

LA PROTECCIÓN DE DATOS DEL TRABAJADOR EN TELETRABAJO – UN ANÁLISIS DEL RÉGIMEN JURÍDICO PORTUGUÉS

Data protection for teleworking workers – an analysis of the Portuguese legal regime

Fábio da Silva Veiga¹²³

Universidad Lusófona, Portugal

DOI: <https://doi.org/10.62140/FSV442025>

Resumen: El estudio aborda los puntos de intersección entre los derechos de protección de datos del trabajador, basados en regulaciones específicas, como el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), y los derechos de personalidad y derechos fundamentales del trabajador relacionados con la privacidad y protección de datos en el contexto laboral, y más específicamente en las relaciones laborales bajo el régimen jurídico del teletrabajo portugués, regulado en el Código del Trabajo. La actualización de esta materia ocurrió después de la pandemia, en el año 2021, motivada por la abrupta utilización de instrumentos tecnológicos que facilitaron la contratación a distancia. El método adoptado para la elaboración del presente estudio es el deductivo, partiendo de la revisión bibliográfica, de la legislación y documentación temática. La investigación es eminentemente teórica.

Palabras clave: protección de datos, teletrabajo, trabajo a distancia.

¹ Profesor de Derecho Empresarial de la Universidade Lusófona (Oporto y Lisboa), en Grado, Máster y Doctorado. Investigador del CEAD “Francisco Suárez”. Doctor en Derecho Empresarial por la Universidad de Vigo, España. Investigador de la Fundación CAPES con Beca DPE, Ministerio de Educación de Brasil, en el Programa de Doctorado América Latina y la Unión Europea en el Contexto Internacional de la Universidad de Alcalá (Madrid, España). ORCID: 0000-0002-9986-7813.

² El presente artículo ha sido elaborado en el marco del Proyecto “El estímulo a los empleadores y la mitigación de la inseguridad jurídica: dos factores clave en la consolidación del trabajo a distancia”. Referencia: PID2023-146204OB-C21. Financiado en la Convocatoria 2023 de ayudas a «Proyectos de Generación de Conocimiento» y a actuaciones para la formación de personal investigador predoctoral asociadas a dichos proyectos, en el marco del Programa Estatal para Impulsar la Investigación Científico-Técnica y su Transferencia, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023, del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades de España.

³ El régimen jurídico del teletrabajo tuvo su primera consagración legal en la Ley n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprobó el Código del Trabajo. Posteriormente, la Ley n.º 7/2009, de 12 de febrero, que aprobó el nuevo y vigente Código del Trabajo, regula el teletrabajo en los artículos 165.º a 171.º, sin cambios relevantes respecto al régimen anterior.

Introducción

Portugal fue el primer país a nivel europeo en regular jurídicamente la modalidad de teletrabajo en el sector privado⁴⁵, lo que denota su liderazgo e interés en esta materia⁶. En el presente estudio, se pretende verificar la licitud del tratamiento de datos personales del trabajador en régimen de teletrabajo según la interpretación del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)⁷, la Constitución de la República Portuguesa (CRP) – en particular los arts. 26.º y 35 –, el Código del Trabajo (CT) portugués, y las modificaciones al régimen de teletrabajo introducidas por la Ley n.º 83/2021, de 6 de diciembre.

1. Cuestiones de Orden en el RGPD

El RGPD aborda los datos personales en el entorno laboral en el artículo 88.º, además de mencionar expresamente el tema en los considerandos números 127 y 155. En este sentido, el RGPD no solo impone reglas sobre el tratamiento de los datos personales de los trabajadores, sino que también establece principios para que esta protección sea

⁴ El régimen jurídico del teletrabajo tuvo su primera consagración legal en la Ley 99/2003, de 27 de agosto, por la que se aprobó el Código del Trabajo. Posteriormente, la Ley núm. 7/2009, de 12 de febrero, por la que se aprobó el nuevo y actual Código del Trabajo, regula el teletrabajo en los artículos 165 a 171, sin cambios relevantes respecto al régimen anterior.

