º 231/2024). Además, los sindicatos también tienen la posibilidad de denunciar posibles infracciones de la legislación sobre protección de datos a la Autoridad Italiana de Protección de Datos.

LUXEMBURGO: La delegación de personal o, en su defecto, los trabajadores afectados, pueden solicitar a la Comisión Nacional de Protección de Datos un dictamen previo sobre la conformidad del tratamiento previsto con fines de vigilancia de los trabajadores en el contexto laboral.

Recomendaciones

- Los representantes de los trabajadores deberían denunciar directamente las infracciones graves del RGPD y de la legislación nacional de protección de datos a las autoridades nacionales de protección de datos, a fin de hacer uso de todas las herramientas potenciales para proteger los derechos de sus representados.
- Los sindicatos deben asociarse con expertos jurídicos externos para prepararse para posibles litigios relacionados con la protección de datos.
- Los sindicatos activos en diferentes empresas/territorios/sectores deberían establecer objetivos comunes y coordinar sus estrategias de litigación, para evitar acciones aisladas con consecuencias limitadas.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**FOMENTAR Y REFORZAR
CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES
MEDIANTE LA DIFUSIÓN DE LAS
MEJORES PRÁCTICAS E INFORMACIÓN**

Lecciones aprendidas

La falta de circulación de buenas y mejores prácticas relativas a los resultados de la negociación colectiva/diálogo social en materia de tratamiento de datos, pero también de otras iniciativas (p. ej., sensibilización, litigio estratégico), puede dar lugar a distintos niveles de protección dentro de un mismo sector. La difusión de información sobre el tratamiento de datos, tanto en contextos nacionales como en términos transnacionales, puede ayudar, en cambio, a un crecimiento progresivo de los conocimientos sobre el tema de todos los agentes implicados a nivel nacional, sectorial, territorial y empresarial.

Las mejores prácticas

UE: En 2023 y 2024, UniEuropa y IndustriAll Europe han puesto recientemente a disposición dos bases de datos de convenios colectivos que incluyen disposiciones relacionadas con la transición digital, especialmente en lo relativo a la IA y la gestión algorítmica. Ambas bases de datos ofrecen versiones en inglés de fácil acceso de los convenios colectivos aplicables en los distintos Estados miembros.

Recomendaciones

- Los sindicatos sectoriales deberían crear bases de datos (de acceso abierto o limitado) dedicadas a los convenios colectivos más innovadores en materia de tratamiento de datos, que también podrían incluir jurisprudencia, disposiciones de las Autoridades Nacionales de Protección de Datos e información jurídica de interés. Las fuentes incluidas en la base de datos podrían tener un alcance nacional o internacional.
- Los sindicatos a nivel sectorial y/o territorial también pueden proponer momentos de confrontación sobre cómo abordar las cuestiones relativas al tratamiento de datos en el lugar de trabajo, dando lugar a la creación de directrices.