CONVENIOS COLECTIVOS Y CONSTRUCCIÓN DE LA LEGALIDAD DEL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN EL RGPD

CafeLab de 29 de abril de 2026

Resumen. En este primer Café Lab celebrado con los expertos se abordan, entre otros aspectos, si la negociación colectiva puede configurarse como instrumento de corregulación que concrete finalidades, necesidad, proporcionalidad y garantías, sin convertirse en una base jurídica autónoma ni relajar las exigencias estructurales del Reglamento. Asimismo, se presta especial atención a los sistemas biométricos y a la inteligencia artificial aplicada a las relaciones laborales, ámbitos de alta complejidad técnica y regulación legal incompleta.

1. NOTA DE CONCEPTO

1.1. Contexto y marco conceptual

El Reglamento (UE) 2016/679 incorpora, en el ámbito laboral, un modelo normativo abierto que admite la intervención de fuentes distintas de la ley en la configuración de los tratamientos de datos personales. En este contexto, la negociación colectiva aparece expresamente reconocida como instrumento de regulación en los artículos 88 y 9.2.b) del RGPD, lo que obliga a replantear su posición en el sistema de fuentes, no ya desde una perspectiva de subordinación jerárquica, sino desde su posible contribución a la construcción material de la licitud del tratamiento.

El artículo 88 RGPD permite a los Estados miembros establecer normas más específicas en materia de tratamiento de datos en el ámbito laboral, incluyendo expresamente los convenios colectivos. Esta previsión configura una auténtica cláusula de apertura normativa, dirigida a adaptar los principios generales del Reglamento a contextos sectoriales concretos, en materias como la organización del trabajo, el control empresarial, la seguridad o el ejercicio de derechos colectivos. Por su parte, el artículo 9.2.b) RGPD reconoce que el tratamiento de categorías especiales de datos puede apoyarse en el

Derecho de la Unión, de los Estados miembros o en convenios colectivos, siempre que se establezcan garantías adecuadas y específicas para la protección de los derechos fundamentales.

En el ordenamiento español, el artículo 91 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, refuerza esta lógica al reconocer que la negociación colectiva puede establecer garantías adicionales de los derechos digitales en el ámbito laboral, lo que confirma su función como instrumento de densificación normativa dentro del sistema del RGPD. Esta previsión no se limita a una función declarativa o programática, sino que apunta a una intervención material en la configuración de los tratamientos.

La jurisprudencia reciente ha precisado el alcance de estas habilitaciones. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en el asunto C-65/23, ha afirmado que el artículo 88 RGPD constituye una cláusula de apertura que permite el desarrollo normativo en el ámbito laboral, pero que no autoriza a excepcionar ni a relajar las exigencias estructurales del Reglamento, en particular las derivadas de los artículos 5, 6 y 9. Las normas adoptadas en este marco, incluidos los convenios colectivos, deben tener contenido propio, incorporar garantías adecuadas y someterse a un control pleno de necesidad y proporcionalidad. La negociación colectiva se sitúa así en el mismo plano funcional que la legislación nacional dictada al amparo del artículo 88, pero sin alterar la primacía ni la aplicabilidad directa del RGPD.

En la misma línea, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su Sentencia 278/2026, de 12 de marzo de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:1215), reconoce que el convenio colectivo puede generar obligaciones jurídicas relevantes a efectos del artículo 6.1.c) RGPD, en la medida en que forma parte del ordenamiento jurídico laboral. Sin embargo, subraya que dicha circunstancia no convierte automáticamente al convenio en un título suficiente de legitimación del tratamiento. El cumplimiento de una obligación convencional no exonera del examen material de conformidad con el RGPD, que debe verificarse en términos de necesidad, proporcionalidad y adecuación a los principios del artículo 5. El convenio puede activar o estructurar el tratamiento, pero su licitud depende de su integración en el sistema del Reglamento.

A partir de este marco, la posición jurídica de los convenios colectivos no puede reducirse ni a la de fuente autónoma de legitimación ni a la de instrumento irrelevante desde el punto de vista de la protección de datos. Su función se sitúa en un plano intermedio, como mecanismo de corregulación que contribuye a concretar el contenido material de la

legalidad del tratamiento. Esta función se manifiesta, en primer lugar, en la posibilidad de definir finalidades legítimas en contextos sectoriales específicos, aportando criterios de necesidad vinculados a la organización del trabajo que difícilmente pueden ser captados por la norma legal general. En segundo lugar, en la introducción de condiciones de uso y límites operativos que inciden directamente en la proporcionalidad del tratamiento. En tercer lugar, en la incorporación de garantías adicionales que refuerzan la posición de los trabajadores, en línea con lo exigido por los artículos 88 y 9.2.b) RGPD.

