

DANIEL
MIRÓ

Abogado Socio Área Laboral
BCN Consultors



Cada vez es más habitual, e incluso se considera como una forma de mejorar el clima laboral y la productividad de los trabajadores, la realización de actividades fuera de la jornada de trabajo, que si bien tienen objetivos profesionales y empresariales, tratan de buscar una cierta distensión realizándose fuera de los horarios de la estricta jornada e incluso en espacios ajenos a la actividad profesional. De hecho, son cada vez más las empresas que se han sumado y fomentan tanto entre sus trabajadores como entre sus empleados y clientes la realización de actividades de refuerzo del vínculo laboral, el clima profesional o la buena sintonía comercial entre unos y otros, considerándose el desarrollo de estas actividades por parte de los especialistas en Recursos Humanos, una forma adecuada de reducir incluso la generación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Un buen instrumento de cohesión laboral

Ahora bien, que estas actividades realizadas fuera de la estricta jornada de trabajo sean un buen instrumento de cohesión laboral y profesional, no impide que deban tener un tratamiento jurídico laboral sujeto a la normativa laboral que regula la jornada de trabajo. En este sentido ha tenido a bien pronunciarse recientemente al respecto la Sala Social de la Audiencia Nacional a través de la sentencia de 27 de Octubre de 2017, donde expresamente ha indicado que las llamadas actividades fuera de jornada, tales

El tiempo de trabajo y las actividades fuera de jornada de trabajo

como actos sociales o competiciones deportivas a través de los cuales se quiere reforzar el vínculo profesional, cuando son actividades programadas por el empresario y vinculadas estrechamente con la prestación de servicios del trabajador, y en cuyo desarrollo, sin perjuicio de su carácter voluntario, el trabajador debe seguir las pautas del empleador, y por lo tanto se encuentra dentro de la esfera de organización, dirección y disciplinar del empresario tienen la consideración de tiempo de trabajo.

Una línea muy proteccionista

Una vez más la Sala Social de la Audiencia Nacional, como ya pasó también con sus resoluciones sobre la obligación de control y registro de jornada, ha optado por una línea muy proteccionista en relación a la jornada de los trabajadores, ya que si bien es verdad que el tiempo de trabajo es el periodo durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, no es menos cierto que considerar todas las actividades fuera de la jornada organizadas por el empresario como tiempo de trabajo, aunque tengan una finalidad no directamente o no únicamente empresarial, puede provocar que las compañías se lo piensen dos veces a la hora de programar o fomentar actividades fuera de los horarios estrictos de la jornada pero que reportan beneficios también a los trabajadores, tanto desde el punto de vista emocional como psicosocial, y que en muchos casos son los propios trabajadores quienes más valoran o agradecen de sus propias empresas. Podríamos estar sin duda, y no sería la primera vez, ante una resolución judicial que realizando una aplicación impecable de la normativa laboral, provoca un efecto indeseado y seguramente no



Una vez más la Sala Social de la Audiencia Nacional ha optado por una línea muy proteccionista

Podríamos estar sin duda ante una resolución judicial que provoca un efecto indeseado

querido por el propio pronunciamiento judicial, como sería el desincentivar la realización de muchas actividades de cohesión tanto entre empleados como entre empresas, precisamente

para evitar posibles demandas o reclamaciones tanto individuales como colectivas por parte de los trabajadores para reclamar una compensación económica o bien una compensación

en forma de descanso por el exceso de jornada que estas actividades, puedan conllevar con la lectura efectuada por la Sala Social de la Audiencia Nacional en su sentencia.

JAVIER
DE MIGUEL

Abogado de ECIJA



El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), establece entre los derechos del interesado, el de transparencia de la información. Dicho derecho establece la obligación para el responsable de adoptar las medidas oportunas para facilitar al interesado toda la información establecida en los artículos 13 y 14 de dicho Reglamento.

En este sentido, y entre los muchos aspectos establecidos por la normativa respecto de los que el responsable debe de informar (identidad, datos de contacto, fines del tratamiento, intereses legítimos del responsable, plazo de conservación de los datos, etc.), se establece la necesidad de informar a los interesados de los *destinatarios* o de las *categorías de destinatarios* de sus datos personales.

Sin embargo, dicha obligación no es una novedad del RGPD. De hecho, el propio artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos (LOPD) ya incluía la necesidad de informar a los interesados de los destinatarios de la información.

