

**EL CÓDIGO ÉTICO COMO MECANISMO DE AUTORREGULACIÓN
EMPRESARIAL EN LA PROTECCION DE DATOS DE SUS
EMPLEADOS: SINGULARIDADES SOBRE SU EFICACIA¹**

***THE CODE OF ETHICS AS CORPORATE SELF-REGULATION
IN THE PROTECTION OF EMPLOYEE DATA:
SINGULARITIES ON ITS EFFECTIVENESS***

MARINA FERNÁNDEZ RAMÍREZ

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

<https://orcid.org/0000-0001-7553-1234>

Cómo citar este trabajo: Fernández Ramírez, M. (2023). El código ético como mecanismo de autorregulación empresarial en la protección de datos de sus empleados: singularidades sobre su eficacia. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (2), 1–34. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8758>

RESUMEN

La transformación tecnológica nos ha dejado un mundo interconectado donde los datos han pasado a ser los protagonistas, y en el que, más allá del cumplimiento normativo, un tratamiento ético de los datos personales de los empleados puede ayudar a las empresas a gestionar, en su vertiente interna, los riesgos relacionados con la privacidad y la confidencialidad de los mismos. En este contexto, el código

¹ Esta obra se enmarca en el contexto de los siguientes proyectos de investigación:

- Proyecto de Investigación “Las nuevas tecnologías y el impacto en el ámbito laboral y de la seguridad social: el impacto socioeconómico de la economía digital”, financiado por la Junta de Andalucía y la Unión Europea, con financiación con fondos FEDER, (Ref. UMA18-FEDERJA-028).
- Grupo de Investigación financiado por la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-347), “Políticas de Empleo, Igualdad e Inserción social”.

ético, como conjunto de normas elaboradas voluntariamente por una empresa con el fin de regular el comportamiento de sus miembros, se presenta como herramienta de autoregulación idónea, pero no siempre efectiva. Por ello, con este trabajo, pretendemos analizar el papel del código ético en la gestión empresarial de los datos personales de sus empleados, los problemas de vinculatoriedad jurídica que presentan y los deberes concretos que impone a empresarios y personas trabajadoras, pero, sobre todo, el nivel de penetración y eficacia real dada su naturaleza voluntaria y de Derecho flexible.

PALABRAS CLAVE: código ético, autorregulación voluntaria, protección de datos, eficacia, nuevos itinerarios reguladores.

ABSTRACT

Technological transformation has left us with an interconnected world where data has become the protagonist, and where, beyond regulatory compliance, ethical treatment of employees' personal data can help companies to manage, internally, the risks related to privacy and confidentiality. In this context, the code of ethics, as a set of rules drawn up voluntarily by a company in order to regulate the behaviour of its members, is presented as a suitable, but not always effective, tool for self-regulation. For this reason, in this paper we aim to analyse the role of the code of ethics in the management of employees' personal data by companies, the problems of legal bindingness that they present and the specific duties that they impose on employers and employees, but, above all, the level of penetration and real effectiveness given their voluntary nature and flexible law.

KEYWORDS: code of ethic, voluntary self-regulation, data protection, effectiveness, new regulatory pathways.

SUMARIO

I. Cuestiones introductorias.

II. El marco ético como fórmula de autorregulación empresarial.

1. Aplicación de los códigos éticos a la protección de datos de las personas trabajadoras en el marco de la nueva normativa europea y española.

1.1. Objeto y contenido mínimo.

1.2. Cumplimiento, infracciones y sanciones.

2. *Organismos de supervisión del cumplimiento de los códigos éticos y su procedimiento de acreditación.*

2.1. *Las Directrices 1/2019 del Comité Europeo de Protección de Datos sobre códigos de conducta y organismos de supervisión.*

2.2. *La Agencia Española de Protección de Datos y los “Criterios de acreditación para los organismos de supervisión de códigos de conducta”.*

III. Conclusiones finales.

Bibliografía.

*“...la imagen general de la ética actual es complicada. Es más que preocupante.... A nuestro alrededor se ejercen muchas presiones, que nos dificultan vivir de una manera ética tanto en nuestras tareas corporativas como en nuestra propia vida privada. En mi opinión estas fuerzas son en gran parte responsables de la crisis ética actual”
(THOMAS V. MORRIS²)*

I. Cuestiones introductorias.

La inteligencia artificial (IA) se está convirtiendo de forma progresiva en una tecnología fundamental para las empresas por cuanto que les permite mejorar la eficiencia administrativa y productiva mediante la automatización de los procesos, y ayudar al personal en aquellas tareas que se apoyan en decisiones humanas. Si bien se observan avances, también hay problemas, sobre todo en lo relativo a las limitaciones y los riesgos de la IA. Entre los factores decisivos destacan la disponibilidad y la calidad de la información oportuna para el entrenamiento adecuado de los sistemas de IA. Estas “necesidades de datos” requieren el establecimiento de una estrategia organizativa, de manera que se pueda utilizar la información interna compatibilizándola con el cumplimiento de las normas sobre protección de datos. En consecuencia, a medida que los algoritmos de IA se hacen más habituales y no existen códigos de ética o de conducta regulados, las empresas necesitan crear y mantener una estrategia de ética de los datos estructurada y transparente.

La ética de los datos la conforma un sistema de valores y principios morales relacionados con la recogida, el uso y la compartición responsable de los mismos, y se centra en las cuestiones morales relacionadas con las prácticas de datos que pueden afectar negativamente a los individuos. Las organizaciones, como las personas, poseen un *êthos*

² MORRIS, T. V., *Si Aristóteles dirigiera General Motors*, Editorial Planeta, 2005, p. 160.

(carácter) que les es propio y las identifica, y que las hace más o menos responsables, más o menos confiables y más o menos éticas³. Como organización, la empresa posee una estructura definida que le permite adoptar decisiones colectivas que no pueden ser atribuidas a un individuo o grupo de individuos, sino que comprometen a la estructura empresarial como un conjunto. Pensemos que, en la era digital, la confianza en una empresa no se mide solo por su marca, líderes, o valores sino también, y cada vez más, por su forma de gobernar y gestionar éticamente los datos de sus empleados, así como de sus clientes, los algoritmos, las máquinas, etc⁴. Y, los pilares sobre los que debe articularse esa confianza son la calidad y precisión de los datos, seguridad y protección de los mismos, e integridad en su uso.

Asistimos a un momento histórico en el que el uso de la tecnología plantea interrogantes diversos en temas esenciales ligados a los derechos humanos, pero también a la justicia social, la igualdad, la necesidad de un nuevo contrato social sustentado en pautas éticas y el planteamiento de hacia qué prototipo de Derecho del Trabajo queremos ir⁵. Nos encontramos, pues, con una oportunidad para llevar la ética a las organizaciones en forma, también, de responsabilidad social empresarial como contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, al objeto de hacer prosperar la situación competitiva y valorativa de la empresa, y teniendo en cuenta el respeto del derecho fundamental a la protección de datos de las personas⁶.

Pensemos que la ética está también en el corazón del Desarrollo Sostenible y no lo es menos a nivel empresarial, por lo que debe permear a toda la escala de valores de la empresa para mostrar su compromiso con la protección del planeta y los derechos humanos. Se trata de establecer una serie de normas de actuación por parte de cada individuo, así como de parte de la organización basándose en los valores empresariales que se quieran promover.

³ VELASCO GUARDADO, J. M., “El ethos de la empresa y la moral del empresario”, *Revista APD: Asociación para el Progreso de la Dirección*, Nº. 219, 2007, p. 69.

⁴ Según la encuesta, “Guardians of trust. Who is responsible for trusted analytics in the digital age”, 2018, entre 2.190 directivos de diferentes partes del mundo, el 92% se muestra preocupado por el impacto que puede tener en la reputación corporativa la falta de confianza de los usuarios en la gestión que se hace de los datos. Recordar que 50.000 millones de dólares es lo que perdió Facebook en bolsa en los días que mediaron entre las primeras noticias del escándalo Facebook y su fundador, Mark Zuckerberg, reconociera que la compañía había cometido errores y generado una brecha de confianza con sus usuarios. (Consultar en: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/nl/pdf/2018/advisory/guardians-of-trust.pdf>); asimismo, como pone de relieve la encuesta “Cómo acelerar el cumplimiento de GDPR”, (enero 2018, IDC. www.idcspain.com), el reglamento europeo es un desafío reputacional, más que económico. El 80% de las personas que vean vulnerada su información personal no volverán a confiar nunca en esa empresa, con el consecuente perjuicio al negocio; p. 3.

⁵ GOERLICH PESET, J. M., “Revolución tecnológica y futuro del empleo. Reflexiones de un jurista del trabajo”, *Comisión Episcopal de Pastoral Social. La técnica al servicio del desarrollo humano integral. XXIV*, Curso de formación en Doctrina Social de la Iglesia Mesa redonda Madrid, septiembre-2017, pp. 4 y 5. (<http://www.instituto-social-leonxiii.org>).

⁶ PÉREZ CAMPILLO, L., “La ética de los datos en las organizaciones e instituciones públicas y la gobernanza en el sector de la salud digital”, *Revista de privacidad y derecho digital*, Vol. 7, Núm. 25, 2022, pp. 53-96.

Ciertamente, en los últimos años, hemos sido testigos y, en ciertos casos, protagonistas de un vigoroso impulso, fomentado desde diversas instancias –de carácter autonómico, nacional y comunitario–, del *soft law* o Derecho no vinculante, especialmente, por lo que respecta a la protección de derechos humanos y la actividad de las empresas, así como la de los consumidores y/o usuarios en Internet en general, y en materia de privacidad en el ámbito del comercio electrónico en particular. Respeto a los derechos humanos que deben constituir, además, uno de los ejes centrales en la estrategia de sostenibilidad de cualquier empresa, independientemente de su tamaño y sector⁷. El Derecho no vinculante o voluntario es el conjunto de instrumentos que, aunque no ostentan el carácter imperativo que caracteriza a las normas jurídicas, pueden afectar al panorama legislativo significativamente, promoviendo la estandarización de determinadas prácticas⁸.

De hecho, en el ámbito de la empresa, los códigos éticos como instrumentos de derecho flexible o de *soft law* surgen como una adecuada política de cumplimiento normativo (*compliance*)⁹, en un contexto de búsqueda de mecanismos para adaptar el Derecho de forma constante a una realidad cambiante en una sociedad globalizada. En este orden de ideas, para una amplia literatura jurídica, el Código Ético (CE, en adelante), también llamado en ocasiones –erróneamente, por cierto– Código de Conducta (CC) o de buenas prácticas y estrechamente relacionado con el principio de transparencia y las políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), es un instrumento de gestión estratégica, pudiendo tener importancia en la toma de decisiones éticas en las organizaciones y llegar a influir en su comportamiento¹⁰.

Aunque, lógicamente, tienen similitudes¹¹, los CE se centran en temas más amplios y con frecuencia se enmarcan como una declaración de creencias con respecto a la misión de la empresa, sus valores y expectativas de sus miembros. Sin embargo, un CC está diseñado para convertir el CE específico en qué hacer y qué no hacer y directrices para promover la adhesión a dicho CE. Por lo tanto, CE es un concepto más amplio dado que requiere un CC para desarrollarse; sin embargo, un CC puede estar dirigido a demarcar, simplemente, una manera de proceder en la empresa al margen de cualquier connotación o expectativa ética.

Actualmente, la literatura especializada defiende la necesidad de que las empresas aborden el reto tecnológico de acuerdo a códigos éticos y deontológicos, tanto en su

⁷ Vid. “Empresas y derechos humanos: acciones y casos de éxito en el marco de la Agenda 2030”, pp. 26 y ss. (file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Empresas-y-derechos-humanos(1).pdf).

⁸ LÓPEZ JIMÉNEZ, D., “Los códigos de conducta como solución idónea frente a la elevada desprotección de la privacidad en Internet”, Universidad de los Andes, Facultad de Derecho – *GECTI*, Revista N° 5, enero-junio 2011, p. 9.

⁹ BON VECCHIO, F., VILLELA CEZIMBRA, L., “Compliance e Ética Empresarial”, en AA.VV., *Derecho Iberoamericano en análisis* / coord. por Fábio da Silva Veiga, 2021.

¹⁰ BIEDMA-FERRER, J. M., “Los códigos de conducta en las organizaciones. Estudio del compromiso de los códigos de conducta con los recursos humanos en las organizaciones turísticas”, *Revista Turydes: Turismo y Desarrollo*, n. 24 (junio / julio 2018), p. 5.