Esta capacidad de densificación normativa resulta especialmente relevante en ámbitos caracterizados por un alto grado de complejidad técnica y una regulación legal incompleta. En el caso de los sistemas biométricos, el artículo 9.2.b) RGPD permite su utilización en el ámbito laboral si es necesaria y si existe una habilitación normativa que incluya garantías adecuadas.

En ausencia de una regulación legal detallada, la negociación colectiva puede desempeñar un papel significativo en la delimitación de los supuestos de uso, en la justificación de la necesidad en contextos concretos y en la articulación de garantías específicas, como la existencia de alternativas menos intrusivas, la limitación de finalidades o los mecanismos de control colectivo. No obstante, esta intervención no puede sustituir el juicio de necesidad exigido por el Reglamento, ni convertir en proporcionado un tratamiento que no lo sea en términos objetivos.

En el ámbito de la inteligencia artificial aplicada a las relaciones laborales, donde la regulación positiva es aún incipiente, la función de los convenios colectivos puede adquirir un relieve mayor. La posibilidad de concretar usos legítimos, establecer límites a la toma de decisiones automatizadas, reforzar la transparencia o garantizar la intervención humana efectiva sitúa a la negociación colectiva como un instrumento potencial de anticipación normativa. En este contexto, su papel no sería el de crear nuevas bases jurídicas, sino el de contribuir a completar la calidad normativa exigida por el RGPD, reduciendo la indeterminación y facilitando el control de legalidad de los tratamientos.

Desde esta perspectiva, el sistema que resulta del RGPD no es estrictamente jerárquico, sino funcional. La ley establece el marco general y las condiciones de licitud; el convenio colectivo puede intervenir para concretar y desarrollar ese marco en el ámbito sectorial; y el RGPD actúa como parámetro último de validez, sometiendo todas las fuentes a un control material uniforme. La cuestión central no es, por tanto, si el convenio puede contradecir el Reglamento, sino en qué medida puede participar en la configuración positiva de la legalidad del tratamiento sin desbordar los límites estructurales del sistema.

1.2. Preguntas para el debate

1. ¿Puede el convenio colectivo operar como verdadero elemento integrador de la base jurídica del artículo 6.1.c) RGPD, o su función se limita a concretar obligaciones previamente establecidas por la ley?
2. ¿Hasta qué punto el artículo 9.2.b) RGPD permite atribuir a la negociación colectiva una función habilitante autónoma en tratamientos de categorías especiales —especialmente biometría— y cuáles son los límites materiales de esa habilitación?
3. ¿Puede la negociación colectiva contribuir legítimamente a la construcción del juicio de necesidad del tratamiento en contextos sectoriales, o dicho juicio debe permanecer externo, objetivo y plenamente revisable conforme al RGPD?
4. ¿Qué contenido mínimo deben reunir las «garantías adecuadas y específicas» cuando derivan de un convenio colectivo para considerarse suficientes a efectos de los artículos 88 y 9 RGPD?
5. ¿Puede la negociación colectiva suplir déficits de densidad normativa de la ley en entornos tecnológicos complejos —como inteligencia artificial— sin comprometer el principio de legalidad?
6. ¿Cuál debe ser el estándar de control —por autoridades de protección de datos y tribunales— sobre cláusulas convencionales que regulan tratamientos de datos personales?
7. ¿Configura el RGPD, en el ámbito laboral, un verdadero modelo de corregulación normativa o una habilitación limitada en la que la negociación colectiva tiene un papel esencialmente subordinado?

2. DESARROLLO DE LA DISCUSIÓN

2.1. Los convenios colectivos como instrumento habilitante: tipo, duración y alcance

Como punto de partida, y con carácter general, internamente se confirma la continuidad de la hoja de ruta seguida hasta el momento, ahora con mayor seguridad, en la medida en que la filosofía de la iniciativa cuenta con fundamentos jurídicos sólidos. En este contexto, debe señalarse que el tipo de convenio colectivo habilitado para regular aspectos que inciden en derechos fundamentales, conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional —entre otras, la Sentencia 160/2021—, es el correspondiente a los convenios del título III del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, otros tipos de convenios, acuerdos o instrumentos,

especialmente en el ámbito del sector público cuando no se ajusten a este marco, no resultarían válidos a estos efectos.

Asimismo, se ha subrayado que, si bien el RGPD impulsa el papel de los convenios colectivos, debe distinguirse entre el artículo 88 y el artículo 9.2.b) del Reglamento. Este último se considera más adecuado, al menos en el ámbito de los sistemas biométricos, para legitimar el tratamiento de datos, en la medida en que incorpora expresamente los requisitos de necesidad y de autorización a través de la negociación colectiva.

Igualmente, se ha recordado la importancia de abordar la cuestión de la duración de los convenios colectivos, factor que debe tenerse en cuenta.