⁵ Italia, en 1998, con la Ley Bassanini (artículo 4.º de la Ley de 16 de junio de 1998, n.º 191), aprobó por primera vez en Europa el régimen jurídico del teletrabajo, aunque limitado al sector de la Administración Pública.

⁶ Portugal siguió el ejemplo de lo establecido en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, celebrado en 2002 y firmado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP). Dicho acuerdo define el teletrabajo y establece, a escala europea, un marco general para las condiciones de trabajo de los teletrabajadores. Les otorga la misma protección general que a los trabajadores que desempeñan sus actividades en las instalaciones de la empresa y destaca siete ámbitos clave en los que deben considerarse las especificidades del teletrabajo. Se destacan disposiciones sobre: i) la atribución a los teletrabajadores de una protección similar a la de los trabajadores que ejercen su actividad en las instalaciones del empleador; ii) la regulación de sus condiciones de trabajo, salud y seguridad, formación y derechos colectivos; iii) y la consagración de dos principios fundamentales: el principio de reversibilidad y el carácter voluntario del teletrabajo. Véase el documento completo en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=URISERV:c10131> (consultado el 30 de enero de 2025).

⁷ En Portugal, la Ley 58/2019, de 8 de agosto, garantiza la ejecución, en el ordenamiento jurídico nacional, del RGPD.

compatible con la realidad de los trabajadores, lo cual es especialmente relevante en el contexto laboral, debido al desequilibrio en la relación contractual entre empleado y empleador. De igual manera, existe la posibilidad clara de introducción de tecnologías potencialmente transgresoras de los datos y de la privacidad de los trabajadores, como, por ejemplo, las tecnologías de monitoreo que pueden controlar, a distancia, al trabajador, afectando datos que impactan sus derechos de personalidad, sus actividades familiares, así como patrones de comportamiento.

La relación laboral se caracteriza como una relación interpersonal, en la cual hay la necesidad de tratar datos personales en toda la línea temporal de la relación, desde la fase pre-laboral hasta la fase de ejecución de la prestación laboral y, posteriormente, la fase post-laboral – desde el análisis del currículum para el reclutamiento, la lectura de cartas de recomendación o motivación, los análisis médicos, la comunicación al seguro de accidentes de trabajo, los registros laborales obligatorios (plan de vacaciones, horario de trabajo, registro de turnos, plan de trabajo suplementario), la videovigilancia, el control de asistencia mediante la recolección de datos biométricos, hasta el mantenimiento de una base de datos de ex-trabajadores de una empresa.

En el artículo 88 del RGPD, el legislador europeo remite al legislador nacional la obligación de legislar específicamente sobre el tratamiento de datos en el contexto laboral^{8 9}.

El tratamiento de datos personales se basa en el principio de licitud, según el artículo 5.º, n.º 1, letra a), del RGPD, lo que implica que, en cualquier contexto, incluido el laboral, el tratamiento de datos personales para ser válido necesita una base legal, bajo pena de ser ilegal. Posteriormente, el legislador europeo incluyó en el artículo 6.º del RGPD una lista taxativa (o acumulativa) de previsiones de situaciones lícitas. En el contexto laboral, los fundamentos de licitud del tratamiento de datos deberán ser verificados en el momento de la ejecución del contrato de trabajo y en las diligencias precontractuales.

2. Teletrabajo en el derecho portugués

Portugal, por su parte, consagra el régimen jurídico del teletrabajo en los artículos 165º a 171º del Código del Trabajo. En la noción legal de teletrabajo, «se considera teletrabajo

⁸ El artículo 88 del RGPD establece: «1. Los Estados miembros podrán, a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleadores o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral».

