

---

## LA DESCONEXIÓN Y OTRAS GARANTÍAS DIGITALES DE LOS TRABAJADORES

---

A partir del día de hoy entra en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, “LOPD”) en la que se desarrolla el Reglamento General de Protección de Datos Personales. Sin embargo, como su título indica, la norma introduce una serie de “garantías digitales” para los trabajadores que exceden el marco de los datos personales (Título X de la LOPD).

A continuación, exponemos brevemente las novedades más relevantes para el ámbito laboral, entre las que destaca especialmente el derecho a la desconexión digital

- (i) **Derecho a la desconexión digital** en el ámbito laboral (artículo 88 del Proyecto de LOPD): la norma prevé el derecho de los trabajadores a la desconexión digital, tanto en el ámbito privado como en el público, en los supuestos de descanso, permisos y vacaciones, así como en los momentos de ejercicio de su intimidad personal y familiar.

El reconocimiento de este derecho supone la **obligación empresarial de contar con políticas internas en las que se concrete el derecho a la desconexión digital y se sienten las pautas para alcanzar dicha finalidad**. En este sentido, las empresas tendrán que analizar los obstáculos a la desconexión digital que se producen en su organización y determinar las medidas más oportunas para garantizar el derecho de los trabajadores (ej. prohibir el uso de correo a partir de una franja horaria, bloquear el acceso a servidores, restringir el número de personas que pueden copiarse en un correo electrónico, etc.). En el caso de que la empresa tenga representantes legales, éstos deberán ser informados sobre el contenido de las políticas.

Asimismo, deben establecerse medidas de formación y sensibilización a los efectos de crear una cultura interna que facilite la desconexión digital de los trabajadores fuera de su jornada laboral. Cabe destacar que, si bien la norma no prevé sanciones específicas, es necesario tener en consideración que el incumplimiento de la normativa de tiempo de trabajo y prevención de riesgos laborales si puede dar lugar a expedientes sancionadores, de forma que las políticas pueden ser una herramienta conveniente para evitar reclamaciones o sanciones de esta naturaleza.

- (ii) **Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales** en el ámbito laboral (artículo 87 de la LOPD): entre la norma reconoce expresamente **la facultad de acceso del empleador a los dispositivos informáticos que hayan sido puestos a disposición de sus**

**empleados con la finalidad para controlar el cumplimiento de obligaciones laborales y garantizar la integridad de los dispositivos.**

Sin perjuicio de lo anterior, la norma exige como presupuesto para que se produzca un acceso legítimo que el empleador haya establecido unos **criterios de utilización de los dispositivos digitales**, respetando estándares mínimos de intimidad para los trabajadores. Cabe destacar que en la elaboración de los criterios deben participar los representantes de los trabajadores, si los hubiera, y, en todo caso, éstos deben ser informados a los trabajadores.

- (iii) **Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo** (artículo 89 del Proyecto de LOPD): la nueva norma permite expresamente **el uso de imágenes que hubieran captado actos flagrantes cometidos por trabajadores, incluso cuando la única información que se había dado a los trabajadores sobre la instalación de los sistemas de grabación se limitaba al distintivo de videocámaras** de la Agencia Española de Protección de Datos.

Sin embargo, las pautas ordinarias del uso de videovigilancia en el ámbito laboral no se en alteradas por cuanto existe un **deber de informar sobre el uso de videocámaras de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores. La norma asimismo prohíbe expresamente su utilización en los lugares destinados al descanso o esparcimiento** de los trabajadores.

Finalmente, la **LOPD introduce también una regulación específica para la grabación de voz en el ámbito laboral**, con el objetivo de restringir su uso a los supuestos en los que sea necesario para garantizar la *“seguridad de las instalaciones, bienes y personas”*.

A la vista de lo anterior, las empresas tienen una oportunidad única para adaptar el derecho a la desconexión digital a las circunstancias reales de su actividad. Sin embargo, resulta imprescindible realizar un análisis del caso concreto para determinar las soluciones que mejor se adaptan a las necesidades de la Empresa.

Por otra parte, tanto la normativa como **la casuística relevante aconsejan que se establezcan políticas internas claras y transparentes sobre videovigilancia, así como respecto al uso de dispositivos informáticos, teletrabajo y conciliación**, proporcionando la información relevante a los trabajadores y sus representantes, en su caso.

---

**Departamento Laboral de Fieldfisher JAUSAS**  
[info.spain@fieldfisher.com](mailto:info.spain@fieldfisher.com)