¹¹ TORRES PÉREZ, F. J., “Análisis legal de la implementación de la RSC en las Sociedades Cooperativas”. *Revista Jurídica Portucalense*, n° 21, 2017, p. 75.

vertiente interna, como externa. En esta nueva era de disrupción constante, alta capacidad transformadora de lo social y un impacto lesivo claro sobre derechos axiomáticos de las personas trabajadoras, hoy más que nunca, es esencial que la actuación del tejido social en su conjunto responda no sólo a imposiciones normativas sino, fundamentalmente, a juicios morales pues sobre ellos se sustenta la legalidad¹². De hecho, el sector de la RSC ha dado lugar a la elevación de los estándares de protección *ad extra*, es decir en relación al ámbito social. Además, y como se analizará más adelante, en materia de protección de datos, los códigos éticos tienen un extraordinario valor jurídico en la medida en que su fin primordial y último es procurar, en todo momento, el cumplimiento de la legislación.

Sensu contrario, también es cierto que la mera existencia de los códigos no es una garantía para reducir los comportamientos no éticos respecto a la persona trabajadora. Cabría preguntarse, tal como hacen los más escépticos en la materia, hasta qué punto es conveniente dejar en manos de las empresas la transformación y mejora de ciertos estándares actuales no normativizados y, por tanto, carentes de control institucional cuando, en buena parte de los casos, este proceso de mejora desafía la propia lógica empresarial y alienta a su incumplimiento. Argumento, que se ve reforzado, además, si consideramos que la presencia de los códigos éticos en las empresas españolas, como instrumento de autocontrol, no ha sido una práctica muy extendida¹³.

Pues bien, en el ámbito de la protección de datos, alguna duda despeja la más reciente normativa europea, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 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 (RGPD)¹⁴; la norma establece que las asociaciones y organismos representativos de categorías de responsables o encargados del tratamiento de los datos pueden elaborar códigos de conducta para facilitar su aplicación efectiva. Asimismo, sienta claramente consideraciones tan importantes como que estos códigos constituyen un elemento de autorregulación voluntario, que responde a las necesidades específicas del sector de actividad que regulan, aportando garantías para los derechos y libertades de las personas, representando “*un valor añadido a la normativa aplicable*” y debiendo ser aprobados por la autoridad de control.

¹² RADBRUCH, G., *Filosofía del Derecho*, ed. Marcial Pons, 2019, p. 49.

¹³ VALOR MARTÍNEZ, C., DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M., “Códigos éticos: análisis de la eficacia de su implantación entre las empresas españolas cotizadas”, *Innovar: revista de ciencias administrativas y sociales*, Vol. 17, N.º. 30, 2007, pp. 19-30; en el mismo sentido, AYUSO SIART, S. y GAROLERA, J., “Códigos éticos de las empresas españolas: Un análisis de su contenido”, Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa, Universitat Pompeu Fabra, Documento de trabajo nº 10, 2011, p. 28.

¹⁴ Y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Precisamente, el objetivo del presente trabajo es profundizar en el conocimiento y valor de los CE, en tanto que herramientas complementarias para el cumplimiento de la legislación, poniendo el foco en conocer cómo la ética de los datos se integra en las organizaciones empresariales, explorando en qué medida se desarrolla este compromiso y llevando a cabo un análisis de la problemática jurídica que los CE, en relación a la protección de los datos personales de sus trabajadores, plantea a las empresas. Al hilo de lo anterior, y toda vez que los códigos pertenecen al ámbito del derecho flexible (*soft law*) o voluntario, se aborda el CE desde la perspectiva de su eficacia; para ello, se analizan críticamente las cuestiones relativas al contenido, objetivo, difusión, vinculatoriedad jurídica que presentan, así como deberes concretos que imponen a empresarios, empleados y organismos de supervisión. Ello, por dos razones. Una, por la incidencia que estas variables tienen en el nivel de penetración y eficacia real de los CE para la protección de datos de los trabajadores. Y, otra, dada la aprobación de normativa específica en la materia, tanto europea como interna.

II. El marco ético como fórmula de autorregulación empresarial.

La idea moderna de la ética empresarial como ámbito de actuación es relativamente nueva, pero la forma de llevar a cabo negocios éticamente ha sido ampliamente debatida desde que surgió el intercambio y la negociación. Hoy en día, el CE de una empresa lo conforman sus valores, principios y guía de conducta, es decir, se trata de un documento que recoge las normas y valores que integran la ideología, misión y objetivos de la organización empresarial y que deben ser asumidos y respetados tanto por ella, como por sus directivos y trabajadores. Así pues, engloba las obligaciones y los comportamientos deseables en una empresa, los prohibidos, y recoge tanto los mandatos de las leyes como las normas internas de ésta¹⁵.

Como se ha referido *supra*, estos códigos éticos empresariales están estrechamente relacionados con el principio de transparencia y las políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC); y, dado que no hay definiciones ampliamente aceptadas para ambos términos, a menudo, existe confusión sobre la distinción entre uno y otra¹⁶. La ética empresarial es un campo de estudio muy amplio sobre la toma de decisiones éticas en contextos comerciales. Pone el foco, no solo en las obligaciones sociales de una empresa, sino también en las obligaciones con sus empleados, clientes, proveedores y competidores. Por su parte, la RSC, bajo el paraguas de la ética empresarial, se centra más estrechamente en las obligaciones sociales de una empresa (*ad extra*). Se refiere a la

¹⁵ LANDA ZAPIRAIN, J. P., “Ética empresarial y responsabilidad social corporativa”, en AA.VV., *Ética empresarial y códigos de conducta* / JOSÉ LUIS GOÑI SEIN (dir.), 2011, pp. 139-155.

¹⁶ AYALA DEL PINO, C., “La responsabilidad social corporativa: concepto, ámbito de aplicación, grupos de interés y objetivos”, *Anuario jurídico y económico escurialense*, N.º. 54, 2021, pp. 178 y ss.

medida en que las empresas deben algo a la “sociedad en general”, o sienten el deber de retribuir a aquellos que no están directamente involucrados en el negocio¹⁷.

Para situarnos sobre el papel que la ética juega en la actual era digital y tecnológica, sirva como ejemplo el actual proyecto de China¹⁸. El país asiático ha comenzado a asignar un rating a cada ciudadano basándose en lo que compran por Internet, qué y con quién hablan en las redes sociales, las fotos que han hecho y colgado, qué vídeos o series ven, donde se encuentran en cada momento (geolocalización móvil y reconocimiento facial), qué libros leen, qué facturas tienen y si son buenos pagadores o no. Una calificación que influirá en su posibilidad de obtener un crédito con ciertas condiciones y, quizá en el futuro próximo, también en su posibilidad de conseguir o no ciertos empleos, ir a determinada universidad o acceder a una vivienda concreta. El objetivo, según argüyen, es valorar la confianza y credibilidad de sus 1.300 millones de ciudadanos. El sistema denominado “Social Credit System” se empezó a desarrollar en fase piloto con voluntarios para operaciones financieras, y ha sido implantado totalmente en 2020¹⁹.

Esta inquietante distopía del mundo social, tiene su correlato en el marco de la empresa donde el trabajador se ha convertido en un terminal de corrientes de datos, cuya recopilación se inicia con el proceso mismo de selección y se va ampliando, durante todo el tiempo que dura el contrato²⁰. Ello, sin olvidar la práctica, cada vez más extendida por buena parte de las empresas, de conservar indefinidamente la información sobre antiguos empleados en lugar de bloquearla o destruirla, con el consiguiente riesgo de socavar la protección de sus datos más sensibles. De modo que lo descrito, no solo recuerda vívidamente la novela “1984” de G. Orwell, sino que justifica el actual y creciente debate en torno a la ética de los datos²¹.

Es cierto que, aunque todavía con muchas reticencias, las empresas modernas empiezan a incluir en su ADN la necesidad de crear no sólo valor económico sino también social,

¹⁷ Cfr. RENGIFO MEDINA, C. N.; SÁNCHEZ SEGURA, S. M.; OBANDO PERALTA, E. C., “Responsabilidad social empresarial y desarrollo sostenible reflexiones desde la ética aplicada”, *Revista de filosofía*, Vol. 39, Nº. 100, 1, 2022 (Ejemplar dedicado a: Edición 50º Aniversario), pp. 409-420; PALACIO FLÓREZ, A. K., “Responsabilidad social empresarial evolución e importancia dentro de las organizaciones”, *Revista Colombiana de Contabilidad*, Vol. 8, Nº. 15, 2020 (Ejemplar dedicado a: Revista Colombiana de Contabilidad), pp. 75-85.

¹⁸ RICOY CASAS, R. M., “Derechos humanos y nuevas tecnologías”, *TECHNO REVIEW: International Technology, Science and Society Review / Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad*, Vol. 11, Nº. Extra 2, 2022 (Ejemplar dedicado a: Special Issue “Artificial Minds and Society”), p. 10.

¹⁹ Cfr. “Inside China’s Vast New Experiment in Social Ranking”, (Dentro del vasto y nuevo experimento de China en la clasificación social). (Consultar en: <https://www.wired.com/story/age-of-social-credit/>). A las personas incluidas en la “lista negra”, ya se les prohíbe utilizar el transporte público: por ejemplo, se han denegado 26,82 millones de billetes de avión y 5,96 millones de billetes de tren de alta velocidad a personas consideradas “poco fiables”.

²⁰ Recopilación de CVS; información salarial y fiscal de los trabajadores; registro de cumplimiento horario; de vacaciones y días libres; registro de enfermedades y de accidentes laborales; registros sobre evaluación de desempeño; asuntos disciplinarios; nuevas tecnologías: videovigilancia, geolocalización, datos biométricos, etc.

²¹ Cfr. sobre la cuestión, FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., *El derecho del trabajador a la autodeterminación informativa en el marco de la actual empresa “neopanóptica”*, Aranzadi, 2021.

ético y ambiental²²; empezando por su “dimensión interna”, en la que ese objetivo parte del respeto y la defensa de los derechos de todos aquellos trabajadores que integran una misma organización, rigiéndose por principios de carácter ético²³. En concreto, la ética del dato se considera como una nueva disciplina, que profundiza sobre los problemas morales relacionados con los datos y surgidos a raíz de su tratamiento²⁴. Su objetivo es formular soluciones basadas en conductas correctas, señalando, a la vez, valores correctos. Precisamente, un CE define la filosofía de la empresa, fijando reglas para enfrentarse a ciertos dilemas o asuntos delicados que pueden surgir en la dirección y gestión de la misma; en tanto que refleja explícitamente los valores de la empresa, sirve a los empleados a la hora de orientar determinadas decisiones, en especial, en situaciones de disyuntiva entre valores personales y organizacionales²⁵.

Cada organización debe establecer sus propias pautas éticas específicas en base al uso de los datos que hagan en cada caso. Incluso, existen también organizaciones globales que trabajan para establecer pautas de referencia en sus respectivas áreas de conocimiento que podríamos adoptar directamente, como, por ejemplo, las pautas éticas para la protección de los datos y la privacidad de la Comisión Europea²⁶, el grupo de interés en aspectos éticos y sociales de los datos de la Research Data Alliance o el framework ético de la ciencia de los datos del gobierno de Reino Unido²⁷.

Ahora bien, el tratamiento de datos personales no puede realizarse por una razón de oportunidad, por la fácil obtención de éstos o por si acaso en el futuro pudieran ser de utilidad, sino que exige que, el responsable del tratamiento, cuente con una base jurídica que le legitime para ello. En consecuencia, aunque los desafíos no han hecho más que aparecer, y, por el momento, tenemos más interrogantes que respuestas, existe una certeza y es la de que los retos éticos de la gestión del dato pueden llegar a definir el éxito o el fracaso de esta tecnología. No en vano, a medida que aumenta el uso y el potencial del Big Data, crece el debate sobre la ética de los datos; es más, en lo relativo a la Inteligencia Artificial (IA), este debate es mucho más amplio y profundo porque hoy las decisiones las toman las personas pero, en el futuro, serán las máquinas las que actuarán teniendo en cuenta los datos, los algoritmos programados y su propio aprendizaje (*Machine Learning*)²⁸.

