

Núm. 19/2018

## Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantías de los derechos digitales

Barcelona, martes 11 de diciembre de 2018

Se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 294, de fecha 6 de diciembre, la [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales](#).

Esta nueva Ley viene a sustituir a la anterior Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal, adaptando la normativa nacional al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de los mismos, que entró en vigor el 25 de mayo de 2018.

La ley orgánica consta de diez títulos estructurados en noventa y siete artículos, veintidós disposiciones adicionales, seis disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dieciséis disposiciones finales.

En atención al Título X de la Ley, cabe destacar los siguientes derechos digitales que la ley reconoce y garantiza en el ámbito laboral:

- Derecho de acceso universal a internet:

Se garantiza un acceso universal, asequible, de calidad y sin discriminación alguna a internet, procurando superar la brecha de género tanto en el ámbito personal como laboral, así como la brecha generacional mediante acciones dirigidas a la formación y el acceso a las personas mayores, con especial atención a entornos rurales y personas con necesidades especiales.

- Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral:

Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador.

El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de los medios digitales

facilitados al trabajador sólo a efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de estos dispositivos.

Será obligatorio para las empresas establecer, con la participación de los representantes de los trabajadores, los criterios de utilización de los dispositivos digitales, respetando los estándares de protección de su intimidad e informe de estos criterios a los trabajadores, determinando, por ejemplo, los periodos durante los cuales el empleado pueda hacer uso personal de estas herramientas, en caso de estar permitido.

– Derecho a la desconexión digital:

Los trabajadores y empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, 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.

El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, deberá elaborar una política interna dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará este derecho en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia.

– Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo:

Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del ET. No obstante, se establece la obligación de informar con carácter previo a los trabajadores, y, en su caso, a los representantes de los trabajadores de la existencia de cámaras de videovigilancia y el posible uso de sus imágenes para el control laboral.

El uso de sistemas de grabación de sonido deberá ser también comunicado y sólo será posible cuando concurren riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas, derivado de la actividad en el centro de trabajo.

– Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral:

Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, previstas en el artículo

20.3 del ET. Asimismo, con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores, y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos.

– Derechos digitales en la negociación colectiva:

Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.