



**CIRCULAR LABORAL  
3/2018**

*10 de diciembre de 2018*

**LEY ORGÁNICA 3/2018, DE 5 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS  
PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES**

El pasado jueves, 6 de diciembre, se publicó en el Boletín Oficial del Estado la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales**<sup>1</sup>.

Esta nueva Ley viene a sustituir a la anterior Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal, adaptando la normativa nacional al **Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de los mismos, que entró en vigor el 25 de mayo de 2018.

Dicho Reglamento atiende a **nuevas circunstancias** como el aumento de los **flujos transfronterizos de datos personales** como consecuencia del funcionamiento del mercado interior; **internet**, donde se produce una gran parte de nuestra actividad profesional, económica y privada; los retos que plantea la rápida **evolución tecnológica** y **la globalización** que han hecho que los datos personales sean el recurso fundamental de la sociedad de la información, al tiempo que procede a reforzar la seguridad jurídica y transparencia.

Esta Ley orgánica consta de noventa y siete artículos estructurados en diez títulos, veintidós disposiciones adicionales, seis disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dieciséis disposiciones finales. Por su especial relevancia en el ámbito laboral y educativo centraremos nuestra atención en el **Título X** de la Ley que reconoce y garantiza un repertorio de **derechos digitales y libertades** en relación con internet y el nuevo entorno digital.

En tal sentido destacamos de la norma la regulación de los **siguientes derechos**:

- **Derecho de acceso universal a internet**, garantizando un acceso universal, asequible, de calidad y sin discriminación alguna para toda la población, procurando superar la brecha de género tanto en el ámbito personal como laboral, así como la brecha generacional mediante acciones dirigidas a la formación y el acceso a las personas mayores, con especial atención a entornos rurales y personas con necesidades especiales.
- **Derecho a la seguridad digital**, teniendo los usuarios derecho a la seguridad de las comunicaciones que transmitan y reciban a través de internet.
- **Derecho a la educación digital**, garantizando el sistema educativo la plena inserción del alumnado en la sociedad digital y el aprendizaje de un uso de los medios digitales seguro y respetuoso con los valores constitucionales, los derechos fundamentales y la dignidad humana, así como la garantía de la intimidad personal y familiar y la protección de datos personales.

Las administraciones educativas incluirán en el bloque de asignaturas de libre configuración las competencias digitales, así como las situaciones de riesgo consecuencia de la inadecuada utilización de las TIC. Asimismo, el profesorado deberá recibir las competencias digitales y la formación necesaria para la enseñanza y transmisión de los valores y derechos citados.

En el mismo sentido, los planes de estudios de los titulados universitarios garantizarán la formación en el uso y seguridad de los medios digitales y en la garantía de los derechos fundamentales en internet.

<sup>1</sup> <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.pdf>

- **Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral**, teniendo los trabajadores y los empleados públicos derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales.

El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de los medios digitales facilitados al trabajador sólo a efectos de **controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales** o estatutarias y de garantizar la integridad de estos dispositivos. Será obligatorio que cada empresa establezca, con la participación de los representantes de los trabajadores, los criterios de utilización de los dispositivos digitales, respetando los estándares mínimos de protección de su intimidad e informe de estos criterios a los trabajadores; determinando, por ejemplo, los periodos durante los cuales el empleado pueda hacer uso personal de estas herramientas, en caso de estar permitido.

- **Derecho a la desconexión digital**, de los trabajadores y empleados públicos, a fin de garantizar que fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido se respeta el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar. El ejercicio de este derecho estará sujeto a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores.

El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, deberá elaborar **una política interna** en la que definirá las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización de los trabajadores sobre el uso razonable de las tecnologías. Se preservará este derecho en los casos de realización total o parcial del trabajo a distancia.

- **Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo**, aunque los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de la función pública. Se establece la obligación de informar con carácter previo a los trabajadores o empleados públicos y, en su caso, a sus representantes de la existencia de cámaras de videovigilancia y el posible uso de sus imágenes para el control laboral.

El uso de sistemas de grabación de sonido deberá ser también comunicado y sólo será posible cuando concurran riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas, derivado de la actividad en el centro de trabajo.

- **Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral**, si bien los empleadores podrán tratar los datos obtenidos para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública. Los trabajadores o empleados públicos y, en su caso, a sus representantes deberán ser informados con carácter previo de la existencia y características de estos dispositivos.

- **Derechos digitales en la negociación colectiva**, ya que los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los empleados y la protección de derechos digitales en el ámbito laboral.

Para la garantía de tales derechos digitales la Ley introduce **modificaciones** en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público.