

DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN EL MARCO DE LA RELACIÓN LABORAL*

JOAQUÍN GARCÍA MURCIA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Complutense de Madrid

EXTRACTO

Palabras clave: contrato de trabajo, consentimiento, datos personales, interés general, intimidad, vida privada

Nacido de otros derechos, como la intimidad o la vida privada, la protección de datos personales constituye hoy en día un derecho autónomo dotado de contenido específico. Es, de todos modos, un derecho muy peculiar, tanto por su naturaleza como por su régimen jurídico, inusualmente desarrollado y extraordinariamente complejo. En el ámbito de las relaciones de trabajo sirve sobre todo como salvaguarda de la persona del trabajador frente a los poderes empresariales, aunque también puede ejercitarse en otras situaciones y frente a otros sujetos. Goza de ciertas garantías de índole administrativa y de los medios de tutela propios de los derechos fundamentales.

ABSTRACT

Key words: employment contract, consent, personal data, general interest, privacy

ersonal data protection, a concept originated from other rights such as privacy, is nowadays an autonomous right with specific content. It is in any case very peculiar due to both its very nature and its legal regime, unusually developed and extraordinarily complex. At working level, it serves as a safeguard for the worker in front of corporate powers, although it can also be exercised in other situations and in front of other parties. Personal data protection holds specific administrative guarantees and means of enforcing fundamental rights.

* Este trabajo recoge la ponencia presentada al Congreso Internacional “Derechos Fundamentales, trabajo subordinado y digitalización” (octubre-noviembre de 2020), organizado por el sub-proyecto de investigación “Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo subordinado en la era digital” (DER2017-83488-C4-3-R), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, la Agencia Estatal de Investigación, FEDER y por la Conselleria de Innovació, Universitats, Ciència y Societat Digital de la Generalitat Valenciana.

ÍNDICE

1. PLANTEAMIENTO
2. NATURALEZA JURÍDICA
3. RÉGIMEN JURÍDICO
4. TITULARIDAD Y RADIO DE ACCIÓN
5. CONTENIDO, ALCANCE Y LIMITACIONES
6. MODO DE EJERCICIO Y CONDICIONES DE OPERATIVIDAD

1. PLANTEAMIENTO

Hoy en día podemos decir con firmeza que la protección de datos personales ha alcanzado definitivamente la condición plena de derecho. Ha pasado a ser, para decirlo con mayor exactitud, un nuevo ingrediente del catálogo de derechos básicos o fundamentales de las personas. Sin embargo, no parece que esa indiscutible dimensión de derecho se corresponda por completo con el modo de tratamiento de la protección de datos personales en el seno de la doctrina científica, cuando menos hasta fechas muy recientes. Da la sensación, en efecto, de que las reflexiones académicas sobre esta novedoso frente de preocupaciones de las sociedades modernas se han inclinado en mayor medida hacia la composición o el análisis de su régimen jurídico que hacia el desentrañamiento del derecho que, se quiera o no, constituye el eje o epicentro de todo ese entramado normativo. Hemos mirado más, por decirlo de otra manera, hacia el tejido regulador de la protección de datos personales que hacia el derecho que le sirve de sostén. No es, de todas formas, un pecado grave ni irreparable. Se trata más bien de una actitud disculpable, que puede explicarse con relativa facilidad. A poco que se reflexione, pueden detectarse razones sobradas para entender esa curiosa orientación metodológica¹.

Antes que nada, hay que ser conscientes de que los ordenamientos jurídicos iniciaron su entrada en este moderno escenario de la realidad social y normativa mediante la aportación de reglas de comportamiento para los interesados, sin haber procedido aún la acuñación del derecho y mucho menos a su proclamación solemne o formal. Así pudo comprobarse tanto en la pionera regulación del Convenio del Consejo de Europa 1981 como en la Directiva 95/46/CE, destinadas principalmente a gestionar el uso de datos personales en las relaciones sociales, bien es verdad que sobre el presupuesto de la necesidad de proteger en dicho contexto los derechos pertinentes. Y así puede detectarse también en la muy peculiar fórmula utilizada por el artículo 18.4 de nuestra Constitución, que,

¹ Una orientación metodológica de la que desde luego ha participado la doctrina laboralista. Vid. por ejemplo, García Murcia, J. y Rodríguez Cardo, I.A., “La protección de datos personales en el ámbito de trabajo: una aproximación desde el nuevo marco normativo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.216 (2019), pp.19 ss.

según sus términos literales, se traduce sencillamente en una llamada al legislador que no tiene por objeto el reconocimiento de derechos sino más bien el establecimiento de límites o cortapisas en el “uso de la informática”, con el fin básico de “garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”.

Por otra parte, es obvio que la protección de datos personales no figura en las tablas más genuinas de los derechos humanos, ni parece que se deduzca con naturalidad de sus componentes, pese a que normalmente son vivero para el germen de otros derechos. La protección de datos personales es en realidad una especie de descubrimiento contemporáneo, forzado seguramente por el nivel de desarrollo alcanzado por las relaciones sociales y económicas. Como es fácil de entender, el derecho a la protección de datos personales sólo puede emerger en el contexto de una sociedad que ha llegado a caracterizarse no sólo por el uso intensivo de las nuevas tecnologías, sino también, y quizá en mayor medida aún, por la explosión y multiplicación de los actos de comercio. No parece ser un derecho que brote de forma espontánea del ser humano sino más bien una pieza de origen legal añadida en un momento dado a la lista “natural” de derechos; un derecho que parece tener su raíz en la respuesta armada por el legislador ante una determinada situación social más que en los mecanismos de gestación de nuevos productos culturales que se desenvuelven en el interior de la propia sociedad. Ni siquiera parece que haya derivado exactamente de la labor de identificación, extracción o conformación de nuevos derechos típica de la doctrina académica y de la jurisprudencia, aunque una y otra hayan contribuido a partir de un cierto momento a su progresivo modelado. Mientras que la puesta en circulación de ciertos derechos, como los relativos al honor o a la intimidad, forma parte de los resultados previsibles de la actividad de reflexión o construcción científica, no parece suceder lo mismo con el derecho específico a la protección de datos personales, que parece responder en mayor medida a las líneas de desarrollo del sistema legal y a las estrategias de programación o intervención de los poderes públicos.