²² Desde el Libro Verde de la Comisión Europea, (en relación al fomento de “Un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, de 18 de julio de 2001 [COM (2001) 366 final, hasta la Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, sobre “Responsabilidad Social de las Empresas: comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible”, (2012/2098(INI)).

²³ Vid. CALVO GALLEGO, F. J., *Códigos éticos y derechos de los trabajadores: una aproximación a la práctica de las empresas españolas*, Albacete. Bomarzo, 2008.

²⁴ PÉREZ CAMPILLO, L., “La ética de los datos en las organizaciones...”, *op. cit.*, p. 53.

²⁵ AYUSO SIART, S. y GAROLERA, J., “Códigos éticos de las empresas españolas ¿qué compromisos contienen?”, *Revista de responsabilidad social de la empresa*, Nº 11, 2012, p. 80.

²⁶ “Data protection and privacy ethical guidelines”, 2009. (file:///C:/Users/Usuario/Downloads/privacy_en.pdf).

²⁷ *Cfr.*: Data_science_ethics_framework_v1.0_for_publication__1_.pdf.

²⁸ MONASTERIO ASTOBIZA, A., “Ética algorítmica: Implicaciones éticas de una sociedad cada vez más gobernada por algoritmos”, *Dilemata*, núm 24, 2017, pp. 190 y ss.

Y para que tomen decisiones correctas, tendrán que estar bien instruidas. Por tanto, en el actual y creciente debate en torno a la ética de los datos, cabe preguntarse dónde está la línea que separa un buen de un mal uso o abuso del poder de los datos y los algoritmos, dado que la tecnología no es el problema, sino cómo y para qué la utilizamos.

La ética aparece entonces como un elemento extrínseco de control, enfrentado con el sistema tecnológico, que denuncia sus excesos y limita los caminos por los que su desarrollo debe transcurrir, y existe el acuerdo casi generalizado de que la institucionalización y comunicación del CE es el primer paso para mejorar el comportamiento ético de una organización con sus diferentes *stakeholders*²⁹. Mediante esta denominación se hace referencia a aquellos sujetos que tienen unos derechos directos y legalmente reconocidos, que juegan un papel fundamental en el funcionamiento de la organización empresarial, y que tienen una estrecha relación con el negocio³⁰. Precisamente, los empleados, se sitúan en el “grupo de interés directo” con relación a quienes integran la tipología diversa de *stakeholders*.

Con todo, la literatura especializada apunta a que son pocas las empresas que se rigen por ella³¹, y existe también consenso en cuanto a que la presencia de los CE como instrumento de autocontrol no está muy extendida entre las empresas españolas. Se destaca la necesidad de mantenerlos actualizados, por motivaciones intrínsecas de las organizaciones y por implicaciones legales derivadas de la modificación del Código Penal (art. 31 bis. 2)³². Otras áreas de mejora identificadas son la necesidad de adaptar los contenidos a las particularidades de las empresas (particular situación en la que incide el REPD), la difusión a través de las páginas web, la comunicación a otros grupos de interés, así como la necesidad de incorporar indicadores para su evaluación y mejorar su gestión³³. Al mismo tiempo, se aprecian en los CE diferencias inter e intrasectoriales, ausencia de valores relevantes, generalidad o ambigüedad con que se formulan, influencia de la legislación en el contenido del código y preponderancia de las declaraciones frente a aspectos relacionados con su gestión³⁴.

²⁹ Grupos de interés afectados por las decisiones de la empresa: clientes, proveedores, entidades de crédito, accionistas, trabajadores, competidores, distribuidores, opinión pública, medios de comunicación, administraciones, etc.; ARAQUE PADILLA, R. A., RUIZ LOZANO, M., “Códigos éticos y gestión de valores empresariales. Un estudio sectorial comparado en España”, *Revista de ciencias sociales*, Vol. 21, Nº. 3, 2015, pp. 295-310.

³⁰ AYALA DEL PINO, C., “La responsabilidad social corporativa: concepto...”, *op. cit.* pp. 190 y ss.

³¹ Según la encuesta de la empresa KPMG “Guardians of trust. Who is responsible for trusted analytics in the digital age”, 2018, p. 11. (Consultar: en: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/nl/pdf/2018/advis0ry/guardians-of-trust.pdf>), solo el 13% de las compañías se declaraba excelente en términos de privacidad y ética en el uso de los datos.

³² RUIZ-LOZANO, M.; DE LOS RÍOS BERJILLOS, A.; MILLÁN LARA, S., “Características de los códigos éticos...”, *op. cit.*, pp. 215 y ss.

³³ *Ibidem*, p. 244.

³⁴ RUIZ LOZANO, M., ARAQUE PADILLA, R. A., “Códigos éticos y gestión de valores empresariales...”, *op. cit.*, p. 295.

Paralelamente, en los últimos tiempos se viene produciendo de manera progresiva una mayor tendencia a que, materias que se situaban en el terreno de la RSC, se desplacen a una regulación en normas internacionales o nacionales de naturaleza vinculante. En el control de datos, la iniciativa cobra mucho más sentido si se tiene en cuenta que la casuística sobre lo que podríamos considerar un uso adecuado o aceptable de los datos, varía mucho según las culturas, la tipología de los consumidores y los propios datos (información) que se estén tratando³⁵.

Un ejemplo lo tenemos en la regulación de las cuestiones relativas a los derechos digitales de naturaleza laboral, que fueron inicialmente objeto de atención y “regulación” en políticas, protocolos o códigos específicos aprobados por las empresas en función de su poder de dirección y organización, y que, posteriormente, han sido acogidos en sede convencional por la negociación colectiva e, incluso, en sede legal. Nos referimos al artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET), el RGPR ya referido, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

Considerando que no existe un marco ético global y estándar para todos los países, cuestión especialmente desafiante para las grandes empresas, los marcos regulatorios facilitan la toma de decisiones y proporcionan a éstas un compás moral. Sin embargo y de momento, el debate sobre la ética en la IA no se ha traducido en leyes³⁶, aunque sí existen algunos códigos de buenas prácticas a nivel internacional e incluso en ciertas empresas, con lo que el debate sigue estando liderado por prestigiosas universidades y organizaciones de todo el mundo³⁷. En lo que todos coinciden para evitar usos maliciosos de la IA es en la necesidad de que los gobiernos se involucren y colaboren estrechamente con los investigadores; se desarrollen marcos normativos y éticos; que el debate se amplíe a más expertos e incluso inversores; y que los científicos identifiquen las mejores prácticas y solo compartan sus hallazgos cuando éstos estén controlados³⁸.

³⁵ Según refleja la encuesta de KPMG, “Guardians of trust. Who is responsible for trusted analytics in the digital age”, 2018, a más de 7.000 consumidores en 24 países. Un ejemplo: en India, el 78% de los consumidores ve bien que los taxis utilicen datos de geolocalización para proponer rutas a los clientes, algo que en Dinamarca no gusta al mismo porcentaje.

³⁶ Pese a que varios países como China, EEUU, Reino Unido y Emiratos Árabes se han propuesto liderar este campo en 2030.

³⁷ Varios ejemplos interesantes: “Ethics and Governance of Artificial Intelligence Fund”, una asociación pilotada por la Universidad de Harvard y el MIT; “Partnership on AI to benefit people and society”, fundada por Amazon, Apple, Facebook, Google, IBM y Microsoft; “Open IA”, una organización sin ánimo de lucro en la que participan compañías como Amazon, Microsoft e Infosys; o la universidad de Stanford, con la participación de expertos, está liderando el proyecto “One hundred year study on artificial intelligence”, con el compromiso de estudiar y anticipar durante cien años los efectos de las tecnologías cognitivas en la sociedad y con este primer informe como resultado.

³⁸ Recomendaciones señaladas por un grupo de 26 investigadores de universidades como Oxford, Cambridge y Stanford. Vid. “3 ways AI could threaten our world and what we need to do to stay safe”. (<https://www.weforum.org/agenda/2018/03/3-ways-ai-could-threaten-our-world-and-what-we-need-to-do-to-stay-safe>).

Un referente en el marco internacional lo constituyen los diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas por una gestión ética³⁹ pues se erigen como palanca fundamental de la participación de las empresas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030⁴⁰. En concreto, el primero de sus principios dispone que “*Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia*”. De este modo, las empresas cuentan por tanto con los Principios Rectores y con los ODS, dos marcos específicos, para alinear sus actuaciones con los principios y valores de la ONU. Aunque, ciertamente, estos principios no son fuente formal del derecho internacional, ya que son *soft law*, en su esencia, recopilan las bases para mitigar, prevenir y reparar las afectaciones a derechos humanos que causen las empresas en el desarrollo de actividades económicas a comunidades que se encuentren en un territorio específico. Debido a esto, cada vez más se ve su aplicación en políticas públicas por parte de los Estados y en planes de ejecución empresarial mediante la aplicación de la “debida diligencia”⁴¹.

En el ámbito interno, recientemente, debe destacarse la iniciativa de la Secretaría de Estado de la Sociedad de la Información y la Agenda digital, que ha puesto en marcha un “comité de sabios” encargado de analizar las implicaciones sociales, jurídicas y éticas de la IA y el Big Data⁴². El objetivo es crear un Libro Blanco con recomendaciones al respecto y un CE tanto para el sector público y como el privado sobre cómo utilizar estas tecnologías para el bien común y de la sociedad, enmarcados ambos en la futura Estrategia Digital para una España Inteligente 2025. Y, sobre la premisa ética de prohibir a toda máquina inteligente o seminteligente tomar decisiones que afecten a las personas sin la supervisión última de un ser humano⁴³, una referencia esencial en este ámbito, podría ser, sin duda, el “Código de buenas prácticas en protección de datos para proyectos *Big Data*”⁴⁴, presentado por la Agencia Española para la Protección de Datos (AEPD) y la Asociación ISMS Forum, en tanto que recoge las recomendaciones que, en materia de protección de datos, deben tenerse presentes en el uso de esta tecnología.

³⁹ “Pacto Mundial de Naciones Unidas. Una llamada a la acción para empresas sostenibles”, adoptado el 25 de septiembre del 2015.

⁴⁰ Se trata de que las empresas asuman como suyos tanto los Diez Principios, como los 17 ODS, ambos marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen. Solo de esta forma conseguiremos que las empresas actúen de forma responsable y generen desarrollo sostenible.

⁴¹ FERNÁNDEZ LIESA, C. R., “La debida diligencia de las empresas y los Derechos Humanos: hacia una ley española”, *Cuadernos de Derecho Transnacional* (octubre 2022), Vol. 14, Nº 2, pp. 427-455; - www.uc3m.es/cdt - DOI: 10.20318/cdt.2022.7190.

⁴² (file:///C:/Users/Usuario/Downloads/171114%20np%20gt%20inteligencia%20artificial%20y%20big%20data.pdf).

⁴³ MONASTERIO ASTOBIZA, A., “Ética algorítmica...”, *op. cit.*, p. 215.

⁴⁴ Publicado en 2018. (<https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-09/guia-codigo-de-buenas-practicas-proyectos-de-big-data.pdf>).

1. Aplicación de los códigos éticos a la protección de datos de las personas trabajadoras en el marco de la nueva normativa europea y española.

En el ámbito de la protección de datos, la importancia de los CE dimana directamente de la normativa europea y estatal aplicable. Lejos de presentarse como una novedad, ya venían recogidos en la Directiva 95/46⁴⁵ (art. 27); artículo 32 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal⁴⁶ (LOPD); y artículos 71-78 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre (RLOPD)⁴⁷.

Actualmente, la regulación aplicable es la contenida en el RGPD (arts. 40 y 41); la LOPDGDD (art. 38 y Disposición adicional 2ª); y el RLOPD (arts. 145-152). Y en cuanto al procedimiento, es el derivado de las Directrices 1/2019 del Comité Europeo de Protección de Datos (CEPD)⁴⁸, y de los “Criterios de acreditación para los organismos de supervisión de códigos de conducta”, aprobados por la AEPD en el mes de febrero de 2020⁴⁹, en el que se establecen las pautas a aplicar para la acreditación de los organismos de supervisión de CC. El contenido de los mismos, tal como más adelante se indicará, necesariamente debe respetar los límites normativos establecidos a tal efecto en el RGPD.

