

REF. LAB.: 2025/11

FECHA: 12-05-2025

ASUNTO: NORMAS SOBRE EL USO DE LA INFORMÁTICA, INTERNET, COMUNICACIONES, VIDEOVIGILANCIA Y DERECHOS DIGITALES.

Estimado cliente.

Por la presente circular le reiteramos informaciones anteriores en esta materia.

I.- NORMAS SOBRE EL USO DE LA INFORMÁTICA, INTERNET Y COMUNICACIONES EN LA EMPRESA.

Como todos sabemos, hoy en día los equipos y aplicaciones informáticas y las comunicaciones por vía telemática e Internet son herramientas fundamentales para la organización de la empresa y la prestación de sus servicios.

Por ello, se hace preciso establecer normas que regulen su uso por parte de los trabajadores y otros usuarios y que protejan a la empresa y su organización frente a su utilización indebida, sobre todo si tenemos en cuenta que la más reciente doctrina judicial viene a requerir la existencia de este tipo de normas en las empresas, y su conocimiento por parte de los trabajadores, para poder establecer controles o accesos a las mismas para efectuar cualquier tipo de comprobación, no solo para arreglo y subsanación de problemas, sino también para el ejercicio en su caso de la facultad disciplinaria.

Recordamos que para la validez de estas normas no es preciso establecerlas por acuerdo, siendo suficiente que la empresa las elabore y las ponga en conocimiento de su plantilla. No obstante, en aquellas empresas en las que existan representantes de los trabajadores elegidos (delegados de personal o comités de empresa), se les deberá dar audiencia o información previa antes de establecer las medidas que se indican en algunos de los puntos del apartado II.- de esta circular (criterios de disposición de los dispositivos digitales, política de desconexión digital, sistemas de grabación y video-vigilancia y sistemas de geolocalización). Una vez establecidas estas normas, recomendamos su entrega a cada trabajador, bien en papel con firma de su recepción o bien por comunicación telemática con acuse de recibo, y ello al margen de que a su vez estas normas estén colgadas en la página web, sistema o intranet de la empresa. Además, si en la empresa existen representantes de los trabajadores elegidos, también se les debe entregar a ellos.

Por si es de su utilidad, hemos preparado un Protocolo sencillo y breve de este tipo de normas, para que si lo desean lo personalicen con su empresa. Adjuntamos dicho Protocolo a la presente circular como ANEXO 1.



II.- DERECHOS DIGITALES EN EL ÁMBITO LABORAL.

Por medio de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales (B.O.E. 06-12-2018), se adaptó el ordenamiento jurídico español al europeo y se reguló la garantía de los derechos digitales de la ciudadanía en cumplimiento del mandato constitucional. La parte relativa a la Protección de Datos Personales es objeto de información en otras circulares sobre dicha materia.

En relación con los **Derechos Digitales**, esta norma regula determinados aspectos que tienen que ver con su ejercicio y protección dentro del ámbito laboral, que procedemos a resumirles en esta circular en sus aspectos más importantes:

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 cámaras y sistemas de grabación y videovigilancia (art. 89):

- Las empresas podrán utilizar cámaras, videocámaras o circuitos cerrados de televisión o similares, por motivos de seguridad o 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. En dicha comunicación escrita debe indicar que hay un sistema de vigilancia y grabación de imágenes, con la ubicación de las diferentes cámaras y que dicho sistema podrá utilizarse tanto para cuestiones de vigilancia y seguridad de bienes y personas, como para la comprobación del cumplimiento de las obligaciones laborales y en su caso de aplicación de medidas disciplinarias. Por si resulta de su utilidad, unimos al presente en el ANEXO 2 una sencilla comunicación que pueden utilizar, así como un cartel informativo sobre las cámaras que debe estar expuesto.
- 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), para no vulnerar el derecho a la intimidad.
- 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.

Estamos a su disposición para cualquier duda que se plantee sobre esta materia.

Atentamente,

Fdo: D. Fernando Velasco Muñoz.



ANEXO 1

EMPRESA:

PROTOCOLO DE NORMAS **SOBRE LAS UTILIZACIÓN DE LOS** **EQUIPOS INFORMÁTICOS, APLICACIONES, Y** **COMUNICACIONES DE LA EMPRESA.**

En _____, a __ de _____ de 2025.



1.- Estas normas son de aplicación a todos los *usuarios* (trabajadores, prestadores de servicios, alumnos en prácticas, etc.) que utilicen los *medios tecnológicos* (equipos y aplicaciones informáticas, sistemas y medios de comunicación por vía telemática, de correo electrónico, telefónica, Internet o de cualquier otro tipo) existentes en la empresa.

