

REF.LAB.: 2018/15

FECHA: 10-12-2018

ASUNTO: GARANTÍA DE DERECHOS DIGITALES EN EL ÁMBITO LABORAL.

Estimado cliente:

El día 06-12-2018 se ha publicado en el B.O.E. la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales, cuyo objeto es adaptar el ordenamiento jurídico español al europeo y garantizar los derechos digitales de la ciudadanía en cumplimiento del mandato constitucional. La parte de Protección de Datos Personales ya ha sido objeto de información en otras circulares.

En relación con los **Derechos Digitales**, esta norma regula determinados aspectos que tienen que ver con su ejercicio y protección dentro del ámbito laboral. Sin perjuicio de un estudio posterior más detallado, procedemos a resumirles en esta circular las cuestiones más importantes reguladas en esta materia:

1.- Datos de contacto de trabajadores, empresarios y profesionales (art. 19):

- Solo podrán tratarse y utilizarse los datos de contacto, función y puesto de una persona física que preste servicios en una entidad, cuando se haga para su localización profesional y la finalidad sea únicamente la de mantener relaciones con la entidad en la que presta servicios.
- Esto mismo se aplicará con los datos de contacto de las personas físicas que sean empresarios individuales o profesionales.

2.- Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el trabajo (art. 87):

- Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales que la empresa ponga a su disposición.
- El empresario solo podrá acceder a los contenidos de estos dispositivos para controlar (i) el cumplimiento de las obligaciones laborales y (ii) la integridad de los dispositivos.
- Para ello será necesario que el empresario defina los criterios de utilización de estos dispositivos, elaborando al efecto el documento correspondiente (con participación de los representantes de los trabajadores en las empresas donde existan), debiendo ser informado el trabajador de dichos criterios (normalmente mediante entrega del documento y firma de su recepción).



- Si se admite el uso privado de un dispositivo por un trabajador, además deberán especificarse en el documento los usos autorizados, las garantías para preservar la intimidad y la determinación de los periodos en que puede hacerse ese uso privado.

3.- Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (art. 88):

- Los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, para garantizar el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.
- Las modalidades que se establezcan de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto del puesto de trabajo, potenciarán el derecho a la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar y se sujetarán a lo regulado en los convenios colectivos, o en su defecto a los acuerdos con los representantes legales de los trabajadores.
- La empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, deberá regular la política interna para los trabajadores, incluidos los puestos directivos, sobre el derecho a la desconexión y sobre la formación y sensibilización para un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite la fatiga informática. Especial incidencia se hará en aquellos puestos de trabajo a distancia o desde el domicilio del empleado, cuando para ello se utilicen herramientas tecnológicas.

4.- Derecho a la intimidad ante sistemas de grabación y videovigilancia (art. 89):

- Las empresas podrán utilizar cámaras y videocámaras para el control de la actividad laboral, siempre dentro de la legalidad y previa información escrita a los trabajadores (y a los representantes de los trabajadores donde existan) de forma expresa, clara y concisa sobre tal medida.
- Cuando se capte la comisión flagrante de un acto ilícito, la información se entenderá dada mediante la colocación de un dispositivo informativo expuesto en lugar visible, que identifique la existencia del tratamiento de las imágenes, el responsable de los datos y los derechos en materia de protección de datos.
- Se prohíbe la grabación de imágenes o sonidos en lugares de descanso del personal (vestuarios, aseos, comedores, zonas esparcimiento o descanso).
- Los sistemas de grabación de sonidos solo se permiten cuando haya riesgos relevantes para la seguridad de las instalaciones, bienes o personas, y siempre respetando las garantías de los puntos anteriores y los principios de proporcionalidad y de intervención mínima.

5.- Derecho a la intimidad ante sistemas de geolocalización (art. 90):

- Las empresas podrán instalar sistemas de geolocalización y tratar sus datos para el control de la actividad laboral, siempre dentro de la legalidad y previa información escrita a los trabajadores (y a los representantes de los trabajadores donde existan) de forma expresa, clara y concisa sobre tal medida, sobre las características de los



dispositivos instalados y sobre los derechos de acceso, rectificación, limitación y supresión.

6.- Los derechos digitales en la negociación colectiva (art. 91):

- Los convenios colectivos podrán regular estas materias relativas a los derechos digitales y a la protección de datos personales y establecer garantías adicionales.

7.- Datos personales relativos a la salud de los trabajadores (D.A. 17ª):

- Recordamos que los datos personales relativos a la salud de los trabajadores (bajas médicas, minusvalías, reconocimientos médicos, etc.) solo podrán ser utilizados por la empresa para el debido cumplimiento de las obligaciones derivadas de dichos datos, en los ámbitos laboral, de Seguridad Social o de prevención de riesgos laborales.

Atentamente.

Fdo: D. Fernando Velasco Muñoz.