Hay que tomar nota, en fin, de que estamos hablando de un derecho que en buena medida se encuentra atrapado o arrinconado por una malla normativa de extraordinarias proporciones, tanto por su extensión como por su densidad. El derecho a la protección de datos personales se ubica efectivamente en un contexto jurídico un tanto atosigador o asfixiante, en el que corre un alto riesgo de ocultamiento o camuflaje. Es evidente que el papel protagonista en ese campo de operaciones corresponde a otra clase de útiles o instrumentos jurídicos, más técnicos o más expeditivos. Son más perceptibles las concretas medidas o reglas por las que discurre o se practica el derecho que el derecho como tal. Pudiera decirse que no se trata de un derecho que haya generado un corpus normativo,

sino, por el contrario, de un derecho infiltrado a lo largo y ancho de una estructura normativa que aparentemente está más pendiente del impacto del derecho que de su configuración, más atenta a su salvaguarda o al despliegue efectivo de sus efectos que a la descripción de su naturaleza o esencia. No es difícil darse cuenta de que en las normas sobre protección de datos personales afloran en primer término aspectos de carácter instrumental u organizativo, con la consiguiente relegación de su verdadero foco de iluminación. Se presta mucha atención a su sustrato material (qué es dato personal, qué es tratamiento), a sus condiciones de vida o supervivencia (exigencia de consentimiento o de soporte legal) o a sus numerosos elementos e ingredientes (información, oposición, rectificación, etc.), pero apenas se dice en qué consiste el derecho.

Todo ello ha provocado, en cualquier caso, que los esfuerzos de investigación o exploración se hayan dirigido preferentemente a su régimen jurídico y que se haya hablado poco del derecho en sí mismo considerado. La captación e interpretación de su ordenación normativa ha agotado las fuerzas doctrinales disponibles, por decirlo así. Más que de la titularidad, del objeto o de los límites del derecho se ha venido hablando de la dinámica o el modo de funcionamiento de un conjunto normativo particularmente abigarrado y hasta cierto punto extenuante. Probablemente se trate de un sistema regulador bien trabado o compactado, pero no cabe duda de que sus dificultades técnicas y sus necesidades metodológicas son de muy alto calibre. Ni es fácil hacerse cargo por completo de todas sus vertientes o aplicaciones ni resulta sencillo identificar sus auténticos ejes vertebradores. De ahí que los esfuerzos de comprensión y racionalización que ha de desplegar el intérprete colmen en buena medida su capacidad de concentración.

2. NATURALEZA JURÍDICA

Es evidente que el derecho a la protección de datos personales es de nueva generación; de recentísima generación, cabría decir. Pero también puede calificarse de derecho de segunda escala o de segundo nivel, puesto que, además de ser contemporáneo, nace del seno de otros derechos más básicos y de proyección más general, de los que en buena medida sigue siendo deudor. Su origen se ubica, concretamente, en el espacio de juego de los derechos más recónditos de la persona, como la intimidad o la vida privada, que le han servido de caldo de cultivo y de nutriente en sus primeros pasos, hasta que ha logrado alcanzar plena madurez y suficiente independencia. Recuérdese, por ejemplo, que el Convenio de 1981 del Consejo de Europa lo ligaba aún al derecho a la vida privada, y que nuestro texto constitucional lo inserta, aun sin nombrarlo, en el radio de acción de la intimidad. La perspectiva parece ser la misma en uno y otro caso, sin perjuicio de que las matrices se califiquen de modo distinto, no tanto, quizá, por sus diferencias ontológicas cuanto por las tradiciones concurrentes. Es curioso, por cierto,

que la Directiva 95/46/CE vinculara la protección de datos personales al derecho a la intimidad mientras que el Reglamento posterior de la Unión Europea tome como punto de referencia el derecho a la vida privada, muy probablemente por ser ésta, y no aquella, la fórmula utilizada por la Carta de Derechos Fundamentales para consagrar ese puntal de los derechos de la persona.

La independización del derecho a la protección de datos personales respecto de sus progenitores ha supuesto también, como no podía ser de otro modo, el comienzo de un proceso encaminado hacia su propia conceptualización y caracterización. Si es un derecho autónomo, podría decirse, debe contar también con una formulación específica o especializada, en la que se reflejen, aunque sea de manera comprimida o condensada, sus trazos esenciales. La definición, sin embargo, no parece estar aún del todo construida. Por extraño que parezca, ninguna de las normas supranacionales que hemos tenido ocasión de citar ha dado pasos en ese sentido, al menos de forma explícita o directa. Tampoco nuestra legislación interna (desde las leyes de 1992 y 1999 a la de 2018) lo ha considerado necesario. Ante ese escenario, ha tenido que ser la jurisprudencia la promotora y directora del proceso, que por esa vía jurisdiccional ha podido registrar algunos avances importantes. Con buen sentido, nuestra jurisprudencia constitucional (TC 292/2000, de 30 de noviembre, por ejemplo), acogida por nuestra jurisprudencia ordinaria (TS 111/2018, de 7 de febrero, para la rama social, o TS 263/2018, de 20 de febrero, para lo contencioso-administrativo), ha llegado a la conclusión, susceptible acaso de alguna precisión aún, de que el objeto específico de este derecho no es otro que garantizar a toda persona un poder de determinación y control sobre el uso y destino de sus datos personales. Su núcleo esencial parece residir, en consecuencia, en ese poder de decisión que se atribuye a la persona sobre todo aquello que pueda servir para su identificación o para seguir sus rastros en el correspondiente itinerario vital.

El derecho de toda persona “a la protección de los datos de carácter personal que la conciernan”, por atenernos a la fórmula empleada por el artículo 8 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuenta ya, en consecuencia, con un registro propio dentro del concierto de los derechos básicos de los seres humanos. Naturalmente, la adquisición de ese estatus no significa que pueda desligarse por completo de sus primitivas zonas de crecimiento, que se siguen correspondiendo con el derecho a la intimidad (si lo vemos desde la perspectiva española) y con el derecho a la vida privada (si lo contemplamos desde la perspectiva europea). Pero a estas alturas puede y debe contemplarse como derecho autónomo y diferenciado. Es distinto del derecho a la intimidad, en tanto que ni impide entrar en el espacio de referencia (aunque ponga requisitos y cautelas), ni hay correspondencia absoluta entre lo íntimo (que no siempre es personal, como puede ocurrir con el círculo de amistades) y lo personal (que no

siempre es íntimo, como ocurre con la imagen facial de una persona). También se distingue de la privacidad, por cuanto si ésta significa ante todo poder de organización y gestión de la vida privada o particular en sus distintas esferas o facetas (con la eventual inclusión de aspectos íntimos), el derecho a la protección de datos se traduce eminentemente en facultades de control respecto de un material que puede ser gestionado por otros. Por supuesto, también es distinto de los llamados “derechos digitales”, que en realidad son reglas de comportamiento u observancia en el uso de la tecnología digital (en la empresa o fuera de la empresa) en las que se parte de la necesidad de preservar tanto la intimidad y la vida privada como la trascendencia del dato personal, cuyo “tratamiento” en ese contexto ha de amoldarse a determinadas exigencias.