⁹ Para esta misma regulación en Italia, véase el trabajo de BENEVIDES, Camilla Martins dos Santos. *Sicurezza dei dati personali dei lavoratori nella fase 2 della emergenza COVID-19 in Italia* In: *Diritto della sicurezza sul lavoro*, DSL n. 2, 2020, pp. 122-130. Disponible en: <https://journals.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/2272> (consultado el 30 de enero de 2025).

la prestación de trabajo en régimen de subordinación jurídica del trabajador a un empleador, en un lugar no determinado por este, a través del uso de tecnologías de información y comunicación» (art. 165º)¹⁰, previendo que para ejercer la actividad en régimen de teletrabajo sea necesario celebrar un contrato de prestación subordinada de teletrabajo. Del concepto, se entiende que los elementos esenciales del teletrabajo se deben al hecho de que la actividad laboral se presta esencialmente fuera de la empresa, aunque ello no signifique necesariamente que lo sea en exclusiva¹¹. Las características principales del teletrabajo son la distancia del trabajador en relación con la sede y las instalaciones principales de la entidad empleadora y el uso de medios informáticos y/o telemáticos para la ejecución del contrato de trabajo, de modo que estos medios sirven como instrumentos necesarios para la realización del trabajo dada la distancia física en la que el trabajador se encuentra respecto a su lugar de trabajo.¹².

3. La protección de datos en el teletrabajo

El teletrabajo conlleva ventajas y desventajas para el trabajador. Desde el punto de vista de las desventajas, existen riesgos específicos, entre los cuales se encuentra el nivel de privacidad del trabajador, donde se localiza su esfera de protección de los datos personales. El teletrabajo depende de los recursos tecnológicos para su operacionalización, hecho que impone mayor atención a la privacidad de los datos y a los riesgos digitales. Los riesgos de intromisión en la vida privada y de violación de la privacidad de los datos crecen exponencialmente en este contexto, con consecuencias en diferentes planos. La entidad empleadora dispone de nuevos medios de control de la actividad del trabajador, utilizándose de un control más intrusivo que los medios tradicionales no electrónicos y posibilitando una vigilancia total y permanente del trabajador, como por ejemplo el empleo de la práctica del *employment background check*, el uso de herramientas que permiten monitorear correos electrónicos, sitios visitados o aplicaciones que ofrecen el reporte de actividades de los usuarios, entre otros actos abusivos. En este sentido, existen serios riesgos de violación de los derechos fundamentales de los trabajadores en Portugal, especialmente derechos previstos en la CRP como el derecho a la reserva de la intimidad de la vida privada (art. 26.º) y el derecho a la protección de datos personales (art. 35.º). La tutela de la vida privada está ampliamente garantizada en varios documentos legales de carácter europeo, como la Convención Europea de Derechos Humanos y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículos 8º y 7º, respectivamente). Internamente, el propio Código del Trabajo, en el artículo 16º, prevé una especial protección de la reserva de la intimidad de la vida privada del trabajador.

¹⁰ Redacción actualizada por la Ley n.º 83/2021, de 6 de diciembre. La versión anterior (prepandémica) establecía: «prestación laboral realizada con subordinación jurídica, habitualmente fuera de la empresa y mediante el uso de tecnologías de información y comunicación».

¹¹ Véase PORTUGAL, *Libro Verde sobre el Futuro del Trabajo 2021*, Lisboa: Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social, 2022, p. 56. Dicho documento tuvo como coordinadores científicos a los profesores Teresa Coelho Moreira y Guilherme Dray.

¹² Cfr. PORTUGAL, *Libro Verde sobre el Futuro del Trabajo 2021*, ob. cit., p. 56

La protección de los datos personales, la tutela de los derechos del titular de los datos, así como de las obligaciones del responsable del tratamiento, tienen respaldo legal en el Reglamento General sobre la Protección de Datos, así como en la Ley n.º 58/2019, de 8 de agosto, que asegura la ejecución en el ordenamiento nacional del RGPD, así como en el propio Código del Trabajo, en la parte relativa a los derechos de personalidad - artículos 14.º a 22.º. En este sentido, el artículo 166º, n.º 9, del Código del Trabajo, destaca que la empresa podrá crear un reglamento interno sobre las condiciones en que debe basarse la adopción del teletrabajo, pero subraya que tales reglas deben respetar, sobre todo, el RGPD.

