

Espiar el GPS o grabar a un empleado, ¿dónde están los límites?

La nueva Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) ha diseñado un moderno escenario a nivel laboral, aunque en muchos casos, como la videovigilancia, la normativa sigue la línea marcada por los tribunales.

Sergio Saiz. Madrid

¿Puede una empresa acceder a los datos del GPS de un empleado? ¿Cuánto tiempo se pueden guardar las imágenes de videovigilancia en las que salen los empleados? La nueva Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) trae muchas novedades que afectan directamente en el plano laboral y en la relación entre empresa y trabajador, recogiendo algunas de las líneas que ya habían fijado previamente los tribunales.

“Gana mucha importancia la creación de políticas y reglamentos internos que regulen supuestos que puedan implicar una vulneración de los derechos de los trabajadores en el uso de las nuevas tecnologías: videovigilancia, uso de dispositivos digitales o control por GPS”, explica Ricardo Fortún, abogado de derecho laboral y empleo de Ejaso ETL Global. Este experto analiza una por una las novedades en este ámbito.

Videovigilancia

La LOPD permite el tratamiento de imágenes a través de sistemas de cámaras o videocámaras con la finalidad de preservar la seguridad de las personas y bienes, así como de las instalaciones. Esos datos deben suprimirse en el plazo de un mes, salvo que sean necesarios para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones.

Si nos centramos específicamente en la videovigilancia en el trabajo, reconoce expresamente el derecho del empleador de usar estos sistemas para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública.

El legislador se hace eco de la doctrina judicial más reciente y señala expresamente



Los trabajadores deben ser informados de forma expresa y concisa de la videovigilancia en la empresa.

que deberá informarse “con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida”. Ahora bien, siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional, reconoce de forma expresa que, cuando se capta un acto ilícito, se entiende cumplido el deber de informar “cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica”.

La grabación de sonidos exclusivamente –sin imágenes– sólo será posible cuando exista riesgo para la seguridad

de las instalaciones, bienes o personas. Por otro lado, existe la prohibición total de instalar sistemas de videovigilancia en lugares como los vestuarios, aseos o comedores.

Canal de denuncias

Pueden establecerse estos mecanismos (también si se trata de un canal anónimo) y los datos pueden ser tratados tanto por el personal que tenga encomendadas las funciones de control interno y cumplimiento como el de recursos humanos, si de la denuncia se puede iniciar algún procedimiento disciplinario.

Además, la norma reconoce la necesidad de adoptar las medidas que fuesen necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de quien hubiera puesto los hechos en conocimiento de la compañía, si ésta se identifica.

DPO

La LOPD trata de proteger al delegado de protección de datos (DPO, por sus siglas en inglés) para que pueda cumplir con su cometido. Se prohíbe

que el trabajador sea excluido de ese puesto, o incluso sancionado, por el hecho de desempeñar sus funciones; salvo que, lógicamente, incurriera en dolo o negligencia grave en su ejercicio, según explica el experto de Ejaso ETL Global.

Acceso al móvil

Se reconoce el derecho a la protección de la intimidad de los trabajadores en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador. El empresario podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores, si bien, únicamente para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizar la integridad de dichos dispositivos.

Desconexión digital

Por primera vez en España, se reconoce en una ley (ya ha habido algún convenio colectivo que lo ha recogido) el derecho del trabajador a la desconexión digital. Tiene como finalidad garantizar el respeto al tiempo de descanso fuera de la jornada laboral, así como al de los permisos y vacaciones, de tal modo que no se conculque el derecho de los trabajadores a la intimidad personal y familiar.

No obstante, el legislador es consciente de que existe una

NOVEDADES

La mayor novedad de la **normativa** es el reconocimiento del derecho a la desconexión digital del empleado, en función de las **peculiaridades** de cada empresa.

casuística amplia y variada. Por ello determina que el ejercicio de este derecho se podrá modular en función de la naturaleza y objeto de la relación laboral, derivando su regulación específica a la negociación colectiva, tanto a través de los convenios colectivos, como a los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Obliga al empleador a elaborar una política interna dirigida a los trabajadores, en la que se defina cómo se llevará a cabo el ejercicio del derecho a la desconexión digital, así como las distintas acciones de formación y sensibilización en esta materia. El precepto normativo exige que, con carácter previo a la publicación de esta política interna, debe consultarse con los representantes de los trabajadores, si bien no exige que la política deba ser aprobada de común acuerdo, apunta Ricardo Fortún.

Negociación colectiva

El legislador habilita a la negociación colectiva para que, a través de la misma, los convenios colectivos puedan establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

Estatuto de los Trabajadores

Se modifica el Estatuto de los Trabajadores. Se añade el artículo 20 bis: “Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Cómo utilizar los dispositivos de geolocalización

El texto de la nueva LOPD prevé un artículo específico para el uso de dispositivos de geolocalización (GPS), permitiendo al empleador, dentro de sus funciones de control reconocidas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, el uso de los mismos, según explica Ricardo Fortún, abogado de derecho laboral y empleo de Ejaso ETL Global. En este aspecto, se exige a la empresa que informe con carácter previo a los empleados y representantes de los trabajadores, indicando “de forma expresa, clara e inequívoca” acerca de la existencia y características de estos dispositivos, así como de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.



Las empresas podrán geolocalizar la ubicación de los vehículos de la compañía.