Otro elemento relevante es el alcance subjetivo de los convenios colectivos, que solo vinculan a los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación. Esta circunstancia puede generar dificultades en entornos laborales en los que concurren distintas empresas, dado que el convenio podría no alcanzar a todas las personas implicadas y, en ningún caso, extenderse más allá de quienes se encuentran vinculados al mismo.

2.2. Necesidad, proporcionalidad y orientaciones de la AEPD

Se ha señalado que el contenido de los convenios colectivos puede determinar los órganos o mecanismos internos para evaluar los criterios de proporcionalidad y necesidad de los tratamientos.

La reciente Sentencia del Tribunal Supremo 278/2026 establece que un convenio colectivo no puede amparar tratamientos desproporcionados de datos. Sin embargo, sí puede contribuir a concretar, en un contexto sectorial específico, los elementos de necesidad y proporcionalidad. En esta línea, se ha valorado positivamente la posición actual de la Agencia, que entiende que el principio de proporcionalidad —y, en particular, su vertiente de necesidad— no es incompatible con que los sistemas biométricos constituyan la alternativa más idónea y eficaz, sin que la mera existencia de otras opciones obligue necesariamente a optar por ellas.

De igual modo, se ha señalado que esta iniciativa de la AEPD, al establecer orientaciones, sería un elemento objetivo que los tribunales podrían tener en cuenta, en su caso, para valorar la conveniencia, proporcionalidad y garantías adecuadas de un convenio.

También se ha recordado que el Reglamento General de Protección de Datos, en su considerando 41, admite que la regulación no deba adoptarse necesariamente mediante norma parlamentaria. No obstante, esta cuestión debe ponerse en relación con las

exigencias del Tribunal Constitucional español, que requiere una norma con rango de ley y regulación de garantías.

Otro de los aspectos abordados ha sido el del consentimiento en el ámbito laboral, desde una perspectiva más aperturista. Aunque tradicionalmente se ha mantenido una posición restrictiva —como refleja, por ejemplo, la STJUE del caso Telepizza, que exige que el empresario acredite que el consentimiento no genera perjuicio para el trabajador—, dicha resolución admitía la posibilidad del consentimiento en este contexto. Por su parte, el Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos en el trabajo (WP 249) del extinto Grupo de Trabajo del Artículo 29 —ratificado por el Comité Europeo de Protección de Datos en sus Directrices 5/2020— señala que el consentimiento solo sería válido en circunstancias excepcionales. A pesar de ello, se plantea que, en el ámbito español, podría considerarse una interpretación algo más flexible, siempre con las debidas garantías.

2.4. Sector público y otros tratamientos en el ámbito laboral: biometría e inteligencia artificial

En el ámbito del sector público, y en lo relativo a la forma y naturaleza de los convenios colectivos, se ha recordado la existencia de fórmulas mixtas que resultarían adecuadas, en particular aquellas que integran tanto el Estatuto Básico del Empleado Público para el personal funcionario como las previsiones aplicables al personal laboral, con contenidos de naturaleza similar.

Se ha planteado igualmente, como cuestión potencialmente más controvertida, que el papel atribuido a los convenios colectivos por el artículo 88 del Reglamento se orienta a la mejora de las garantías de los trabajadores, no a su empeoramiento. Sin embargo, ello no implica necesariamente que la legitimación de un tratamiento de datos suponga, en sí misma, un empeoramiento de su situación. En efecto, la base de legitimación puede encontrarse en la necesidad para la ejecución del contrato de trabajo, siendo los sistemas biométricos un instrumento al servicio de dicha finalidad. Desde esta perspectiva, su introducción no constituiría un tratamiento nuevo prohibido por convenio colectivo, sino una modalidad instrumental de un tratamiento ya legitimado.

Finalmente, se han mencionado otras cuestiones más alejadas, como el control de emociones, y se ha apuntado que, en un horizonte futuro vinculado a la inteligencia artificial, existirán tratamientos que, por lo general, no se encuadrarán en el ámbito del artículo 9 del Reglamento relativo a categorías especiales de datos. Asimismo, se ha recordado, a partir de un informe de la Guardia Civil, que incluso dentro del artículo 9 existen distintas intensidades en el tratamiento de datos. Esta idea resulta igualmente aplicable a los

sistemas biométricos, en los que deben diferenciarse supuestos como la autenticación frente a la identificación, así como el uso de sistemas centralizados o descentralizados, entre otros elementos relevantes.

Los convenios colectivos pueden contribuir de forma relevante a concretar la legalidad del tratamiento de los datos personales en el ámbito laboral, definiendo finalidades, criterios de necesidad y proporcionalidad y garantías adicionales, pero siempre dentro de los límites estructurales del RGPD. No son una base jurídica autónoma ni pueden sustituir el juicio material de necesidad y proporcionalidad. Esa función corresponde a los convenios del título III del Estatuto de los Trabajadores y, en el sector público, a fórmulas mixtas adecuadas, con atención a su duración y a su alcance subjetivo.