

Implicaciones Laborales en la Nueva Ley de Protección de Datos y Derechos Digitales

To read this Client Alert in English, please [click here](#).

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales incluye novedades importantes desde una perspectiva laboral.

PRINCIPALES NOVEDADES

- Derecho a la Desconexión Digital
- Derechos de los trabajadores y empresarios sobre el uso de dispositivos digitales
- Uso de videocámaras, dispositivos de grabación de sonidos y geolocalización.
- Derechos digitales de la negociación colectiva
- Sistemas de denuncias internas

Antecedentes

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales, la cual entró en vigor el pasado 7 de diciembre de 2018, incorpora nuevos derechos digitales y los recientes criterios jurisprudenciales sobre el uso y control empresarial de los dispositivos digitales.

Derecho a la Desconexión Digital

- Por primera vez en España se establece un precepto legal que reconoce el derecho de los trabajadores (incluyendo, por mención expresa, aquellos que ocupen puestos directivos) a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.
- Este derecho tiene por objeto garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional de los trabajadores.
- Las empresas deberán elaborar una política interna en donde se desarrollarán y definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas.
- Los representantes de los trabajadores deberán ser escuchados con carácter previo a la implementación de la referida política interna.

Uso de Dispositivos Digitales

- La Nueva Ley de Protección de Datos reconoce expresamente el derecho de los trabajadores a su intimidad en el uso de los dispositivos digitales facilitados por la empresa.
- Las empresas podrán monitorizar y acceder a los contenidos derivados del uso de los medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de (i) controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y (ii) garantizar la integridad de los propios dispositivos.
- Las compañías deberán establecer los criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de la intimidad de los trabajadores de acuerdo con los usos sociales y el respeto a los derechos de los trabajadores.
- En la elaboración de dichos criterios, deberán participar los representantes de los trabajadores.
- Cuando las empresas admitan a los trabajadores hacer un uso personal de los dispositivos digitales de la empresa, los empleados deberán ser informados de modo preciso los usos autorizados por la empresa. Igualmente, deberán establecerse las garantías necesarias para preservar la intimidad de los trabajadores.

Uso de videocámaras, dispositivos de grabación de sonidos y sistemas de geolocalización

- El tratamiento de las imágenes obtenidas a través de sistemas de videocámaras está permitido para el ejercicio de las funciones de control empresarial siempre respetando el derecho a la intimidad de los trabajadores y solo cuando los empleados y sus representantes hayan sido informados, con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa de la colocación de dichos dispositivos.
- En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores, se entenderá cumplido el deber cuando se hubiese colocado un dispositivo informativo suficientemente visible cumpliendo los requisitos establecidos por la Ley.
- Por su parte, el uso de dispositivos de grabación de sonidos es más restrictivo, admitiéndose únicamente por motivos de seguridad (cuando existan riesgos relevantes para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo) y siempre respetando el principio de proporcionalidad y mínima intervención.
- Ni las videocámaras ni los dispositivos de grabación de sonidos podrán colocarse en zonas de descanso o esparcimiento de los trabajadores (vestuarios, aseos, comedores y análogos).
- El control empresarial sobre sistemas de geolocalización (por ejemplo, GPS del vehículo de empresa) deberá regirse por los mismos requerimientos existentes para el uso de videocámaras. Las empresas deberán informar a los empleados afectados sobre sus derechos de acceso, rectificación, limitación, tratamiento y eliminación de los datos obtenidos.

Derechos digitales en la negociación colectiva

- Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales relacionadas con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la protección de sus derechos digitales.

Sistemas de denuncia interna

- Las compañías podrán crear canales de denuncia internos a través de los cuales pueda ponerse en conocimiento de la entidad, incluso anónimamente, la comisión en el seno de la misma o en la actuación de terceros que contratasen con ella, de actos o conductas que pudieran resultar contrarios a la normativa general o sectorial.
- Los empleados y terceros deberán ser informados acerca de la existencia de estos sistemas de información.

- La identidad y confidencialidad de las personas afectadas por la información facilitada a través de los referidos canales internos deberá ser preservada.
- El acceso a los datos contenidos en estos sistemas quedará limitado exclusivamente a quienes desarrollen las funciones de control interno y de cumplimiento, o a los encargados del tratamiento que eventualmente se designen a tal efecto. No obstante, será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.
- El personal con funciones de gestión y control de recursos humanos solo podrá tener acceso cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador.

Delegados de Protección de Datos

- En el supuesto de que el delegado de protección de datos (DPD) sea un trabajador, aquél no podrá ser despedido o sancionado por desempeñar sus funciones como DPD salvo que hubiera actuado con dolo o negligencia grave en su ejercicio.

¿Y ahora qué?

No cabe duda que la Nueva Ley de Protección de Datos supone un avance significativo en favor de la seguridad jurídica en asuntos históricamente controvertidos como es el control y monitorización de las empresas a través de sus dispositivos digitales y la utilización de cámaras de video-vigilancia, dispositivos de grabación o geolocalización. Igualmente, supone un primer paso hacia el afianzamiento de novedosos derechos como el de la desconexión digital.

No obstante, algunas consecuencias prácticas de la Nueva Ley de Protección de Datos son todavía inciertas (por ejemplo, el régimen sancionador o el papel efectivo de los representantes de los trabajadores) y solo el tiempo y la práctica determinarán si la negociación colectiva desarrollará garantías adicionales.

Si tiene alguna duda sobre este *Client Alert*, por favor contacte con alguno de los autores indicados a continuación o con su persona de contacto en Latham & Watkins:

[Naiara-Rodríguez Escudero](#)

Naiara.Rodriguez-Escudero@lw.com
+34.91.791.5110
Madrid

[Guillermo Ruiz de Salazar](#)

Guillermo.Ruiz-Salazar@lw.com
+34 91.791.5115
Madrid

También podría interesarle

[Finally, a Minimum Wage Comes to Germany. Are Employers Ready?](#)

[Traditional UK Employment Law Means Gig Economy Could Be Hard Work for Private Equity](#)

[5 Steps Toward a Workplace Without Sexual Misconduct](#)

Client Alert is published by Latham & Watkins as a news reporting service to clients and other friends. The information contained in this publication should not be construed as legal advice. Should further analysis or explanation of the subject matter be required, please contact the lawyer with whom you normally consult. The invitation to contact is not a solicitation for legal work under the laws of any jurisdiction in which Latham lawyers are not authorized to practice. A complete list of Latham's *Client Alerts* can be found at www.lw.com. If you wish to update your contact details or customize the information you receive from Latham & Watkins, visit <https://www.sites.lwcommunicate.com/5/178/forms-english/subscribe.asp> to subscribe to the firm's global client mailings program.