

## ¿QUÉ NUEVOS DERECHOS “DIGITALES” RECONOCE LA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS A LOS TRABAJADORES?

11 de diciembre de 2018

La nueva Ley Orgánica reconoce y regula el ejercicio de derechos como el de la desconexión laboral.

La nueva Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), que entró en vigor el pasado 7 de diciembre, reconoce expresamente a los trabajadores un conjunto de derechos digitales que pueden hacer valer frente al empresario. Alguno de ellos, como el derecho a la desconexión laboral, es la primera vez que se regula, otros, como la intimidad frente a la videovigilancia se ejercitaban ya dentro del genérico derecho fundamental a la intimidad (reconocido por el artículo 18 de la Constitución) pero referido al ámbito laboral. En este último caso los tribunales han ido, caso a caso, delimitando las líneas rojas de la empresa a la hora de controlar a sus empleados.

La gran novedad es que, ahora, **existe un precepto que recoge explícitamente estos derechos, regula su extensión, y, además, incorpora una serie de garantías para protegerlos**. Por otro lado, el legislador extiende estos nuevos derechos digitales a los empleados públicos.

### Uso de dispositivos digitales

El **artículo 87 de la ley** 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 del empresario de **"establecer criterios de utilización" estos dispositivos**. Estos deberán respetar en todo caso los **"estándares mínimos" de protección de su intimidad** de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.

Esta cláusula, a diferencia de la regla general del Código Civil, enumera en primer lugar el uso o costumbre como parámetro al que deben ajustarse los criterios de utilización del ordenador y otros dispositivos. De esta manera, deberá tenerse muy en cuenta el hábito social generalizado la tolerancia en el uso, por ejemplo, de internet. Una **reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid**, que confirmaba el **despido disciplinario de un empleado por navegar demasiado en su tiempo de trabajo**, tuvo en cuenta que este hacía un uso de la red que triplicaba el de sus compañeros.

Además de establecer criterios claros en el uso de estos dispositivos digitales, la ley precisa que deben establecerse 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" (acceso a redes sociales, cuentas de correo, leer el periódico, etc.).

En todo caso, los trabajadores **deben ser informados de los criterios de utilización** que se establezcan.

### **Desconexión digital**

El conocido como derecho a la desconexión digital regulado en el artículo 88 de la ley tiene su origen en la legislación francesa, y establece una garantía para que se respete el descanso, permisos y vacaciones, de los trabajadores (incluidos los directivos) fuera del horario laboral, así como su intimidad personal y familiar.

La dificultad de articular este derecho queda patente en el desarrollo que hace la norma. Se establece que las modalidades de ejercicio "atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral" y se "sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores".

Por otro lado, el empleador debe incluir **una política interna, consensuada con los trabajadores, que establecerá cómo se puede ejercitar este derecho y sensibilizará sobre el riesgo de fatiga informática**. La norma se refiere al caso particular del teletrabajador, señalando que se garantizará su derecho a la desconexión informática.

Preservar el descanso y la intimidad personal y familiar a veces entra en conflicto con determinadas exigencias de la relación laboral. El Tribunal Supremo confirmó en una reciente sentencia el despido de un conductor que se negó a prolongar su jornada para cumplir con las exigencias de un cliente.

Existía en este caso un acuerdo firmado con los representantes de los trabajadores para atender estas eventualidades.

### **Videovigilancia y grabación de sonidos**

La ley permite al empleador el tratamiento de las imágenes obtenidas mediante videocámaras. Sobre la colocación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo para controlar a los empleados hay muchas resoluciones judiciales.

La más comentada fue la resolución del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que obligó a indemnizar a cinco cajeras filmadas robando porque no se les informó de las cámaras ocultas.

En el actual artículo 89 de la ley se hace referencia a este caso concreto y se establece que **si la cámara captó la comisión flagrante de un ilícito se entenderá cumplido el deber de informar a los empleados de esta medida cuando el dispositivo incluya un cartel** o dispositivo que cumpla con los estándares previstos en la norma. Debe colocarse en un lugar visible e informar al menos de que se realizará tratamiento de las imágenes, la identidad del responsable, así como la posibilidad de ejercitar los derechos sobre las imágenes, principalmente de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Se prohíbe la instalación de cámaras o sistemas de grabación de sonido en lugares de descanso como, por ejemplo, los comedores. También limita el uso de sistemas de grabación de sonidos a situaciones en los que sea una medida relevante para evitar riesgos en la "seguridad de las instalaciones, bienes o personas", aunque siempre respetando el principio de proporcionalidad.

### **Geolocalización**

El artículo 90 reconoce **el derecho del empleador a tratar los datos obtenidos a través del sistema de geolocalización de automóviles o dispositivos móviles para controlar a sus empleados**. Siempre se ha de informar a los trabajadores de la existencia y características de estos dispositivos, así como sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

De la jurisprudencia existente hasta ahora, existen dos reglas básicas: la empresa puede controlar al empleado mediante GPS siempre que esté previamente informado, y, este control **no podrá exceder de la jornada u horario laboral**, como estableció el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en una sentencia dictada en el año 2017.

Fuente: [www.elpais.com](http://www.elpais.com)