

Opinión / Jurisprudencia

Análisis

La competitividad se fortalece con la privacidad como aliada

Por **Marcos M^a Judel Meléndrez**. La relación entre tecnología y protección de datos no es una dicotomía excluyente

Presidente de la Asociación Profesional Española de Privacidad (APEP) y socio de Audens

Gracias a la democratización de las nuevas tecnologías y los avances en digitalización se ha conseguido impulsar el crecimiento económico en torno a las empresas que se benefician de su uso. Sin embargo, implica riesgos importantes para los datos personales y la privacidad de las personas. Justo coincidiendo con el Día Europeo de la Protección de Datos, merece la pena reflexionar sobre los retos para las empresas que entraña esta normativa tan transversal a toda actividad.

Hoy día, prácticamente todo tiene implicaciones en privacidad: desde el comercio electrónico, aplicaciones móviles o videojuegos, pasando por la publicidad digital personalizada y dirigida en base a la elaboración de un perfilado por el comportamiento que se ha realizado en internet y en las redes sociales, o el empleo de medios de captación de datos biométricos como huellas dactilares o el iris, o por el enorme elenco de tratamientos de datos que puede realizar una inteligencia artificial. Sin embargo, la relación entre tecnología y privacidad no es una dicotomía excluyente.

La regulación en protección de datos muestra la suficiente flexibilidad para impulsar y respaldar el progreso de las empresas tecnológicas, digitales e innovadoras en Europa a pesar de su dureza. De hecho, conjugar su adecuado cumplimiento con la explotación del valor añadido que genera puede permitir a las organizaciones posicionarse óptimamente como un motor de competitividad e innovación tecnológica, en comparación con otras de Estados Unidos o Asia.

Esta perspectiva solo es viable con una visión estratégica a largo plazo, ya que es la única que permite reconocer el valor estratégico de la privacidad como un elemento en el cual beneficiarse como inversión.

Este reto será mucho más complejo a partir de este 2024 por la prevista aprobación de una batería de normas por parte de la Unión Europea para mejorar la competencia y homogeneizar el mercado interior en aspectos tecnológicos y digitales.

Así, tras la reciente aprobación del reglamento de datos que entrará en aplicación en septiembre



GETTY IMAGES

de 2025 y que viene a establecer normas sobre el uso de datos en el internet de las cosas, seguirá el reglamento de inteligencia artificial, con obligaciones de análisis previos sobre su desarrollo y utilización, y el esperado reglamento ePrivacy, que solventaría el problema de las distintas interpretaciones sobre el uso de las cookies por los diferentes reguladores europeos.

También están pendientes el reglamento de resiliencia operativa digital (DORA), para la gestión de los riesgos derivados de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), o los reglamentos de

servicios digitales (DSA) y de mercados digitales (DMA), que tendrán por objeto crear un espacio digital más seguro para los usuarios y establecer unas condiciones de competencia equitativas para las empresas.

Ante este escenario, será conveniente –si no obligatorio– que las empresas e instituciones se detengan a analizar si son sujetos obligados y, en su caso, estudiar la forma de realizar sus actividades reduciendo riesgos de negocio reputacionales y sancionadores.

Para afrontar todo esto, los profesionales de la privacidad y los delegados de protección de datos serán una pieza clave para ayudar a las empresas a navegar en un mundo tecnológico con seguridad, confianza y solidez. Contribuyendo a conjugar el desarrollo del negocio con el derecho fundamental a la protección de datos. Y, por ende, para conseguir esa distinción singular en el mercado como organización competitiva.

Por lo mismo que las organizaciones invierten en talento al contratar a los mejores profesionales para impulsar sus negocios, también deberían hacer lo mismo con los expertos en privacidad. Aunque deben buscar a quienes aporten un asesoramiento estratégico, ético, creativo y útil para proteger todo su trabajo e inversión y favorecer esa competitividad que necesitan en este mercado tan complejo.



Las empresas deben buscar un perfil ético, creativo y útil que proteja todo su trabajo en un mercado tan complejo

Tener ansiedad por roces con el jefe no es sinónimo de acoso

Las acusaciones de 'mobbing' en tribunales requieren pruebas sólidas

JOSÉ MIGUEL BARJOLA
MADRID

Relevante fallo en materia de acoso laboral. El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha desestimado la petición de un soldador que exigía una indemnización por sentirse atacado por sus superiores. La justicia ha valorado que las pruebas aportadas al caso, un informe con quejas al médico por nerviosismo y ansiedad, derivado de "problemas con el jefe", además de otro informe de una asociación de víctimas de acoso, no son suficientes para acreditar una situación de hostigamiento.

En su fallo, la sala desmenuza los requisitos para apreciar que existe acoso. En concreto, recuerda que hay que aportar indicios de que la dirección tiene intención de hacer daño, que ese ataque sea personal y, por último, que el hostigamiento sea continuado.

Según la versión del trabajador, los problemas comenzaron tras incorporarse de una baja de paternidad. Fue entonces cuando la empresa le retiró la confianza, le quitó los instrumentos de trabajo, la tarjeta de crédito, el teléfono móvil y el vehículo de empresa. Y aunque en el papel figuraba como encargado, en la práctica era un empleado más.

Esta situación, según la demanda del profesional, le provocó estrés crónico, problemas para dormir y taquicardias. Hasta el punto de que, y así consta en los documentos aportados al

proceso, acudió al médico y fue diagnosticado de ansiedad, nerviosismo crónico, palpitaciones e insomnio. Según el documento de la sanidad pública de Castilla y León, el trabajador se quejó al doctor en varias ocasiones de que atravesaba baches emocionales por problemas con su jefe, y que se sentía excluido tras su incorporación.

Sin embargo, los magistrados creen que no se aportan pruebas sólidas que acrediten una campaña de acoso contra el operario, pues un informe médico no es suficiente. Tampoco sirve como prueba otro informe de la Asociación de Palencia de Ayuda a las Víctimas de Acoso. Sendos documentos parten siempre del relato del operario, pero no demuestran objetivamente que haya existido un ataque.

En conclusión, el tribunal rechaza que la compañía deba pagar una indemnización al profesional.

Un informe médico no es suficiente para probar que hubo hostigamiento

Estos documentos carecen de objetividad al partir del relato del trabajador



GETTY IMAGES*