La noción de datos personales está explicada en el n.º1 del artículo 4º del RGPD: “«Datos personales», información relativa a una persona física identificada o identificable”, que es el «titular de los datos». Así, el concepto legal considera identificable a una persona física que pueda ser identificada, directa o indirectamente, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, identificadores por vía electrónica o a uno o más elementos específicos de la identidad física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural o social de esa persona física.

El tratamiento¹³ de datos personales en el ámbito de una relación laboral se destina a la ejecución contractual y al cumplimiento de obligaciones legales, tanto en la esfera del empleador como en la del trabajador. Aun así, abarca el proceso de formación contractual.

El artículo 170º del Código del Trabajo versa sobre la privacidad del trabajador en régimen de teletrabajo. En su n.º 1, el texto legal indica que “el empleador debe respetar la privacidad del trabajador, el horario de trabajo y los tiempos de descanso y de reposo de su familia, así como proporcionarle buenas condiciones de trabajo, tanto desde el punto de vista físico como psíquico”. Con respecto a la visita al lugar de trabajo, el n.º 2 del art. 170º determina que “siempre que el teletrabajo se realice en el domicilio del trabajador, la visita al lugar de trabajo requiere aviso previo de 24 horas y la conformidad del trabajador.” Adicionalmente, en el n.º 3 del art. 170º, se menciona que la visita solo debe tener como objeto el control de la actividad laboral, así como de los instrumentos de trabajo, y solo puede efectuarse en presencia del trabajador durante el horario de trabajo acordado. Se observa que la Ley circunscribe las situaciones en que el empleador podrá visitar el lugar del teletrabajo, justificando que la privacidad del trabajador debe ser asegurada en condiciones plenas, permitiendo al empleador la visita única y exclusivamente por cuestiones laborales.

La actualización normativa del régimen jurídico del teletrabajo de 2021, que entró en vigor el 1 de enero de 2022 en Portugal, añadió otros puntos importantes en la regulación de la protección de datos del trabajador, consagrando el principio de proporcionalidad y finalidad como causas justificadas de intromisión en la esfera privada del teletrabajador. En

¹³ El concepto legal de “tratamiento” en el RGPD se describe en el artículo 4.º, n.º 2, como: “tratamiento»: cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción”.

el n.º 4 del art. 170º se menciona que “en el acceso al domicilio del trabajador, las acciones realizadas por el empleador deben ser adecuadas y proporcionales a los objetivos y finalidad de la visita”. Por otro lado, el legislador portugués estuvo sensible a las cuestiones relativas a las nuevas tecnologías en el entorno laboral, que son cuestiones relevantes en la actualidad¹⁴, ya que el riesgo de violación de derechos de personalidad, específicamente los relativos a los datos personales, se ven amenazados por instrumentos tecnológicos. Así, se establece en el n.º 5º del art. 170º del CT lo siguiente: “Se prohíbe la captura y utilización de imagen, sonido, escritura, historial, o el uso de otros medios de control que puedan afectar el derecho a la privacidad del trabajador”.

