



## Nueva Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales: Protección de la intimidad de los trabajadores

Como ya expusimos en nuestra circular 146/2018, **el pasado 6 de Diciembre de 2018 se publicó en el BOE la nueva Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.**

En dicha circular exponíamos los principales aspectos legales, anunciando ya que en posteriores circulares iríamos analizando temas más concretos de especial relevancia de la Ley.

Sin lugar a dudas, uno de los aspectos que ha merecido una especial regulación son los derechos de los trabajadores. Así en la Ley se regulan dos aspectos de gran relevancia:

- 1) Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.
- 2) Protección de la intimidad de los trabajadores.

### 1) Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de: tiempo de descanso y vacaciones y su intimidad personal y familiar, y a que las empresas promuevan acciones para evitar la fatiga informática de sus empleados. Pero, en todo caso, se deberá potenciar el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral. Sobre todo cuando la realización total o parcial del trabajo se realice a distancia o en el domicilio del empleado mediante herramientas tecnológicas. El empleador deberá definir las modalidades del ejercicio de la intimidad, y deberá procurar de la formación de los trabajadores en un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

## 2) Protección de la intimidad de los trabajadores.

Se regula también el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de geolocalización, videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo. Se prohíbe cualquier grabación en vestuarios, baños, zonas de descanso y comedores. Se tendrá que informar previamente a los trabajadores de la instalación de estos dispositivos con el objetivo de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizar la integridad de esos dispositivos.

No obstante, la existencia de esta expectativa de privacidad no impide el control empresarial de las herramientas tecnológicas, siempre y cuando se respeten ciertos límites que vienen estableciendo nuestros tribunales en reiteradas sentencias.

Nuestra jurisprudencia no impide el control empresarial, pero siempre que se den una serie de requisitos, como son:

### a) Conocimiento previo del trabajador:

El conocimiento previo por parte del trabajador de que el uso del ordenador ha de limitarse estrictamente a tareas profesionales, y además la existencia de alguna cláusula conocida por ambas partes autorizando a la empresa a llevar a cabo el control de los medios informáticos.

### b) Proporcionalidad:

El segundo límite es la adecuación de la conducta empresarial de fiscalización a las exigencias del principio de proporcionalidad, es decir, que la medida llevada a cabo por el empresario sea necesaria, adecuada, y la menos invasiva de todas las que son plausibles.

### c) Sospechas de conductas ilícitas.

Cuando se pretenda utilizar como prueba ante los tribunales datos recogidos de las herramientas informáticas de los trabajadores, además será conveniente poder acreditar la existencia de un indicio: una razón fundada que haga a la empresa sospechar que se está produciendo alguna conducta ilícita por parte del trabajador, y que justifique el mencionado control.

La falta de respeto de estos tres principios, puede dar lugar a la nulidad de las pruebas que pueda utilizar la empresa en expedientes en relación con sus trabajadores.

Sin duda esta temática será ampliamente debatida ante nuestros tribunales, por lo recomendamos adoptar las medidas anteriormente descritas en la presente circular.