Como ya hemos tenido oportunidad de decir, el derecho a la protección de datos personales cuenta ya con suficiente sostén y cumplida recepción en los sistemas jurídicos, aunque no haya acabado de aflorar aún en todo su potencial. Según hemos comentado en el párrafo inmediatamente anterior, su mejor exponente se encuentra en el artículo 8 CDFUE, que, a tenor de las pautas generales de la jurisprudencia comunitaria, vale en principio como guía o sustento para la aplicación del derecho de la Unión Europea o del derecho nacional imbricado en ese sistema supranacional, pero que probablemente tenga en este caso mayor virtualidad, por cuanto no deja de ser una base normativa común al espacio europeo y un centro de inspiración privilegiado con vistas a la construcción de los distintos sistemas nacionales. De cualquier modo, su proclamación formal en la CDFUE y su incontestable conexión con el artículo 18.4 de la Constitución española permite decir con tranquilidad que el derecho a la protección de datos personales forma parte ya de nuestra tabla de derechos fundamentales, a todos los efectos, incluido el sistema de garantías.

No deja de ser, sin embargo, un derecho peculiar. Al menos, parece escapar a las categorías más clásicas de derechos humanos o derechos fundamentales. No es un derecho de libertad (que permita iniciativas personales con la correspondiente cobertura frente al poder público), ni es propiamente un derecho de actividad (que permita labrarse a base de esfuerzo un espacio para su despliegue o desarrollo), ni es un derecho de prestación (en el sentido de que para su satisfacción haya que contar con un mínimo sustrato económico o material). Es más bien un derecho pasivo o un derecho de presencia y, llegado el caso, un derecho de reacción. Un derecho que permite resistir frente a ciertas actuaciones o estrategias y con el que hay que contar para llevar a cabo determinadas operaciones. Se proyecta sobre una especie de reserva natural dotada tanto de controles de entrada como de medios de oposición, para hacer frente a posibles invasiones. En determinadas condiciones se podrá entrar en la reserva, pero siempre con alguna clase de autorización o salvoconducto. Se podrá incluso permanecer o trabajar en

la reserva, pero con sujeción a una vigilancia constante por parte del titular de ese espacio, que también cuenta a su favor con otros variados resortes.

Parece ser, según esas mismas afirmaciones, un derecho potente. Pero no está de más preguntarse si las cosas son realmente así o si la construcción de este derecho, seguida de su reconocimiento expreso, no es más que un remedio, fraguado *a posteriori*, para una situación que parece moverse más bien conforme a otros impulsos o detonantes. En realidad, la “reserva natural” es más propiamente un terreno ocupado y transitado, o, cuando menos, un espacio abierto a la entrada de otras instancias o personas. A la hora de la verdad, el titular de los datos personales se ve inmerso en una zona de uso común o compartido, en la que, ciertamente, siempre podrá decir algo, obtener algo o imponer alguna condición. Esa es a fin de cuentas la virtualidad del derecho. El interesado es propietario del recinto, pero está implicado en tantos actos sociales que inevitablemente tiene que aceptar infinidad de servidumbres de paso. Podrá enfrentarse a ellas blandiendo sus poderes, pero tendrá que tolerarlas o aceptarlas en algún grado si quiere seguir participando en el concierto de la vida. El derecho a la protección de datos personales le da armas para decir no ante una determinada solicitud, pero la eventual inclinación a una respuesta negativa raramente podrá ser radical. Habrá que pensar que el derecho se traduce más bien en una forma de control de impertinencias o excesos por parte de quienes acceden a la parcela reservada. O en un modo de evitación de un tránsito desmesurado por esos parajes, en términos de tiempo o de tonelaje.

3. RÉGIMEN JURÍDICO

El derecho a la protección de datos de carácter personal es de orden general y tiene proyección sobre el conjunto de las relaciones sociales, por lo que no puede extrañar que su régimen jurídico se dirija también al conjunto de la sociedad, al menos en sus contornos más básicos. Se trata, si bien se mira, de uno de esos bloques del ordenamiento jurídico que nacen con vocación transversal y universal, en tanto que afectan a todos los aspectos de la vida y de las relaciones entre personas. Visto desde otra perspectiva más técnica, cabe dar a este bloque normativo el carácter de derecho común para la ciudadanía, que en buena medida entronca con los senderos habituales del código civil pero que también comprende una veta relevante de derecho administrativo, en ambos casos bajo la cúspide correspondiente del derecho constitucional y supranacional. Desde ahí se va esparciendo hacia el resto de sectores del ordenamiento jurídico, con una incidencia muy determinante en algunos de ellos, como puede ser el caso del derecho mercantil y como sin duda sucede con el derecho del trabajo. Las relaciones comerciales constituyen tal vez su principal destino o campo de aplicación, pero también es considerable su impacto sobre las relaciones de trabajo.

