



CIRCULAR LABORAL 19/2018

10 de diciembre de 2018

NOTA URGENTE: PRINCIPALES ASPECTOS LABORALES DE LA NUEVA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS Y GARANTIAS DE LOS DERECHOS DIGITALES.

El pasado 7 de diciembre entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD), (BOE del 6), que viene a sustituir a la antigua LOPD adaptando la normativa estatal en este ámbito al Reglamento Europeo de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679.)

En estas notas de urgencia nos centraremos exclusivamente en destacar aquellos aspectos de esta nueva norma que tengan incidencia en nuestro ámbito laboral, ya sea de forma directa o indirecta. Y a este respecto debemos destacar el Título X, artículos 79 y siguientes, en los que se reconocen y garantizan un nuevo conjunto de derechos digitales de la ciudadanía denominados "*Garantía de los derechos digitales.*"

Dentro de esos derechos de ámbito general para todos los ciudadanos, podemos destacar los siguientes específicamente previstos en materia laboral, tanto en el ámbito de las relaciones laborales privadas como en aquellas de la función pública. Podremos apreciar como muchos de esos derechos que por vez primera se desarrollan, no son más que adaptaciones legales de criterios previos ya recogidos por la jurisprudencia, tanto europea como nacional, en esta materia. Los más relevantes, como apuntábamos, son los siguientes:

i. **Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (art. 87 LOPDGDD):**

Se reconoce a los trabajadores el “derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador” y a su vez, la obligación de los empleadores de “establecer criterios de utilización”, léase protocolos de utilización de dichos dispositivos digitales, incluyendo la especificación de los usos autorizados y, en su caso, “la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.” Por lo tanto, el desarrollo e implementación adecuada en las empresas de protocolos de utilización de esas herramientas de trabajo puestas a disposición de los empleados se torna ya fundamental a todos los efectos.

ii. **Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (art. 88 LOPDGDD):**

Recogiendo la regulación que a este respecto ya existe en países como Francia, los trabajadores “tendrán derecho a la desconexión digital” a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Esta regulación específica y concreta de este derecho que esta nueva Ley Orgánica simplemente apunta se regirá, concretará y determinará según se establezca en la negociación colectiva – convenios colectivos - o, en su defecto, en lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

iii. **Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (art. 89 LOPDGDD):**

Previa información por escrito, “expresa, clara y concisa”, a los propios trabajadores y, en su caso, a sus representantes legales en la empresa y/o centro de trabajo, se permite a los empleadores el tratamiento de las imágenes obtenidas, pero solo “para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores”, y sin que dichos dispositivos puedan estar instalados en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores “tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos”.

Por lo tanto, importante: la comunicación por escrito y detallada informando a los trabajadores de que las grabaciones que se puedan llevar a cabo por las cámaras de seguridad instaladas en la empresa se podrán utilizar en sede disciplinaria contra los mismos en caso de que se aprecie la comisión de irregularidades laborales susceptibles de tipificarse como ilícitos laborales será absolutamente necesaria y fundamental si, posteriormente, se quieren utilizar las mismas para argumentar y documentar una sanción o un despido.

La Ley Orgánica prevé también el caso del descubrimiento casual de la *“comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores”* se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese, como mínimo, un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar sus derechos.

iv. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (art. 90 LOPDGDD):

La Ley autoriza a los empleadores el tratamiento de los datos obtenidos *“a través de sistemas de geolocalización”* solo para el ejercicio *“de las funciones de control de los trabajadores”* previstas en *“su marco legal y con los límites inherentes al mismo”* y previa información *“expresa, clara e inequívoca”* a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes legales.

Por lo tanto, nueva necesidad/obligación de informar a los trabajadores de la existencia de estos sistemas GPS y de la posibilidad de que los mismos sean utilizados a efectos de verificar el cumplimiento adecuado de las actividades laborales contratadas. En base a ello, un control extensivo incluso fuera de la jornada laboral *“aprovechando”* la existencia de tales dispositivos será siempre inadecuado pudiendo entenderse que con ello se vulneran derechos fundamentales del empleado (intimidad.)

v. Derechos digitales en la negociación colectiva (art. 91 LOPDGDD):

La Ley solo recoge generalidades a este respecto y serán los convenios colectivos quienes establecerán específicamente para su ámbito funcional concreto *“las garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales.”*

A tenor de estos nuevos derechos laborales, la nueva LOPDGDD añade un nuevo art. 20 bis al Estatuto de los Trabajadores (ET). Concretamente ese nuevo precepto que pasará a incluirse en dicho texto legal reza como sigue:

“Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”

Por lo tanto, los recogido a este respecto en la negociación colectiva – convenios -, acuerdos internos de empresa y en los protocolos e información facilitada a estos efectos por parte de la empresa a los trabajadores será de vital importancia para una implementación y desarrollo adecuado de estos derechos en directa conexión con aquellos que la empresa acredita dentro de su ámbito organizativo y director.

Por último, y en la misma línea anterior, también se añade una nueva letra j bis, en el art. 14 al Estatuto Básico del Empleado Público, del siguiente tenor:

“... A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”

Sirvan estas breves notas a modo de comentario de urgencia de esta nueva Ley Orgánica recién publicada. En breve remitiremos otra Circular desarrollando y tratando de dar luz a aquellos aspectos más polémicos en el ámbito laboral: videograbaciones, acceso a ordenadores, geolocalización de trabajadores y cuestiones análogas.

*Departamento Laboral y de Seguridad Social
Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral
Email: ortegaf@ortega-condomines.com*