En concreto, el RGPD se refiere a los CE en su artículo 40 como los “*destinados a contribuir a la correcta aplicación del presente Reglamento, teniendo en cuenta las características específicas de los distintos sectores de tratamiento y las necesidades específicas de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas*”. Serán los Estados miembros, las autoridades de control, el Comité y la Comisión quienes promoverán la elaboración de estos códigos. Tanto el artículo 40.1 RGPD como el 38 LOPDGDD, determinan la obligación de las autoridades de control (en España: la Agencia Española de Protección de Datos –AEPD– y las autoridades de control autonómicas existentes) de promover que asociaciones y otros organismos elaboren CE destinados a contribuir a la correcta aplicación del RGPD, teniendo en cuenta las características específicas de los distintos sectores de actividad.

Importa destacar que el ingrediente ético debe estar presente en todo el ciclo de la vida del dato: captación, gestión, privacidad y uso. Empezando por su recolección y tratamiento, siguiendo por lo más complejo, el algoritmo utilizado⁵⁰, y terminando por las

⁴⁵ Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

⁴⁶ Vigente en los artículos referidos en la Disposición adicional decimocuarta y Disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

⁴⁷ Por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

⁴⁸ La “Guidelines 1/2019 on Codes of Conduct and Monitoring Bodies under Regulation 2016/679”, de 4 de junio de 2019. (https://edpb.europa.eu/sites/edpb/files/files/file1/edpb_guidelines_201901_v2.0_codes_ofconduct_en.pdf).

⁴⁹ (<https://www.aepd.es/sites/default/files/2020-02/acreditacion-organismos-supervision-cc.pdf>).

⁵⁰ Los datos pueden estar sesgados, mal combinados, manipulados o, simplemente, mal interpretados porque se basaron en algoritmos que resultan erróneos.

implicaciones de la recogida y tratamiento masivo de datos⁵¹, o de la producción de modelos descriptivos y predictivos, que todavía no se gestionan de manera adecuada en la mayor parte de los casos. No obstante, sólo algunos de estos aspectos están contemplados en el actual RGPD que regula, sobre todo, los primeros eslabones de la cadena: recolección (con autorización), gestión (con protección) y uso (con autorización acotada y usos lícitos). En consecuencia, quedan sin resolver aspectos difusos que tendrán que atajar las empresas, a mayor abundamiento, con un buen gobierno –ético– de los datos de sus trabajadores. Pero, incluso van a tener que ir más allá del cumplimiento normativo con relación, también, a unos consumidores a los que la quiebra de confianza provocada por las malas *praxis* empresariales o profesionales, les hace mostrarse todavía muy recelosos⁵².

Asimismo, ni en el RGPD, ni en la LOPDPGD, se aborda directamente la ética, pero hay una superposición significativa entre los requisitos clave de la privacidad como legalidad y responsabilidad y los principios de la ética de la IA. Por lo tanto, garantizar la IA ética ayuda a asegurar el cumplimiento en torno a la privacidad de los datos.

1.1. Objeto y contenido mínimo.

Como ya se ha expresado *infra*, la principal fuente de referencia para el establecimiento de un CE es el artículo 40 RGPD, y en él se establece que serán las autoridades de protección de datos las que alentarán su desarrollo, bien directamente o a través de terceros, y determinarán si proporcionan suficientes garantías. Por tanto, un CE es un mecanismo de autorregulación voluntaria que permite probar a los responsables y encargados del tratamiento de datos el cumplimiento del REPD, así como la normativa interna afín a dicho Reglamento que pueda existir. Entre otros, con este propósito nacen los CE que, en el ámbito de la protección de datos personales, tienen como objeto el despliegue entre las entidades de un determinado sector económico o de actividad, el cumplimiento efectivo y el desarrollo de la normativa vinculada a la privacidad y a la protección de datos personales⁵³. La autorregulación en cuanto a protección de datos implica, por una parte, el establecimiento de un CE, pero, por otra, la constitución de un órgano para la aplicación de ese CE de una manera eficaz, independiente y equitativa⁵⁴.

⁵¹ CALVO CABEZAS, P., “El gobierno ético de los datos masivos”, *Dilemata*, año 13 (2021), nº 34, pp. 31-49.

⁵² Hay que traer a colación los escándalos, como el de Facebook y la empresa *Cambridge Analytica*, o la revelación de que la app de contactos Grindr comparte de manera no segura informaciones privadas sensibles sobre sus usuarios, como su seropositividad, con otras empresas.

⁵³ GIL PLANA, J., “El uso particular por los trabajadores de las nuevas tecnologías empresariales en los códigos de conducta”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, Nº 155, 2012. pp. 125-193.

⁵⁴ BERCOVITZ RODRIGUEZ-CANO, A., “Los Códigos de Conducta, la autorregulación y la nueva Ley de Competencia Desleal”, en AA.VV., *El Derecho Mercantil en el umbral del siglo XXI: Libro homenaje al Prof. Dr. Carlos Fernández-Novoa con motivo de su octogésimo cumpleaños*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 2010, pp. 271-280.

En esencia, aparecen como una nueva herramienta a disposición de las empresas que, de una manera proactiva, deseen demostrar su alineamiento con las previsiones del RGPD. Diferentes estudios relacionan la eficacia del CE con su contenido y modo de implantación, aspectos que pueden diferir de una organización a otra; por ello, es necesario conocer las características de los códigos existentes y cómo se incorporan al sistema de gestión empresarial⁵⁵. El RGPD no establece un contenido mínimo del CE, por lo que se pueden adecuar al ámbito del tratamiento que precise el sector de actividad en cuestión, si bien, es obligatorio para los responsables o encargados vinculados al código. El objeto que persigue el CE es especificar la aplicación del RGPD en aspectos tales como:

- El tratamiento leal y transparente de los datos personales.
- Los intereses legítimos pretendidos por los responsables del tratamiento en contextos específicos.
- La recogida de datos personales.
- La pseudoanonimización de datos personales.
- La información proporcionada al público y a los interesados.
- El ejercicio de los derechos de los interesados.
- La información proporcionada a los niños y la protección de éstos, así como la manera de obtener el consentimiento de los titulares de la patria potestad o tutela sobre el niño.
- Las medidas y procedimientos para garantizar la seguridad del tratamiento, así como la protección de datos desde el diseño y por defecto.
- La notificación de violaciones de la seguridad de los datos personales a las autoridades de control y la comunicación de dichas violaciones a los interesados.
- La transferencia de datos personales a terceros países y organizaciones internacionales.
- Los procedimientos extrajudiciales y otros procedimientos de resolución de conflictos que permitan resolver las controversias entre los responsables del tratamiento y los interesados relativos al tratamiento, sin perjuicio de los derechos de los interesados

Los códigos deberán incluir obligatoriamente mecanismos que permitan efectuar el control obligatorio de su cumplimiento, así como un organismo de supervisión que reúna los requisitos establecidos en el artículo 41.2 del RGPD y que habrán de ser acreditados por la AEPD (exceptuando los códigos que regulen tratamientos efectuados por las entidades, instituciones y organismos a los que se refiere el artículo 77.1 de la LOPDPGDD). Una vez aprobados, serán publicados en un registro.

⁵⁵ RUIZ-LOZANO, M.; DE LOS RÍOS BERJILLOS, A.; MILLÁN LARA, S., “Características de los códigos éticos...”, *op. cit.*, p. 224.

Con arreglo al RGPD (art. 40.2) y la LOPDPGDD, los CE se podrán elaborar por las asociaciones y otros organismos representativos de categorías de responsables y encargados del tratamiento, para los que serán vinculantes una vez adheridos a dichos CE. Además de por organizaciones y asociaciones representativas de categorías de responsables o encargados del tratamiento podrán promoverse por:

- Empresas, grupos de empresas y por los responsables o encargados a los que se refiere el artículo 77.1 de la LOPDPGDD: Administraciones Públicas (AA.PP.), autoridades administrativas independientes, Universidades públicas, Fundaciones del sector público, consorcios, etc.
- Y organismos que asuman funciones de supervisión y resolución extrajudicial de conflictos.

Las ventajas de implementar estos CE por parte de los responsables son considerables, ya que permiten, por ejemplo, demostrar la aplicación de las medidas de seguridad, sirven de garantías suficientes para realizar transferencias internacionales de datos y, además, se tendrán en cuenta para minimizar y determinar las sanciones. No cabe duda en cuanto a que la imagen pública de una marca, empresa o institución mejorará de forma exponencial si, además de implantar un CE, apuesta por publicar tanto éste como el contrato de cumplimiento con un estamento ajeno a su actividad. Cualquier persona entenderá que, a pesar de no tener la obligación, la empresa está apostando por activar un sistema de control que certifica el respeto con el que tratarán los datos personales.

Sin embargo, y a la luz de los estudios realizados, no parece que este mensaje sobre el aspecto ético del dato, haya calado suficientemente en la mentalidad de muchas empresas⁵⁶. Asimismo, las investigaciones al respecto son sesgadas, pues, son varias las que han abordado el grado de penetración de los códigos en las empresas españolas, pero pocas las que han analizado su contenido y, menos, aún, las que han profundizado en aspectos relacionados con su gestión⁵⁷, con lo cual, esta parcela, sigue siendo un ámbito de conocimiento difuso.

Aunque está creciendo mucho el sector de la analítica en nuestro país, todavía estamos un poco atrasados en el empleo del “*machine learning*” y del *Big Data* ético⁵⁸, por tratarse de ámbitos embrionarios donde, la creación de un cuerpo normativo de buenas prácticas,

⁵⁶ RUIZ LOZANO, M., ARAQUE PADILLA, R. A., “Códigos éticos y gestión de valores empresariales...”, *op. cit.*, p. 306.

⁵⁷ RUIZ-LOZANO, M.; DE LOS RÍOS BERJILLOS, A.; MILLÁN LARA, S., “Características de los códigos éticos...”, *op. cit.*, p. 215.

⁵⁸ Según revela el estudio “Coeficiente de implantación actual y tendencias de futuro de la industria 4.0 en España”, la complejidad aparente y la falta de perfiles expertos en Big Data hace que la penetración en el tejido industrial haya sido muy baja, poco más del 15%. Este porcentaje es aún menor si se trata de proyectos estables, ya que muchos de los entrevistados habían comenzado en 2016 sus primeros pasos en la aplicación al negocio en esta tecnología. (Consultar informe en: <https://www.infopl.net/documentacion/242-industria4-iiot/2679-implantacion-actual-tendencias-industria-4-0-espa%C3%B1a>).

aún no se ha desarrollado suficientemente. Tal y como los estudios ponen de manifiesto, la gran mayoría de códigos éticos españoles incluyen en un 95% el compromiso con sus empleados siendo los compromisos mencionados con más frecuencia, entre otros, la no discriminación de éstos (83%), la prevención de riesgos laborales (79%), y el trato digno y el respeto de los trabajadores (67%)⁵⁹; asimismo, en algunas empresas se han liderado intentos para concretar y consensuar unos principios éticos sobre el uso de los datos, generalmente se circunscriben a los usos relacionados con la IA; sin embargo, poco hemos adelantado en la generación de una conciencia ética del uso del dato, su gestión e impacto en la sociedad. Es cierto que la falta de cultura en el sector del *Big Data* ético es el mayor de los *gaps* existentes en materia de ética del dato, pero no es el único dilema al que nos enfrentamos. Si entendemos que la ética debe aplicarse a todo el ciclo de vida de los datos, debemos establecer unos principios para el aprovisionamiento, el uso y la participación de la información.

Igualmente, y en cuanto a la prevención de comportamientos poco éticos, se ha comprobado que el miedo a las represalias es una de las principales razones por las que los empleados no informan de un comportamiento poco ético en el lugar de trabajo⁶⁰. En este sentido, y sin perjuicio de que las organizaciones mejoren su cultura corporativa reforzando la idea de que reportar sospechas de mala conducta es beneficioso para la propia empresa, hay que tener en cuenta la aprobación de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (Directiva *Whistleblowing*), transpuesta en España mediante la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción⁶¹. La finalidad principal de ambas es proteger a toda persona que informe sobre una irregularidad para evitar consecuencias negativas, como el despido, el traslado, la degradación o la intimidación.

1.2. Cumplimiento, infracciones y sanciones.

En las empresas españolas, no se suelen cumplir las condiciones de comunicación, inspección y penalización, imprescindibles para que un CE código sea eficaz⁶². De hecho, el aspecto más controvertido en cuanto a los códigos de protección de datos, es el referido

⁵⁹ AYUSO SIART, S. y GAROLERA, J., “Códigos éticos de las empresas españolas...”, *op. cit.*, p. 91.

