

La nueva **LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES**, publicada en el BOE en fecha 6 de diciembre de 2018, recoge una serie de novedades muy relevantes, que entendemos hemos de transmitirle, aunque sea de un modo breve, ya que introduce modificaciones desde el punto de vista del derecho laboral, no sólo en el ámbito de los derechos que les asisten a los afectados, sino cómo proceder por parte de las empresas, personas jurídicas, autónomos y todos sujetos obligados al cumplimiento de esta nueva norma de desarrollo.

Como una de las novedades principales, desarrolla una serie de artículos normativos encaminados a garantizar los derechos digitales de la ciudadanía, al amparo de lo dispuesto en el artículo 18.4 de la Constitución.

La ley, ya en vigor, incluso modifica el Estatuto de los Trabajadores creando un artículo 20 bis por el que se reconoce el derecho de los trabajadores a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empresario, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, remitiendo a la propia normativa de protección de datos.

A continuación, vamos a detallar las modificaciones introducidas por la LOPDGDD en el ámbito del derecho laboral.

1.- Se regula el DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES PUESTOS A SU DISPOSICIÓN POR EL EMPLEADOR:

- Se autoriza a la empresa a acceder al contenido de los dispositivos a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales con respeto a los estándares mínimos de protección de la intimidad, con la participación de los representantes de los trabajadores.

- El acceso a los dispositivos respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad (como la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados). Los trabajadores deberán ser informados de estos criterios de utilización

2.- Se reconoce también el **DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES**, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar:

- Este derecho se sujetará a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral.
- El derecho a la desconexión digital se concretará en una política interna elaborada previa audiencia de los representantes de los trabajadores, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas. En

particular, se preservará el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores.

3.- Se regula el **DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR FRENTE AL USO DE DISPOSITIVOS DE VIDEOVIGILANCIA Y DE GRABACIÓN DEL SONIDO EN EL LUGAR DE TRABAJO:**

- Respecto a la videovigilancia, se permite a las empresas tratar las imágenes obtenidas para vigilar y controlar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, dentro de los límites legales, y con la obligación de informar previamente a los representantes de los trabajadores y a los propios trabajadores.
- Cuando se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores se entenderá cumplido el deber de informar sobre la videovigilancia cuando existiese al menos un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible, teniendo en cuenta la información básica que ha de contener para cumplir con los estándares mínimos de dicho deber de información.
- La grabación de sonidos en el ámbito laboral queda limitada a supuestos muy concretos y excepcionales (como el riesgo para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas).
- Se prohíbe instalar dispositivos de grabación de sonido o videovigilancia en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores.

4.- Se regula, por primera vez es el **DERECHO A LA INTIMIDAD ANTE LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**, permitiéndose el uso de estos sistemas para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, dentro de los límites legalmente previstos, debiéndose informar previamente a los representantes de los trabajadores y a los propios trabajadores acerca de la existencia y características de estos dispositivos.

5.- Se regula el **TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LOS EMPLEADOS EN CASOS DE REALIZACIÓN DE DETERMINADAS OPERACIONES MERCANTILES**.

En los supuestos de operaciones societarias o transmisiones de negocio o de rama de actividad (en caso de cesión, escisión, fusión de la empresa) se presumirá lícito el tratamiento y transmisión de datos de trabajadores, incluso con carácter previo a la operación, siempre que sea necesario para el buen fin de la operación y pueda garantizar la continuidad en la prestación de los servicios. Teniendo en cuenta que, si ésta no llegara a producirse, deberá proceder a la eliminación completa de dichos datos.

6.- Se regulan **LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE DENUNCIAS INTERNAS**, permitiéndose el acceso a la información contenida en dicho sistema al personal con funciones de gestión y control de recursos humanos tan solo cuando la información

obtenida pudiera suponer un ilícito laboral y pudiera suponer la aplicación de medidas disciplinarias.

Una de las novedades más importantes en relación a estos sistemas de información de denuncias internas es que éstos pueden hacerse por los trabajadores de un modo anónimo, por lo que ha de garantizarse por parte de la empresa que se cumple esta condición, ya sea estableciendo sistemas de anonimización o seudonimización de datos identificativos.

7.- Se establecen disposiciones generales para el **TRATAMIENTO DE DATOS DE CONTACTO, DE EMPRESARIOS INDIVIDUALES Y DE PROFESIONALES LIBERALES**, prohibiéndose cualquier tipo de comunicación con los empleados, empresarios individuales o profesionales liberales que no tenga relación con la actividad o cargo que desempeña. Por ello, los datos que se consideran lícitos para su tratamiento son los relativos a aquellos que sean necesarios para su localización profesional.

Por último, la ley orgánica habilita a los convenios colectivos a establecer garantías adicionales a las previstas legalmente.

Así mismo, le detallamos, las modificaciones genéricas, más destacadas, de la nueva normativa:

1.- Se establecen **SISTEMAS DE EXCLUSIÓN PUBLICITARIA**, considerándose lícito aquel tratamiento necesario para evitar el envío de comunicaciones comerciales a quienes hubiesen manifestado su negativa u oposición. Para ello, las empresas podrán

crear este tipo de sistemas, recogiendo únicamente los datos imprescindibles para identificar a los afectados.

2.- Se introduce EL BLOQUEO DE DATOS por los responsables o encargados de tratamiento, en caso en que proceda su rectificación o su rectificación o supresión.

3.- Destaca la novedosa regulación de los DATOS REFERIDOS A LAS PERSONAS FALLECIDAS, pues, se permite que las personas vinculadas al fallecido por razones familiares o de hecho o sus herederos puedan solicitar el acceso a los mismos, así como su rectificación o supresión, en su caso con sujeción a las instrucciones del fallecido.