Ambos son desde luego terrenos de mucha importancia para la protección de datos personales, pero la perspectiva parece ser muy distinta en uno y otro caso. Mientras que en el ámbito de las relaciones comerciales parece primar la idea de “circulación de datos”, por su trascendencia para las operaciones de comercio, en el campo particular de las relaciones de trabajo probablemente deba ser prioritaria la idea de protección. Ambas, como sabemos, están presentes en la regulación vigente sobre datos personales, pero la primera no parece casar bien con el entorno laboral. Es verdad que también aquí puede resultar necesaria la transmisión de datos personales, pero no parece que existan razones para fomentar o ni siquiera facilitar la circulación, sino más bien para atender necesidades de uso en determinadas situaciones o circunstancias. Por ello, desde la perspectiva laboral se trata, esencialmente, de establecer cauces apropiados para hacer posible el acceso a los datos personales cuando sean necesarios para el funcionamiento del sistema de relaciones de trabajo, o para el funcionamiento de las relaciones conexas, como pueden ser las de seguridad social o las que se generan alrededor de la prevención de riesgos laborales y el cuidado de la salud. Tiene plena justificación, en consecuencia, que la acción del legislador llegue también al ámbito de las relaciones de trabajo, máxime si se tiene en cuenta que la autonomía de la voluntad o la libre disposición de las partes no es seguramente el mejor escenario para la toma de unas decisiones que son especialmente delicadas desde el punto de vista del interés personal. Pero tampoco cabe duda de la singularidad de este terreno, no sólo por la clase de actos que se desenvuelven en su interior, sino también por la índole de las relaciones sociales que lo conforman. Hay razones poderosas, en definitiva, no sólo para una intervención legal sino también para una intervención especializada, con la que, dicho sea de paso, podrían colaborar los habituales procesos de negociación colectiva.

En todo caso, sabemos ya que desde hace algunas décadas existe regulación en la materia, y que esa regulación tiene carácter común o general, sin perjuicio de que pudiera ser completada por otras normas de carácter sectorial o de ámbito funcional más localizado. Ni mucho menos ha sido diseñada en especial para el ámbito de trabajo, pero a decir verdad no ha podido olvidarse de ese particular sector de la vida social. Desde este punto de vista, y en una primera aproximación, podría hablarse de un doble flujo de material normativo, o de una cierta labor de cooperación. De un lado, las normas generales sobre protección de datos personales, entre las que figuran por supuesto tanto el Reglamento UE 2016/679, de 27 de abril, como la LO 3/2018, de 5 de diciembre, contienen numerosas menciones o referencias al ámbito laboral, que está presente incluso en la conformación de algunas de sus piezas más valiosas (como la que se dedica a la identificación de los títulos que legitiman el tratamiento de los datos). De otro lado, las normas laborales suelen remitir a este segmento del ordenamiento jurídico a los efectos

oportunos, muchas veces con una especie de cláusula de estilo en la que no se contiene más que una llamada a su observancia, como, por cierto, han venido haciendo últimamente las normas de urgencia aprobadas para hacer frente a la crisis sanitaria originada por la covid-19, por poner un ejemplo de lamentable actualidad.

Como es natural, la entrada en escena de las normas básicas sobre protección de datos personales supone la activación simultánea de todo el entramado de regulación que les acompaña, unas veces por ser su ineludible sustento vital (como pueden ser las correspondientes cláusulas de tono “constitucional”), y otras veces por ser ingredientes adicionales o más especializados de su propia estructura normativa. En el edificio erigido por el Reglamento de 2016 y nuestra legislación orgánica de 2018 tienen cabida, en cualquier caso, infinidad de productos reguladores que, en la medida correspondiente, también habrá que tener en cuenta en el ámbito específico de las relaciones de trabajo. Algunos de ellos son inexcusablemente de naturaleza pública (como ocurre con las normas reglamentarias destinadas al desarrollo de ciertas previsiones legales) y otros proceden de la autonomía privada, ya sea en su dimensión de autonomía colectiva (como los convenios colectivos), ya sea como simple expresión autonomía corporativa o de organización interna (como los “códigos de conducta” o las “normas corporativas vinculantes”). Unas veces se trata de normas en sentido puro, pero otras veces no estamos más que ante reglas de *soft law* o meras orientaciones o recomendaciones, con los dilemas que pudieran plantear acerca de su grado de vinculación, en algún caso resueltos por previsión legal expresa (como sucede con las circulares de la Agencia Española de Protección de Datos publicadas oficialmente). En muchas ocasiones son productos jurídicos de dimensión o virtualidad general, mientras que en otras van destinados a determinados sectores de actividad o a determinada clase de problemas. A veces se anticipan a los sucesos, otras responden a una situación concreta.

Todo ese acervo de regulación es merecedor desde luego de un estudio en profundidad, en todas y cada una de sus vertientes. En este momento, sin embargo, puede bastar con dos breves reflexiones. Por lo pronto cabe reparar en la llamada que el artículo 88 del Reglamento UE 2016/679 hace a los Estados miembros para afrontar de manera específica el tratamiento de datos personales en el ámbito laboral y cabe preguntarse, a tal efecto, si la LO 3/2018 ha cumplido o ha podido cumplir ese papel. Como es sabido, ese precepto de la normativa comunitaria contiene una previsión que al mismo tiempo actúa como autorización y como encomienda con vistas a esa regulación más especializada, que a tales efectos da vía libre tanto a la maquinaria legislativa del Estado como a la negociación colectiva, y que busca a fin de cuentas un instrumental más apropiado para garantizar los derechos y libertades de los trabajadores con ocasión del tratamiento

de sus datos personales. En buena lógica, la regulación nacida de esa cláusula de derecho comunitario tendría que detenerse, cuando menos, en la identificación de los derechos y libertades potencialmente afectados (integridad moral, libertad ideológica, libertad de expresión, etc.), en la acotación de los ámbitos o espacios de acceso a los datos personales del trabajador (contratación, ejecución del contrato, etc.) y, finalmente, en las condiciones de uso de dichos datos por parte de los sujetos concernidos o legitimados (el empleador, el sindicato, etc.). No parece, sin embargo, que la LO 3/2018 haya venido a cumplir esos encargos, o que haya podido hacerlo. Su parte general contiene por definición reglas no especializadas en el ámbito laboral, aunque haga mención al mismo, y su parte más distintiva o innovadora, que sí dedica reglas específicas a las relaciones de trabajo, se ocupa en realidad de cuestiones que estando próximas a las enunciadas por el artículo 88 del reglamento 2016/679, son esencialmente diferentes².