⁶⁰ Publicada por la Iniciativa de Ética y Cumplimiento (ECI), la Encuesta de ética empresarial global de 2019 encuestó a más de 18.000 empleados en 18 países sobre los diferentes tipos de mala conducta que observaron en el lugar de trabajo. El treinta por ciento de los empleados encuestados dijeron que habían observado mala conducta, y el 21% dijo que habían observado conductas que clasificarían como abusivas, intimidantes o creando un ambiente de trabajo hostil. El 75% de los empleados dijeron que informaron la mala conducta que observaron. Cuando se les preguntó si habían experimentado represalias por informar, el 40% dijo que si habían sido objeto de represalias.

⁶¹ Entrando en vigor el 13 de marzo. Las empresas con a partir de 250 empleados tienen 3 meses para implementar un canal de denuncias. El 1 de diciembre de 2023, es la fecha límite para las empresas con a partir de 50 empleados.

⁶² *Ibidem*, pp. 26 y ss.

a sus sistemas de seguimiento y penalizaciones⁶³. En los artículos 40 y 41 del RGPD no se estipula su obligatoriedad; el Reglamento usa la fórmula “podrán aplicarlo”, pero no otra que exija una mayor responsabilidad por parte de cualquier empresa o estamento que tenga presencia en Internet. Sin embargo, sí se menciona que los que opten por su redacción podrán ampliarlos y modificarlos siempre y cuando se hagan públicos los cambios efectuados en el documento original.

Hay dos razones que aconsejarían, una vez decidido y aprobado, cumplir un CE; primero, la credibilidad de la empresa, por cuanto que no depende solo de los temas que abarca su CE, sino también de los esfuerzos realizados para implantarlo en la práctica⁶⁴; y segundo, las variadas consecuencias de su incumplimiento por parte de los afectados. Lo vemos:

- Podrá servir de elemento para demostrar el cumplimiento de las obligaciones del responsable.
- Su cumplimiento de tendrá en cuenta a efectos de evaluar el impacto en protección de datos de las operaciones de tratamiento -PIAS- (para responsables y encargados).
- Podrá servir de elemento para demostrar el cumplimiento de las obligaciones sobre medidas de seguridad (para responsables y encargados).
- Podrá servir de elemento para demostrar que el encargado adherido a un código ofrece garantías suficientes.
- Como garantía suficiente para realizar transferencias internacionales de datos (en este caso, su tramitación también requerirá el dictamen del CEPD).
- Se tendrá en cuenta a la hora de determinar las sanciones.

Pese a que no todos los códigos hablan de su implantación y cumplimiento, no quiere decir que estas cuestiones no se controlen por las empresas. Al contrario. La mayoría de las grandes empresas indica explícitamente que dispone de herramientas para identificar y gestionar los posibles incumplimientos de su CE. Pero para conseguir que el CE sea capaz de fomentar un comportamiento ético por parte de todos los integrantes de la empresa, hay que tener en cuenta factores tales como la elaboración, difusión y seguimiento del mismo y, especialmente, el establecimiento previo de las sanciones y compensaciones correspondientes. El impacto económico, operacional y, especialmente, reputacional, que puede sufrir una organización ante infracción normativa de los CE, ha motivado a numerosas empresas a implantar sistemas de *compliance*. El concepto de *compliance* o *legal compliance* ha sido asumido con mayor o menor extensión en la práctica por las empresas; si bien su definición o delimitación conceptual no es pacífica, podemos entender por *compliance* aquellas políticas o programas dentro de la empresa que permiten identificar, asesorar, alertar, supervisar y reportar los riesgos de

⁶³ VALOR MARTÍNEZ, C., DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M., “Códigos éticos: análisis de la eficacia de su implantación...”, *op. cit.*, p. 23.

⁶⁴ AYUSO SIART, S. y GAROLERA, J., “Códigos éticos de las empresas españolas...”, *op. cit.*, p. 99.

incumplimiento normativo o de los códigos éticos de la organización y adoptar las medidas pertinentes para prevenir estos incumplimientos⁶⁵.

Pues bien, a este respecto, hay que hacer dos matizaciones:

— En tanto que los empleados son los principales destinatarios de los CC, los textos pueden hacer referencia a una amplia gama de normas y reglas de comportamiento que los empleados deberían seguir, normalmente, en forma de prohibiciones expresas. Han sido abundantes los pronunciamientos de los distintos tribunales del orden social sobre la eficacia jurídica de dichos CE o circulares internas, analizándose la fuerza vinculante de dichos instrumentos, desde la perspectiva de que no tienen el carácter de disposición legal ni de instrumentos colectivos bilaterales con fuerza vinculante, sino que son nuevos actos empresariales voluntarios y unilaterales⁶⁶; esto es, se trataría en puridad de instrucciones escritas provenientes del empresario. Siendo éste el auténtico principio tenido en cuenta por la doctrina jurisprudencial para conceder eficacia jurídica de los CE, a pesar, como se reiterará, de no ser acordados con la representación de los trabajadores y regular cuestiones alejadas de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo⁶⁷.

La base legal para la existencia de esta regulación interna en la empresa la encontramos en los apdo. c), artículo 5 y apdos. 1 y 2, artículo 20 ET, dentro de la facultad que el texto estatutario concede al empresario sobre la dirección y control del trabajo⁶⁸. Mientras que, en relación con los límites legales a la hora de determinar su contenido, y dado que el derecho empresarial al control de sus trabajadores no es absoluto, nos encontraremos tanto los derechos fundamentales e indisponibles de los trabajadores reconocidos en la legislación, como los establecidos por el convenio colectivo de aplicación. Igualmente ha de prevalecer cualquier condición individualmente pactada con el trabajador⁶⁹.

Estos códigos pueden considerarse herederos de los antiguos “reglamentos de régimen interno” presentes en las empresas, no obstante, no pueden asimilarse a los convenios colectivos de empresa. Cuando el código lo fija la empresa, sólo puede complementar, que no sustituir, la legislación nacional o internacional, el diálogo social o la negociación colectiva. Nuestro legislador, al contrario de lo que sí acontece en otros sistemas normativos cercanos (por ej., Francia), ha otorgado únicamente a los convenios colectivos

⁶⁵ LLORENTE CACHORRO, P., “Responsabilidad Social Empresarial, Códigos éticos y sistemas de *Compliance*. De la voluntariedad a la normatividad”, *ACTUARIOS. Instituto de Actuarios Españoles*, n° 47, otoño 2020, pp. 18 y ss.

⁶⁶ *Cfr.* STS, Sala Cuarta, de lo Social (Rec. 132/2005), de 7 de marzo, de 2007.

⁶⁷ *Ibidem*, p. 94.

⁶⁸ *Vid.* Sentencia N° 808/2011, TSJ Cataluña, Sala de lo Social, Sec. 1, (Rec 4625/2010), 02-02-2011; Sentencia N° 2896/2015, TSJ Galicia, Sala de lo Social, Sec. 1, (Rec 458/2015), 22-05-2015; Sentencia N° 121/2009, TSJ Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sec. 1, (Rec 3818/2008), 20-01-2009; Sentencia N° 775/2015, TSJ Canarias, Sala de lo Social, Sec. 1, (Rec 594/2015), 09-11-2015.

⁶⁹ *Vid.* Sentencia N° 40/2018, de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social (Rec. 189/2017.) de 6 de marzo de 2018.

y a la ley la potestad de tipificar hechos sancionables por el empresario, sin que, por el contrario, las empresas puedan crear normas internas que constituyan fuente de derecho en tal ámbito. Para que el contenido de un CE pueda incorporarse a un convenio colectivo requiere la aceptación y acuerdo de la representación legal de los trabajadores.

Asimismo, el CE no debe equipararse a un convenio colectivo ya que estas “instrucciones” pueden elaborarse de forma unilateral por la empresa sin necesidad de seguir los mecanismos de negociación con la representación de los trabajadores. Como ya se ha expresado, son considerados una manifestación del “*soft law*”⁷⁰ en tanto que “complementan” la regulación de las relaciones laborales, tal y como subraya la jurisprudencia “pero no pueden sustituir ni suplantar la legislación, ni el diálogo social o la negociación colectiva”. Es decir, sus principios “solo serán vinculantes en la medida en que encajen plenamente” con la Constitución, el ET (u otras leyes de aplicación) y los convenios⁷¹. Si el contenido del convenio del sector es muy genérico, pueden incluirse en un CE directrices más adaptadas a la verdadera realidad de la empresa.

El incumplimiento de las obligaciones del correspondiente CE o circular interna implicaría un acto de desobediencia que podría ser causa de despido disciplinario [previsto *ex art.* 54.2 b) ET]⁷² y, de hecho, acudir a los códigos éticos para justificar despidos disciplinarios ha sido una tendencia al alza durante los años de crisis. Las empresas han mirado con lupa estas normas internas para encontrar incumplimientos que justifiquen un despido procedente ahorrándose así indemnizaciones millonarias⁷³.

O podría también ser objeto de sanción si así lo prevé el convenio colectivo⁷⁴ pues, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 ET, los trabajadores solamente pueden ser sancionados “*de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable*”. De hecho, existen algunos convenios colectivos sectoriales (sector Público, hostelería, textil, etc.) que ya incluyen, junto con el régimen disciplinario, un cierto código de conducta.

Por lo tanto, al amparo de esta doctrina jurisprudencial, la procedencia y corrección de las sanciones que imponga la empresa por el incumplimiento de las obligaciones o

⁷⁰ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R., “Nuevos instrumentos de soft law en lo laboral: guías y herramientas sobre valoración de puestos con perspectiva de género e información sobre el uso de algoritmos”, *Revista española de derecho del trabajo*, vol. 256, 2022, pp. 13-22; LÓPEZ CALVO, J., “Tecnología y nuevo derecho: autorregulación regulada y soft law”. A propósito del reglamento europeo de protección de datos”, *Revista de privacidad y derecho digital*, Vol. 3, N.º. 9 (enero-marzo 2018), 2018, pp. 29-68.

⁷¹ *Cfr.* Sentencia 40/2018, de 6 de marzo, de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, (Rec. 189/2017.) de 6 de marzo de 2018. En el mismo sentido, STSJ Cataluña, Sala de lo Social, Sec. 1, (Rec. 4625/2010), de 2 de febrero de 2011; STSJ Galicia, Sala de lo Social, Sec. 1, (Rec. 458/2015), 22 de mayo de 2015; STSJ Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sec. 1, (Rec. 3818/2008), 20 de enero de 2009; STSJ Canarias, Sala de lo Social, Sec. 1, (Rec. 594/2015), de 9 de noviembre de 2015.

⁷² *Cfr.* STSJ de Andalucía 1511/2017, Sala de lo Social, (Rec 483/2017), de 18 de mayo de 2017.

⁷³ Tal es el caso de la farmacéutica Pfizer, cuya decisión de despedir a 30 de sus directivos en España se ampara en el incumplimiento de las normas de “compliance”, o el código ético interno, por parte de éstos.

⁷⁴ *Vid.* CALVO GALLEGO, F. J., “Códigos de conducta y obligaciones éticas de los trabajadores: análisis jurídico”, en VV.AA., *Ética empresarial y códigos de conducta*, GOÑI SEIN, J. L. (Dir.), Madrid, LA LEY, 2011, pp. 263-317.

deberes fijados en el correspondiente CE tendrá como requisito o condición imprescindible la necesaria tipificación de la conducta infractora conforme al régimen disciplinario del convenio colectivo que resulte de aplicación (o su encaje como causa de despido disciplinario si se trata de un incumplimiento grave y culpable).

— En cuanto a las empresas incumplidoras, los códigos de conducta incluyen siempre un organismo de supervisión, que debe estar acreditado con capacidad de vigilar la buena aplicación de éste y tomar medidas correctivas en caso de incumplimiento. Adicionalmente, el artículo 41 REPD establece la posibilidad de acreditar a entidades independientes que se encarguen de monitorizar el adecuado cumplimiento del CE por parte de una organización adherida. Un organismo con el nivel de pericia adecuado en relación con el objeto del código y que haya sido acreditado para tal fin por la Autoridad de protección de datos competente (art. 41 RGPD), en base a los criterios de acreditación fijados por dichas autoridades y que serán sometidos al Comité Europeo de Protección de Datos⁷⁵ para su dictamen a través del mecanismo de coherencia. Puntualiza el artículo 38.4, párrafo 2º que, cuando sea una autoridad autonómica de protección de datos la que someta el proyecto de código al mecanismo de coherencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 60 LOPDGDD.

