

José Luis GOÑI SEIN, *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (Incluido el Real Decreto-Ley 5/2018)*, Bomarzo (Albacete, 2018), 191 págs.

El profesor GOÑI SEIN, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Pública de Navarra, es un reconocido especialista en el tema de la protección del derecho a la intimidad del trabajador, desde hace muchos años. Esta nueva y espléndida monografía suya sobre la protección de datos en el ámbito laboral certifica esa dificultosa especialización suya con otro mojón doctrinal, de cuya rabiosa actualidad no puede dudarse, pues las fuentes normativas que estudia presuponen un contexto propio del siglo XXI —dificilmente imaginable cuando se promulgó nuestra Constitución de 1978—, que nuestro autor califica como «era digital» o, también, como «entorno digital». En realidad, la médula del libro es un estudio exhaustivo sobre las repercusiones que en el ámbito de las relaciones laborales españolas, individuales y colectivas, tiene la promulgación del Reglamento (UE) 2016/679, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE. Si se aborda su lectura con una óptica iuscomparatista, saltan con naturalidad a un primer plano de actualidad las complejas interacciones existentes entre el Derecho comparado y el Derecho de la Unión Europea, que pueden acabar contando con perfiles propios cuando lo que se coloca en ambos platos de la balanza es, de un lado, el Derecho comparado del Trabajo, y del otro, el Derecho social comunitario. En mi opinión, dichas interacciones pueden analizarse cumplidamente al hilo de dos afirmaciones que el profesor GOÑI SEIN efectúa en este magnífico libro suyo, relativas ambas al Reglamento comunitario citado, que constituye la espina dorsal de su trabajo.

La primera se refiere al largo período de *vacatio legis* de dos años del Reglamento en cuestión, que comenzó el 25 mayo 2016, de manera que «hemos de partir de que la nueva regulación introducida por el Reglamento (UE) 2016/679 está dotada, a partir de 25 de mayo de 2018, de eficacia directa, y es de aplicación inmediata». Aparentemente, da argumentos a ciertos agoreros del Derecho comparado en general, que propugnan su incompatibilidad con el Derecho de la Unión Europea, pues en la medida en

que este último resultase de aplicación directa, inmediata y uniforme en el territorio de los Estados miembros, pasaría a reemplazar los Derechos nacionales (naturalmente discordes) de todos los Estados en cuestión, haciendo inútiles los estudios de Derecho comparado relativos a dicha multiplicidad de Derechos nacionales europeos. Ahora bien, frente a dichos agoreros, siempre cabría argumentar que el Derecho de la Unión Europea es sólo un ordenamiento más en el conjunto de ordenamientos jurídicos planetarios, respecto de los cuales sigue resultando plenamente viva la posibilidad de continuar realizando fructuosos estudios iuscomparatistas, precisamente a ese nivel. Un laboralista asume perfectamente semejante realidad, y podría aducir —al efecto de apuntalarla— la existencia, entre otros varios posibles términos de comparación, del influyente ordenamiento laboral de los Estados Unidos. Piénsese, a este respecto, en los impactos directos y recíprocos habidos entre el ordenamiento laboral norteamericano y el ordenamiento social comunitario (en su día, por ejemplo, el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización fue una versión adaptada a la realidad europea de la legislación laboral norteamericana promulgada por causa de la globalización, a la vez que la Ley WARN norteamericana, a la inversa, resultaría incomprensible haciendo abstracción del hecho de que la Directiva sobre despidos colectivos de 1975 resultó ser el modelo normativo tenido en cuenta por ella), y todo ello, aparte muy diversos impactos indirectos que el Derecho laboral norteamericano siempre ha tenido sobre el Derecho social comunitario (en materia de seguridad y salud laboral, por ejemplo, este otro tipo de interacciones resulta más que evidente, incluso desde el punto de vista de la terminología jurídica). Cabría recordar a los agoreros en cuestión, igualmente, que la promulgación de Directivas armonizadoras no resultaría posible sin la existencia de sólidos estudios previos de Derecho comparado, ceñidos a los Derechos nacionales de los Estados miembros. Lo recordó oportunamente en su día el Comité Económico y Social Europeo, a propósito de la sucesiva serie de Directivas reguladoras de las sociedades europeas capitalistas, cruciales para la vertebración del mercado único europeo.

Por su parte, la segunda afirmación contenida en este libro del profesor GOÑI SEIN, que también quiero traer aquí a colación, se refiere a que «el Reglamento (UE) 2016/679 plantea a los Estados miembros un difícil reto, pues obliga [en su artículo 88] a realizar una acomodación y concreción de los principios del Reglamento en un ámbito extenso de materias de la relación laboral», entre las que se cuentan «contratación, ejecución del contrato laboral, 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 empleados 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». En todos estos campos, por tanto, las legislaciones nacionales de los diversos Estados miembros seguirán teniendo su cuota de protagonismo, abonando la posibilidad de realización de nuevos estudios de Derecho comparado del Trabajo, en los que las realidades a comparar seguirían siendo los Derechos nacionales de los Estados miembros. Lo reconoce el propio profesor GOÑI SEIN, al concluir que «es probable que, lejos de alcanzar la uniformidad deseada por el Reglamento, se origine una disparidad de regímenes jurídicos, y en vez de proporcionar seguridad jurídica y transparencia a los operadores económicos, señaladamente a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas, se termine obligando a éstas a satisfacer los diferentes requisitos de protección de datos de cada Estado miembro como sucedía hasta ahora».

Alberto Arufe Varela