2.- Los *medios tecnológicos* son propiedad o titularidad de la empresa, y constituyen herramientas de trabajo hoy en día imprescindibles para el desarrollo de nuestra labor, razón por la cual se ponen a disposición de sus *usuarios*. Por ello debemos tener las debidas cautelas para que su utilización no ocasione problemas de funcionamiento ni en los propios equipos ni en las aplicaciones informáticas y programas que en ellos se utilizan.

3.- Para ello, y a fin de conseguir un adecuado funcionamiento de estos sistemas, les recordamos que todos los *medios tecnológicos* que existen en el centro de trabajo deberán utilizarse única y exclusivamente para el servicio, debiendo todos sus *usuarios* abstenerse de hacer de ellos un uso privado o particular, evitando con ello además riesgos de averías, disfunciones o contaminaciones exteriores innecesarias que pueden perjudicar tanto al propio *usuario* como al resto del personal de la empresa o *usuarios* de los mismos.

4.- Igualmente, y en línea con lo anterior, estos *medios tecnológicos* deben estar accesibles a los informáticos o personas que designe la empresa para su revisión, comprobación o solución de cualquier tipo de problema o disfunción que se origine. Por ello, se recuerda a todos sus *usuarios* que no está permitido establecer en los mismos ningún tipo de llave o limitación física, clave o contraseña que limite o impida dicho acceso, sin perjuicio de las ya autorizadas y de la política y normas que a tal efecto estén establecidas o se establezcan en la empresa.

5.- Al tratarse de herramientas exclusivas de trabajo y estar prohibido su uso privado o particular, la empresa podrá en cualquier momento acceder a los *medios tecnológicos*, ya sean equipos informáticos, aplicaciones o sistemas de comunicaciones de su propiedad, incluido el correo electrónico o internet, pudiendo igualmente utilizar, cambiar o anular las claves o contraseñas existentes.

6.- Asimismo se le advierte que de todos los documentos que se guardan en los ordenadores y todos los mails, o bien se hacen copias de seguridad en el servidor de la empresa o bien se encuentran ubicados en el servidor del correo electrónico.

7.- Para un correcto funcionamiento del servicio, recordamos que la vulneración de las presentes normas supone para los trabajadores una infracción laboral muy grave con aplicación de las medidas disciplinarias oportunas y para el resto de *usuarios* un incumplimiento contractual, con los efectos en cualquier caso que de ello se deriven.

El *usuario* se da por enterado de las normas que en la presente comunicación se contienen.

RECIBI EL USUARIO,

POR LA EMPRESA,



ANEXO 2

EMPRESA: _____

CENTRO DE TRABAJO: _____

A LA ATENCIÓN DE D./D^a _____

En _____, a __ de _____ de 2025.

Por la presente se le comunica que en el centro de trabajo en el que presta servicios hay instalado un sistema de vigilancia y seguridad con grabación de imágenes *(describir aquí brevemente el sistema)*, con la siguiente ubicación de las cámaras:

(poner aquí la localización de las cámaras o bien adjuntar un plano con las mismas)

En su calidad de empleado de esta empresa, le informamos que dicho sistema podrá utilizarse tanto para cuestiones de vigilancia y seguridad de las instalaciones, sus bienes y personas, como para la comprobación del cumplimiento de las obligaciones laborales y en su caso la aplicación de medidas disciplinarias. Las imágenes se utilizarán de forma exclusiva para los fines indicados y se llevará a cabo con respeto absoluto tanto a la normativa sobre protección de datos de carácter personal como a los derechos fundamentales especialmente los de intimidad y dignidad

Lo que se pone en su conocimiento en el lugar y fecha al principio indicados.

RECIBI EL/LA TRABAJADOR/A,

POR LA EMPRESA,

ANEXO 3

ZONA VIDEOVIGILADA



INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La finalidad del tratamiento de datos es garantizar la seguridad de las instalaciones, facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia y ejercer las funciones de vigilancia y control de la actividad empresarial al amparo de las facultades atribuidas al empresario por el Estatuto de los Trabajadores. En cumplimiento de la instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos, las imágenes serán canceladas en el plazo máximo de un mes desde su captación. Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión y limitación del tratamiento, acreditando su identidad conforme a Derecho, dirigiéndose al Responsable del Tratamiento:

(PONER NOMBRE DE LA EMPRESA Y DOMICILIO)

En caso de que no consienta los tratamientos de datos antes mencionados, no podrá acceder a estas instalaciones. Puede interponer reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos en caso de que considere que el Responsable del Tratamiento ha vulnerado sus derechos en materia de Protección de Datos Personales, debiendo para ello informarse de la forma y contenido del procedimiento en el sitio web www.agpd.es