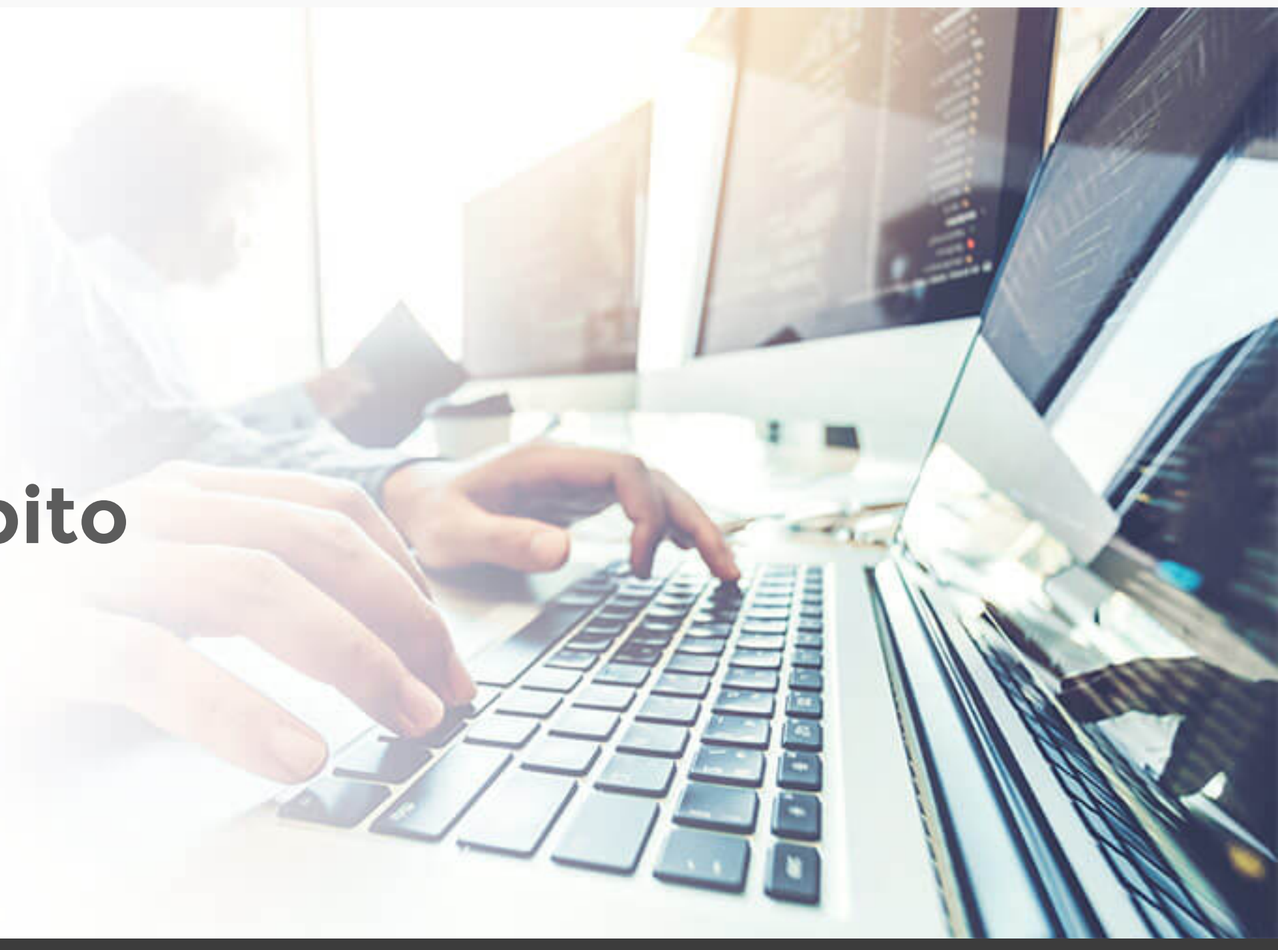
Derechos laborales en la nueva LOPDGDD

Protección de Datos en el ámbito laboral (LOPDGDD)



Ley Orgánica 3/2018, do 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

La nueva LOPDGDD introduce una regulación expresa sobre los derechos digitales de los trabajadores, integrada dentro del novedoso título X “garantía de derechos digitales” y dada su importancia compone parte del título de la nueva ley. En concreto, dedica 5 artículos (87 a 91) que sin duda se vuelven cruciales y de máximo interés para los equipos de recursos humanos de las empresas.

Dispositivos digitales y derecho a la intimidad de los trabajadores

- La nueva LOPDGDD establece que los trabajadores (tanto públicos como privados) tienen expresamente reconocido el derecho **a la protección de su intimidad cuando utilicen dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa**.

- La empresa puede tener **acceso a los contenidos de los dispositivos digitales**, pero a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y para garantizar la integridad de los dichos dispositivos.

- La empresa debe establecer los **criterios de utilización** de los dispositivos digitales por parte de los trabajadores, respetando los estándares mínimos de protección (de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente). Como novedad, la ley establece que estos criterios deben llevarse a cabo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

- Cuando en los criterios establecidos se hayan admitido su **uso con fines privados**, se requiere que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan **garantías para preservar la intimidad de los trabajadores**, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados

- **Por lo tanto, los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización de los dispositivos digitales**.

Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

- Se reconoce por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico el **derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral**, con el objetivo de garantizar la conciliación de la actividad laboral(respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones) y la vida personal y familiar de los trabajadores.

- Para llevar a cabo el ejercicio de este derecho, el legislador indica que queda sujeto a lo establecido en la **negociación colectiva**, o en su defecto, a la **política interna de la empresa** negociada con los representantes de los trabajadores.

Videovigilancia y captación de sonido en el lugar de trabajo

- Como regla general, la empresa puede hacer uso de la información obtenida a través de sistemas de videocámaras para el **ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, previa información de esta medida de forma expresa, clara y concisa**, tanto a los propios trabajadores como, en su caso, a sus representantes legales.

- Ahora bien, se entenderá cumplido el deber de informar cuando se haya captado la **comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores** y exista al menos el dispositivo informativo en lugar suficientemente visible que identifique, como mínimo, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión y limitación (art. 22.4 de la LOPDGDD).

- Se prohíbe la instalación de cámaras en **lugares destinados al descanso o esparcimiento** de los trabajadores, tales como vestuarios, aseos, comedores o análogos.

- Se prohíbe la grabación de sonidos en el lugar de trabajo, **salvo** en aquellos casos en que esté justificado **por razones de seguridad de instalaciones, bienes o personas**. En todo caso, la empresa deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

Uso de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral

- La empresa puede tratar datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización **para el ejercicio de las funciones de control** relativas al cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores.

- Con carácter previo, se **debe informar de forma expresa, clara e inequívoca**, a los trabajadores y, en su caso, a los representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos, así como del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Derechos digitales en la negociación colectiva

- La LOPDGDD se remite a los **convenios colectivos** para establecer **garantías adicionales** de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

- Esto quiere decir que la negociación colectiva podrá mejorar, pero en ningún caso empeorar los estándares previstos en la LOPDGDD.

Por último, cabe decir que, como consecuencia de estos nuevos derechos laborales, **la nueva LOPDGDD añade**:

Un nuevo art. 20 bis al Estatuto de los Trabajadores:

- 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.

Y una nueva letra j bis en el art. 14 al Estatuto Básico del Empleado Público:

- Artículo 14, j bis)

  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.