

## Derechos digitales en el trabajo

**La nueva LOPD dispone todo lo necesario para garantizar el derecho a la intimidad frente a los dispositivos digitales**

8 de enero de 2019

Vigilar mediante cámaras o grabadoras a los trabajadores, controlar el uso privado de los medios informáticos que se utilizan en la empresa o conectar con el trabajador fuera del horario laboral constituye una realidad, no siempre pacífica. La nueva Ley Orgánica de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales dedica una serie de preceptos (artículos 87 a 91) a regular los derechos derivados de las nuevas tecnologías en el trabajo.

En ellos se dispone todo lo necesario para garantizar el derecho a la intimidad frente a estos dispositivos - incluyendo mecanismos de videovigilancia, grabación de voz o sistemas de geolocalización-, el derecho a la desconexión laboral o el papel de la negociación colectiva en esta materia.

La relación laboral viene siendo especialmente sensible a la dificultad que supone el equilibrio entre la libre organización empresarial y los derechos de los trabajadores en cuanto tales y como ciudadanos. Ejemplo manifiesto es la intimidad del trabajador. El empleador -término que utiliza esta nueva norma con mayor corrección que la de empresario, quien puede no tener empleados - podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores, si bien para garantizar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral.

A fin de evitar conflictos, deberán establecerse criterios o protocolos de utilización de los dispositivos digitales en la empresa siempre con la participación de los representantes de los trabajadores que, ahora, no sólo deberán ser “informados” sino “consultados”. Habrán de ser conocidos por los trabajadores, especialmente si el empleador permite el uso de los medios digitales para fines privados.

### **Desconectar del trabajo**

Por su parte, el derecho a la desconexión digital garantiza la no disponibilidad del trabajador cuando su jornada de trabajo concluye, salvo que la naturaleza y el objeto de la relación laboral exijan lo contrario. El empleador contrae, por lo demás, una obligación formativa y de sensibilización para evitar la fatiga informática como riesgo laboral.

Pero dada la presencia de dispositivos de grabación de imagen y voz, visibles u ocultos, en los centros de trabajo y el crecimiento exponencial de los sistemas de geolocalización, éste es, sin duda, un aspecto nuclear de la norma.

En principio, su empleo requiere información sobre los mismos previa, expresa, clara y concisa a los trabajadores o, en su caso, a sus representantes. Los problemas surgen, sin embargo, cuando dichos medios han de estar ocultos para detectar posibles irregularidades o ilícitos cometidos en la empresa, situaciones en las que la información previa resultaría contraria al objetivo perseguido.

Con todas las cautelas posibles –que los representantes de los trabajadores sean informados previamente, que las grabaciones se utilicen exclusivamente a los fines expuestos, que se demuestre el riesgo para personas o bienes que se intenta proteger, etc.- se admite la utilización de dichos mecanismos.

Con especial mención a su idoneidad –para alcanzar el objetivo propuesto-, su necesidad –ante la inexistencia de otros menos lesivos- y la proporcionalidad o ponderación de los mismos -derivándose de su uso más ventajas que perjuicios-.

Hacia tiempo que se venía demandando una regulación más precisa sobre la implantación y desarrollo de las nuevas tecnologías en el contrato de trabajo. Es cierto que la envergadura de los problemas detectados y por descubrir pudiera propiciar que se tildara de tímida la nueva legislación. Sin embargo, y como suele suceder en materia laboral, la combinación perfecta deriva de establecer una base en la ley y una implementación en la negociación colectiva.

Cada empresa, cada sector, cada puesto, cada tarea requieren una intervención distinta. La norma puede establecer unos parámetros básicos de garantías tanto para el trabajador, cuyos derechos fundamentales pueden ser vulnerados en el entorno laboral, como para el empleador, que requiere de una mayor libertad y flexibilidad para organizar su actividad productiva frente a una competencia agresiva y un entorno económico volátil. Más la clave se halla en la negociación colectiva.

Y, de la misma manera que el trabajo clásico convive con otras formas de prestación laboral por cuenta ajena más modernas –menor dependencia horaria o salarial, a distancia, para diferentes empresas o en distintos países a la vez a través del nuevo capitalismo de plataforma-, la negociación colectiva –y, principalmente, los sindicatos y las asociaciones empresariales en cuanto actores protagonistas de la misma- deberá encontrar el justo equilibrio entre los retos del futuro digital y la esencia de la protección laboral.

Entretanto, esta nueva legislación obliga a prestar mayor atención a los protocolos de actuación existentes y a repensar su implantación, con mayor o menor ambición según la dimensión de la empresa, en donde aún no estén presentes.

*Lourdes López Cumbre es catedrática de derecho del trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria y consejera académica del despacho Gómez-Acebo & Pombo*