Adicionalmente cabe decir que la negociación colectiva, siendo un cauce apto para ello en términos abstractos, no parece que sea la vía más indicada para asumir esa labor de especificación o de garantía particular para los derechos y libertades del trabajador en un sistema como el nuestro, no sólo por la complejidad y dispersión que caracterizan su estructura, sino también porque entre nosotros la norma profesional actúa en una especie de circuito secundario que suele tomar como punto de partida la regulación básica y de aplicación general proporcionada por la ley. La negociación colectiva puede ocuparse de muchos aspectos relativos a la protección de datos personales, dentro del marco normativo de referencia y con respeto siempre al contenido esencial del derecho (información que puede pedirse al trabajador, métodos o modos de tratamiento de datos, modo de ejercicio de los derechos del trabajador en relación con el tratamiento de datos, sistemas de registro o vigilancia, competencias de información de los representantes, etc.), y puede afrontar, más concretamente, muchas de las tareas que pide el Reglamento 2016/679 a los ordenamientos nacionales. Pero faltan en nuestro sistema de negociación colectiva las dosis de articulación y coordinación que serían necesarias para acometer con garantías de éxito —es decir, con suficiente capacidad de cobertura— toda esa operación.

Desde el punto de vista de la configuración del régimen jurídico, habría que tomar nota, por lo demás, del reducido papel del contrato de trabajo en todo este contexto y de la importancia de la jurisprudencia. El pacto entre las partes podría incluir en hipótesis actos de consentimiento del trabajador ligados al tratamiento de datos personales necesarios para la puesta en marcha y la ejecución

² Vid. Fernández Villazón, L.A. “Protección de datos y derechos digitales de los trabajadores”, VV.AA. (coord. L.A. Fernández Villazón), *Derecho y nuevas tecnologías*, Civitas/Universidad de Oviedo, 2020, pp.207 ss.

del contrato de trabajo, y también podría incorporar derechos adicionales del trabajador en relación con ese tipo de operaciones, pero es obvio que el contrato de trabajo ni puede albergar la prestación de un consentimiento abstracto o general y de carácter indefinido por parte del trabajador, ni puede hacerse cargo cabalmente de la previsión o construcción de unas pautas de conducta que bien mirado deben ser comunes para el conjunto de la empresa o del ámbito funcional de referencia³. Por su parte, la aportación de la jurisprudencia puede servir tanto para la configuración del derecho y la identificación de sus distintos elementos (como empezó haciendo nuestro Tribunal Constitucional), como para la interpretación de las normas implicadas, ya sea desde la perspectiva de la relación entre norma comunitaria y norma nacional (como corresponde al Tribunal de Justicia de la Unión Europea), ya sea desde la perspectiva más casuística de aplicación contrastada y efectiva al ámbito de las relaciones de trabajo de unas reglas que no dejan de ser un tanto generales en su formulación y que, por ello mismo, no dejan de estar distanciadas de las necesidades concretas o de las circunstancias particulares que concurren en dicho terreno (como paulatinamente va haciendo el Tribunal Supremo).

4. TITULARIDAD Y RADIO DE ACCIÓN

La maquinaria normativa de protección de datos personales está diseñada para el conjunto de las relaciones sociales y, por lo tanto, para todas las personas físicas, con independencia de su modo de vida y, más concretamente, de su posición ante el empleo o el mercado de trabajo. Como se ha tenido oportunidad de ver, estamos ante un derecho de ciudadanía, que pertenece a todas las personas por el solo hecho de serlo y que se proyecta sobre cualquier ámbito social. Ya hemos podido comprobar también que el concepto de persona que se utiliza en este contexto es el más natural o genuino, no el concepto jurídico o formal. De ahí que estemos ante un conjunto normativo que ciñe su ámbito de aplicación a las personas físicas y que deja fuera de su órbita las personas jurídicas. Es obvio que también puede tener relevancia la protección de los datos concernientes a estos otros sujetos del tráfico jurídico, pero esa tarea, de impronta bastante más reciente. Desde luego, no estuvo entre las preocupaciones iniciales, y sólo se ha empezado a cumplimentar una vez que se ha consolidado aquella primera línea de intervención⁴.

³ Sobre la insuficiencia de la perspectiva individual en esta compleja materia, S. del Rey Guanter (dir.), *Documentos sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de las personas y en las relaciones laborales*, Lay Ley/Cuatrecasas, 2020, pp.192-193.,

⁴ Es el caso, por ejemplo, del Reglamento de la UE 2018/1807, de 14 de noviembre, que proporciona un marco para la libre circulación de datos electrónicos no personales en el espacio europeo y que, por lo tanto, puede afectar a los datos de personas jurídicas.

Ese carácter universal del derecho a la protección de datos personales puede advertirse, por otra parte, en las diversas cláusulas que, de una u otra manera, han procedido a su declaración formal. La más directa ya sabemos que se encuentra en el artículo 8 CDFUE, en la que aparece incorporado al elenco de “libertades” compuesto por dicho texto, aunque también habría podido formar parte del apartado relativo a la “dignidad” de la persona o de los derechos de “ciudadanía”. Un poco más singular es la cláusula de nuestro artículo 18.4 CE, pero de ella puede decirse igualmente que es de aplicación a toda hipótesis de “uso de la informática” con independencia de la condición de las personas que en ese contexto puedan verse involucradas. A la misma conclusión conducen, por lo demás, las normas que de modo más específico se ocupan del régimen jurídico del tratamiento de datos personales, que, sin decirlo de forma expresa, actúan sobre un derecho que pertenece a toda persona física.

Naturalmente, el hecho de que la protección de datos personales sea un derecho de toda persona física no impide que pueda ser reconocido de manera más particular a las personas ubicadas en una determinada parcela de la vida social, como puede ser el caso de quienes obtienen sus medios de vida mediante la prestación de servicios a cambio de salario. En el sistema español no se ha procedido aún a una consagración propiamente dicha de este moderno derecho en el terreno del empleo asalariado, pero no sería impertinente, ni mucho menos, su inclusión explícita en la tabla de derechos laborales del artículo 4 ET o, en su caso, en la relación de derechos dedicada de manera más especializada a los empleados públicos en el artículo 14 EBEP, que, por cierto, concluye con una remisión a “los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico”, entre los que podría figurar sin ninguna dificultad el que ahora nos interesa. No es estrictamente necesaria, pero tampoco sería un acto legislativo carente de virtualidad o significado jurídico. De momento habrá que conformarse con la capacidad innata de proyección universal de aquellas cláusulas más generales, pero no debería abandonarse la idea de plasmación particularizada en estos textos de contenido laboral, en los que ciertamente se ha registrado algún paso en ese sentido con ocasión de la LO 3/2018 (al consagrar “derechos digitales” tanto en el artículo 20 bis ET como en el artículo 14.j bis EBEP), pero en los que aún está pendiente la tarea de recepción completa y apropiada de esta nueva generación de derechos⁵.