2. Organismos de supervisión del cumplimiento de los códigos éticos y su procedimiento de acreditación.

Los organismos de supervisión del cumplimiento de los códigos, que han de ser acreditados por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), tienen un cometido muy concreto de acuerdo a lo que señala el artículo 41.2 RGPD:

- Demostrar independencia y pericia en el objeto del código.
- Establecer procedimientos para evaluar la idoneidad de los responsables y encargados para aplicar el código, supervisar su cumplimiento y examinar periódicamente su aplicación.
- Establecer procedimientos y estructuras para tramitar las reclamaciones sobre infracciones del código o la forma en que el código ha sido, o está siendo, aplicado por un responsable o encargado del tratamiento, y para hacer que dichos procedimientos y estructuras sean transparentes para los interesados y el público.
- Demostrar de forma satisfactoria que sus funciones y deberes no dan lugar a un conflicto de intereses.

En caso de infracción del CE estos organismos tomarán las medidas adecuadas, tales como la suspensión o la expulsión del infractor del código y se informará de las sanciones

⁷⁵ El Comité Europeo de Protección de Datos, es un organismo europeo independiente que garantiza la aplicación coherente de las normas de protección de datos en toda la Unión Europea. El CEPD se creó en virtud del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

y motivos a la Autoridad de protección de datos competente (art. 41.4 REPD). La Autoridad de Protección de datos podrá revocar la acreditación de los organismos si no se cumplen las condiciones de acreditación o si la actuación del organismo infringe el RGPD. Téngase en cuenta que el incumplimiento de las obligaciones del CC implica una sanción de hasta 10.000.000 €.

Por su parte, la LOPDGDD establece que las entidades acreditadas de supervisión de los CC estarán sujetas al régimen sancionador, disponiendo que:

- Se considerará una infracción de carácter grave, la falta de adopción por parte de los organismos acreditados de supervisión de un código de conducta de las medidas que resulten oportunas en caso que se hubiera producido una infracción del código;
- Y, se considerará una infracción de carácter leve, el incumplimiento por parte de los organismos acreditados de supervisión de un código de conducta de la obligación de informar a las autoridades de protección de datos acerca de las medidas que resulten oportunas en caso de infracción del código.

Además, según el apartado 6 del artículo citado, éste no se aplicará al tratamiento realizado por autoridades y organismos públicos. El artículo 38 LOPDGDD establece que los responsables o encargados del tratamiento que se adhieran al código de conducta se obligan a someter al organismo o entidad de supervisión las reclamaciones que les fueran formuladas por los afectados en relación con los tratamientos de datos incluidos en su ámbito de aplicación en caso de considerar que no procede atender a lo solicitado en la reclamación. Además, podrán voluntariamente y antes de llevar a cabo el tratamiento, someter al citado organismo o entidad de supervisión la verificación de la conformidad del mismo con las materias sujetas al código de conducta.

En caso de que el organismo o entidad de supervisión rechace o desestime la reclamación, o si el responsable o encargado del tratamiento no somete la reclamación a su decisión, el afectado podrá formularla ante la AEPD o, en su caso, las autoridades autonómicas de protección de datos, que verificará que los organismos o entidades que promuevan los códigos de conducta han dotado a estos códigos de organismos de supervisión que reúnan los requisitos del Reglamento⁷⁶.

Antes de resolver sobre la admisión a trámite una reclamación, la AEPD podrá remitir la misma al delegado de protección de datos o al organismo de supervisión establecido para la aplicación de los códigos de conducta (art. 65.4 LOPDGDD). Los CE aprobados por la AEPD y las autoridades autonómicas se mantendrán en registros interconectados entre

⁷⁶ Vid. CAZURRO BARAHONA, V., “La supervisión de los códigos de conducta (Comentario al artículo 41 RGPD)”, en AA.VV., *Comentario al Reglamento General de Protección de Datos y a la Ley Orgánica de Protección de Datos personales y Garantía de los Derechos Digitales* / TRONCOSO REIGADA, A. (dir.), GONZÁLEZ RIVAS, J. J. (pr.), ed. Thomson Reuters Aranzadi, Vol. 1, 2021, pp. 2409-2420.

sí y coordinados con el registro gestionado por el CEPD y serán accesibles a través de medios electrónicos (art. 38.5 LOPDGDD).

Debe destacarse como novedad la aprobación, por parte de la AEPD, del primer código de conducta, así como la acreditación a su organismo de supervisión conforme a lo dispuesto en los artículos 40 y 41 RGPD y 38 LOPDPGDD⁷⁷. En concreto, se trata del Código de Conducta de Tratamiento de Datos en la Actividad Publicitaria, presentado por la Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial (AUTOCONTROL), cuyo contenido principal es el establecimiento de un sistema extrajudicial para tramitar reclamaciones sobre protección de datos y publicidad, ágil, eficaz y gratuito para los consumidores⁷⁸.

El RGPD establece que las autoridades de control promoverán la elaboración de Códigos de conducta destinados a contribuir a la correcta aplicación del Reglamento, teniendo en cuenta las características específicas de los distintos sectores de tratamiento y las necesidades específicas de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. Con motivo de la aprobación del Código de AUTOCONTROL se ha puesto en marcha el Registro de Códigos de Conducta para darles publicidad⁷⁹, conforme establecen los artículos 40.6 RGPD y 38.5 LOPDPGDD.

2.1. Las Directrices 1/2019 del Comité Europeo de Protección de Datos sobre Códigos de Conducta y Organismos de Supervisión.

El Comité Europeo de Protección de Datos (CEPD) fue creado por el RGPD para, entre otras funciones, supervisar y garantizar su correcta aplicación. Este Comité continúa, en lo esencial, con la labor desarrollada por el GT29 como asesor de la Comisión Europea en materia de protección de datos. Junto al Supervisor Europeo de Protección de Datos (SEPD), se integró el antiguo GT29. En el ámbito de las instituciones y organismos de la UE, tales como la Comisión Europea, el Parlamento Europeo o el Banco Central Europeo, SEPD es una autoridad independiente que supervisa los tratamientos de datos personales de aquéllas, examina e investiga las reclamaciones que se presenten por los interesados sobre los tratamientos de datos personales por dichas instituciones e inspecciona sus tratamientos de datos personales. Tiene también atribuidas funciones de asesoramiento a las instituciones y organismos de la UE en materia de protección de datos personales y de cooperación con otras autoridades de protección de datos como, por ejemplo, las autoridades nacionales de protección de datos para promover una protección de datos coherente en toda la UE. En particular, y por lo que se refiere al CEPD, el SEPD proporciona apoyo administrativo y logístico, como parte de su función de secretaría.

⁷⁷ Cfr. AUTOCONTROL, “Código de conducta tratamiento de datos en la actividad publicitaria”, 2020. (<https://www.aepd.es/sites/default/files/2020-11/codigo-conducta-autocontrol.pdf>).

⁷⁸ SERRANO RODRÍGUEZ, G., ¿Qué puede aportar el *soft law* a la protección de datos de carácter personal en el ámbito publicitario?, *Revista de Derecho Civil*, Vol. 8, Nº. 1 (enero-marzo), 2021, pp. 295-298.

⁷⁹ (<https://www.aepd.es/es/informes-y-resoluciones/codigos-de-conducta>).

Entre sus funciones, tiene asignada la relativa a fomentar la aplicación coherente del RGPD en la UE, asesorar a la Comisión sobre el nivel de protección de datos en terceros países u organizaciones internacionales y fomentar la cooperación entre las autoridades nacionales de protección de datos en la UE. En particular, como prevé el artículo 71 RGPD, el CEPD debe elaborar un informe anual en materia de protección de datos personales relativo a los tratamientos de datos en la UE y, si procede, en terceros países y organizaciones internacionales. Además, el informe incluirá un examen de la aplicación práctica de las directrices, buenas prácticas y decisiones vinculantes emitidas por el CEPD. Este informe se hará público y se transmitirá al Parlamento Europeo, al Consejo y a la Comisión.

Este organismo, que tiene personalidad jurídica propia, está compuesto por el director de una autoridad de protección de datos personales de cada Estado miembro y el SEPD, o, en su caso, por sus respectivos representantes. En concreto, si en un Estado miembro, como ocurre en España, hubiera varias autoridades de protección de datos, nombrarán a un representante común. En este sentido, la AEPD representa en el CEPD a las autoridades de protección de datos en España. Además, el CEPD tiene una Secretaría, que está a cargo del SEPD, de manera que habrá personal de este último asignado a realizar el trabajo necesario. Esto significa que el CEPD, con respecto al GT29 al que sustituye, tiene una nueva composición ya que cuenta con la plena participación del SEPD. Aunque no forme parte del CEPD, la Comisión debe participar en las actividades que lleve a cabo aquél, pero sin derecho a voto.

Pues bien, el 4 de junio de 2019, el CEPD adoptó una versión final de las Directrices sobre Códigos de Conducta. Tras haber sido sometido a consulta pública, se incluyeron en el documento algunas aclaraciones en el texto. El objetivo de estas directrices es orientar prácticamente y asistir en la interpretación de la aplicación de los artículos 40 y 41 del RGPD, contribuyendo a aclarar los procedimientos y normas por las que se rige la presentación, aprobación y publicación de los códigos tanto a nivel nacional como europeo. También tienen por objeto establecer los criterios mínimos que debe exigir una autoridad de control competente antes de llevar a cabo una evaluación y revisión exhaustivas de un código⁸⁰.

Las directrices pretenden aclarar los procedimientos y las normas que intervienen en la presentación, aprobación y publicación de códigos de conducta tanto a nivel nacional como europeo. Deben proporcionar un marco claro para todas las autoridades de supervisión competentes, el Comité y la Comisión a la hora de evaluar de forma coherente los códigos de conducta y simplificar los procedimientos utilizados en el proceso de

⁸⁰ RABAZO AUÑÓN, N., “Los códigos de conducta y las certificaciones en el reglamento europeo de protección de datos (Arts. 40-43)”, en AA.VV., *El nuevo marco regulatorio derivado del Reglamento Europeo de Protección de Datos: adaptado al Proyecto de Ley orgánica de Protección de Datos de 10 de noviembre de 2017* / coord. por JOSÉ LÓPEZ CALVO, JOSÉ AMÉRIGO ALONSO, ed. Wolters Kluwer, 2018, pp. 545-562.

evaluación. En suma, podría decirse que el CEPD se ha pronunciado con una interpretación práctica de la materia, a fin de establecer un criterio base y clarificar los conceptos y reglas que se aplican.

En este sentido, las Directrices aprobadas por el CEPD incluyen unos criterios de admisibilidad de los códigos, criterios para su aprobación y el procedimiento que debe seguirse para su aprobación, a nivel nacional y europeo. También incluyen los requisitos generales de acreditación de los organismos de supervisión de dichos códigos. Precisamente, varias autoridades, entre las que se incluye la AEPD, han presentado sus requisitos de acreditación a la consideración del CEPD, que los ha aprobado mediante los correspondientes Dictámenes.

Después de un periodo de consulta pública, el Comité aprobó las Directrices sobre el ámbito territorial del RGPD. Las Directrices sostienen que la aplicación territorial del RGPD que se deriva de su artículo 3.2 corresponde a los tratamientos que estén relacionados con la oferta de bienes y servicios a personas en la Unión o con el seguimiento de su actividad, y no a todo el responsable o encargado que desarrolla esos tratamientos.

En cuanto a los requisitos formales de admisibilidad, el Código ha de ser presentado por una asociación o consorcio de asociaciones que representen a categorías de Responsables o Encargados, que serán los “Propietarios del Código”. Estos propietarios deberán demostrar ante la Autoridad competente que son un órgano representativo efectivo y tienen la capacidad de definir y entender las necesidades de la actividad del sector en el que se pretende aplicar el Código.

Es importante que el Código vaya acompañado de una exposición de motivos y de documentación justificativa que explique cuál es la finalidad del Código, su alcance, y de qué manera va a facilitar la aplicación efectiva del RGPD. Además, se ha de definir el alcance territorial del Código, es decir, se ha de especificar si es un código nacional o transfronterizo, e identificar todas las jurisdicciones en las que se pretende aplicar. Por otro lado, el Código debe incluir información acerca del proceso de consulta que se haya llevado a cabo de acuerdo con el Considerando 99 RGPD, que especifica que las partes interesadas, así como los titulares de los datos, deberán ser consultados, cuando ello sea posible. Una vez la Autoridad competente haya analizado los criterios de admisibilidad, deberá determinar si el Código pasa a la siguiente fase, consistente en la evaluación completa de su contenido de acuerdo con los artículos 40 y 41 RGPD. En consecuencia, vamos a analizar los criterios que la Autoridad competente ha de tener en cuenta a la hora de aprobar el Código⁸¹.

