

(/Content/Inicio.aspx)

(RECURSOS.ASPX)



Claves para entender el tratamiento d...

| A A

RELACIONES LABORALES Y PREVENCIÓN

Claves para entender el tratamiento de datos y los nuevos derechos digitales de los trabajadores en la LOPD-GDD

Daniel Cifuentes

Socio de Laboral

Andrea Sánchez

Abogada de Propiedad Intelectual y de Nuevas Tecnologías, de Pérez-Llorca

Capital Humano, Nº 343, Sección Relaciones laborales y prevención / Tribuna, Junio 2019, Wolters Kluwer España

Como se recoge en el Considerando IV de la LOPD-GDD "Internet es ya una realidad absolutamente omnipresente en la vida personal y colectiva de todos los ciudadanos". Analizamos las principales novedades de la LOPD-GDD, sobre todo en lo que a derechos de los empleados se refiere.



La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (" LOPD-GDD "), tiene como objeto regular todas aquellas cuestiones que el Reglamento (UE) 679/2016 ("RGPD") deja a disposición de los Estados miembros, siempre que se respeten los límites establecidos por el mismo.

Como era de esperar, la LOPD-GDD no se ha limitado únicamente a desarrollar las disposiciones del RGPD sino que, además, ha desarrollado un último título (Título X) denominado "**Garantía de los derechos digitales**"

en el que se regulan los derechos digitales de los ciudadanos. Tal y como se recoge en el Considerando IV de la norma, "*Internet es ya una realidad absolutamente omnipresente en la vida personal y colectiva de todos los ciudadanos*". Es dentro de este título donde se señalan las principales novedades de la LOPD-GDD, sobre todo en lo que a derechos de los empleados se refiere.

Dentro de dicha regulación, hay dos cuestiones que, posiblemente, centren el debate y la controversia jurídica: las peculiaridades que establece la LOPD-GDD respecto del tratamiento de los datos de los empleados, y el papel de la negociación colectiva y el "*soft law*" en el desarrollo de los nuevos derechos digitales.

A. Base legitimadora para el tratamiento y el deber de información

El RGPD recoge las siguientes bases legitimadoras: el consentimiento del interesado, la necesidad del tratamiento para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte, la necesidad del tratamiento para cumplir con una obligación legal, la necesidad del tratamiento para proteger los intereses vitales del interesado, la necesidad del tratamiento para cumplir con una misión realizada en aras del interés público y la necesidad del tratamiento para satisfacer intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento.

La base legitimadora más habitual es el consentimiento del interesado. Sin embargo, tal y como reza la normativa de protección de datos, para que el consentimiento sea válido debe concurrir una "*manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que el interesado acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen*". En las relaciones que se dan dentro de un marco laboral, nos encontramos con que la relación entre el empleado y el empleador no es horizontal sino vertical, por lo que existe una clara posición de desigualdad, lo que puede dar lugar a que la obtención del consentimiento pueda operar como un condicionante para el mantenimiento de la relación laboral. Debido a esto, para el tratamiento de aquellos datos que sean necesarios para el desarrollo de la relación laboral, la base legitimadora será la necesidad contractual.

En la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales hay dos cuestiones que pueden generar controversia jurídica: las peculiaridades en el tratamiento de los datos de los empleados y la negociación colectiva y el "*s oft law* ", desarrollo de los nuevos derechos digitales.

Para otras finalidades distintas como, por ejemplo, la monitorización de los empleados, la base legitimadora sería el interés legítimo de la empresa de poder ejercer las facultades de vigilancia y control que le confiere el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de lo anteriormente expuesto y de la base legitimadora que se vaya a utilizar, resulta imprescindible informar, con anterioridad al tratamiento, de los distintos aspectos que recogen los artículos 13 y 14 del RGPD. Concretamente, acerca de las finalidades y la base legitimadora del tratamiento.

Dicha información debe presentarse al interesado de conformidad con el principio de concisión y transparencia. El lenguaje en el que se proporcione debe ser claro y sencillo, acomodado a las principales características del interesado al que va dirigido.

Finalmente, resulta importante resaltar que este deber de información no se agota en el acto de entrega de la comunicación, sino que el responsable del tratamiento deberá ir informando a los interesados conforme vayan surgiendo cambios o novedades en los tratamientos que lleva a cabo.

B. La regulación de los derechos digitales en la negociación colectiva e instrumentos de "soft law"

No hay duda de que la LOPD-GDD entiende que la mejor manera de regular y garantizar los derechos digitales reconocidos en el Título X es en el propio seno de la empresa. Por este motivo, los artículos 87 a 91 de la LOPD-GDD realizan constantes referencias a regulaciones internas y a la necesidad de informar previamente a los representantes de los trabajadores.

Así, el artículo 87 de la LOPD-GDD, al tratar de las facultades de monitorización y control del empresario de los dispositivos digitales, se alinea con la reiterada doctrina judicial en esta materia y exige que los trabajadores sean informados, previamente, de los criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a su

disposición por el empresario. Sin embargo, la gran novedad introducida por la LOPD-GDD es que dichos criterios no serán determinados de manera unilateral por el empresario, como había venido siendo la norma hasta la fecha, sino que dichos criterios deberán ser consultados previamente con la representación de los trabajadores.

Del mismo modo, los artículos 89 y 90 de la LOPD-GDD, a la hora de regular el derecho de intimidad de los trabajadores, frente al uso de dispositivos de video vigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo y frente la utilización de sistemas de geolocalización, respectivamente, exigen que los empresarios informen de manera clara y expresa a los representantes de los trabajadores sobre la existencia y características de estos dispositivos digitales.

Por otro lado, y en lo que se refiere al ya famoso derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, el artículo 88 de la LOPD-GDD obliga a que las empresas, conjuntamente con la representación de los trabajadores, elaboren una política interna en la que se definan, entre otros aspectos, las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

Todavía es pronto para valorar el impacto del reconocimiento de los derechos digitales y, en concreto, del derecho a la desconexión digital en la gestión de las relaciones laborales.

Sin embargo, sin lugar a dudas, el mayor respaldo a la negociación colectiva lo encontramos el artículo 91 de la LOPD-GDD. Así, en dicho artículo se incluye una remisión expresa a la posibilidad de que en la negociación colectiva se establezcan garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales y la salvaguarda de los derechos digitales en el ámbito laboral.

Por lo tanto, es indudable que la LOPD-GDD va a suponer un hito en la negociación colectiva, ya sea bien a través de convenios colectivos o bien mediante políticas o protocolos internos de empresa. Y ello porque, a diferencia de lo que ocurría hasta la fecha, partir de la promulgación de la LOPD-GDD, la regulación de los ahora denominados derechos digitales se escapa del tradicional ámbito unilateral y discrecional del empresario para pasar a formar parte de la agenda de la negociación colectiva, junto a sus materias típicas, como el salario, la jornada, la clasificación profesional, el régimen disciplinario, etc.

Lo anterior nos lleva a concluir que, pese a su indudable notoriedad mediática, todavía no resulta posible valorar el impacto que el reconocimiento, en general, de estos derechos digitales y, en concreto, del derecho a la desconexión digital va a tener en la gestión de las relaciones laborales. Para ello, tendremos que esperar a ver cómo esos derechos digitales se desarrollan y materializan, efectivamente, en la negociación colectiva.