

Nota Informativa - El nuevo derecho a la Desconexión Digital y la obligación de negociar las políticas de uso de medios tecnológicos en el ámbito laboral.

En Madrid, a 19 de febrero de 2019

El pasado 7 de diciembre de 2018 entró en vigor la nueva **Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LO 3/2018, de 5 de diciembre)** con importantes novedades en el ámbito del cumplimiento normativo laboral, así como en el uso y control de las nuevas tecnologías en el trabajo, regulando de manera directa muchas de las cuestiones laborales que más controversias han planteado en los últimos tiempos y otras de absoluta novedad normativa como es el derecho a la desconexión digital de los trabajadores.

Entre las **novedades con mayor implicación socio-laboral** se encuentra el reconocimiento del derecho a la **intimidad de los trabajadores en el uso de los dispositivos digitales corporativos** para el desarrollo de la actividad laboral (art. 87). Este derecho conlleva una **obligación directa para las empresas**, no sólo de regular los criterios de acceso, control y uso por parte de los empleados de dichas herramientas digitales (correo electrónico, ordenador, internet, dispositivos móviles, etc.), sino también a la **aprobación de las normas de uso de medios tecnológicos en la empresa (Políticas de uso TIC)**, y, lo que es más relevante, a **negociar dichos criterios de utilización con la representación de los trabajadores**.

A su vez, reconoce también el texto legislativo, en consonancia con regulaciones normativas de otros países de nuestro entorno, el **derecho a la desconexión digital de los trabajadores** (art. 88), trasladando igualmente a **sede de negociación colectiva, o en su defecto con la representación de los trabajadores, a través del mecanismo de la audiencia previa**, su reconocimiento, regulación y adopción de medidas de garantía de este nuevo derecho. Este proceso se deberá implementar **través de las correspondientes políticas internas (Política de Desconexión)** que garanticen de forma efectiva el derecho a desconectar digitalmente y la **formación** de los trabajadores sobre el uso razonable de las TIC, configurándose también como una **nueva obligación de Compliance Laboral** de carácter imperativo para todas las empresas con independencia de sus dimensiones.

La **video-vigilancia en el trabajo** y la utilización de elementos para la **geolocalización** de los trabajadores también tienen sus respectivos preceptos, que comparten la protección de la intimidad del trabajador y el reconocimiento de la facultad del empleador para adoptar medidas de vigilancia y control laboral a través de estos medios, **con obligaciones de información específica de su finalidad a todos los empleados**.

Por último, otra importante novedad es la **regulación de los sistemas de denuncia de irregularidades internas** de entidades de Derecho Privado -aplicable también a aquellos que cree la Administración Pública-, conocidos también como **whistleblowing**, que tendrá importantes repercusiones en la detección de comportamientos irregulares y la adopción de medidas disciplinarias por las empresas.



El **área de ECIJA especializada en Derecho Laboral Tecnológico & Compliance** dispone de un **equipo de expertos y de las herramientas necesarias para elaborar estas normas corporativas**, especialmente la regulación y aprobación de las políticas de uso de medios tecnológicos y el derecho a la desconexión digital, implementando el necesario **proceso de adecuación normativa de la nueva LOPDGDD en el ámbito laboral, articulando un marco normativo interno digital para el correcto desenvolvimiento de las relaciones laborales en el uso de las TIC.**

[Aquí](#) podrá acceder a una infografía que resume la información mencionada anteriormente.

Quedamos a su disposición para cualquier otra cuestión que pudiera necesitar.

Atentamente,

Área de Laboral de ECIJA

info@ecija.com

+34. 91.781.61.60