Es evidente que, como suele suceder en tantas otras ocasiones, dentro del contexto de la relación de trabajo el derecho a la protección de datos personales

⁵ Desde la particular perspectiva del empleo público, A. Boto Álvarez, “La confianza es buena, el control mejor: supervisión informática y derechos digitales de los funcionarios”, VV.AA. (coord. L.A. Fernández Villazón), *Derecho y nuevas tecnologías*, Civitas/Universidad de Oviedo, 2020, pp.239 ss

tiene importancia sobre todo para el trabajador, no sólo por su inserción en el círculo rector y organizativo de otra persona, sino también porque la gestión material de los contratos de trabajo, con las correspondientes necesidades de información o documentación, está prácticamente en manos del empleador. Es el empleador el que necesita los datos personales del trabajador, y no al contrario. De todos modos, la proyección de este derecho sobre el ámbito del empleo no debe limitarse a la figura del trabajador asalariado. Es claro que en el terreno más estricto de la relación de trabajo también el empleador persona física tiene derecho a la protección de sus datos personales, como lo tienen, traspasando ya la frontera del trabajo asalariado, quienes viven del desarrollo de una actividad profesional de carácter autónomo, más aún, seguramente, si tienen la condición de trabajadores autónomos económicamente dependientes. Por razones fáciles de comprender, las necesidades de protección del empleador en el contexto del contrato de trabajo son con toda seguridad menores de las que puede sentir el trabajador asalariado, pero no por ello deben ser despreciadas por completo, al menos en abstracto. Más intensas pueden ser, desde luego, las necesidades de protección de los trabajadores autónomos con ocasión de sus tratos profesionales, sobre todo cuando su actividad se despliega en las condiciones que el estatuto del trabajo autónomo identifica con la denominada dependencia económica, por su más estrecha sujeción a un “cliente” que tiene bastantes puntos en común con el empleador.

Desde la particular perspectiva del trabajador asalariado, el derecho a la protección de datos personales puede merecer algunas precisiones particulares. Por lo pronto, parece claro que a la hora de identificar su contenido y de articular su ejercicio debe tener en cuenta todo el arsenal de principios que tradicionalmente han servido de inspiración para las normas laborales. Es de rigor, sobre todo, atender a la posición de contratante débil que habitualmente tiene el trabajador para valorar adecuadamente la prestación de consentimiento por parte del trabajador y para decidir sobre la pertinencia o no de los datos solicitados por el empleador a sus trabajadores. También hay que contemplar el grado de incidencia del derecho a la protección de datos personales en las distintas facetas del trabajo y en todos sus posibles escenarios, no sólo como derecho del trabajador frente al empresario, sino también como parapeto frente a otros posibles sujetos (sindicatos, comités de empresa), y, en general, frente a todas las instancias que operen en el medio de trabajo (servicios de prevención, Inspección de Trabajo, entidades de seguridad social). Por otro lado, al ser un derecho general de las personas hay que contar con la posibilidad de que el derecho a la protección de datos personales experimente algún tipo de modulación en el ámbito de las relaciones de trabajo, con el fin de atender en su justa medida otros derechos e intereses legítimos y, a la postre, con la finalidad de hacer posible el funcionamiento de la

empresa y de la relación laboral; una variable que tal vez pudiera ser atendida por el legislador y que de algún modo lo ha sido en esa sede legislativa, pero cuyas necesidades de ponderación se inscriben principalmente entre las tareas propias de la jurisprudencia.

Por lo demás, es evidente que en el terreno concerniente al trabajo asalariado el derecho a la protección de datos personales despliega sus efectos en las distintas parcelas o secuencias del empleo. Se ha de observar, de entrada, en los estadios previos al contrato de trabajo, tanto en los posibles tratos o contratos preliminares, como en los procesos de selección y colocación de trabajadores, incluidos en su caso los actos de cesión de personal desde empresas de trabajo temporal a empresas usuarias. Por supuesto, ha de respetarse también en el momento de la contratación o formalización del contrato y a lo largo de toda su fase de ejecución, especialmente en lo que toca a determinadas condiciones de trabajo y con ocasión de algunas incidencias o vicisitudes de la relación laboral⁶. Finalmente, las exigencias del derecho a la protección de datos personales han de observarse asimismo con posterioridad a la extinción del contrato de trabajo, ya sea con ocasión de obligaciones pendientes (como el pacto de no competencia postcontractual), ya sea en relación con las operaciones de archivo, conservación o gestión que el empresario pudiera o tuviera que llevar a cabo⁷.

5. CONTENIDO, ALCANCE Y LIMITACIONES

Bien mirado, el derecho a la protección de datos personales encierra en su interior una especie de contradicción. Formalmente es un poder conferido a las personas físicas para el control y la autogestión de sus datos personales, pero no

⁶ Es indudable el papel estelar que en este contexto desempeñan las condiciones de seguridad e higiene y, en particular, los deberes de cuidado de la salud del trabajador, con todo lo que implican desde el punto de vista de acceso a información de carácter personal. Muy significativo a ese respecto es el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que no por casualidad dispone que “los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador”, y que “el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador”, sin perjuicio de que “el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención” sean informados “de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva”.

⁷ Con desglose de distintas hipótesis e indicación de las condiciones pertinentes en cada caso para el tratamiento de los datos personales, N. de Nieves Nieto, “El derecho a la protección de los datos personales en el marco de la relación de trabajo”, VV.AA (dir.E.Monreal, X. Thibault y A. Jurado), *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp.309 ss.

es un instrumento para actuar, sino más exactamente un medio de defensa frente a quienes actúan. En realidad es una vertiente, sin duda muy destacada, de un soporte más amplio que también está destinado a posibilitar el uso de los datos personales por parte de otros sujetos u otras instancias, que únicamente podrán hacerlo, bien es cierto, dentro de unos márgenes y unas determinadas coordenadas. No es sólo que no pueda verse como derecho absoluto, sino más bien que forzosamente ha de caminar por un itinerario que se construye sobre el presupuesto de que las personas quedan expuestas a la mirada o el requerimiento de otros y de que, por esa misma razón, deben contar con algún escudo protector. No es, por decirlo de otro modo, un derecho que tenga sentido por sí mismo, sino que se alza desde el momento en que las relaciones sociales y comerciales se convierten en vehículo transmisor o conductor de datos personales. El derecho a la protección de esa clase de datos es en el fondo un derecho de reacción. No exactamente de acción, sino más bien de reacción. Su contenido puede explicarse mejor desde esa particular perspectiva. Como puede comprobarse sin dificultad, sus elementos son verdaderamente palancas de actuación o en su caso de resistencia frente a una determinada pretensión o una determinada invasión procedente de otra persona. No es un derecho de actividad, ni un derecho de inaccesibilidad u obstrucción, sino más exactamente de reacción frente al invasor.