Lo que sí es una novedad es la definición que se da en el RGPD al concepto de destinatario. El RGPD define a los destinatarios como las personas físicas o jurídicas, autoridad pública, servicio u otro organismo al que se comuniquen datos personales, se trate o no de un tercero. Circunstancia que,

La obligación de informar de los encargados de tratamiento en el RGPD

Es una novedad la definición que se da en el RGPD al concepto de destinatario

Los responsables deberán proporcionar información sobre la totalidad de destinatarios reales de los datos personales

a priori, puede resultar sencilla, pero que, tras profundizar en ella, resulta compleja. Más si cabe, cuando puede suponer que los responsables quedan obligados a informar a los interesados de la totalidad de prestadores de servicios que tendrán acceso a sus datos.

Entonces ¿en qué cambia el RGPD el escenario actual?

Si se trata de un tercero

Sin duda, la clave radica en la expresión «se trate o no de un tercero», incluida en la definición que el RGPD da a los destinatarios, cuyo alcance ha sido interpretado por el Grupo de Trabajo del Artículo 29.

Dicho Grupo de Trabajo ha emitido las *Guidelines on transparency under Regulation 2016/679 (WP260)*, que pretenden proporcionar orientación práctica sobre la interpretación del RGPD, estableciendo pautas para el cumplimiento de sus disposiciones relacionadas con el derecho del inte-

resado a la transparencia de la información.

En ellas se establece que el concepto de destinatario no debe limitarse a los terceros (entendiendo por tales a los cesionarios de datos), ampliando el alcance del mismo a los prestadores de servicios con acceso a datos, es decir, a los encargados de tratamiento. En virtud de lo cual, concluye en sus Guidelines el GT29 que, de acuerdo con el principio de lealtad, los responsables deberán proporcionar información sobre la totalidad de destinatarios reales de los datos personales, entre los que deben encontrarse los encargados de tratamiento.

Por lo tanto, siguiendo las pautas del GT29, debe entenderse que las empresas quedan obligadas a informar de sus encargados de tratamiento a los interesados. Circunstancia que, en absoluto, resulta sencilla de asumir. No sólo por el hecho de informar, sino por la complejidad de mantener actualizados todos los textos y cláusulas informativas cuando, como se dijo, el cambio

de proveedores es algo habitual y muy frecuente.

A mayor abundamiento, el hecho de informar de los prestadores de servicios con los que cuenta cada empresa puede resultar perjudicial para sus propios intereses empresariales, toda vez que, pese a que la información se destinara al interesado, la misma sería accesible por competidores o, incluso, puede darse la circunstancia de que el responsable haya suscrito acuerdos con estos prestadores, que incluyan en su condicionado cláusulas de confidencialidad que, de hecho, impedirían dicha divulgación de esta información empresarialmente sensible.

Sin embargo, la *Guía para el cumplimiento del deber de informar*, publicada por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), la Autoridad Catalana de Protección de Datos y la Agencia Vasca de Protección de Datos, establece que «es conveniente informar también de la existencia de Encargados de Tratamiento (...), espe-

cialmente en los casos en que impliquen transferencias a terceros países».

Una recomendación más que como una obligación concreta

Así las cosas, ¿cómo deben actuar las empresas?

Teniendo en cuenta la redacción del RGPD, así como la interpretación dada por el GT29 del alcance de la expresión «se trate o no de un tercero», parece que la única solución de las empresas es informar de sus encargados de tratamiento. No obstante lo anterior, según establece la Guía para el cumplimiento emitida por la AEPD y las autoridades de control autonómicas, proporcionar dicha información debe entenderse más como una recomendación que como una obligación concreta.

En este sentido, el propio RGPD abre una pequeña ventana, permitiendo a las empresas informar únicamente de las categorías de destinatarios. En este sentido, el GT29 ha establecido que, en caso de optarse por esta solución, debe informarse de la forma más específica posible, incluyéndose una referencia al tipo de destinatario, en función de las actividades que éste lleva a cabo, la industria y sector a la que pertenece, así como su ubicación.

No obstante, el GT29 indica expresamente que, si se escoge esta opción, el responsable debe ser capaz de demostrar por qué optó por la misma, en lugar de por la de proporcionar la información en el sentido más amplio y garantista.