⁸¹ *Cfr.* Directrices 1/2019 del Comité Europeo de Protección de Datos sobre Códigos de Conducta y Organismos de Supervisión, Versión 2.0, 4 de junio de 2019, pp. 14 y ss. (file:///C:/Users/Usuario/Downloads/edpb_guidelines_201901_v2.0_codesofconduct_es(2).pdf).

En primer lugar, es preciso demostrar que el Código es necesario, es decir, que resuelve cuestiones complejas que surgen de tratamientos de datos llevados a cabo en un determinado sector. Ello se debe conseguir a través de normas y reglas claras e inequívocas que muestren mejoras específicas en términos de cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos. Además, el Código ha de proporcionar mecanismos que permitan supervisar el cumplimiento de las normas incluidas en él. Por ello se ha de nombrar un Organismo de Control (interno o externo), que será el punto de contacto con la Autoridad Competente, y que tendrá la potestad de controlar y ejecutar el cumplimiento del Código a través de sanciones, auditorías y procedimientos de resolución de controversias que permitan corregir los incumplimientos de las disposiciones del Código.

El Organismo de Control ha de ser acreditado por la Autoridad competente de acuerdo a los criterios establecidos en el artículo 41 RGPD. Estos criterios se pueden resumir en:

- Independencia e imparcialidad en sus funciones respecto de la industria o sector en el que se aplica el Código.
- Abstención de realizar cualquier acción que resulte incompatible con sus tareas y ofrecimiento de garantías que acrediten que no ejercerá ninguna ocupación que suponga un conflicto de interés.
- Nivel de experiencia necesario para desempeñar su función de manera eficaz.
- Implantación de procedimientos y estructuras para monitorizar activa y efectivamente el cumplimiento del Código por parte de sus miembros.
- Implantación de un proceso de gestión de reclamaciones imparcial y transparente que resulte accesible al público.
- Creación de mecanismos de revisión adecuados para garantizar que el código siga siendo pertinente y siga contribuyendo a la correcta aplicación del RGPD.

Finalmente, cuando la Autoridad competente haya analizado todas las cuestiones expuestas anteriormente, deberá emitir un dictamen a través del cual determine la aprobación o denegación del Código y las bases sobre las que asienta su decisión.

2.2. La Agencia Española de Protección de Datos y los “Criterios de acreditación para los organismos de supervisión de códigos de conducta”.

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) es la autoridad de control independiente que vela por el cumplimiento de la normativa de protección de datos y garantiza y tutela el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal. Su función principal es velar por el cumplimiento de la legislación sobre protección de

datos y controlar su aplicación, en especial en lo relativo a los derechos de información, acceso, rectificación, oposición y cancelación de datos⁸².

En el mes de febrero de 2020, la AEPD dictó los llamados “Criterios de acreditación para los organismos de supervisión de códigos de conducta”⁸³. Su Introducción señala como el RGPD introdujo como novedad, con respecto al Reglamento de la Directiva 95/46/CE, una serie de obligaciones para los responsables y los encargados del tratamiento de datos personales. Tal es el principio de rendición de cuentas, que obliga no sólo a cumplir con el RGPD, sino también a demostrar su cumplimiento.

Con el fin de contribuir a su correcta aplicación, el RGPD promueve el desarrollo de mecanismos de cumplimiento voluntario, como los códigos de conducta en su artículo 40, que pueden ser utilizados por los responsables y los encargados del tratamiento como elementos para demostrar que el RGPD se aplica de manera efectiva. El artículo 41 del RGPD estipula que el cumplimiento de un CE podrá ser supervisado por un organismo que tenga un nivel adecuado de experiencia en relación con el objeto del código y esté acreditado a tal efecto por la autoridad de supervisión competente, y establece los requisitos generales a cumplir (art. 41.2 RGPD).

Precisamente, dentro de los poderes de la AEPD, según el RGPD, está el de “*alentar la elaboración de códigos de conducta*” así como “*dictaminar y aprobar los códigos de conducta que den suficientes garantías*”. Por lo tanto, la AEPD anima activamente a que los distintos sectores elaboren sus propios códigos de conducta.

La AEPD, antes de proceder a la acreditación de un organismo de supervisión, presentó el proyecto de requisitos para la acreditación de los organismos de supervisión al CEPD (art. 41.3, RGPD). A este respecto, el CEPD emitió su Dictamen 1/2020⁸⁴ sobre el proyecto de la AEPD citado, de conformidad con el artículo 41 del RGPD. En dicho documento se establecen por parte de la autoridad de control española los criterios para poder aplicar para la acreditación de los organismos de supervisión de códigos de conducta.

Tal como señala la introducción de dicho documento, la AEPD ha tenido en cuenta las disposiciones de los artículos 41 y 57 del RGPD, las Directrices 1/2019 del CEPD sobre códigos de conducta y organismos de supervisión en virtud del RGPD (en lo sucesivo las Directrices)⁸⁵, el Dictamen 1/2020 del CEPD sobre el proyecto de la AEPD de los criterios de acreditación para los organismos de supervisión del código de conducta, de conformidad con el artículo 41 del RGPD, y los dictámenes pertinentes del CEPD.

⁸² Sobre la AEPD, vid. BURZACO SAMPER, M., *Protección de Datos Personales*, Dykinson, 2020, pp. 183 y ss.

⁸³ (<https://www.aepd.es/sites/default/files/2020-02/acreditacion-organismos-supervision-cc.pdf>).

⁸⁴ “Opinion 1/2020 on the Spanish data protection supervisory authority draft accreditation requirements for a code of conduct monitoring body pursuant to article 41GDPR”. Adoptado el 28 enero de 2020.

⁸⁵ (https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/linee-guida/guidelines-12019-codes-conduct-and-monitoring-bodies-under_es).

Debe señalarse por su especial trascendencia que, el RGPD y las Directrices establecidas sobre la base de dicha nueva regulación, permiten un margen de flexibilidad amplio en la configuración y estructura de los organismos de supervisión de los CE, que pueden ser tanto internos como externos a la organización o asociación que promueve el código, permitiéndoles proponer el más adecuado a las características del CE, que, en cada caso, se pretenda promover.

Estas directrices deben ser puestas en conexión con las facultades que de manera habitual se suelen atribuir a dicho órgano de supervisión y control, y que abarcan toda la actividad que se atribuye al mismo. En este sentido, la importancia que ha adquirido dicho órgano con el RGPD, nada tiene que ver con el equivalente referido a los Códigos Tipo de la LOPD, toda vez que la profesionalización de los mismos, y la carga de funciones y actividades que en el momento presente se les atribuye es completamente diferente. A título de ejemplo, meramente indicativo, un órgano de supervisión y control en la actualidad puede llevar a cabo la realización de los siguientes cometidos:

- El fomento de la difusión y actualización del CE, velar por su cumplimiento, dictar las instrucciones necesarias de interpretación y actualización del mismo y evaluar su eficacia, instando su modificación cuando sea conveniente, atendidas las novedades legales o los requerimientos de la AEPD.
- La gestión de los procedimientos de adhesión y baja del Código, manteniendo actualizada la lista de las personas físicas y de las entidades que se encuentren adheridas al mismo.
- La promoción de los ADR's (sistemas alternativos de resolución de conflictos), a la hora de resolver las contingencias y los conflictos entre las personas físicas y las entidades adheridas en el ámbito de la protección de datos personales.
- El hecho de poder evaluar el cumplimiento del CE entre las personas físicas y las entidades adheridas, así como atender sus consultas, recabando la información necesaria entre las mismas a través de auditorías periódicas.
- Llevar a cabo las acciones formativas con la colaboración de las personas físicas y las entidades adheridas para crear una cultura de cumplimiento corporativo activo de la normativa en protección de datos personales.
- La posibilidad de favorecer la accesibilidad al CE a las personas con capacidad diferente.
- La formulación de la memoria anual y remitirla a la AEPD.
- Atender las quejas y estudiar y resolver los expedientes sancionadores que se tramiten según lo establecido en el CE.
- Representar el código de conducta ante la AEPD.
- La realización de cuantas otras atribuciones se determine en el CE en favor del órgano de supervisión y control.
- La aplicación práctica de las directrices de funcionamiento y acreditación de los órganos de supervisión y control de los CE.

- La composición del órgano de supervisión y control.

Debe partirse del hecho de que el funcionamiento del órgano de supervisión y control de un CE, se tiene que ajustar íntegramente a los criterios de acreditación para los organismos de supervisión de códigos de conducta establecido por la AEPD, así como a aquellos otros criterios que específicamente se vayan estableciendo en un futuro, con tal finalidad. La creación de un órgano de supervisión y control implica en primer término, la creación de dicho órgano que debe velar por la correcta aplicación del propio CE, así como de las normas que lo sustentan en el ámbito de la protección de datos personales. Al hilo de ello, debe ser definida la estructura de dicho órgano de supervisión y control, en el sentido de determinar qué número de personas van a formar parte del mismo, y cuál debe ser la composición cualitativa del mismo.

Las respuestas a estas cuestiones pueden establecerse con una cierta flexibilidad, en el sentido de que puede haber una persona proveniente de la entidad promotora de dicho CE, representantes de las personas físicas o jurídicas que se hayan adherido al mismo, así como profesionales independientes de reconocido prestigio, en el ámbito de la protección de datos. En base a ello, se recomienda que su número no exceda en total de cinco personas, a los efectos de garantizar su operatividad y eficacia, aunque probablemente lo más recomendable es que su número sea menor, con la posibilidad de otorgarle un voto de calidad a la persona que dirija dicho órgano rector. Complementariamente a ello, es importante proceder a determinar el tiempo de permanencia de estas personas en su cargo, sin que ello, por ejemplo, impida la reelección de las personas que hayan sido elegidas anteriormente, a los efectos de cumplimentar un nuevo plazo de permanencia en dicho órgano de supervisión y control.

III. Conclusiones finales.

— El dilema que plantea la ética de los datos es urgente, ya que los responsables empresariales recurren cada vez más a los datos y a los programas de análisis para aumentar su cuota de mercado. En este contexto, la ética de los datos se considera como una nueva rama de la Ética que profundiza sobre los problemas morales relacionados con la información surgida a raíz del tratamiento de datos. Engloba las obligaciones y los comportamientos deseables en una empresa, también los prohibidos, y recoge tanto los mandatos de las leyes como las normas internas de ésta.

Pese a las dudas que suscita la eficacia del CE, hay un acuerdo casi generalizado de que la institucionalización y comunicación del mismo es el primer paso para mejorar el comportamiento ético de una organización con sus diferentes *stakeholders*. El CE nos brinda la oportunidad de llevar la ética a las organizaciones en forma, también, de responsabilidad social empresarial (RSE) cuyo objetivo es mejorar la situación competitiva y valorativa de la empresa, teniendo en cuenta el respeto al derecho

fundamental de la protección de datos de sus empleados. Todo ello, sobre la base del necesario desarrollo de marcos normativos y éticos, en el que los CE se utilicen como una herramienta complementaria con la que adaptar el Derecho de forma constante a una realidad cambiante en una sociedad globalizada, y no como fórmula sustitutiva de la función legislativa.

— En los últimos tiempos se aprecia de manera progresiva una tendencia emergente a que, materias que se situaban en el terreno de la RSC, se desplacen a una regulación en normas internacionales o nacionales de naturaleza vinculante. En relación al control de datos, la iniciativa cobra mucho más sentido si se tiene en cuenta que la casuística sobre lo que podríamos considerar un uso adecuado o aceptable de los datos, varía mucho según las culturas, la tipología de los consumidores y la propia información que se esté tratando. En el ámbito europeo, norma clave al respecto ha sido el REPD y, en España, la LOPDPGDD, por cuanto que han regulado aspectos tales como el contenido, objetivo, difusión, vinculatoriedad jurídica que presentan, así como deberes concretos que imponen a empresarios, personas trabajadoras, y organismos de supervisión de los CE. Ahora bien, el ingrediente ético debe estar presente en todo el ciclo de la vida del dato: captación, gestión, privacidad y uso, empezando por su recolección y tratamiento, siguiendo por lo más complejo, el algoritmo utilizado, y terminando por las implicaciones de la recogida y tratamiento masivo de datos, o de la producción de modelos descriptivos y predictivos, que todavía no se gestionan de manera adecuada en la mayor parte de los casos. Sin embargo, sólo algunos de estos aspectos están contemplados en el actual RGPD que regula, sobre todo, los primeros eslabones de la cadena: recolección (con autorización), gestión (con protección) y uso (con autorización acotada y usos lícitos). En consecuencia, quedan sin resolver aspectos difusos que tendrán que atajar las empresas, a mayor abundamiento, con un buen gobierno –ético– de los datos a través de los CE.