En cualquier caso, los mimbres que lo componen y sostienen son de muy variada condición, y ofrecen perspectivas muy diversas. Cabe hablar por lo pronto de su alcance objetivo y funcional, que entronca con el material que le sirve de base para su delimitación. Desde esos planos, el derecho se sustenta, en efecto, con los conceptos básicos de “dato personal” y de “tratamiento”. El primero de ellos coincide en este contexto como toda aquella información que sirve para identificar a una persona desde cualquier punto de vista (físico, fisiológico, genética, psíquica, económica, cultural o social), con inclusión de los datos de localización, los datos genéticos o biométricos, los datos relativos a la salud, los datos que revelen “origen, opiniones, creencias o convicciones”, los datos que pongan de manifiesto “opciones políticas, sindicales, religiosas o filosóficas” y, en fin, los datos que proporcionen información sobre la vida o la orientación sexual de las personas. Se entiende por “tratamiento”, de otro lado, toda operación o conjunto de operaciones, automatizadas o no, que impliquen algún tipo de acción o manipulación respecto de los datos personales (recogida, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión “o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción”), incluida en particular la elaboración de “perfiles” con el fin de “evaluar determinados aspectos personales de una persona física” y de analizar o predecir “aspectos relativos al rendimiento profesional” o a la “salud”, entre otros.

El derecho a la protección de datos personales sólo puede comprenderse, por otra parte, si se presta atención a los principios que rigen el tratamiento, de los que depende a la postre su grado de fortaleza y su capacidad efectiva de reacción. Son “principios generales” que han servido al legislador para fijar las condiciones básicas que dan “legitimidad” y “calidad” al tratamiento de los datos personales, pero no cabe duda de que, al mismo tiempo, permiten detectar la fisonomía y envergadura del derecho. Pueden reunirse en seis apartados: 1) sólo pueden ser tratados aquellos datos personales que se consideren adecuados y pertinentes en relación con fines determinados, explícitos y legítimos; 2) el tratamiento de tales datos debe limitarse “a lo necesario” en relación con dichos fines (con la consiguiente “minimización de datos”, acompañada en su caso de “seudominización” o reducción a lo estrictamente necesario en los mayores términos de anonimato); 3) la identificación de los interesados no debe mantenerse más tiempo del necesario; 4) los datos deben ser exactos y en su caso actualizados; 5) los datos deben tratarse “de manera lícita, leal y transparente”, y 6) para el tratamiento de datos se deben aplicar procedimientos seguros desde el punto de vista de su conservación y su utilización⁸. A la vista de todos ellos, cabría decir que el derecho a la protección de datos personales entraña en esencia un derecho a restringir el uso de tales datos a sus justos términos, esto es, a las condiciones y situaciones estrictamente contempladas por la ley. El derecho a la protección de datos personales es a fin de cuentas derecho a uso restringido o limitado.

Por lo que se refiere, en fin, a su composición interna, el derecho a la protección de datos personales es por antonomasia un derecho de contenido complejo, en tanto que alberga un amplio número de ingredientes y elementos, convertidos en otros tantos derechos de alcance o recorrido más específicos. El más importante de ellos, o cuando menos el más primario, es seguramente el derecho de información acerca del tratamiento, que debe proporcionarse al interesado en forma concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, por escrito o por otros medios, con mayor intensidad y mayor grado de exigencia, además, cuando los datos no se hubieran obtenido de su titular (arts.12 a 14 Reglamento 2016/679). Pero junto a ese primer elemento han de anotarse también los derechos de acceso, rectificación, supresión (comúnmente conocido como derecho “al olvido”), limitación del tratamiento y oposición, que se pueden ejercitar respecto de los archivos correspondientes (arts.12 a 21 Reglamento 2016/679). Elemento muy singular es el derecho de “portabilidad”, como derecho del interesado a recibir sus datos en formato estructurado con objeto de poder transmitirlos a otro responsable, esto

⁸ Con mayor desarrollo e ilustración, Mercader Uguina, J.R. *Protección de datos en las relaciones laborales*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018, pp.25 ss.

es, a otro ámbito de tratamiento de los pertinentes datos personales (arts.20 y 22 Reglamento 2016/679).

Naturalmente, en el ámbito laboral el derecho a la protección de datos personales se ha de construir con todos estos mimbres, que, como hemos visto, unas veces actúan como sostén o sustrato material, y otras veces como ingredientes o elementos estructurales del propio derecho. En este terreno particular de la relación de trabajo, toda la información que puede considerarse dato personal puede verse expuesta al tratamiento y, en consecuencia, puede constituir un hecho relevante. También pueden tener acomodo en este contexto todos los actos que desde el punto de vista jurídico pueden implicar tratamiento, al menos en hipótesis. Es claro, igualmente, que han de regir aquí los principios generales sobre legitimidad y calidad en el tratamiento de los datos personales. Y es obvio, por lo demás, que en el ámbito laboral entran en escena, sin duda alguna, todos los derechos específicos que con carácter general pertenecen al interesado, como titular de sus datos personales⁹. Apenas cabe advertir, así pues, singularidades “laborales” en el contenido o alcance del derecho a la protección de datos personales. La particularidad podrá aflorar, obviamente, en la clase de actos que motiven el tratamiento de los datos personales, en las circunstancias que puedan concurrir en dicho tratamiento o en la finalidad de las correspondientes operaciones, pero no tanto en la conformación o alcance del derecho.

