



Nuova legge organica sulla protezione dei dati e garanzia dei diritti digitali: protezione della privacy dei lavoratori

Il 6 dicembre 2018, la nuova legge organica 3/2018, sulla **protezione dei dati personali e la garanzia dei diritti digitali**, è stata pubblicata nel Gazzetta Ufficiale Spagnola (BOE).

Senza dubbio, uno degli aspetti che ha meritato una regolamentazione speciale sono i diritti dei lavoratori. Pertanto, la legge regola due aspetti di grande rilevanza:

- 1) Diritto alla disconnessione digitale sul posto di lavoro.
- 2) Protezione della privacy dei lavoratori.

1) Diritto alla disconnessione digitale sul posto di lavoro.

I lavoratori avranno il diritto alla disconnessione digitale al fine di garantire, al di fuori del tempo di lavoro legale o convenzionalmente stabilito, il rispetto per: il riposo e le vacanze e la privacy personale e familiare, poiché le aziende promuovono azioni per evitare l'affaticamento del computer dei tuoi dipendenti. Ma, in ogni caso, il diritto alla conciliazione della vita personale e lavorativa deve essere rafforzato. Soprattutto quando la realizzazione totale o parziale del lavoro avviene a distanza o a casa del dipendente utilizzando strumenti tecnologici. Il datore di lavoro deve definire le modalità dell'esercizio della privacy e deve cercare la formazione dei lavoratori in un ragionevole uso di strumenti tecnologici.

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



Las circulares de **BufeteEscura** 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 **BufeteEscura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

2) Protezione della privacy dei lavoratori.

Regola inoltre il diritto alla privacy contro l'uso di dispositivi di geolocalizzazione, videosorveglianza e registrazione del suono sul posto di lavoro. È vietata qualsiasi registrazione in spogliatoi, bagni, aree di riposo e sale da pranzo. I lavoratori devono essere informati in precedenza dell'installazione di questi dispositivi al fine di controllare la conformità con gli obblighi di lavoro e garantire l'integrità di questi dispositivi.

Tuttavia, l'esistenza di questa aspettativa di privacy non impedisce il controllo aziendale degli strumenti tecnologici, purché siano rispettati determinati limiti che i nostri tribunali stabiliscono in sentenze ripetute.

La nostra giurisprudenza non previene il controllo aziendale, ma a condizione che vengano soddisfatti una serie di requisiti, quali:

a) Conoscenza pregressa del lavoratore:

Conoscenza preventiva da parte del lavoratore che l'uso del computer deve essere strettamente limitato a mansioni professionali e anche l'esistenza di una clausola nota a entrambe le parti che autorizza la società a esercitare il controllo di il supporto del computer.

b) Proporzionalità:

Il secondo limite è l'adeguatezza di condotta aziendale sorveglianza alle esigenze del principio di proporzionalità, cioè che la misura effettuata dal datore di lavoro è necessario, adeguato e meno invasivo di quanti sono plausibile.

c) Sospetti di comportamento illecito:

Quando si intende utilizzare come prove di fronte ai dati dei tribunali raccolti dagli strumenti informatici dei lavoratori, sarà anche conveniente provare l'esistenza di un indizio: una ragione ben fondata che fa sospettare alla compagnia che vi sia un comportamento illegale da parte del lavoratore e ciò giustifica il controllo citato.

Il mancato rispetto di questi tre principi può portare alla nullità delle prove che l'azienda può utilizzare nei file in relazione ai suoi dipendenti.

Indubbiamente, questo argomento sarà ampiamente discusso davanti ai nostri tribunali, quindi raccomandiamo di adottare le misure precedentemente descritte in questa circolare.



TUTTE LE NOSTRE CIRCOLARI NEL NOSTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **BufeteEscura** 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 **BufeteEscura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.