Conclusiones

El régimen jurídico del teletrabajo en Portugal fue uno de los primeros en ser regulado en Europa, en una época en la que el trabajo a distancia no estaba en la agenda de las contrataciones laborales. Este pionerismo portugués permitió reflexiones anticipadas¹⁵ con anterioridad a la abundante legislación sobre trabajo a distancia que apareció en diversos diplomas europeos a partir del año 2020, como fue la Ley n.º 83/2021, de 6 de diciembre, que actualizó el régimen jurídico del teletrabajo en Portugal. El tema de la protección de datos personales se encuentra en una etapa de maduración en la doctrina y la jurisprudencia, teniendo respaldo legal en el ámbito europeo desde la entrada en vigor del RGPD en el año 2018. Por otro lado, la legislación portuguesa sobre la protección de los derechos en la esfera privada de los trabajadores tiene su base en el Código del Trabajo y la Constitución, en el ámbito del derecho de personalidad del trabajador y de los derechos fundamentales, respectivamente. Para conjugar las relaciones laborales a distancia con la debida tutela de los derechos de los trabajadores en teletrabajo, el legislador portugués reforzó el régimen jurídico de esta materia en el año 2021, destacando en el concepto de teletrabajo la observancia de la privacidad del trabajador y la prohibición de que el empleador monitoree al trabajador a través de medios tecnológicos que sean desproporcionados al deber de control (que es característico de la subordinación jurídica del trabajador), pero, que en la actuación del empleador, no pueden violar la privacidad del trabajador, destacando la protección de sus datos personales.

Bibliografía:

AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho, “Direito do Trabalho – Relação individual”,

¹⁴ La revolución tecnológica ha impulsado nuevas formas de actuación en la economía de mercado. Cfr. VEIGA, Fábio da Silva. “El concepto de empresa en la sociedad digitalizada: especial referencia a las FinTech”, en Roperio Carrasco, J. (coord.), *Aspectos jurídicos de la actualidad en el ámbito del derecho digital*, Valencia: Tirant Lo Blanch, 2023.

¹⁵ En el año 2000, el Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) publicó un interesante estudio realizado entre 1997 y 1998, titulado “El Teletrabajo en Portugal”, cuyo primer capítulo se titula “El Paradigma del Teletrabajo”. Cfr. *Dirigir e Reformar – Revista del IEFP*, n.º 28, julio-septiembre 2020, p. 4.

Reimp., Almedina, Coimbra, septiembre, 2020.

BENEVIDES, Camilla Martins dos Santos. Sicurezza dei dati personali dei lavoratori nella fase 2 della emergenza COVID-19 en Italia. En: *Diritto della sicurezza sul lavoro*, DSL n. 2, 2020, pp. 122-130. Disponible en: <https://journals.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/2272>(accedido el 15 de enero de 2024).

CARNEIRO, Joana; JANSON, Joana. “O RGPD no contexto laboral” en X Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais – O RGPD e o impacto nas organizações: 6 meses depois, 2019, pp. 118-134.

FERREIRA, Carla; COSTA, Eugénia Pereira da; ASENSIO, Maria. “O Teletrabalho em Portugal: Quadro normativo e políticas recentes no contexto da União Europeia”, en: *Publicação do Gabinete de Estratégias e Estudos do Ministério da Economia*, Lisboa, junho de 2024. Disponível em Disponible en: <https://www.gee.gov.pt/pt/documentos/estudos-e-seminarios/artigos/10225-gee-em-ana-lise-o-teletrabalho-em-portugal-quadro-normativo-e-politicas-recientes-no-contexto-europeu/file#:~:text=A%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20de%20teletrabalho%20aplica,22%20de%20setembro%20de%202020>. Acesso em 30 jan. 2025.

MOREIRA, Teresa Coelho, “Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0”, en *Questões Laborais*, n.º 51, Almedina, 2018, pp. 9-34.

MOREIRA, Teresa Coelho, “Algumas Questões Sobre o Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho”, en RAMALHO, Maria do Rosário Palma y MOREIRA, Teresa Coelho, “O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho – Estudos APODIT 6”, AAFDL Editora, Lisboa, 2020, pp. 15-38.

PORTUGAL, Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021, Lisboa: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022.

VEIGA, Fábio da Silva. “El concepto de empresa en la sociedad digitalizada: especial referencia a las FinTech”, en Roper Carrasco, J. (coord.) *Aspectos jurídicos de la actualidad en el ámbito del derecho digital*, Valencia: Tirant Lo Blanch, 2023.