6. MODO DE EJERCICIO Y CONDICIONES DE OPERATIVIDAD

Al ser un derecho de presencia, de “espera” o a lo sumo “de reacción”, no tiene mucho sentido realmente hablar de ejercicio del derecho, al menos en la acepción más tradicional de esa habitual expresión. Son ejercitables desde el punto de vista más clásico muchos de los elementos o ingredientes del derecho, al menos aquellos que tienen una dimensión más “activa” (como el derecho a la información, el derecho de acceso o el derecho de rectificación, por poner algunos ejemplos), y así se deduce de los correspondientes pasajes normativos. Pero respecto del derecho a la protección de datos personales globalmente considerado parece difícil que pueda hablarse de ejercicio directo o en sentido estricto. Cabe referirse más bien a la activación o actualización ante una determinada circunstancia. En principio el derecho duerme o hiberna, bajo el presupuesto de que el tratamiento de datos personales no tiene por qué constituir la situación normal u ordinaria. Se trataría, por el contrario, de un episodio especial o extraordinario. Así las cosas, el derecho sólo despertaría o se pondría en posición de

⁹La perspectiva laboral, Goñi Sein, J.L., *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa*, Bomarzo, Albacete, 2018, especialmente pp.57 ss. y 111 ss.

alerta cuando concurrieran determinados sucesos o acontecimientos. Despertaría, por decirlo de modo más claro, cuando alguien pretendiera entrar u operar en aquella reserva natural de la que hablábamos con anterioridad.

En consecuencia, más que la cuestión relativa al ejercicio del derecho en sentido estricto interesa la identificación de las situaciones o circunstancias en las que los datos personales pueden ser objeto de tratamiento, porque son la base para la activación de los correspondientes resortes jurídicos. Por lo que hemos dicho, sólo cuando exista tratamiento, o atisbo de tratamiento, podrá activarse el derecho. No parece que exista posibilidad de cerrar de manera anticipada o cautelar el paso a las operaciones de tratamiento contempladas o permitidas por la ley, ni parece concebible una eventual acción encaminada a obtener una declaración (judicial o de otro tipo) de la que derive una negativa de efectos absolutos. El interesado no puede blandir su derecho para decretar el cierre total de su espacio, sino únicamente para enfrentarse a una posible acción invasiva, en los términos que considere más apropiados dentro del marco normativo de referencia. Si el tratamiento requiere su consentimiento en todo caso, podrá denegar la petición correspondiente. Si el tratamiento es accesible al margen de su voluntad, el interesado podrá “controlarlo” o “dirigirlo” conforme a las opciones o posibilidades que le ofrezca la ley. Todo ello nos conduce ineludiblemente al régimen jurídico del tratamiento de datos personales y, más concretamente, a las condiciones dispuestas por ese particular sistema normativo para que pueda procederse a ese tipo de operaciones¹⁰. Desde ese punto de vista, cabe hablar de dos grandes tipos de datos personales: los sometidos a régimen ordinario, que aparenta ser más generoso y flexible con vistas al tratamiento, y los adscritos a régimen especial, que se presenta formalmente con mayores dosis de dureza o exigencia y que se reserva para las denominadas “categorías especiales” de datos personales.

Dentro del régimen ordinario, cabe destacar ahora cuatro causas o circunstancias habilitantes para el tratamiento de datos personales, por su particular virtualidad para el ámbito laboral. La primera es desde luego el consentimiento del interesado. Las tres restantes coinciden con la necesidad del tratamiento para algún fin que el legislador considera justificado, aun cuando no exista disposición o consentimiento por parte del interesado. Esa necesidad puede conectar, más concretamente, con la ejecución del contrato del que es parte el interesado o para la aplicación a petición de éste de medidas precontractuales, con el cumplimiento por parte del responsable de obligaciones legales, y con la protección de intereses

¹⁰En extenso, Thibault Aranda, X., “La base jurídica del tratamiento de datos personales en el ámbito laboral”, VV.AA (dir. E. Monreal, X. Thibault y A. Jurado), *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp.362 ss.

vitales del interesado o de otra persona física o la satisfacción de intereses legítimos del responsable o de un tercero. En una primera aproximación cabría pensar acaso que el consentimiento del interesado es la vía de acceso al tratamiento de datos personales de mayor potencia o extensión, pero a la vista de todas esas otras posibilidades tal vez haya que concluir que en realidad se trata de un cauce más bien secundario o residual, cuando menos en el ámbito de las relaciones laborales. Las necesidades de ejecución del contrato de trabajo, de dar cumplimiento a obligaciones legales y de proteger intereses vitales o legítimos pueden generar, en efecto, las mayores ocasiones de tratamiento de datos personales en este contexto. De ese modo, más que las puertas de acceso al tratamiento puede que importen aquí las condiciones en que ha de realizarse dicho tratamiento, que naturalmente deberá limitarse a lo estrictamente necesario y tendrá que ser respetuoso con todos los derechos reconocidos al interesado, conforme a las reglas y los principios que con anterioridad tuvimos ocasión de exponer.

Las vías de acceso al tratamiento de datos de categoría especial o “especialmente sensibles” (en cuanto revelan ideología o se refieren al estado de salud de las personas, por mencionar sus más importantes manifestaciones) son aparentemente mucho más estrechas, pero a la hora de la verdad también ofrecen posibilidades de entrada de cierta holgura o consideración. Por lo pronto, sigue teniendo valor en este contexto el consentimiento del interesado, aunque deba estar rodeado en estos casos de mayores cautelas, al exigirse la prestación de “consentimiento explícito” en relación con uno o varios fines especificados y sujetarse su emisión o manifestación a condiciones especiales. Del mismo modo, el tratamiento de estos datos especiales puede quedar justificado por una necesidad legítima o justificada de tratamiento, que en esta otra ocasión, y por lo que ahora interesa, se vincula al cumplimiento de obligaciones laborales o de seguridad social por parte del responsable, al ejercicio de “derechos específicos” por ese mismo sujeto, a la satisfacción de fines de medicina preventiva o laboral o relacionados con la prestación de asistencia sanitaria o social, a la protección de intereses vitales o a la realización de sus actividades legítimas por parte de una asociación o fundación. Como puede apreciarse, las puertas de entrada a esta clase de datos personales tienen a fin de cuentas parecida configuración, aunque tal vez la diferencia se encuentre sobre todo en la intensidad del control respecto de la razón de ser o la finalidad del tratamiento. Para el acceso a datos de categoría especial parecen imponerse, en efecto, condiciones más precisas o más estrictas acerca de su justificación, su uso o su destino¹¹.

¹¹ Vid. Rodríguez Escanciano, S., *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Aranzadi, 2019, pp.127 ss.