— Quizá la cuestión más controvertida es la que afecta al cumplimiento real de estos códigos, especialmente, sus sistemas de seguimiento y penalizaciones. El RGPD no estipula su obligatoriedad, sino que usa la fórmula “podrán aplicarlo”, de modo que no exige una mayor responsabilidad por parte de cualquier empresa o estamento que tenga presencia en Internet. Ahora bien, una vez decidido y aprobado, son variadas las consecuencias de su incumplimiento sobre los afectados. Es por ello, que los CE deben incluir obligatoriamente un “organismo de supervisión”, que debe estar acreditado, y ha de tener la capacidad de vigilar la buena aplicación de éstos, así como tomar medidas correctivas en caso de incumplimiento.

Adicionalmente, el REPD establece la posibilidad de acreditar a entidades independientes que se encarguen de monitorizar el adecuado cumplimiento del CE por parte de una organización adherida. Un organismo que haya sido acreditado para tal fin por la Autoridad de protección de datos, en base a los criterios de acreditación fijados por dichas autoridades y que serán sometidos al CEPD para su dictamen a través del mecanismo de coherencia. Asimismo, una visión más precisa y completa de los citados organismos de

supervisión, exige analizar tanto las “Directrices 1/2019 del Comité Europeo de Protección de Datos sobre Códigos de Conducta y Organismos de Supervisión”, como los “Criterios de acreditación para los organismos de supervisión de códigos de conducta” aprobados por la AEPD, por cuanto que en ellos se establecen las pautas a aplicar para su acreditación.

— Señalar para concluir que, en España, está creciendo mucho el sector de la analítica, pero todavía estamos un poco atrasados en el empleo del “*machine learning*” y del *Big Data* ético, por tratarse de ámbitos novedosos donde, la creación de un cuerpo normativo de buenas prácticas, aún no se ha desarrollado suficientemente. Queda mucho por hacer en relación a la generación de una conciencia ética del uso del dato, su gestión e impacto en la sociedad. De hecho, pese a que las ventajas de adherirse o elaborar estos CE por parte de los responsables son considerables, sin embargo, a la luz de los estudios realizados y los datos empíricos, no parece que este mensaje sobre el aspecto ético del dato, haya calado suficientemente en la mentalidad de las empresas españolas. Además, partiendo de la base de su voluntariedad (*soft law*), diferentes estudios relacionan su eficacia con el contenido y modo de implantación, aspectos que pueden diferir de una organización a otra.

Bibliografía

AYALA DEL PINO, C., “La responsabilidad social corporativa: concepto, ámbito de aplicación, grupos de interés y objetivos”, *Anuario jurídico y económico escurialense*, Nº. 54, 2021.

AYUSO SIART, S. y GAROLERA, J., “Códigos éticos de las empresas españolas: Un análisis de su contenido”, Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa, Universitat Pompeu Fabra, Documento de trabajo nº 10, julio 2011.

AYUSO SIART, S. y GAROLERA, J., “Códigos éticos de las empresas españolas ¿qué compromisos contienen?”, *Revista de responsabilidad social de la empresa*, Nº 11, 2012.

BENATTI, F., “Códigos éticos de empresa. Función y remedios”, *Revista de Ciencias Sociales: Facultad de Derecho*, Nº. 77, 2020.

BERCOVITZ RODRIGUEZ-CANO, A.: “Los Códigos de Conducta, la autorregulación y la nueva Ley de Competencia Desleal”, en AA.VV., *El Derecho Mercantil en el umbral del siglo XXI: Libro homenaje al Prof. Dr. Carlos Fernández-Novoa con motivo de su octogésimo cumpleaños*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 2010.

BIEDMA-FERRER, J. M., “Los códigos de conducta en las organizaciones. Estudio del compromiso de los códigos de conducta con los recursos humanos en las organizaciones turísticas”, *Revista Turydes: Turismo y Desarrollo*, n. 24 (junio / junho 2018).

BON VECCHIO, F., VILLELA CEZIMBRA, L., “Compliance e Ética Empresarial”, en AA.VV., *Derecho Iberoamericano en análisis* / coord. por FÁBIO DA SILVA VEIGA, 2021.

CALVO CABEZAS, P., “El gobierno ético de los datos masivos”, *Dilemata*, año 13 2021, nº 34.

CALVO GALLEGO, F. J., *Códigos éticos y derechos de los trabajadores: una aproximación a la práctica de las empresas españolas*, Albacete. Bomarzo, 2008.

CALVO GALLEGO, F. J., “Códigos de conducta y obligaciones éticas de los trabajadores: análisis jurídico”, en VV.AA., *Ética empresarial y códigos de conducta*, GOÑI SEIN, J. L. (Dir.), Madrid, LA LEY, 2011.

CAZURRO BARAHONA, V., “La supervisión de los códigos de conducta (Comentario al artículo 41 RGPD)”, en AA.VV., *Comentario al Reglamento General de Protección de Datos y a la Ley Orgánica de Protección de Datos personales y Garantía de los Derechos Digitales* / TRONCOSO REIGADA, A. (dir.), GONZÁLEZ RIVAS, J. J. (pr.), ed. Thomson Reuters Aranzadi, Vol. 1, 2021.

CRUZ VILLALÓN, J., “Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos”. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 150, 2019.

DE GARAY SUÁREZ-LLANOS, J., “Los códigos éticos de las empresas”, en AA.VV., *Sociología para la empresa*, LUCAS MARÍN, A. (coord.), McGraw Hill, Madrid, 1997.

DEL VAL MERINO, C., BERMÚDEZ GONZÁLEZ, G., TOUS ZAMORA, D., “La ética como generadora de confianza y crecimiento en tiempos de crisis en las PYME del sector tic de Madrid”, *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, Nº 1 2013.

FERNÁNDEZ LIESA, C. R., “La debida diligencia de las empresas y los Derechos Humanos: hacia una ley española”, *Cuadernos de Derecho Transnacional* (octubre 2022), Vol. 14, Nº 2; - www.uc3m.es/cdt - DOI: 10.20318/cdt.2022.7190.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., *El derecho del trabajador a la autodeterminación informativa en el marco de la actual empresa “neopanóptica”*, Aranzadi, 2021.

GARCÍA-MARZÁ, D., “Ética y Responsabilidad Social de la Empresa”, AA.VV., *¡Eureka! Valores. Principios Básicos de Ética para las Organizaciones*, NAVARRO-GARCÍA, F.; SICHAR-MORENO, G. (coords.), Madrid:HAC, 2019.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R., “Nuevos instrumentos de soft law en lo laboral: guías y herramientas sobre valoración de puestos con perspectiva de género e información sobre el uso de algoritmos”, *Revista española de derecho del trabajo*, vol. 256, 2022.

GIL PLANA, J., “El uso particular por los trabajadores de las nuevas tecnologías empresariales en los códigos de conducta”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, N° 155, 2012.

GOERLICH PESET, J. M., “Revolución tecnológica y futuro del empleo. Reflexiones de un jurista del trabajo”, *Comisión Episcopal de Pastoral Social. La técnica al servicio del desarrollo humano integral. XXIV Curso de formación en Doctrina Social de la Iglesia* Mesa redonda Madrid, septiembre-2017, (<http://www.instituto-social-leonxiii.org>).

LANDA ZAPIRAIN, J. P., “Ética empresarial y responsabilidad social corporativa”, en AA.VV., *Ética empresarial y códigos de conducta* / J. L. GOÑI SEIN (dir.), 2011.

LLORENTE CACHORRO, P., “Responsabilidad Social Empresarial, Códigos éticos y sistemas de *Compliance*. De la voluntariedad a la normatividad”, *ACTUARIOS. Instituto de Actuarios Españoles*, n° 47, otoño 2020.

LÓPEZ CALVO, J., “Tecnología y nuevo derecho: autorregulación regulada y soft law”. A propósito del reglamento europeo de protección de datos”, *Revista de privacidad y derecho digital*, Vol. 3, N° 9 (enero-marzo 2018), 2018.

LÓPEZ JIMÉNEZ, D., “Los códigos de conducta como solución idónea frente a la elevada desprotección de la privacidad en Internet”, Universidad de los Andes, Facultad de Derecho – *GECTI*, Revista N. 5, enero - junio de 2011.

MONASTERIO ASTOBIZA, A., “Ética algorítmica: Implicaciones éticas de una sociedad cada vez más gobernada por algoritmos”, *Dilemata*, núm 24, 2017.

PALACIO FLÓREZ, A. K., “Responsabilidad social empresarial evolución e importancia dentro de las organizaciones”, *Revista Colombiana de Contabilidad*, Vol. 8, N° 15, 2020 (Ejemplar dedicado a: Revista Colombiana de Contabilidad).

PÉREZ CAMPILLO, L., “La ética de los datos en las organizaciones e instituciones públicas y la gobernanza en el sector de la salud digital”, *Revista de privacidad y derecho digital*, Vol. 7, Núm. 25, 2022.

RABAZO AUÑÓN, N., “Los códigos de conducta y las certificaciones en el reglamento europeo de protección de datos (Arts. 40-43)”, en AA.VV., *El nuevo marco regulatorio derivado del Reglamento Europeo de Protección de Datos: adaptado al Proyecto de Ley orgánica de Protección de Datos de 10 de noviembre de 2017* / coord. por J. LÓPEZ CALVO, J. AMÉRIGO ALONSO, ed. Wolters Kluwer, 2018.

RADBRUCH, G., *Filosofía del Derecho*, ed. Marcial Pons, 2019.

RENGIFO MEDINA, C. N.; SÁNCHEZ SEGURA, S. M.; OBANDO PERALTA, E. C., “Responsabilidad social empresarial y desarrollo sostenible reflexiones desde la ética aplicada”, *Revista de filosofía*, Vol. 39, Nº. 100, 1, 2022 (Ejemplar dedicado a: Edición 50º Aniversario).

RICOY CASAS, R. M., “Derechos humanos y nuevas tecnologías”, *TECHNO REVIEW: International Technology, Science and Society Review / Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad*, Vol. 11, Nº. Extra 2, 2022 (Ejemplar dedicado a: Special Issue “Artificial Minds and Society”).

RUIZ LOZANO, M., ARAQUE PADILLA, R. A., “Códigos éticos y gestión de valores empresariales. Un estudio sectorial comparado en España”, *Revista de ciencias sociales*, Vol. 21, Nº. 3, 2015.

RUIZ-LOZANO, M.; DE LOS RÍOS BERJILLOS, A.; MILLÁN LARA, S., “Características de los códigos éticos y de su gestión. Un estudio exploratorio en Andalucía”, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, Nº. 96, 2019.

SERRANO RODRÍGUEZ, G., ¿Qué puede aportar el *soft law* a la protección de datos de carácter personal en el ámbito publicitario?, *Revista de Derecho Civil*, Vol. 8, Nº. 1 (enero-marzo), 2021.

TALAVERO CABRERA, V., “Revisando el derecho de empresa y su deontología: criterios para la autoría de ética empresarial”, *Derecho y Cambio Social*, Año 12, Nº. 41, 2015.

TORRES PÉREZ, F. J., “Análisis legal de la implementación de la RSC en las Sociedades Cooperativas”. *Revista Jurídica Portucalense*, nº 21, 2017.

VALOR MARTÍNEZ, C., DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M., “Códigos éticos: análisis de la eficacia de su implantación entre las empresas españolas cotizadas”, *Innovar: revista de ciencias administrativas y sociales*, Vol. 17, Nº. 30, 2007.

VELASCO GUARDADO, J. M., “El ethos de la empresa y la moral del empresario”, *Revista APD: Asociación para el Progreso de la Dirección*, Nº. 219, 2007.