



## NUEVOS DERECHOS LABORALES EN RELACIÓN CON LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

El pasado día 6 de diciembre se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).

Esta Norma pretende adaptar el ordenamiento jurídico español a la normativa europea sobre esta materia y garantizar los derechos digitales de las personas. En esta línea recoge diversos derechos digitales de los trabajadores en el seno de una relación laboral, trasladados al Estatuto de los Trabajadores de forma resumida, a través del nuevo artículo 20.bis, y desarrollados en los artículo 87 a 91 de la LOPDGDD.

Los derechos que a continuación de exponen se encuentran en vigor desde el día 7 de diciembre de 2018.

El nuevo artículo 20.bis del Estatuto de los Trabajadores anuncia los siguientes derechos:

*“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”.*

El artículo 87 de la LOPDGDD establece que los trabajadores, y los empleados públicos, tienen derecho a la protección de su **intimidad en el uso de los dispositivos digitales** puestos a su disposición por su empleador, si bien éste podrá acceder al contenido derivado del uso para control de la actividad. El empleador, con la participación de los representantes de los trabajadores, debe establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales. Se trata de un derecho ampliamente estudiado por nuestros Tribunales de Justicia, en cuyas resoluciones se ha procurado alcanzar el



término medio entre las necesidades empresariales y la intimidad del trabajador.

Novedoso, desde el punto de vista legislativo, es el “[derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral](#)”, artículo 88 de la LOPDGDD, el cual tiene como finalidad “garantizar (al trabajador y al empleado público), fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. En definitiva, pretende mejorar la conciliación entre actividad laboral y vida personal y familiar.

Para el cumplimiento de este derecho el empleador ha de establecer una política interna sobre la materia, acordada con los representantes de los trabajadores, con el siguiente contenido mínimo:

- Definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.
- Formación e información sobre uso razonable de las herramientas tecnológicas, para evitar la “fatiga tecnológica”.
- Especial atención a las personas que trabajan a distancia.

El tercero de los derechos se denomina “[derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo](#)”. Este derecho se encuentra fuertemente vinculado al derecho a la intimidad y a la propia imagen, y ha recibido diversos pronunciamientos jurisprudenciales sobre la validez en juicio de las pruebas obtenidas por estos medios. El artículo 89 de la LOPDGDD exige que el empleador informe “con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida”; se entiende en la Ley que es suficiente con la colocación en un lugar visible del dispositivo en el que se identifique la existencia del tratamiento de datos, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercer los derechos acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición. Se prohíbe la instalación de estos sistemas de grabación en lugares destinados al descanso, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

Por último, la LOPDGDD, en su artículo 90, se regula el “[derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral](#)”. Se autoriza al



empleador a tratar los datos obtenidos por estos medios, siempre que previamente se haya informado al trabajador y a los representantes legales de forma expresa, clara e inequívoca acerca de la existencia y características de los dispositivos, así como de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Se reconoce a los convenios colectivos la posibilidad de establecer garantías adicionales en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores.