

DERECHOS DIGITALES EN EL ÁMBITO LABORAL

Los derechos de los trabajadores a la protección de sus datos personales en el seno de la empresa implican la responsabilidad de ésta de garantizarlos. La LOPD/2018 regula cuatro importantes cuestiones en el Título X, de Garantía de los Derechos Digitales, bajo las premisas europeas de información y transparencia, que sintetizamos a continuación:

- Uso de dispositivos digitales: recoge la obligación empresarial de establecer e informar los **criterios de utilización** de los medios digitales puestos a disposición del trabajador, como garantía de protección de su intimidad, y el **acceso a los contenidos** derivados del uso con el fin de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales.
- Desconexión digital: garantizando el respeto de los tiempos de descanso, vacaciones, etc. mediante la **política interna** en la que se definan las **modalidades de ejercicio** de este derecho a la desconexión digital.
- Video-vigilancia: el uso por la empresa de sistemas de video-vigilancia y de grabación de sonidos en el centro de trabajo se somete a los límites de **información previa, y de forma expresa, clara y concisa**, a los trabajadores. Esto excluye las grabaciones encubiertas u ocultas, y pone en duda la suficiencia del cartel informativo cómo único elemento informativo.
- Geolocalización: estos sistemas requieren la **misma información previa** al trabajador, para que la empresa pueda tratar los datos obtenidos a fin de verificar el cumplimiento

de las obligaciones laborales.

Además, la norma hace una remisión a los convenios colectivos para establecer garantías adicionales, y a los representantes de los trabajadores se les reconoce los derechos de información y/o participación en la gestión de estos derechos en el ámbito de la empresa.

La información previa al trabajador se consolida como elemento esencial para legitimar el control empresarial. Por ello, se hace necesario **revisar y actualizar los protocolos de protección de datos en el área laboral** pues, si bien la empresa puede adoptar las medidas que estime oportunos para la vigilancia y control del cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales (art. 20.3 ET), estas medidas pueden quedar **inutilizadas** si no se respetan los derechos digitales en las relaciones laborales.

Como sabéis desde [PRODAFOR](#) trabajamos para llevar a cabo dichas adaptaciones, por lo que no dudéis en contactar con nosotros si necesitáis ayuda para cumplir con estas obligaciones.

SERPyme // 08.04.2019

(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia, queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #asesorialaboral #asesoriafiscal #asesoriaserpyme
#serpyme